

---

**BALANCE  
DE GESTIÓN INTEGRAL  
AÑO 2006**

**SERVICIO NACIONAL DE  
CAPACITACIÓN Y EMPLEO**

**SANTIAGO DE CHILE**

Huérfanos 1273, piso 11 – Santiago, Fono: 870-6103  
[www.sence.cl](http://www.sence.cl)



---

# Índice

<b>1. Carta del Jefe de Servicio.....</b>	<b>03</b>
<b>2. Identificación de la Institución.....</b>	<b>05</b>
• Definiciones Estratégicas .....	06
- Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución .....	06
- Misión Institucional .....	06
- Prioridades Políticas en Programa de Gobierno .....	07
- Objetivos Estratégicos .....	07
- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos .....	08
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios .....	09
• Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio .....	10
• Principales Autoridades .....	11
• Recursos Humanos .....	12
- Dotación Efectiva año 2006 por tipo de Contrato .....	12
- Dotación Efectiva año 2006 por Estamento .....	13
- Dotación Efectiva año 2006 por Grupos de Edad .....	13
• Recursos Financieros .....	14
- Recursos Presupuestarios año 2006 .....	14
<b>3. Resultados de la Gestión.....</b>	<b>15</b>
• Cuenta Pública de los Resultados .....	16
- Balance Global .....	16
- Resultados de la Gestión Financiera .....	18
- Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos .....	24
• Cumplimiento de Compromisos Institucionales .....	31
- Informe de Programación Gubernamental .....	31
- Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas .....	34
• Avances en Materias de Gestión Interna .....	37
- Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión .....	37
- Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo .....	37
- Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales .....	37
- Otras Materias de Gestión .....	38
<b>4. Desafíos 2007.....</b>	<b>39</b>

---

<b>5. Anexos</b> .....	<b>41</b>
• Anexo 1: Comportamiento Presupuestario Año 2006.....	42
• Anexo 2: Indicadores de Gestión Financiera.....	45
• Anexo 3: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2006.....	46
• Anexo 4: Otros Indicadores de Desempeño.....	49
• Anexo 5: Programación Gubernamental.....	50
• Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas.....	53
• Anexo 7: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2006.....	62
• Anexo 8: Transferencias Corrientes.....	64
• Anexo 9: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos.....	65
• Anexo 10: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.....	67
• Anexo 11: Proyectos de Ley.....	68

## Índice de Cuadros

Cuadro 1: Recursos Presupuestarios año 2006.....	14
Cuadro 2: Ingresos y Gastos años 2005 – 2006.....	19
Cuadro 3: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006 a nivel de Subtítulos.....	20
Cuadro 4: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006.....	42
Cuadro 5: Indicadores de Gestión Financiera.....	45
Cuadro 6: Cumplimiento de Indicadores de Desempeño año 2006.....	46
Cuadro 7: Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2006.....	49
Cuadro 8: Cumplimiento PMG 2006.....	62
Cuadro 9: Cumplimiento PMG años 2003 – 2005.....	63
Cuadro 10: Transferencias Corrientes.....	64
Cuadro 11: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos.....	65
Cuadro 12: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2006.....	67

## Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2006 por tipo de Contrato (mujeres y hombres).....	12
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2006 por Estamento (mujeres y hombres).....	13
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2006 por Grupos de Edad (mujeres y hombres).....	13

---

# 1. Carta del Jefe de Servicio

**Fernando Rouliez Fleck**  
**Director Nacional**  
**Servicio Nacional de Capacitación y empleo**  
**SENCE**



En el programa de Gobierno, se establece como prioridad la creación de Más y Mejores Empleos para los chilenos a través de políticas específicas que se relacionan, entre otros, con el trabajo para las mujeres de Chile, el empleo juvenil, programas de generación de empleo y de capacitación. Asimismo y para avanzar en su programa la Presidenta Bachelet, señaló en el inicio de la legislatura Ordinaria del Congreso Nacional del 21 de mayo de 2006 que: "El programa del actual gobierno enfatiza la gestación de un consenso histórico para construir un país justo, solidario, inclusivo y tolerante, y postula que la desigualdad y la exclusión social son los principales escollos para hacer de Chile un País desarrollado. Por ello, uno de los principales objetivos de este gobierno será proteger a la gente, creando un gran Sistema de Protección Social."<sup>1</sup>

En este marco el servicio realizó su labor durante el año 2006, abocado especialmente a la implementación de las medidas presidenciales relacionadas con su quehacer propio, además de desarrollar sus labores propias de acuerdo a las definiciones estratégicas y metas que se habían fijado con anterioridad, desde esta perspectiva consideramos que el servicio cumplió en forma satisfactoria, sin embargo estamos convencidos que este año se podrán mejorar muchos aspectos.

Pero, sin lugar a dudas el gran hito del año 2006 del SENCE, es que por primera vez en su historia el Director Nacional, es nombrado mediante concurso público que fue llevado a por el Servicio Civil, esto es un gran avance en materia de profesionalización de la gestión, la que esperamos incrementar con los concursos de Jefes de Departamento y Directores Regionales que verificarán el presente año.

Por lo cual esta nueva gestión, que se inició el 11 de diciembre inspirada en lo expuesto anteriormente ha definido para su Gestión del 2007, cinco áreas de prioridades, que dan cuenta de las políticas establecidas por el Gobierno y el Sector a saber:

1.- A partir de la política definida para el sector Trabajo y Previsión Social, el Sence actualizará sus herramientas de intervención y la coordinación con las distintas instituciones públicas y privadas que se relacionan con su Misión relativa al empleo y a la capacitación, se espera:

- Proponer e impulsar líneas de trabajo para incrementar la empleabilidad de las personas
- Fortalecer las redes público/ privadas, mediante el establecimiento de mesas de trabajo, que sean pertinentes y oportunas en el tiempo.
- Acentuar la coordinación interinstitucional pública sectorial.

---

<sup>1</sup>Mensaje Presidencial 21 de mayo de 2006, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, I Políticas Ministeriales, pág. 353.

- 
- Establecimiento de mesas de dialogo público/privadas, sindical y gremial, con representación nacional y regional, para establecer consensos sectoriales sobre la manera de implementar cada línea de trabajo.

2.- Revisión de los programas vigentes se buscará cumplir con la misión institucional en el marco de la política de Protección Social sectorial, esto es contribuir a aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas.

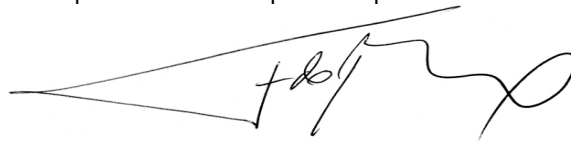
- Orientar los programas de empleo hacia la prestación de servicios a la comunidad en la cual están insertos.
- Potenciar el impacto de los programas e instrumentos institucionales, especialmente dentro de los mercados y territorios en los cuales se ejecuta.
- Que los programas e instrumentos que se ejecuten junto a los grupos objetivos de beneficiarios, mercados y territorios a los cuales están destinados, logren generar procesos sociales sinérgicos y que potencien los encadenamientos productivos.
- Optimizar la elaboración, ejecución, supervisión, control y evaluación de los programas institucionales.

3.- Constituye un desafío estratégico para esta gestión el utilizar intensivamente las herramientas que proporcionan las tecnologías de información como apoyo a la gestión y toma de decisiones de los diferentes estamentos institucionales, en la calidad y oportunidad de la vinculación del Servicio con el ciudadano. Se reafirmará la transparencia en cada uno de los procesos en el cual se involucre la institución.

4.- Para esta administración es de vital importancia la orientación a las personas, mediante el enfocarse a resolver las necesidades de nuestros beneficiarios y la creación de una política de recursos humanos, a la cual se sumen todos los funcionarios y directivos del Servicio. Esto en el marco de que la capacitación y el empleo decente, es más que sólo cifras estadísticas que se puedan conseguir, sino que se trata de gestionar la forma en que la personas de nuestro Servicio Nacional de Capacitación y Empleo enfrentan el desafío diario de responder adecuadamente a las exigencias externas y logran también, desarrollarse en su lugar de trabajo.

5.- Se aumentará la participación del Servicio en instancias gubernamentales en el ámbito de la Subsecretaría del Trabajo y del Ministerio del Trabajo, sin perjuicio de establecer vínculos con otros Ministerios que se relacionan directamente con la gestión de este Servicio.

Estos son los desafíos del servicio para este nuevo periodo que se inicia.



**Fernando Rouliez Fleck**  
**Director Nacional**  
**Servicio Nacional de Capacitación y empleo**  
**SENCE**

---

## 2. Identificación de la Institución

- Definiciones Estratégicas
  - Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución
  - Misión Institucional
  - Prioridades Políticas en Programa de Gobierno
  - Aspectos Relevantes Contenidos en Proyecto de Ley de Presupuestos- Año 2006
  - Objetivos Estratégicos
  - Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos
  - Clientes / Beneficiarios / Usuarios
- Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio
- Principales Autoridades
- Recursos Humanos
  - Dotación Efectiva año 2006 por tipo de Contrato y Sexo
  - Dotación Efectiva año 2006 por Estamento y Sexo
  - Dotación Efectiva año 2006 por Grupos de Edad y Sexo
- Recursos Financieros
  - Recursos Presupuestarios año 2006

---

- **Definiciones Estratégicas**

- **Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución**

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo es un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que está sometido a la supervigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio del trabajo y Previsión Social. Su funcionamiento está regulado por la Ley N° 19.518, publicada en el Diario Oficial del 14 de octubre de 1997, que estableció el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, y que ha sido modificada por la Ley N° 19.765 publicada en el Diario Oficial el 2 de noviembre de 2001, la Ley N° 19.967, publicada en el Diario Oficial el 4 de septiembre de 2004, la Ley N° 20.121, publicada en el Diario Oficial del 4 de septiembre de 2006 y, la Ley N° 20.124 publicada en el Diario Oficial el 27 de octubre de 2006. Además su actividad está regulada por su Reglamento general, aprobado por el Decreto Supremo N°98 de 31 de octubre de 1997, y sus correspondientes modificaciones, publicado en el Diario Oficial del 27 de abril de 1998; por el Decreto Supremo N° 122, de 1998, sobre Reglamento Especial de la Ley N° 19.518, relativo a los Organismo Técnicos Intermedios para Capacitación; por el Decreto Supremo N° 186, de 2002, relativo a los módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los CFT; por el Decreto Supremo N° 282, de 2002, el que establece diversas sanciones para determinadas conductas de empresas, organismos técnicos de capacitación y organismos técnicos intermedios de capacitación; y por el Decreto Supremo N°178, de 2005, que aprueba el Reglamento de la Ley 19.967.

- **Misión Institucional**

Contribuir a aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral, que propenda al desarrollo de un proceso de formación permanente



---

## - Prioridades Políticas en Programa de Gobierno

Número	Descripción
1.	Ejecución de 5 de las 36 Medidas Presidenciales, establecidas por la Presidenta de la República en su programa de Gobierno, las que se señalan a continuación: Medida N°1: Modificación a la Ley que rige el Programa Planes de Aprendizaje. Medida N° 20: Creación de subsidio a la contratación para jóvenes en riesgo social beneficiarios del Sistema Chile Solidario. Medida N° 25: Creación de fondo para la reconversión laboral de personas mayores de 40 años. Medida N° 31: Implementación del Plan más Trabajo.
2.	Un millón y medio de ciudadanos sean capacitados al año, en modalidades presenciales y de aprendizaje electrónico.
3.	Reforzar incentivos al uso de la franquicia tributaria para financiar los estudios básicos incompletos de trabajadores, mediante una alianza público-privada.
4.	Concentrar los incentivos del uso de la franquicia tributaria en pequeñas y medianas empresas, y en sectores de la economía emergentes que sean capaces de generar mayor cantidad de empleos.
5.	Estimular la oferta de cursos de inglés y otros idiomas, de tecnologías de información y comunicación de emprendimiento y de formulación de planes de negocio, en particular para la pequeña y mediana empresa.
6.	Profesionalizar las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL).
7.	Potenciar el trabajo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) como plataforma digital de capacitación a empresas y a trabajadores independientes.
8.	Profundizar el uso del e-learning como método de aprendizaje de calidad.

## - Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Contribuir a la pertinencia, transparencia y calidad del mercado de la capacitación laboral, demandando cursos de capacitación bajo los estándares de competencias laborales definidas por distintos sectores productivos, acercando así la oferta a la demanda de trabajo y logrando trabajadores que cumplan los estándares de calidad en las competencias adquiridas para mejorar su tránsito y movilización dentro del mercado laboral.
2	Contribuir a mejorar el capital humano de la fuerza laboral ocupada promoviendo y administrando los beneficios de franquicia tributaria y subsidios, que ofrece el Estado para capacitar a los trabajadores del país.
3	Mejorar la empleabilidad de las personas aumentando sus oportunidades de insertarse en un puesto de trabajo a través de la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas en los programas de formación en oficios basados en estándares de competencias laborales que administra el Servicio.
4	Implementar instrumentos de política activa de empleo, subsidios a la contratación, intermediación laboral y empleo directo, que faciliten la inserción laboral de grupos vulnerables y reduzcan las asimetrías de información en el mercado del trabajo.
5	Contribuir al mejoramiento de la calidad de la capacitación y el empleo a través de la fiscalización sistemática de los procesos que desarrollan los distintos actores del sistema de capacitación (OTEC, OTIC y Empresas).

## - Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos

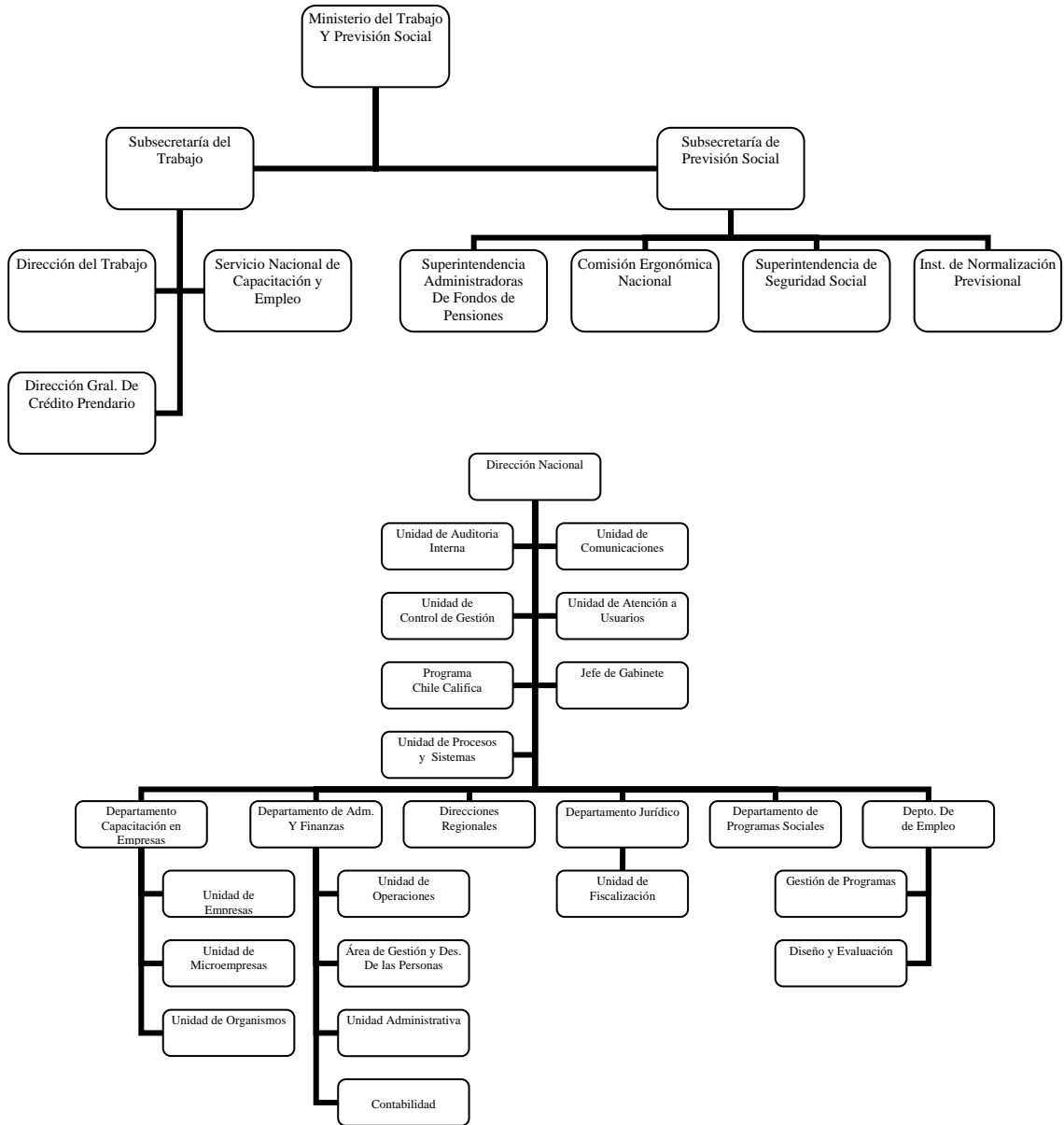
Número	Nombre – Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
	<u>Capacitación laboral a través de programas sociales</u>	
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa Nacional de Becas</li> <li>Programa capacitación especial de jóvenes</li> <li>Programa de becas a otras instituciones del sector público</li> </ul>	3
	<u>Capacitación a trabajadores de empresas</u>	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Franquicia tributaria para la capacitación</li> <li>Programa de capacitación para trabajadores independientes y microempresas</li> </ul>	2
	<u>Apoyo a la Intermediación laboral</u>	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral, OMIL</li> </ul>	4
	<u>Programa de Fiscalización</u>	
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de Fiscalización</li> </ul>	5
5	<u>Programa para la Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica)</u>	1
	<u>Programa de Empleo Indirecto</u>	
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de Bonificación a la Contratación Regular</li> <li>Programa de Bonificación a la Contratación Chile Solidario</li> <li>Programa Planes Aprendices</li> <li>Programa de Bonificación para Jóvenes en Riesgo Social</li> <li>Programa de Reinserción laboral para adultos mayores de 40 años.</li> </ul>	4
	<u>Programa de Empleo Directo</u>	
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación para Programa de Empleo Directo, "Mejor Trabajo"</li> <li>Programa Plan Más Trabajo</li> </ul>	4

---

- **Clientes / Beneficiarios / Usuarios**

Número	Nombre
1	Empresa que tributan en primera categoría
2	Trabajadores empleados y por cuenta propia
3	Desempleados o con baja calificación laboral
4	Oficinas Municipales de Información Laboral
5	OTEC
6	Servicios Públicos reguladores
7	Fundaciones u Organizaciones sin fines de lucro

- Organigrama y Ubicación en la estructura del Ministerio



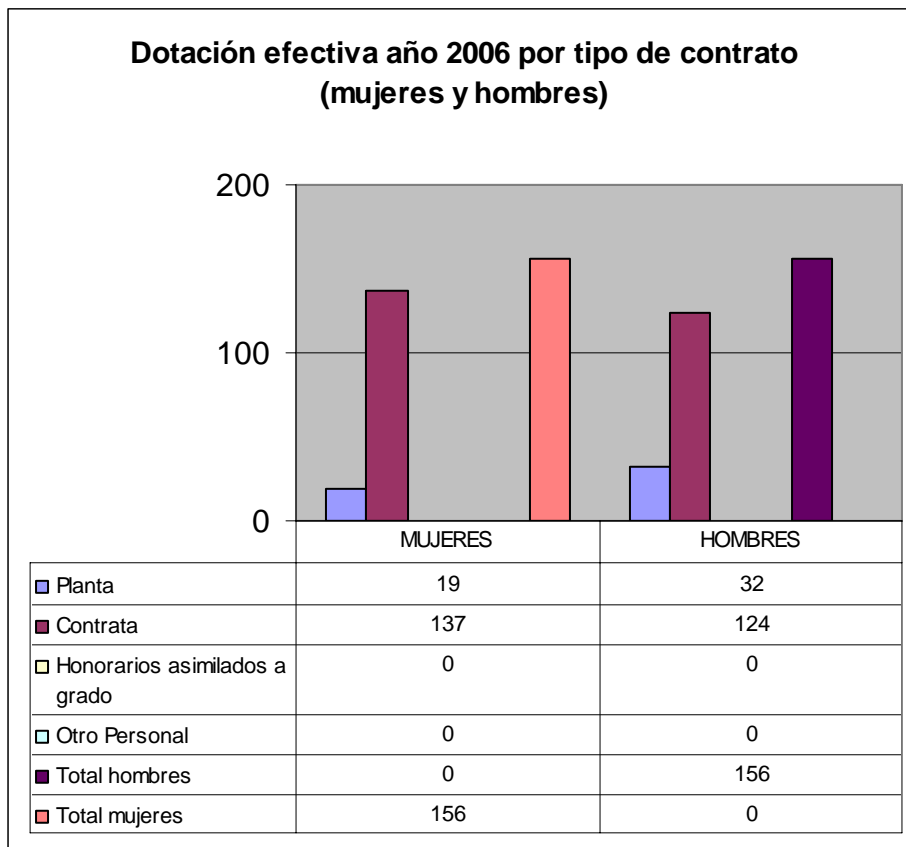
---

- **Principales Autoridades**

Cargo	Nombre
Director Nacional	Fernando Rouliez Fleck
Jefe Depto. Capacitación en Empresas	Mauricio Dasso Dote
Jefe Depto. Jurídico	Claudio Verdugo Sobral
Jefe Depto. Programas Sociales	Kenneth Shields Matulic
Jefe Depto. Administración y Finanzas	Carlos Varas González
Jefe Depto. Empleo	Gustavo Rayo Urrutia
Jefe Unidad de Auditoria Interna	Nelsón Palominos González

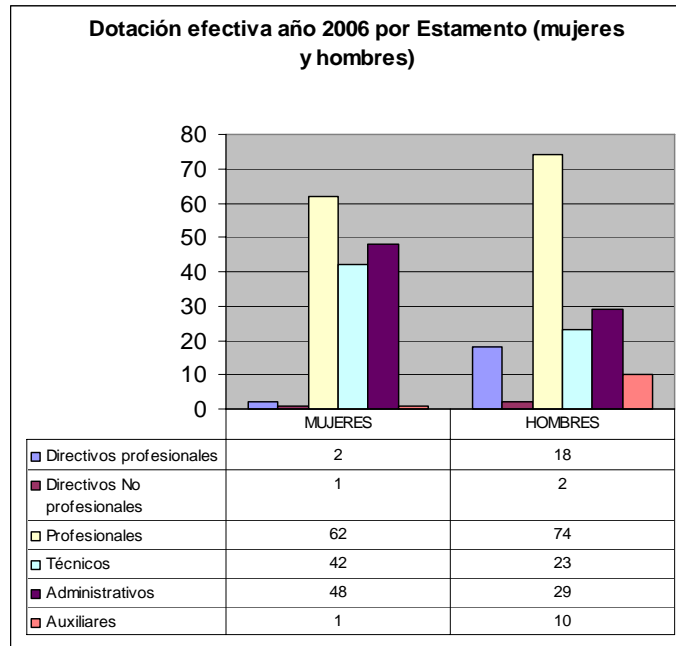
- Recursos Humanos

- Dotación Efectiva año 2006<sup>2</sup> por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

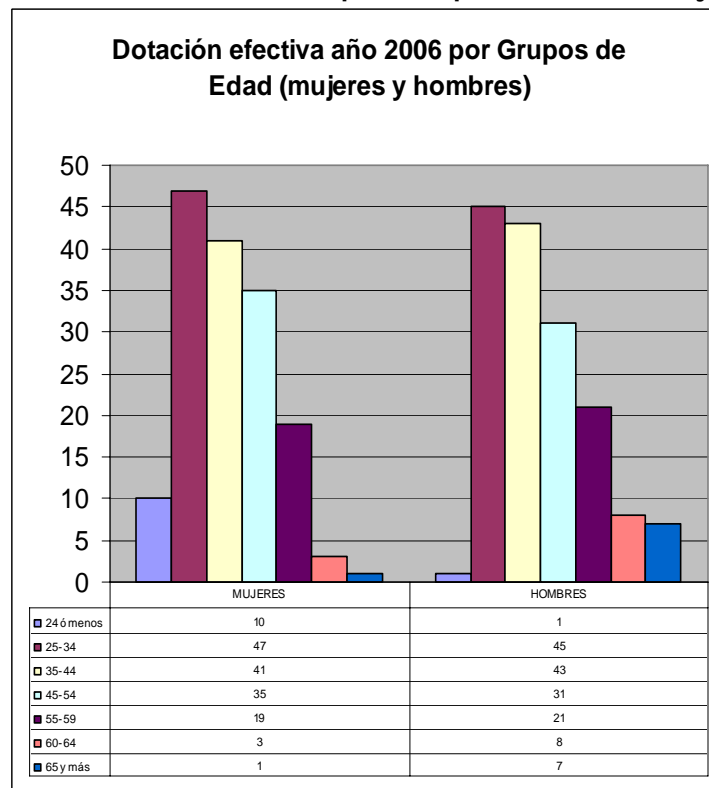


<sup>2</sup> Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2005. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

- Dotación Efectiva año 2006 por Estamento (mujeres y hombres)



- Dotación Efectiva año 2006 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



---

## • Recursos Financieros

### - Recursos Presupuestarios año 2006

Cuadro 1			
Ingresos Presupuestarios Percibidos		Gastos Presupuestarios Ejecutados	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	26,379,611	Corriente <sup>3</sup>	29,742,486
Endeudamiento <sup>4</sup>	3,863,552	De Capital <sup>5</sup>	94,633
Otros Ingresos <sup>6</sup>	12,406,691	Otros Gastos <sup>7</sup>	12,812,735
TOTAL	42,649,854	TOTAL	42,649,854

1 Endeudamiento: corresponde en este caso a los recursos provenientes del programa Chile Califica y Chile Emprende (Sercotec).

2 El saldo final de caja; incluye recursos como; los referentes al programa transantiago (retraso su puesta en marcha

---

3 Los gastos Corrientes corresponden a la suma de los subtítulos 21, 22, 23 y 24.

4 Corresponde a los recursos provenientes de créditos de organismos multilaterales.

5 Los gastos de Capital corresponden a la suma de los subtítulos 29, subtítulo 31, subtítulo 33 más el subtítulo 32 ítem 05, cuando corresponda.

6 Incluye el Saldo Inicial de Caja y todos los ingresos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

7 Incluye el Saldo Final de Caja y todos los gastos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

---



---

## 3. Resultados de la Gestión

- Cuenta Pública de los Resultados
  - Balance Global
  - Resultados de la Gestión Financiera
  - Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos
- Cumplimiento de Compromisos Institucionales
  - Informe de Programación Gubernamental
  - Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas
- Avance en materias de Gestión Interna
  - Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión
  - Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
  - Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales
  - Otras Materias de Gestión

---

- **Cuenta Pública de los Resultados**

- **Balance Global**

a) A partir del segundo trimestre del año 2006 SENCE puso sus esfuerzos en el cumplimiento de 5 de las 36 medidas que impulso la Presidenta Michelle Bachelet, relacionadas con los ejes de capacitación y Empleo, correspondiendo puntualmente a:

Medida 1: aumentar hasta los 25 años de edad para calificar el programa de bonificación al contrato de aprendizaje e incrementando el subsidio a un 50% de un salario mínimo y además se aumentó los cupos de 1.100 a 4.100 beneficiarios. Lo anterior requirió modificación a la Ley 19.518 que rige el Programa, gestión que se en el año.

Medida 3: permitió la creación de contratos laborales por hora para los jóvenes, de modo que todo aquel estudia pueda también trabajar. Este compromiso se materializó mediante la creación de un sistema de intermediación, en dos etapas: bolsa electrónica de empleo y colocación vía Oficina de Intermediación Laboral.

Medida 20: creó un subsidio en que el Estado financia hasta el 50% del salario Mínimo por un año, para estimular la contratación de jóvenes en riesgo social, beneficiarios del Programa Chile Solidario.

Medida 25: Creó un fondo para personas mayores de 40 años que pierden su trabajo puedan reconvertirse laboralmente, ya sea estudiando para otro oficio o iniciando una pequeña empresa.

Medida 31: Implementó en Valparaíso el "Plan más Trabajo" y su aplicación de planes equivalentes en Talcahuano y San Antonio, con el fin de apoyar su transición productiva.

b) Otro logro para destacar y que permite garantizar el acceso de los trabajadores/as a una capacitación de calidad similar a la que muestran los países desarrollados es: la certificación de calidad de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) mediante la Norma Chilena 2728. Este paso permitió la creación de un Nuevo Registro Nacional Público de estos organismos, los que cumplieron con un exigente proceso de acreditación, llegando a diciembre de 2006 un total de 1.535 OTEC certificados de un total de 1.686 registrados o en proceso de certificación. Es importante señalar que el Registro anterior a la modificación a la Ley era de 6.550 OTEC inscritos.

c) El año 2006 a través de los distintos planes y programas, SENCE contribuyó a la capacitación de un total de 1.068.044 chilenas/os en todo el territorio nacional. Los principales programas que suman para dicha cifra se muestran en el siguiente cuadro:

---

Programa	Meta 2006	Avance al 31/12/06	% de cumplimiento
Franquicia Tributaria	900.000	940.648	105%
Foncap Microempresas	55.000	71.647	130%
Programa de Aprendices	4.100	365	9%
Bonificación al Aprendizaje	20.000	28.590	143%
Proempleo Chile Solidario	4.000	2.318	58%
Programa Nacional de Becas	9.500	9.411	99%
Programa Especial de Jóvenes	1.486	1.479	100%
Programa FFAA	11.200	12.617	113%
Programas Especiales	3.000	2.054	68%
Total	1.008.286	1.068.644	106.03%

La meta relacionada con la cobertura del Programa de Aprendices no fue cumplida, debido a que se modificó la Ley que regía el programa, iniciativa que se produjo por las Medidas Presidenciales, correspondiendo esta a la N°1. En cuanto a los demás programas en su gran mayoría fueron cumplidas las metas planificadas para el año.

d) En cuanto a los compromisos señalados en los indicadores de desempeño de la Ley de Presupuestos del año 2006, el cumplimiento fue de un 100%.

e) En relación a los compromisos de la Programación Gubernamental, de las 9 metas comprometidas el año 2006, un 56% fue cumplido en su totalidad, el 33% fueron medianamente cumplidas y sólo una de las metas no alcanzó el avance en cobertura planificada para el período.

f) Las Medidas Presidenciales si bien todas comenzaron su ejecución no lograron al 31 de diciembre las metas fijadas para el período, por distintas razones, las principales son las siguientes: a) Medida N°1, demora en la tramitación de la Ley que la rige; b) demora en el traspaso de los recursos presupuestarios para las otras; y c) demora en la firma de convenios. Cada una de estas razones están más desarrolladas en "Productos Estratégicos" .

g) No existe convenio de colaboración firmado, el año 2006, entre el SENCE y la Servicio Nacional del Adulto Mayor.

---

## - Resultado de la Gestión Financiera

La ejecución presupuestaria del Servicio depende en gran medida de la ejecución de las transferencias; el subtítulo 24. El año 2006 no fue la excepción, el porcentaje de las transferencias con respecto a la totalidad de los subtítulos de gastos del presupuesto alcanza a un 85%.

El comportamiento del subtítulo 21 fue de un alto cumplimiento (99%) quedando una pequeña diferencia positiva. Esto gracias a la gestión y planificación que se controló sistemáticamente durante el año.

En el subtítulo 22 la ejecución alcanzó un 86%. Durante el año 2006 se habían planificado algunas adquisiciones, las que no se realizaron. En lo medular este subtítulo cumplió con el plan anual generado para el 2006.

El subtítulo 29, se había considerado la adquisición de un nuevo programa que integrara todos los sistemas del Servicio. La licitación que se realizó para estos efectos fue declarada desierta por lo que la ejecución de este subtítulo alcanzó un 30%.

Con respecto al subtítulo 24, la ejecución presupuestaria para el año 2006 alcanzó a un 65% considerando tanto las transferencias corrientes al sector privado como al público. Se debe mencionar que:

- a) Los recursos correspondientes al programa Transantiago, fueron recursos no ejecutados durante este año por el retraso de la partida de este plan, se espera para febrero de 2007 la ejecución.
- b) Hubo un retraso en las medidas (mayores de 40; aprendices<sup>8</sup>; plan más trabajo) que excedieron la gestión del Servicio.

Como se puede extraer del párrafo anterior el Servicio cobijó algunas de las medidas presidenciales y, además dos nuevos programas. Todos estos programas se implantaron y pusieron en marcha durante el año.

En resumen la ejecución de los gastos del Servicio alcanzó un 69%, esta cifra radica en gran magnitud por los resultados del subtítulo 24.

---

<sup>8</sup> A la fecha los recursos adicionales para este programa, no se han visto incrementados.

---

**Cuadro 2**  
**Ingresos y Gastos años 2005 – 2006, y Ley de Presupuestos 2007**

Denominación	Monto Año 2005 M\$ <sup>9</sup>	Monto Año 2006 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2007 M\$	Notas
<b>• INGRESOS</b>	<b>33.632.624</b>	<b>42.649.854</b>	<b>39.011.352</b>	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	3,928,820	3,863,552	5,049,440	1
INGRESOS DE OPERACIÓN	196,918	395,790	40,905	2
OTROS INGRESOS CORRIENTES	69,099	84,160	3,198	
APORTE FISCAL	19,386,221	26,379,611	33,762,479	3
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	8,762	8,913	5,330	
SALDO INICIAL DE CAJA	10.042.804	11.917.828	150.000	
<b>• EGRESOS</b>	<b>33.632.624</b>	<b>42.649.854</b>	<b>39.011.352</b>	
GASTOS EN PERSONAL	3,795,304	3,830,552	3,800,073	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	2,008,939	1,692,736	1,983,139	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	13,649	38,494		
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	15,049,400	24,180,704	32,893,115	4
ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	315,628	94,633	323,025	5
SERVICIO DE LA DEUDA	233,693	249,474	2,000	
<b>SALDO FINAL DE CAJA</b>	<b>12.216.011</b>	<b>12.563.261</b>	<b>10.000</b>	

<sup>9</sup> La cifras están indicadas en M\$ del año 2006. Factor de actualización es de 1,0339 para expresar pesos del año 2005 a pesos del año 2006.

---

1 Los montos ejecutados se han mantenido estables entre los años 2005 y 2006, estos ingresos están basados en su gran mayoría en el programa Chile Califica.

2 Los ingresos percibidos por el Servicio han aumentado sistemáticamente, en base a los ingresos percibidos por códigos SENCE y venta de bases.

3 El aumento en este ítem de ingreso, corresponde al ingreso de nuevos programas, como; medidas presidenciales, Transantiago, por ejemplo.

4 El alza en la ejecución esta centrada en el incremento de programas y un mayor nivel de ejecución de cada uno de estos programas. Los programas que maneja el SENCE aumentaron de 10 a 14.

5 Se contemplo para el año 2006 la puesta en marcha del SISE (sistema de información integrado) para el Servicio, este proyecto, esta planificado materializarlo este año 2007.

**Cuadro 3**  
**Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006 a nivel de Subtítulos**

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>10</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>11</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia <sup>12</sup> (M\$)	Notas
			INGRESOS	29.830.551	44.132.399	42.650.285	1.482.114	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	5.363.552	5.363.552	3.863.552	1.500.000	1
	02		Del Gobierno Central	5.363.552	5.363.552	3.863.552	1.500.000	
		001	Programa de Educación y Capacitación Permanente	4.500.000	4.500.000	3.000.000	1.500.000	
		006	Chile Emprende	863.552	863.552	863.552		
07			INGRESOS DE OPERACION	39.522	376.495	395.791	-19.296	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	3.090	86.000	84.160	2.160	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas		45.593	50.940	-5.346	
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias		14.646	19.833	-5.184	
	99		Otros	3.090	25.761	13.387	12.374	
09			APORTE FISCAL	24.269.237	26.379.611	26.379.611		
	01		Libre	24.269.237	26.379.611	26.379.611		
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	5.150	8.913	8.913		
	03		Vehículos		3.763	8.913	-5.150	
			GASTOS	29.830.551	44.132.399	42.650.285	1.482.114	
21			GASTOS EN PERSONAL	3.447.264	3.850.245	3.830.552	19.693	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.881.074	1.970.988	1.692.736	278.252	
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL		38.494	38.494		
	03		Prestaciones Sociales del Empleador		38.494	38.494		
		003	Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882		38.494	38.494		
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	24.128.797	37.428.742	24.180.704	13.248.038	
	01		Al Sector Privado	18.888.191	29.206.423	17.474.854	11.731.569	
		002	A Organismos Internacionales	4.262	4.262	4.262		

10 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

11 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2006

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

**Cuadro 3**  
**Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006 a nivel de Subtítulos**

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>10</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>11</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia <sup>12</sup> (M\$)	Notas
		003	Becas	7.076.635	10.730.266	7.891.836	2.838.430	2
		265	Programa capacitación Plan Mas Trabajo		253.000		253.000	3
		442	Seguros	198.818	198.818	53.526	145.292	4
		444	Planes de Aprendizaje	611.355	611.355	42.949	568.406	5
		445	Capacitación Especial de Jóvenes	1.211.060	2.066.235	1.050.896	1.015.339	6
		448	Programas de Reconversión Laboral	1.061	1.061		1.061	
		452	Capacitación laboral de apoyo a la modernización portuaria		45.929	3.117	42.812	7
		460	Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y de Microempresas	9.785.000	15.267.497	8.428.269	6.839.228	8
		472	Capacitación para programa Empleo Directo		28.000		28.000	
	03		A Otras Entidades Públicas	5.240.606	8.222.319	6.705.850	1.516.469	
		081	Programa de Habilitación Laboral		245.000	104.537	140.463	9
		257	Programa de Becas	740.606	768.406	763.739	4.667	
		280	Programa de Educación y Capacitación Permanente	4.500.000	5.712.747	5.711.575	1.172	
		281	Programa de Reinserción Laboral para mayores de 40 años que hayan perdido su emp		1.496.166	126.000	1.370.166	10
29			ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	312.102	319.980	94.633	225.348	11
	03		Vehiculos	30.351	30.351	29.039	1.312	
	04		Mobiliario y Otros	40.949	41.759	29.229	12.530	
	06		Equipos Informáticos	67.156	74.224	20.659	53.565	
	07		Programas Informáticos	173.646	173.646	15.705	157.941	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	2.000	249.474	249.474		
	07		Deuda Flotante	2.000	249.474	249.474		
35			SALDO FINAL DE CAJA	59.31	274.476	12.563.2	-12.288.785	
				4		61		

Explicación Notas:

1 los montos solicitados durante el año 2006 corresponden a la ejecución de este programa, ejecución que es similar a la del año 2005.

2 la diferencia radica en la estructura de ejecución de los cursos del programa. Los cursos que pertenecen a esta asignación, duran alrededor de 10 meses, por lo que se adjudican a fines del año anterior.

3 medida presidencial, este programa comenzó a trabajarse en el segundo semestre del año 2006, por lo tanto los pagos se trasladaron a el año 2007.

4 esta diferencia se produjo dado que el vencimiento de parte de los seguros, se efectuó el enero de 2007.

5 el programa no se ejecuto durante el año dado que se estuvo a la espera de la modificación de la ley.

6 la diferencia se produce por la estructura del programa. Los cursos que pertenecen a esta asignación, duran alrededor de 10 meses, por lo que se adjudican el año anterior.



---

7 en el año 2006 se debió ejecutar cursos que correspondían al cierre del programa, en este caso las licitaciones se realizaron a fines del año.

8 en esta asignación se encuentran tres programas uno de ellos transantiago, el que concentra la mayor cantidad de los recursos que componen la diferencia, este programa no se ejecuto en el 2006, por el retraso de la entrada en ejecución de este plan.

9 corresponde a la etapa final de cierre del programa.

10 corresponde a la medida 25, que se comenzó a implementar a partir del segundo semestre de 2006, y comenzó su ejecución a fines de año.

11 la diferencia esta dada principalmente por el aplazamiento del SISE (sistema informático)

---

## - Resultado de la Gestión por Productos Estratégicos

### 1. Capacitación laboral a través de programas sociales:

Este producto tiene asociado tres subproductos que son: Programa Nacional de Becas, Programa de Capacitación Especial de Jóvenes y Programa de Becas a otras instituciones del sector público. En términos generales su objetivo principal es entregar capacitación con perfil de competencias laborales para mejorar la empleabilidad de las personas y jóvenes de escasos recursos, que se encuentren sin trabajo, que estén en búsqueda de un puesto laboral y jóvenes que estén en riesgo social. Esto se traduce en la entrega de cursos de capacitación gratuitos, subsidios de movilización y seguros contra accidente mientras dure el programa.

El siguiente es el avance de los programas al 31 de diciembre del año 2006:

Programa	Presupuesto Final	Ejecución	Cobertura	Resultados
Programa Nacional de Becas	10.730.266	73.5%	11.477	Cumplidas todas las metas, tanto de cobertura como de ejecución presupuestaria entre otras.
Programa Especial de Jóvenes	2.066.235	50.9%	1.479	
Transferencias al Sector Público (FFAA, Sename, Reclusos Gendamería)	768.406	99.4%	12.617	

Con respecto a lo anterior se puede agregar lo siguiente:

- a) En relación a lograr una tasa máxima de deserción del 6%, ésta sólo llegó al 2,11% sobre cumpliendo el indicador, debido a los cambios introducidos en el programa, tanto en el diseño como en la ejecución de los cursos, como por ejemplo: para el proceso de selección de los beneficiarios se fijó una Metodología de trabajo e instrumento común para todos los CPC de modo que los beneficiarios cumplieran con la población objetivo;
- b) alcanzar un 5% de personas capacitadas por medio de los programas sociales en relación al total de desocupados, se llegó a un total de 25.543 traduciéndose en un 5,7% de cumplimiento, este resultado se debe a las becas ejecutadas de acuerdo a lo planificado y a la disminución de los desocupados en el país;
- c) lograr un 5% de cursos liberados del Programa Nacional de Becas y Especial de Jóvenes, en este indicador no se registraron cursos liberados, por tanto su sobre cumplimiento se debe a que previo al llamado a licitación, se realizó un trabajo coordinado con las Direcciones Regionales para determinar los cursos a licitar, de modo que fueran pertinentes a las necesidades del mercado laboral en cada región y así contar con la cantidad de beneficiarios para los cursos; y
- d) la ejecución presupuestaria debía alcanzar como mínimo a un 63% de acuerdo a los recursos asignados, se logró un 73,5% en el año, esto gracias a las iniciativas que generó el Servicio en cada Dirección Regional, principalmente haciendo coordinación con los Organismos Técnicos que habían cumplido con los cursos y con las exigencias legales para que hicieran las liquidaciones en el año y no pospusieran tanto los cobros que en consecuencia trae un muy baja ejecución presupuestaria en el Subtítulo 24.

Por otro lado, a continuación se presentan las principales áreas o temáticas de capacitación de los Programas Sociales:

Programa Nacional de Becas	de	Administración (Ventas, asistentes administrativo, iniciativas de negocios, etc.) Construcción (gasfitería, electricidad, etc.) Agrícola-Ganadero Computación (informática, cableados, etc.) Atención y Cuidado de enfermos y adulto mayor. Cocina (Manipulación de alimentos, cocina nacional e internacional, repostería, chocolatería, etc.)
Programa Especial de Jóvenes	de	Administración Construcción Informática Cuidado de Enfermos Cocina
Transferencias al Sector Público		Construcción Seguridad de las personas Seguridad marítima Administración Gastronomía Servicios y computación

## 2. Capacitación a Trabajadores de Empresas:

Este producto tiene asociado dos subproductos estratégicos, que son: Franquicia Tributaria para la Capacitación y el Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y Microempresas (FONCAP Microempresas).

La Franquicia Tributaria es un incentivo tributario cuyo principal objetivo es promover el desarrollo de los programas de capacitación al interior de las empresas, clasificadas en 1ª categoría de la Ley de impuesto a la Renta. Dichas empresas pueden ocupar un monto máximo del 1% de la planilla de remuneraciones en el año. Este programa tiene su línea de financiamiento por Rebaja Tributaria.

Por otro lado el Programa FONCAP Microempresas, está orientado para dar capacitación a Microempresarios y Trabajadores Independientes que trabajan con sus familia, que tengan como planilla de remuneraciones anual inferior a 45 UTM, con un beneficio máximo pro contribuyente al año de 26 UTM y por participantes de 9 UTM. Dicho programa se financia con los recursos del presupuesto de SENCE.

Programa	Presupuesto Final	Ejecución	Cobertura	Resultados
Franquicia Tributaria	No tiene asociado presupuesto	0	940.648	Cumplidas todas las metas, tanto de cobertura como de ejecución presupuestaria entre otras.
Foncap Microempresas	10.480.063.000.-	79%	71.647	

De acuerdo a la tabla anterior, se agregan los siguientes resultados:

a) Se capacitó a través de la Franquicia Tributaria un total a nivel nacional de 940.648 trabajadores y por medio del FONCAP Microempresas un total de 71.647, superando ampliamente la meta de lograr 955.000 trabajadores y microempresarios capacitados a través de ambos programas. Ahora bien, de acuerdo a lo comprometido en la formulación presupuestaria de lograr un 16,1% de capacitados sobre la Fuerza de Trabajo Ocupada se llegó a un cumplimiento del 99,1%.

b) Otra meta incluida en la formulación presupuestaria tenía relación con el N° de participantes que ocuparon el tramo del 100% en la Franquicia Tributaria con respecto al total de capacitados en el programa, logrando un resultado de un 100%. La importancia de esta meta radica en que

---

mayoritariamente son capacitados aquellos trabajadores con menos ingresos que es lo que busca este instrumento de capacitación al interior de las empresas.

c) Otra de las metas de desempeño era lograr en el Programa de Capacitación para Trabajadores independientes y microempresarios una ejecución presupuestaria del 60% sobre los recursos asignados, cuyo cumplimiento alcanzó un 79%.

### 3. Apoyo a la Intermediación:

El objetivo principal de este producto estratégico es fortalecer la gestión municipal para la intermediación laboral, a través de capacitación a los funcionarios de las OMIL, visitas técnicas y asesorías en temas de capacitación y empleo. La meta comprometida en la formulación presupuestaria relacionada con las OMIL con diagnóstico de brechas de estándar de calidad del Servicio en relación al total de OMIL en el país, se sobre cumplió, ya que se logró aplicar el diagnóstico al 100% de las OMIL y no sólo al 20% como se había comprometido. En términos generales todas las metas comprometidas en el ámbito de mejorar la intermediación fueron cumplidas, de acuerdo al siguiente detalle:

a) A través de la Bolsa de Empleo 177 OMIL de un total de 260 realizan la gestión de intermediación laboral, es decir, registran y certifican a personas desempleadas, registran personas para capacitación laboral, disponen de oferta y demanda de trabajo y por último vinculan oferta y demanda de trabajo.

b) Un total de 78.066 personas fueron contratadas a través de las OMIL de un total de 140.013 ofertas laborales disponibles, cumpliendo con un 55,7% por tanto sobrecumpliendo la meta en más de un 200%.

c) Otro buen resultado lo tiene la variación de colocados con el uso de la Bolsa Nacional de Empleo, el año 2005 se colocaron en puestos de trabajo un total de 34.626 personas, mientras que el año 2006 se colocaron un total de 61.811. Dicha meta alcanzó un cumplimiento del 78,5% mucho más del 25% comprometido para el año.

Otro avance importante de destacar es que alrededor de 38 OMIL se han firmado convenios para llevar a cabo las Medidas Presidenciales, quienes tienen a cargo entre otras tareas, el diagnóstico socio laboral y la habilitación laboral de los beneficiarios.

### 4. Programa de Fiscalización:

El objetivo de este producto estratégico tiene como propósito velar por el buen uso de los recursos que están asociados a los programas de capacitación que ejecuta SENCE. El año 2006 se contrataron 11 fiscalizadores a nivel nacional para cubrir la meta del año, logrando un total de 9.862 fiscalizaciones sobre las 8.959 planificadas, cumpliendo en un 110% aproximadamente la meta. Otro avance importante y que muestra del buen desempeño de la meta comprometida en la formulación presupuestaria, es que se logró sólo un 5,1% de irregularidades en los procesos de fiscalización mucho menos de lo comprometido que era llegar a un máximo de 6.84%, sobre cumpliendo la meta en un 134%, esto va directamente ligado con el porcentaje de recursos retenidos por defraudación evitada en el proceso de fiscalización que llegó al 2.1%, resultado muy por debajo de lo comprometido del 11%.

### 5. Programa para la Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica)

El principal objetivo del Programa Chilecalifica es "mejorar las oportunidades educativas y de formación a lo largo de la vida de las personas, a través del desarrollo de un sistema articulado de educación y capacitación permanente en que se reconocen los aprendizajes de éstas, independiente de dónde se hayan adquirido".

Para ello, se articulan tres líneas principales de trabajo: la nivelación de estudios básicos y medios, el

---

fortalecimiento de la formación técnica y la certificación de competencias laborales, con el soporte básico de un sistema de información sobre el mercado de trabajo y de formación.

Con respecto al presupuesto de este programa, el año 2006 alcanzó un total de M\$5.712.747.-, ejecutando un 60.8%, cumpliendo la meta propuesta para el año de lograr el 55% de ejecución presupuestaria.

Los principales avance del Programa en el año 2006 se indican a continuación:

a) Existen actualmente nueve sectores productivos con estándares de competencias laborales, de los cuáles dos corresponden al trabajo realizado durante el año 2006 que son "Logística y Transporte" y "Pesca Artesanal y Acuicultura".

b) Se conformaron tres Comités Técnicos Sectoriales, integrados por representantes de las empresas líderes y por los trabajadores que desempeñan las funciones laborales que se acordaron trabajar en el proceso de levantamiento de competencias, estandarización y validación.

c) Se han evaluado y certificado en competencias laborales 5.255 trabajadores, y se han adjudicado 6.760 cupos de capacitación en competencias laborales y de empleabilidad, para trabajadores provenientes de los sectores de turismo, agrícola exportador, metalmecánica, vitivinícola, logística y transporte, pesca artesanal y acuicultura, entre otros.

d) Se han realizado 20 talleres dirigidos a los Organismos Técnicos de Capacitación (OTECs) e instructores en el diseño y evaluación de capacitación basada en competencias laborales y de empleabilidad.

e) Se ha acompañado la tramitación del proyecto de ley sobre el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales aportando las indicaciones que mejoran dicho proyecto.

d) Se ha profesionalizado la actividad que realizan las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) a través de la capacitación de los agentes de empleo que en ellas se desempeñan. Esta capacitación se basa en el perfil del agente construido por competencias laborales.

En cuanto a los capacitados, la siguiente tabla muestra los avances del año 2006.

Programa	Coberturas
Empleabilidad	2.610
Competencias Laborales	4.425
Capacitación Complementaria Mype	1.067
Información y Comunicación	6.925
Total	15.027

#### 6. Programa de Empleo Indirecto:

Dicho producto fue creado e incluido en las definiciones estratégicas el año 2006, cuyo principal objetivo está asociado a las iniciativas para la generación de empleos de diferentes segmentos de la población y, bajo éste están relacionados 5 subproductos estratégicos que se detallan a continuación:

a) Programa de Bonificación a la Contratación Regular: Este programa es más bien conocido como PROEMPLEO, su principal objetivo es facilitar la inserción laboral de los trabajadores cesantes a través del desarrollo de iniciativas destinadas a posibilitar un mayor acceso a empleos; y en general, incrementar sus oportunidades de acceder al mercado del trabajo. Se financia a las empresas directamente la contratación de trabajadores cesantes por un monto equivalente al 40% de un I.M.M. por la remuneración que se pague al trabajador, durante un período máximo de cuatro meses. Además, se financia por una sola vez los costos por capacitación laboral de cada trabajador contratado por un monto de hasta \$50.000.

El año 2006 sus avances fueron los siguientes:

Cobertura comprometida	20.000	27.674 contratos de 4.246 empresas, al menos 7.593 empleos corresponden a menores de 25 años.
Presupuesto asignado (transferencias de la Subsecretaría del Trabajo)	M\$3.604.006	51,2% ejecutado al 31 de diciembre.

b) Programa de Bonificación a la Contratación Chile Solidario: El objetivo principal de este programa es entregar bonificación a la contratación de mano de obra en las empresas para beneficiarios del Sistema Chile Solidario. Este consiste en otorgar al empleador una bonificación mensual del 40% de un I.M.M. por cada trabajador contratado entre 1 y 4 meses, que tenga entre los 18 y 24 años de edad y sea beneficiario del Sistema Chile Solidario.

El año 2006 el avance es el siguiente:

Cobertura comprometida	4.000	2.021
Presupuesto asignado (transferencias de la Subsecretaría del Trabajo)	M\$1.847.408	26.6% ejecutado al 31 de diciembre

La baja ejecución de este programa se debe a: retraso en su inicio, 3 meses a lo planificado; demora en la firma de decretos que aprueban el traspaso de recursos para la ejecución del programa por parte de SENCE; y retraso en la conformación de los Comités Regionales Chile Solidario que deciden la focalización de los cupos y selección de beneficiarios. Cabe señalar que desde el inicio del programa, la meta nunca se ha cumplido en diciembre debido a la difícil motivación de los beneficiarios y su bajo perfil laboral.

c) Programa Planes de Aprendizaje: Este programa es la Medida N°1, impulsada por el Gobierno en materia de empleabilidad juvenil, con Enfoque de Competencias Laborales. Su objetivo ha sido promover y apoyar la contratación de jóvenes hombres y mujeres, menores de 25 años de edad, en calidad de aprendices, para que adquieran formación en un oficio mediante su desempeño en un puesto de trabajo y el acceso a capacitación basada en competencias, desarrollada por la misma empresa o por un organismo técnico de capacitación. Producto de ser una Medida Presidencial sufrió una modificación a la Ley que lo rige siendo los principales cambios los que se indican a continuación. (Ley 20.124 publicada el 27 de octubre de 2006).

- Se aumentó la bonificación de un 40% a un 50% mensual
- Se aumentó el rango de edad de participación de 21 años como máximo a 25 años
- Se aumentó la cobertura en participantes de 1.100 a 4.100 jóvenes, lo que va directamente relacionado con el incremento del presupuesto.

Desempeño del programa año 2006.

Cobertura	4.100	641 contratos adjudicados
Presupuesto asociado	M\$611.355	7% de ejecución

Si bien es cierto no se logró la cobertura deseada ya que el inicio del programa fue en noviembre de 2006, producto que la modificación a la Ley fue publicada en el tercer trimestre del año.

---

Por último respecto a las posibilidades de inserción laboral, las 13 regiones se encuentran en etapa de difusión y contacto de empresas que deseen contratar aprendices.

d) Programa de Bonificación para Jóvenes en Riesgo Social: El principal objetivo es proporcionar a 1.500 jóvenes menores de 25 años en serio riesgo social y de exclusión del mercado del trabajo y provenientes del Programa Chile Solidario, los servicios de orientación, habilitación socio-laboral, colocación y seguimiento, durante 12 meses con el objeto de facilitar su inserción laboral, en empleos bonificados por el Estado a los empleadores en un 50% el I.M.M. hasta por un período de 12 meses.

Al 31 de diciembre el desempeño del programa es el siguiente:

Cupos asignados	1.460
Jóvenes en etapa de Selección	1.055 (Regiones de la IV, V, VI, VII y X)
Jóvenes habilitados	192
Jóvenes insertos en un puesto de trabajo	19
Presupuesto asociado	M\$832.500.-

El programa se ejecutó el año 2006 en 6 regiones a través de 40 Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL).

Por último, es importante destacar que el atraso en la ejecución de esta medida, se debió a lo lento del procedimiento, por ejemplo de la firma de convenios, traspaso de fondos, entre otros., lo que conlleva al atraso en el comienzo del programa en el año.

e) Programa de Reinserción Laboral para Adultos Mayores de 40 años:

Este programa también nació como una Medida Presidencial el año 2006 y tiene por objetivo aumentar las oportunidades de 2.000 hombres y mujeres mayores de 40 años, que se encuentren en riesgo de ser excluidos del mercado del trabajo, por medio de un programa de habilitación laboral, capacitación e incentivo a la contratación, que derive en a) Recolocación Laboral, b) capacitación para la recalificación laboral hacia el trabajo independiente realiza por SERCOTEC o, c) contratación en empresas bajo la modalidad de alternancia.

A continuación se presenta el avance del programa el año 2006:

Cupos asignados	2.000
Personas en etapa de Selección	1.674 (Regiones VIII, IX y Metropolitana)
Personas en proceso de diagnóstico socio-laboral	932 (Regiones VIII y R.M.)
Personas contratadas	0
Presupuesto asociado	M\$1.496.166

Dicho programa se está ejecutando en las en 37 OMIL.

Por otro lado la lenta ejecución del programa se debe a lo engorroso que ha sido entre otros, las firmas de convenios, traspaso de fondos, etc.

---

## 7. Programa de Empleo Directo:

Este producto tiene asociado 2 subproductos integrados el año 2006 a las definiciones estratégicas, que se señalan a continuación:

a) Capacitación para Programa de Empleo Directo, "Mejor Trabajo": Este programa es una política de empleo activa, que pretende absorber mano de obra desempleada en aquellos sectores del país donde los niveles de cesantía sean significativamente superiores al promedio nacional. Este programa es una reformulación del programa "Inversión a la Comunidad". Los beneficiarios tendrán que acreditar su condición de desempleados y jefes de hogar en las OMIL de sus respectivas comunas, mientras que los ejecutores deberán ser personas jurídicas sin fines de lucro, principalmente fundaciones y corporaciones a las que SENCE transferirá a dichos ejecutores el monto para el pago de la capacitación, las remuneraciones, pagos provisionales, insumos de trabajo y gastos de administración. A los beneficiarios se les entrega un sueldo mínimo mientras sus contratos sean de jornada completa; a los de media jornada \$67.500.- y a los de  $\frac{3}{4}$  de jornada 101.250.-

El siguiente es el avance del programa, en el año 2006:

Personas contratadas	8.374
Jornadas	6.571 (Media Jornada) 228 (3/4 de Jornada) 1.575 (Jornada completa)
Presupuesto asociado	M\$4.233.235.- con una ejecución del 80% aproximadamente.

b) Programa Plan Más Trabajo: Con la puesta en marcha del Programa "Más Trabajo", también Medida Presidencial, el programa consiste en entregar capacitación y adicionalmente recursos para facilitar la inserción laboral de los beneficiarios, dirigido a pescadores artesanales de las comunas de Talcahuano, Hualpén, San Antonio, Valparaíso y Coronel con una cobertura de 2.000 cupos.

Al 31 de diciembre, el siguiente es el avance:

Cupos asignados	1.000
Personas en proceso de adjudicación	530 (Comunas de Talcahuano y Hualpén)
Cupos declarados desiertos	470 (no se presentaron propuestas)



---

## ● Cumplimiento de Compromisos Institucionales

### - Informe de Programación Gubernamental

De las 9 metas comprometidas el año 2006 en la programación gubernamental, un 56% fue cumplido en su totalidad, el 33% fueron medianamente cumplidas y sólo una de las metas no alcanzó el avance en cobertura planificada.

El detalle de cada meta se muestra a continuación:

1. Lograr capacitar por medio de la Franquicia Tributaria de Capacitación y Foncap Microempresas a 955.000 trabajadores el año 2006: Al 31 de diciembre se logró capacitar a un total de 1.012.295 personas a través de ambos programas, lo que se traduce en un cumplimiento del 106%. Dichos capacitados se desagregan de la siguiente forma: 940.648 capacitados a través de la Franquicia Tributaria y 71.647 por medio del programa Foncap Microempresas. CUMPLIDO
2. Capacitar a 25.450 personas por medio de las distintas líneas de los programas sociales de capacitación, exceptuando la cobertura del Programa Planes de Aprendizaje: 25.543 fueron los capacitados a través de los distintos Programas Sociales el año 2006, logrando un cumplimiento del 100,4%, aportando mayoritariamente a la cifra los capacitados del Programa Nacional de Becas con 9.411 becas ejecutadas y 12.617 provenientes de las FFAA. CUMPLIDO
3. Promover y apoyar por medio del Programa Planes de Aprendizaje, la contratación de 4.000 jóvenes de 16 y hasta 25 años de edad, para facilitar la formación en un oficio actividad laboral, principal, mediante la capacitación práctica y teórica basada en competencias laborales. El Estado bonificará hasta un 50% del I.M.M. por contrato con duración igual o superior a 6 meses y con una duración máxima de 12 meses a aquellos empresarios interesados en participar en el programa y contratar jóvenes de escasos recursos: El atraso en la ejecución del programa fue producto de la modificación a la Ley que rige el programa, incluido dentro de las Medidas Presidenciales. Por tanto con fecha 2 de Noviembre de 2006 se comenzó a ejecutar el programa. Al 31 de diciembre hubo 365 contratos ingresados, de los cuales 141 corresponden a mujeres y 224 a hombres. INCUMPLIDO solo en cuanto a coberturas.
4. Proporcionar a 1.500 jóvenes menores de 25 años en serio riesgo social y de exclusión del mercado del trabajo y provenientes del Programa ChileSolidario, los servicios, orientación, habilitación socio-laboral, colocación y seguimiento, durante 12 meses con el objeto de facilitar su inserción laboral, en empleos bonificados por el estado a los empleadores en un 50% el I.M.M. hasta por un periodo e 12 meses.: Al 31 de diciembre se registraron 1.243 beneficiarios seleccionados y se habilitaron 636 jóvenes en las regiones IV, VI y X.  
Respecto a actividades de inserción laboral, en la X región ya se firmaron convenios con 2 Empresas, las cuales se han comprometido a contratar a 40 jóvenes. Una de ellas es una empresa salmonera y la otra de gastronomía.

---

Finalmente Jóvenes colocados en un puesto de trabajo, se han llegado a un total de 49. El atraso en la ejecución de esta Medida Presidencial se debe a lo lento del procedimiento, por ejemplo: firmas de convenios, traspaso de fondos, entre otros., lo que conlleva al atraso en el comienzo del programa en el año. MEDIANAMENTE CUMPLIDO

5. Aumentar las oportunidades de 2.000 hombres y mujeres mayores de 40 años, que se encuentren en riesgo de ser excluidos del mercado del trabajo, por medio de un programa de habilitación laboral, capacitación e incentivo a la contratación, que derive en a) Recolocación laboral, b) capacitación para la recalificación laboral hacia el trabajo independiente realizada por SERCOTEC o, c) contratación en empresas bajo la modalidad de alternancia: El Programa para Mayores de 40 años se está ejecutando en las regiones VIII, IX y Metropolitana, en 37 OMIL. Al 31 de diciembre se lograron asignar 2.800 cupos y se realizó la transferencia en septiembre del 50% de los fondos a los 36 Municipios cuyas OMIL están ejecutando este programa. Por otro lado, 1.674 beneficiarios fueron seleccionados e ingresados al programa y están en proceso de elaboración del diagnóstico sociolaboral: 932 personas en la VIII y RM. En ambas regiones, el resto de las comunas focalizadas ha iniciado talleres de habilitación sociolaboral. El atraso en la ejecución de esta Medida Presidencial principalmente se debió a la firmas de convenios, traspaso de fondos, etc. MEDIANAMENTE CUMPLIDO
6. Realizar 8.959 fiscalizaciones en terreno a nivel nacional: En el año se realizaron un total de 9.862 fiscalizaciones a los distintos actores del sistema de capacitación, los que participan en los programas que ejecuta el Servicio. Dicha cifra se traduce en un 110,1% de cumplimiento con respecto a la meta comprometida para el año. Por otro lado es importante destacar, que producto de las fiscalizaciones y la buena gestión del personal a cargo de fiscalizar, las irregularidades de los programas Franquicia Tributaria y Proempleo se han reducido a un 5.1%, superando la meta comprometida del año de un 6.84% y superando el resultado efectivo del año 2005, que alcanzó un 8.4%. CUMPLIDO
7. Lograr 24.000 nuevos empleos por medio del programa de bonificación al Aprendizaje, Proempleo Tradicional y Proempleo Chile Solidario: Al 31 de diciembre se ingresaron un total de 19.326 contratos a través de 3.800 empresas aproximadamente, en el del Programa de Bonificación al Aprendizaje. Por medio del Programa Chile Solidario se lograron adjudicar un total de 2.318 contratos, lo que se traduce en un cumplimiento del 58% y con una participación de 814 empresas. El incumplimiento de la meta de 4.000 cupos se debe principalmente: a) inicio del programa con 3 meses de retraso debido a la demora en la firma de decretos que aprueban el traspaso de recursos para la ejecución del programa por parte de SENCE; b) retraso en la conformación de los Comités Regionales Chile Solidario que deciden la focalización de los cupos y selección de beneficiarios; c) retraso en las firmas de los convenios entre SENCE y los Municipios para la ejecución de los Talleres de Habilitación Sociolaboral; y d) difícil motivación de los beneficiarios y su bajo perfil laboral. MEDIANAMENTE CUMPLIDO.
8. Lograr que el 50%, 88 de las 170 OMIL, con acceso a la Bolsa de Empleo cumplan con los aspectos básicos del proceso de atención de clientes, trabajadores y empleadores, consignados en el estándar de calidad OMIL: 113 de las OMIL, a nivel nacional, que hoy en día poseen Bolsa de Empleo han cumplido con los aspecto básicos del proceso de atención a clientes, trabajadores y empleadores, consignados en el estándar de calidad OMIL. CUMPLIDO

- 
9. Promover un plan de difusión de la normativa existente desde el año 2001 en materia de jornadas parciales y una línea de intermediación laboral adaptada a los requerimientos de los jóvenes que deban compatibilizar trabajo y estudios. Con esto los estudiantes dispondrán de información, alternativas de contrato y dispositivos de intermediación laboral que facilitan estudios y trabajos: El avance en esta Medida Presidencial el año 2006 fue el siguiente:
- a) El Programa Jornada Parcial para Jóvenes, ha puesto en marcha de la sala de Búsqueda de Empleo focalizado en las regiones metropolitana y VIII región.
1. Se inicio el trabajo de la sala de búsqueda de empleo en la Comuna de Maipú en el mes de octubre con un monitor a cargo de la atención de la sala y del contacto con las empresas de la comuna.
  2. La Comuna de Maipú durante el mes Octubre atiende a 90 jóvenes de los cuales coloca a 41 jóvenes en un puesto de trabajo.
  3. Comuna de Concepción por firma de convenio tiene un retraso en la instalación de la sala de Empleo, iniciando su funcionamiento durante el mes de noviembre, estamos a la espera de información de atendidos y colocados de esa comuna.
  4. Respecto al vínculo con los empresarios ambas comuna están en el proceso de ver posibilidades de inserción laboral de los jóvenes en jornada parcial. CUMPLIDO.

---

- Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones<sup>13</sup> Evaluadas<sup>14</sup>

Evaluación Comprehensiva del Gasto: Compromisos vigentes a diciembre de 2006

a) Diseñar estructuras de incentivos de modo de premiar a aquellas OTEC con mejores resultados con relación a la certificación de competencias laborales en el caso del Programa Nacional de Becas y el nuevo Mype FONCAP. El diseño deberá considerar la entrega de más puntaje en la evaluación de propuestas a las OTEC certificadas y con diseños basados en competencias laborales de acuerdo a estándares ya identificados.

Con respecto a este compromiso se puede indicar en términos generales que no se puede dar incentivos a los OTEC en el Programa Nacional de Becas y Mype FONCAP, por las siguientes razones:

1. Los OTEC que ejecutan las capacitaciones no certifican competencias laborales ni tampoco la capacitación basada en dichas competencias. No está dentro de sus facultades.
2. Para ambos programas y así lo destacan sus bases, aquellos OTEC que presenten sus propuestas de cursos deben ser basadas en el enfoque de competencias laborales en todas las áreas de actividad laboral que cuentan con perfiles ocupacionales en donde ya se tienen disponibles los estándares de competencias.
3. En ambos programas y en sus bases generales se señala, como requisito indispensable para participar, que los OTEC deberán estar certificados según la Norma Chilena de Calidad 2728, por lo que no es posible dar mayores incentivos. El OTEC no certificado no puede participar de la licitación.

b) Implementar Sistema de Información y Monitoreo: Con fecha 12 de enero de 2006, SIGFE nos entregó la Base Institucional con la configuración solicitada por nuestro Servicio, en la que se encontraron algunas observaciones respecto al poblamiento de catálogos, las cuales están siendo conversadas con el equipo de configuración del proyecto SIGFE, para su verificación adjunto e-mail y Ordinarios enviados a SIGFE. Sin perjuicio de lo anterior, nuestro Servicio se encuentra operando en producción con el Sistema a contar de Enero de 2006, cuyos principales resultados han sido el hecho de poder trabajar en línea y en tiempo real.

Actualmente la implementación del sistema de información y monitoreo a través del SIGFE, ha permitido generar una curva de experiencia necesaria para fortalecer la entrega de información del desarrollo de los programas y, el impacto económico - financieros que estos generan en la institución; por otro lado permite extraer información relevante en cuanto a los gastos operacionales del SENCE y registrar los hechos económicos en la oportunidad que se hacen efectivos, lo que facilita el control del gasto y una planificación más eficiente de los recursos disponibles.

---

13 Instituciones que han sido objeto de una Evaluación Comprehensiva del Gasto.

14 Los programas a los que se hace mención en este punto corresponden a aquellos evaluados en el marco del Programa de Evaluación que dirige la Dirección de Presupuestos.

---

c) Rediseñar Sistema de seguimiento para programas sociales, SAP, que permita incorporar información a nivel de beneficiarios (RUT) incluyendo información de todos los Programas Sociales actualmente en ejecución en el SENCE.

1. En la planificación del rediseño del Sistema Informático de Programas Sociales, se han definido las siguientes etapas, las cuales se deben ejecutar para cada uno de los Programas. (OTIC, FFAA y Becas Individuales): Levantamiento de requerimientos, Análisis de requerimientos, Prototipos y Especificaciones Técnicas, Modificaciones a Bases de Datos, Desarrollo, Pruebas, Entrega y Marcha Blanca e Implementación y manual de usuarios.

En el primer semestre del año 2006 se levantaron los requerimientos para el Programa de Becas Otic, se elaboro el Informe Base del Programa, Informe Base del Proceso de Negocio, Procedimientos y diagrama de interservicios.

En cuanto a las becas de las Fuerzas Armadas se ejecuto el levantamiento de requerimientos.

Se estima que en Diciembre del año 2006, estaría implementado el sistema informático para las Becas OTIC y FFAA. En cuanto a las Becas individuales, se tiene previsto el inicio del levantamiento de requerimientos durante el segundo semestre del 2006.

d) Implementar SAP: El cumplimiento de este sistema está ligado al compromiso anterior.

e) Migrar el programa GENESIS de la Franquicia Tributaria a formato WEB con el objeto de apoyar la gestión regional e interactuar con otras agencias públicas. Este compromiso no se puede cumplir, en términos generales por las siguientes razones:

1. El sistema Génesis es un programa antiguo y con un lenguaje obsoleto, que no es compatible con las necesidades de seguridad de las nuevas aplicaciones, de manera que hay un alto factor de riesgo que hace presumir que de trabajar en esa dirección se podría perder información.

2. La Unidad de Procesos y Sistemas estima que ante el factor de riesgo técnico, no es procedente efectuar una migración del sistema Génesis a WEB.

3. Por otro lado se definió como proyecto institucional y estratégico, la implementación de un Nuevo Sistema de Información, Integrado, el que se ha denominado SISE, cuya finalidad es mejorar la calidad de la prestación de servicios y trámites que se deben realizar tanto interna como externamente en el servicio.

f) Implementar sistema contable por centro de costos vinculado al desarrollo del SIGFE.: Dentro de las virtudes con las que cuenta el "SIGFE", se encuentra la de trabajar con variados tipos de Catálogos, siendo uno de ellos los Centros de Costos, lo que permitió, generar información relevante para la toma de decisiones de la ejecución presupuestaria y, permiten un ordenamiento de la estructura de costos del presupuesto institucional, esto forma parte de la primera etapa de implementación del sistema contable, considerando su funcionamiento se inicio a partir de enero del presente año.

Para reforzar el funcionamiento de este sistema, en la segunda etapa se planifico la incorporación de nuevos centros de costos que representen de mejor manera los productos estratégicos del Servicio. El mejoramiento del catálogo (que se refiere a las unidades demandantes), se implementará a partir del ejercicio presupuestario 2007, esto para no distorsionar los resultados contables del 2006.

---

Programas Evaluados:

1. Programa de Empleo con Apoyo Fiscal, asociado al Producto Estratégico "Apoyo a las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral"

a) Compromisos a Junio de 2006: Según informe de DIPRES están todos cumplidos, por tanto no hay pendientes.

b) Compromisos a diciembre de 2006: Implementar el uso del Sistema Bolsa Nacional de Empleo para todas las transacciones de intermediación laboral en el resto de las OMIL (100). Con respecto a este compromiso se puede señalar lo siguiente: a Diciembre del año 2006, un total de 205 Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) que tenían habilitado el sistema Bolsa Nacional de Empleo, un total de 121 OMIL realizaron los 4 procesos (registro o inscripción de personas, registro de vacantes, registro de colocaciones y certificación de beneficiarios para el Seguro de Cesantía), en consecuencia dichas OMIL ejecutaron todas las transacciones de intermediación a través de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE).

Medio de verificación: Listado de intermediadores vigentes a la fecha, obtenido a través de la BNE y Manual de Capacitación Impreso y en formato digital, distribuido a todas las OMIL vigentes.

---

- **Avances en Materias de Gestión Interna**

- **Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión**

SENCE, alcanzó un cumplimiento global del 76%, logrando un incremento en las remuneraciones para todos sus funcionarios de sólo el 2,5% por concepto del instrumento de gestión de PMG.

En principio la Red de Expertos no validó 3 de los 11 sistemas elaborados por el Servicio en forma y fechas estipuladas, siendo los siguientes: Sistema de Enfoque de Género, Sistema de Auditoria Interna y Compras y Contrataciones del Sector Público.

- **Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo**

Los 20 equipos de trabajo definidos por el Servicio Nacional de Capacitación y empleo para el año 2006, en el marco del Convenio por Desempeño Colectivo, cumplieron sus metas en un rango superior al 90%, por tanto todos acceden al incremento máximo por este concepto, definido en el Artículo 7° de la Ley 19.553.

Los equipos de trabajo están conformados por 7 del nivel central y 13 Direcciones Regionales. El promedio de cumplimiento del nivel central fue del 98.3%, mientras que levemente superior con un 98.9% las Direcciones Regionales.

- **Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales**

El Servicio no incorpora otro tipo de incentivos remuneracionales”.

---

## - Otras Materias de Gestión

A partir del año 2006 el Servicio comprometió los Sistemas de Planificación/Control de Gestión y Capacitación del Programa de Mejoramiento de la Gestión, para ser implementados bajo la Norma de Calidad ISO 9001:2000. Con el apoyo de una consultora externa contratada para tales efectos, se lograron los siguientes productos:

- a) Manual de Calidad.
- b) Procedimientos obligatorios (elaboración/Control de documentos, Auditorias Internas de Calidad, Producto No Conforme, Acciones Correctivas y Preventivas y Revisión por la Dirección)
- c) Procedimientos Específicos de los sistemas dentro del alcance.
- d) Procedimientos de Apoyo (Evaluación y Selección de Proveedores y Satisfacción del Clientes)
- e) Capacitación para Monitores de la Norma ISO 9001:2000
- f) Capacitación al Director Nacional y su Equipo Directivo
- g) Capacitación para la formación de Auditores Internos de Calidad.

Lo anteriormente descrito forma parte de un cambio de cultura al interior de la Institución, cambio que se irá dando paulatinamente pero integrará a todos los funcionarios por la transversalidad de algunos Sistemas del PMG involucrados.



---

## 4. Desafíos 2007

Los desafíos para el servicio radican en cuatro áreas fundamentales:

En materia de capacitación, se impulsaran políticas efectivas y pertinentes, que ayuden a incrementar la empleabilidad de las persona especialmente aquellos grupos de los sectores mas vulnerables.

En este sentido esperamos lograr un aumento en los beneficiarios de la franquicia tributaria, del mismo modo optimizaremos los Programas Sociales del Servicio, como es Programa Nacional del Becas, Especial de jóvenes y Fuerzas Armadas, mejorando los instrumentos y aumentando la cobertura.

Por otra parte, el servicio participara en forma activa en la discusión de la Ley de competencias laborales, esto para en lo posible generar un modelo de capacitación por competencias adecuado a la realidad nacional.

Finalmente, en materia de capacitación mejoraremos las fiscalizaciones, para verificar el correcto uso de los recursos por parte de los organismos encargados de la capacitación.

En materia de empleo, se pretende implementar instrumentos de política activa, que faciliten la inserción laboral de los grupos vulnerables y reduzcan en alguna medida las asimetrías de información, para el cumplimiento de esta meta mejoraremos la pertinencia y calidad de los programas de empleo directo e indirecto. En este sentido se espera focalizar especialmente en aquellas comunas y regiones que presentan un desempleo estructural.

Por otra parte, trabajaremos para desarrollar un sistema de intermediación laboral, que ayude a incrementar los niveles de colocación en el año.

Un punto importante que se desea abordar en materia de empleo, dice relación reducir las asimetrías de información que existen en el mercado del trabajo.

Finalmente para el cumplimiento de todo lo indicado, se trabajara la realización de rediseño de los actuales programas de empleo directo e indirecto, que ejecuta el servicio.

En materia institucional, se espera durante el presente año fortalecer la gestión institucional en los aspectos relacionados con los recursos humanos, materiales, tecnológicos, presupuestarios y organizacionales.

Se trabajara para desarrollar una Política de Recursos Humanos que permita mejorar las competencia y calidad de los funcionarios del servicio, un pilar de esta política será el desarrollo de la capacitación por competencias; por otra parte trabajaremos para mejorar la ejecución presupuestaria del servicio en un porcentaje significativo.

---

Finalmente en materia institucional, esperamos poder realizar un rediseño de los sistemas de administración y soporte del servicio, de forma de modernizar la gestión del servicio.

En materia de los clientes y/o usuarios, en esta área lo que pretendemos es entregar los medios para la realización de transacciones a través de la plataforma tecnológica, para esto realizaremos un diagnóstico de la plataforma tecnológica para determinar la brecha existente, entre aquellos servicios que requieren los actores del sistema de capacitación y aquellos que se están entregando actualmente.

Esto que hemos detallado, en conjunto con las labores propias del servicio esperamos dar respuesta a las necesidades del país en materia de capacitación y empleo, por lo cual nuestros esfuerzos estarán radicados por generar productos de calidad.

Finalmente, deseamos destacar que este año 2007, será muy relevante para este servicio, puesto que estamos iniciando una gestión donde revisaremos todos nuestros instrumentos, y haremos un rediseño para una mejor focalización y pertinencia, que permita llegar a los sectores más vulnerables de nuestra sociedad.

---

## 5. Anexos

- Anexo 1: Comportamiento Presupuestario Año 2006
- Anexo 2: Indicadores de Gestión Financiera
- Anexo 3: Indicadores de Desempeño presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2006
- Anexo 4: Otros Indicadores de Desempeño
- Anexo 5: Programación Gubernamental
- Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas
- Anexo 7: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2006
- Anexo 8: Transferencias Corrientes
- Anexo 9: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos
- Anexo 10: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 11: Proyectos de Ley

## • Anexo 1: Comportamiento Presupuestario Año 2006

Cuadro 4 Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006								
Subt.	Item	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
			INGRESOS	29.680.551	44.132.399	42.650.285	1.482.114	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	5.363.552	5.363.552	3.863.552	1.500.000	1
	02		Del Gobierno Central	5.363.552	5.363.552	3.863.552	1.500.000	
		001	Programa de Educación y Capacitación Permanente	4.500.000	4.500.000	3.000.000	1.500.000	
		006	Chile Emprende	863.552	863.552	863.552		
07			INGRESOS DE OPERACIÓN	39.522	376.495	395.791	-19.296	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	3.090	86.000	84.160	2.160	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas		45.593	50.940	-5.346	
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias		14.646	19.833	-5.184	
	99		Otros	3.090	25.761	13.387	12.374	
09			APORTE FISCAL	24.269.237	26.379.611	26.379.611		
	01		Libre	24.269.237	26.379.611	26.379.611		
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	5.150	8.913	8.913		
	03		Vehículos		3.763	8.913	-5.150	
15			SALDO INICIAL DE CAJA	150.000	11.917.828	11.917.828		
			GASTOS	29.830.551	44.132.399	42.650.285	1.482.114	
21			GASTOS EN PERSONAL	3.447.264	3.850.245	3.830.552	19.693	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.881.074	1.970.988	1.692.736	278.252	
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL		38.494	38.494		
	03		Prestaciones Sociales del Empleador		38.494		38.494	
		003	Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882		38.494		38.494	

15 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

16 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2006

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

**Cuadro 4**  
**Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006**

Subt.	Item	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
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	24.128.797	37.428.742	24.180.704	13.248.038	
	01		Al Sector Privado	18.888.191	29.206.423	17.474.854	11.731.569	
		002	A Organismos Internacionales	4.262	4.262	4.262		
		003	Becas	7.076.635	10.730.266	7.891.836	2.838.430	2
		265	Programa capacitación Plan Mas Trabajo		253.000		253.000	3
		442	Seguros	198.818	198.818	53.526	145.292	4
		444	Planes de Aprendizaje	611.355	611.355	42.949	568.406	5
		445	Capacitación Especial de Jóvenes	1.211.060	2.066.235	1.050.896	1.015.339	6
		448	Programas de Reversión Laboral	1.061	1.061		1.061	
		452	Capacitación laboral de apoyo a la modernización portuaria		45.929	3.117	42.812	7
		460	Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y de Microempresas	9.785.000	15.267.497	8.428.269	6.839.228	8
		472	Capacitación para programa Empleo Directo		28.000		28.000	
	03		A Otras Entidades Públicas	5.240.606	8.222.319	6.705.850	1.516.469	
		081	Programa de Habilitación Laboral		245.000	104.537	140.463	9
		257	Programa de Becas	740.606	768.406	763.739	4.667	
		280	Programa de Educación y Capacitación Permanente	4.500.000	5.712.747	5.711.575	1.172	
		281	Programa de Reinserción Laboral para mayores de 40 años que hayan perdido su emp		1.496.166	126.000	1.370.166	10
29			ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	312.102	319.980	94.633	225.348	11
	03		Vehiculos	30.351	30.351	29.039	1.312	
	04		Mobiliario y Otros	40.949	41.759	29.229	12.530	
	06		Equipos Informáticos	67.156	74.224	20.659	53.565	
	07		Programas Informáticos	173.646	173.646	15.705	157.941	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	2.000	249.474	249.474		
	07		Deuda Flotante	2.000	249.474	249.474		
35			SALDO FINAL DE CAJA	59.314	274.476	12.563.261	-12.288.785	

1 los montos solicitados durante el año 2006 corresponden a la ejecución de este programa, ejecución que es similar a la del año 2005.

2 la diferencia radica en la estructura de ejecución de los cursos del programa. Los cursos fueron adjudicados a fines de 2005.

3 medida presidencial, este programa comenzó a trabajarse en el segundo semestre del año 2006, por lo tanto los pagos se trasladaron a el año 2007.

4 esta diferencia se produjo dado que el vencimiento de parte de los seguros, se efectuó el enero de 2007.

---

5 el programa no se ejecuto durante el año dado que se estuvo a la espera de la modificación de la ley.

6 la diferencia se produce por la estructura del programa.

7 en el año 2006 se debió ejecutar cursos que correspondían al cierre del programa, en este caso las licitaciones se realizaron a fines del año.

8 en esta asignación se encuentran tres programas uno de ellos transantiago, el que concentra la mayor cantidad de los recursos que componen la diferencia, este programa no se ejecuto en el 2006, por el retraso de la entrada en ejecución de este plan.

9 corresponde a la etapa final de cierre del programa.

10 corresponde a la medida 25, que se comenzó a implementar a partir del segundo semestre de 2006, y comenzó su ejecución a fines de año.

11 la diferencia esta dad principalmente por el aplazamiento del SISE (sistema informático)

## ● Anexo 2: Indicadores de Gestión Financiera

Cuadro 5 Indicadores de Gestión Financiera								
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>18</sup>			Avance <sup>19</sup> 2006/ 2005	Notas	
			2004	2005	2006			
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	[ N° total de decretos modificatorios - N° de decretos originados en leyes <sup>20</sup> / N° total de decretos modificatorios]*100	%	45,76	66,67	76,92	115	1	
Promedio del gasto de operación por funcionario	[Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22) / Dotación efectiva <sup>21</sup> ]	M\$/Funcionario	16719	19947	17703	0.89	2	
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 24 sobre el gasto de operación	[Gasto en Programas del subt. 24 <sup>22</sup> / Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)]*100	%	321	280	438	157	3	
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	[Gasto en estudios y proyectos de inversión <sup>23</sup> / Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)]*100							

1 se origin mayoritariamente de los decretos corresponden a reasignaciones solicitadas por el Servicio.

2 la baja se debe a un aumento en la dotación efectiva de personal

3 en el año 2006 se produjo un aumento en la cantidad de programas manejados por el Servicio, por lo tanto un aumento en el subtítulo 24

18 Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,0655 para 2004 a 2006 y de 1,0339 para 2005 a 2006.

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

20 Se refiere a aquellos referidos a rebajas, reajustes legales, etc.

21 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

22 Corresponde a las transferencias a las que se aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

23 Corresponde a la totalidad del subtítulo 31 "Iniciativas de Inversión".

- **Anexo 3: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2006**

**Cuadro 6  
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2006**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2006	Cumple SI/NO <sup>24</sup>	% Cumplimiento <sup>25</sup>	Notas
				2004	2005	2006				
Capacitación laboral a través de programas sociales	Porcentaje de personas capacitadas a través de programas sociales en relación a las personas desocupadas	(N° de personas capacitadas a través de programas sociales/N° de personas desocupadas)*100	%	12	6	6	5	Si	114	
	Enfoque de Género: No									
Capacitación laboral a través de programas sociales	Porcentaje de cursos liberados en el Programa Nacional de Becas y Especial de Jóvenes	(Cursos liberados en el Programa Nacional de Becas y Especial de Jóvenes/Total cursos en el Programa Nacional de Becas y Especial de Jóvenes)*100	%	0	0	0	5	Si	8417	1
	Enfoque de Género: No									
Capacitación a trabajadores de empresas privadas	Porcentaje de capacitados vía Franquicia Tributaria y FONCAP microempresas en relación a la fuerza de trabajo ocupada	(N° de personas capacitadas vía Franquicia Tributaria y FONCAP Microempresas/Fuerza de trabajo ocupada)*100	%	NM	17,1 16,1 18,9	16,0 15,3 17,2	16,1 8,5 12,8	Si	99	
	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:								
Apoyo a las oficinas municipales de información laboral (OMIL)	Porcentaje de OMIL con diagnóstico de brechas de estándar de calidad de servicio	(N° de OMIL con diagnóstico de estándar de calidad de servicio/Total de OMIL)*100	%	NM	NC	100	28	Si	356	2
	Enfoque de Género: No									

<sup>24</sup> Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2005 es igual o superior a un 95% de la meta.

<sup>25</sup> Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2005 en relación a la meta 2005.



**Cuadro 6  
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2006**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unid ad de medida	Efectivo			Meta 2006	Cum-ple SI/NO <sup>24</sup>	% Cumpli-miento <sup>25</sup>	No-tas
				2004	2005	2006				
Programa para la Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica)	Porcentaje de presupuesto ejecutado en el Programa de Educación y Capacitación permanente	(Monto de presupuesto ejecutado (pagado) del Programa de Educación y Capacitación permanente/Monto total presupuesto)*100	%	22	56	61	55	Si	111	
	Enfoque de Género: No									
Programa de Fiscalización	Porcentaje de irregularidades constatadas en el proceso de Fiscalización de los programas Proempleo y Franquicia Tributaria en relación al número de fiscalizaciones realizadas en estos programas	(N° de irregularidades/Total de fiscalizaciones en Franquicia y Proempleo)*100	%	SI	8,34	5,10	6,84	Si	134	3
	Enfoque de Género: No									
Capacitación laboral a través de programas sociales	Porcentaje de contratos adjudicados en el Programa Planes de Aprendizaje cuya duración es superior a 6 meses	(N° de contratos adjudicados con duración superior a 6 meses/Total de contratos adjudicados)*100	%	26,3	68,5	98,3	70,0	Si	140	4
				28,6	28,1	61,7	76,3			
				20,9	21,1	37,1	55,9			
Enfoque de Género: Si	Hombres:	Mujeres:								
Capacitación laboral a través de programas sociales	Porcentaje de desertores en los Programas Sociales en relación al total de personas capacitadas	(N° de desertores/Total de personas capacitadas)*100	%	6,4	2,1	2,1	6,0	Si	286	5
	Enfoque de Género: No									
Capacitación laboral a través de programas sociales	Porcentaje de ejecución del presupuesto Becas de capacitación al sector privado en Programas Sociales	(Cantidad de recursos ejecutados/Total presupuesto)*100	%	68,4	62,8	73,6	63,2	Si	116	
	Enfoque de Género: No									

**Cuadro 6  
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2006**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unid ad de medida	Efectivo			Meta 2006	Cumple SI/NO <sup>24</sup>	% Cumplimiento <sup>25</sup>	Notas
				2004	2005	2006				
Capacitación a trabajadores de empresas privadas	Porcentaje de participantes que ocuparon el 100% del beneficio de Franquicia Tributaria	(Participantes que ocuparon el tramo del 100% en Franquicia Tributaria/Total participantes Franquicia Tributaria)*100	%	80,5	72,0	80,9	80,0	Si	101	
	Enfoque de Género:	No								

Porcentaje global de cumplimiento: 100%

**Notas:**

- 1.- Se deja constancia que el resultado efectivo del numerador es "0", pero el sistema informático no asume este resultado, por lo tanto, se ingresa "0,4" para efectos de funcionamiento del sistema. Esto a sugerencia del sectorialista de DIPRES. El sobrecumplimiento de este indicador se debe a que previo al llamado a licitación de los cursos, se realizó un trabajo muy coordinado con las Direcciones Regionales para determinar los cursos a licitar, de modo que fueran pertinentes a las necesidades del mercado laboral de cada región y así, contar con la cantidad de alumnos necesarios para iniciar los cursos sin tener necesidad de liberarlos. Por otra parte, durante el proceso de evaluación de propuestas se dio énfasis al desempeño que los OTEC han tenido en la ejecución de cursos en años anteriores, dándoles un mayor puntaje a aquellos con mejores resultados, tanto para iniciar los cursos como para evitar la deserción de los beneficiarios.
- 2.- Durante el año 2006, por definición institucional se le dio prioridad a la encuesta de estándares de calidad de las OMIL, por cuanto, la aplicación de esta encuesta permite contar con un diagnóstico más acertado sobre el tipo de servicio que cada comuna puede ofrecer a los usuarios. En resumen cada OMIL, existente o creada, durante le 2006, cuenta con su diagnóstico de estándares de calidad. En el año 2005 se definió esta meta porque entonces la cantidad de OMIL con estándares era muy baja y aunque estaba definida como un elemento importante para la gestión no existía claridad sobre la cobertura a la que podía llegar el SENCE.
- 3.- El motivo del sobre cumplimiento se explica por el comportamiento de los actores del sistema (empresas, OTEC y OTIC), tanto en franquicia tributaria como en Proempleo, puesto han mejorado sustantivamente su gestión debido a la labor de fiscalización del Servicio. Otro factor importante en el buen resultado de la meta fue la certificación de los OTEC, a partir del 04 de Septiembre de 2006, requisito obligatorio definido en la Ley del Estatuto de Capacitación. Esto disminuyó el Universo de OTEC de 6.500 a 1.535, registrándose en el sistema sólo aquellos que cumplieran con los estándares de calidad exigidos por la Norma Chilena, NCH2728.
- 4.- El sobre cumplimiento del indicador se debe a que el programa Planes de Aprendices sufrió grandes cambios durante el año 2006. Los cambios son:1. Se definió al programa como una medida presidencial2. Producto de lo anterior y para mejorar los beneficios otorgados se modificó la Ley que rige el programa. Las modificaciones fueron: a. Aumento del monto de bonificación de 40 a 50%.b. Ampliación de la edad de los beneficiarios de 21 a 25 años.c. Aumento de la cobertura de 1100 a 4100 beneficiarios.3. Debido a las modificaciones también se cambió la Guía operativa del programa fijando los contratos en 6 y más meses. Todo esto determinó el sobre cumplimiento, no obstante, se debe señalar que cuando se definió la meta los contratos podían durar como mínimo 3 meses, por lo tanto, era significativo medir la meta. En la situación actual dicha meta pierde su validez.
- 5.- El sobrecumplimiento de este indicador se debe a los cambios introducidos a los programas, tanto en el diseño como en la ejecución de los cursos, a saber: Para el proceso de selección de los beneficiarios se fijó una metodología de trabajo e instrumento común para todos los Centro de Postulación para la Capacitación CPC, de modo que los beneficiarios cumplieran con las características de la población objetivo. Esto significó que el proceso de selección permitió elegir como beneficiarias a las personas que realmente se encontraban motivadas para la capacitación sin que desertaran a mitad del proceso. Hubo una mejoría en la calidad de la instrucción, ya que al incorporar el enfoque de competencias, los OTEC debieron cumplir mayores exigencias en el diseño y ejecución de los cursos, por lo tanto los beneficiarios recibieron cursos de mayor calidad que permitieron responder mejor a sus expectativas, tanto del curso, como laborales.

## ● Anexo 4: Otros Indicadores de Desempeño

Cuadro 7 Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2006								
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Avance <sup>26</sup> 2006/ 2005	Notas
				2004	2005	2006		
<i>Capacitación Laboral a través de Programas Sociales</i>	Porcentaje de personas inscritas pertenecientes a los focos prioritarios del programa nacional de becas en relación al total de inscritos en el programa nacional de becas	$(\text{N}^\circ \text{ de personas inscritas que cumplan con las variables de focalización del Programa Nacional de becas} / \text{total inscritos en el Programa Nacional de Becas}) * 100$	%	n.m.	100	100	100%	
<i>Capacitación a Trabajadores de Empresas</i> ● <i>Franquicia Tributaria de Capacitación</i>	Tasa de variación del número de trabajadores capacitados con cargo a la Franquicia Tributaria	$((\text{Número de trabajadores capacitados vía FT año } t / \text{Número de trabajadores capacitados vía FT año } t-1) - 1) * 100$	%	1.3	5.0	1.9	263%	
<i>Programa de Fiscalización</i>	Porcentaje de fiscalizaciones en terreno realizadas por el SENCE (FT, Proempleo, Programas Sociales, FONCAP) en relación a lo programado	$(\text{N}^\circ \text{ de fiscalizaciones en terreno a nivel nacional} / \text{total de fiscalizaciones programadas}) * 100$	%	139	111	110,1	99%	
Apoyo a las Oficinas Municipales de información Laboral ● Fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral	Porcentaje de funcionarios OMIL capacitados con respecto al total de funcionarios	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios OMIL capacitados} / \text{N}^\circ \text{ total de funcionarios}) * 100$	%	98	100	100	100%	

<sup>26</sup> 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.

# Anexo 5: Programación Gubernamental

## Anexo 1: PROGRAMACIÓN GUBERNAMENTAL 2006

Objetivo	Producto	Producto Estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación
Aumentar la contribución del capital humano a los resultados de las empresas promoviendo la capacitación de los trabajadores y haciéndola viable a través de los beneficios que ofrece el Estado.	Lograr capacitar por medio de la Franquicia Tributaria de Capacitación y Foncap Microempresas a 955.000 Trabajadores el año 2006		<p>1° Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN</p> <p>2° Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>3° Trimestre: ALTO</p> <p>4° Trimestre: CUMPLIDO</p>
Mejorar la empleabilidad de los trabajadores promoviendo la formación en oficio a través de estándares de competencias laborales.	Capacitar a 25.450 personas por medio de las distintas líneas de los Programas Sociales de Capacitación, exceptuando la cobertura del Programa Planes de Aprendizaje.		<p>1° Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN</p> <p>2° Trimestre: ALTO</p> <p>3° Trimestre: ALTO</p> <p>4° Trimestre: CUMPLIDO</p>
	Promover y apoyar por medio del Programa Planes de Aprendizaje, la contratación de 4.000 jóvenes de 16 y hasta 25 años de edad, para facilitar la formación en un oficio o actividad laboral principal, mediante la capacitación práctica y teórica basada en competencias laborales. El Estado Bonificará hasta un 50% del I.M.M. por contrato con duración igual o superior a 6 meses y con una duración máxima de 12 meses, a aquellos empresarios interesados en participar en el programa y contratar jóvenes de escasos		<p>1° Trimestre: NO REQUIERE EVALUACIÓN</p> <p>2° Trimestre: BAJO</p> <p>3° Trimestre: INCUMPLIDO</p> <p>4° Trimestre: BAJO</p>

	<p>Proporcionar a 1.500 jóvenes menores de 25 años en serio riesgo social y de exclusión del mercado del trabajo y provenientes del Programa Chile Solidario, los servicios de orientación, habilitación socio-laboral, colocación y seguimiento, durante 12 meses con el objeto de facilitar su inserción laboral, en empleos bonificados por el Estado a los empleadores en un 50% el I.M.M. hasta por un período de 12 meses.</p>	<p><u>1º Trimestre:</u> NO REQUIERE EVALUACIÓN <u>2º Trimestre:</u> CUMPLIDO</p> <p><u>3º Trimestre:</u> MEDIO</p> <p><u>4º Trimestre:</u> MEDIO</p>
	<p>Aumentar las oportunidades de 2.000 hombres y mujeres mayores de 40 años, que se encuentren en riesgo de ser excluidos del mercado del trabajo, por medio de un programa de habilitación laboral, capacitación e incentivo a la contratación, que derive en a) Recolocación Laboral, b) capacitación para la recalificación laboral hacia el trabajo independiente realiza por SERCOTEC o, c) contratación en empresas bajo la modalidad de alternancia.</p>	<p><u>1º Trimestre:</u> NO REQUIERE EVALUACIÓN <u>2º Trimestre:</u> MEDIO</p> <p><u>3º Trimestre:</u> ALTO</p> <p><u>4º Trimestre:</u> MEDIO</p>
<p>Cautelar el buen uso de los recursos fiscales a través de la administración y asignación de los recursos financieros, y ejecución de los procesos de fiscalización.</p>	<p>Realizar 8.959 Fiscalizaciones en Terreno a nivel nacional.</p>	<p><u>1º Trimestre:</u> NO REQUIERE EVALUACIÓN <u>2º Trimestre:</u> CUMPLIDO</p> <p><u>3º Trimestre:</u> CUMPLIDO</p> <p><u>4º Trimestre:</u> CUMPLIDO</p>
<p>Disminuir los costos de transacción y las asimetrías de información en el mercado del trabajo de manera de facilitar la vinculación entre oferta y demanda por trabajo.</p>	<p>Lograr 24.000 nuevos empleo por medio del Programa de Bonificación al Aprendizaje - PROEMPLEO TRADICIONAL (20.000) y el Programa PROEMPLEO CHILE SOLIDARIO (4.000).</p>	<p><u>1º Trimestre:</u> NO REQUIERE EVALUACIÓN <u>2º Trimestre:</u> BAJO</p> <p><u>3º Trimestre:</u> ALTO</p> <p><u>4º Trimestre:</u> BAJO</p>

---

Lograr que el 50%, 88 de las 170 de las OMIL con acceso a la bolsa de empleo cumplan con los aspectos básicos del proceso de atención de clientes, trabajadores y empleadores, consignados en el estándar de calidad OMIL.

1º Trimestre:  
**NO REQUIERE  
EVALUACIÓN**  
2º Trimestre:  
**BAJO**

3º Trimestre:  
**CUMPLIDO**

4º Trimestre:  
**ALTO**

---

Promover un plan de difusión de la normativa existente desde el año 2001 en materia de jornadas parciales y una línea de intermediación laboral adaptada a los requerimientos de los jóvenes que deban compatibilizar trabajo y estudios. Con esto los estudiantes dispondrán de información, alternativas de contrato y dispositivos de intermediación laboral que facilitan compatibilizar estudios y trabajo.

1º Trimestre:  
**NO REQUIERE  
EVALUACIÓN**  
2º Trimestre:  
**MEDIO**

3º Trimestre:  
**CUMPLIDO**

4º Trimestre:  
**NO REQUIERE  
EVALUACIÓN**

---

● **Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas<sup>27</sup>**  
(01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2006)

Programa/Institución: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo Comprehensive del Gasto  
 Año Evaluación: 2003  
 Fecha del Informe: Jueves, 24 de Mayo de 2007 16:44:36

Compromiso	Cumplimiento
<p>Diseñar estructura de incentivos de modo de premiar a aquellas OTEC con mejores resultados en relación a la certificación de competencias laborales en el caso del Programa Nacional de Becas y el nuevo Mype FONCAP. El diseño deberá considerar la entrega de más puntaje en la evaluación de propuestas a las OTEC certificadas y con diseños basados en competencias laborales de acuerdo a estándares ya identificados.</p>	<p>Con respecto a este compromiso se indica que no puede ser cumplido por las siguientes razones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es imprescindible tener en cuenta que los OTEC ejecutan capacitaciones y otorgan certificados de asistencia a dichas capacitaciones y de ninguna forma certifican ni las competencias laborales ni la capacitación basada en competencias. Esto no esta dentro de sus facultades.</li> <li>2. El diseño de los Programas Foncap Microempresas y el Programa Nacional de Becas, hasta ahora contempla que los Organismos Técnicos, OTEC presenten sus propuestas de cursos basadas en el enfoque de competencias laborales en todas las áreas de actividad laboral que cuentan con perfiles ocupacionales en donde ya se tienen disponibles los estándares de competencias, los que son: 9 sectores productivos con un promedio de 7 perfiles cada uno.</li> <li>3. Por otro lado la población que accede a dichos programas, está condicionada, ya que para certificar las competencias laborales las personas deben haber desarrollado experiencia de 3 años a lo menos en el trabajo asociado al perfil y éste debe haberse levantado con la metodología de competencias. En este tema las OTEC no tienen incidencia.</li> <li>4. Como el enfoque de competencias es una política para aumentar la pertinencia y calidad de la capacitación se ha introducido en aquellos programas que se licitan públicamente porque desde allí las bases o términos de referencia exigen como requisito la presentación basado en este enfoque. Paulatinamente se incentivará la incorporación de este enfoque en los cursos que son objeto del uso de la Franquicia Tributaria, en donde la decisión de capacitación se encuentra en la empresa y no en la OTEC.</li> </ol> <p>Los medios de verificación adjuntos demuestran que para los Programas Nacional de Beca y FONCAP Microempresas, los OTEC deben presentar los cursos con diseño de competencias laborales.</p> <p>(29 de agosto)</p> <p>En cuanto al Programa Nacional de Becas, PNB, tenemos que:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las Bases Generales de Programas Señalan como requisito indispensable para participar, que los OTEC deberán estar certificados según la Norma Chilena de Calidad 2728, por lo que no es posible dar mayor incentivo. EL OTEC no certificado NO PUEDE PARTICIPAR de la licitación.</li> <li>2. Las Bases Generales de Programas Sociales de Capacitación señalan como requisito de la capacitación que las "propuestas de cursos deberán ser presentadas con enfoque basado en competencias para lo cual el organismo deberá considerar aquellas competencias que se hayan establecido para el sector productivo al que pertenece el oficio". Solo en el caso que no estén definidas estas competencias, el OTEC, deberá basarse en las exigencias de los empleadores del sector de actividad correspondiente.</li> </ol> <p>En el caso de FONCP Microempresas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los OTEC deberán estar certificados por la NCh 2728 al 4 de septiembre del presente para ser parte del registro nacional de organismos capacitadores, por lo tanto, sólo podrán participar de los programas de SENCE los que cumplan con dicha disposición. Igual que en el PNB, no pueden participar los OTEC no certificados.</li> </ol>

<sup>27</sup> Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige la Dirección de Presupuestos.

	<p>2. En caso de aquellos sectores (oficios), con estándares de competencias levantados, las bases administrativas establecen taxativamente que sólo podrán adjudicarse cursos que se realicen bajo dichos estándares de competencias.</p> <p>Por lo anterior, todos los cursos que se realicen en el marco del programa FONCAP-MICROEMPRESAS, estarán ejecutados por OTEC certificados y en función de módulos por competencias (cuando ello sea pertinente), y por consiguiente no es adecuado incentivar a las OTEC, a través de la evaluación de una variable que es parte de los requisitos de la licitación. Marzo 2007.</p> <p>Se insiste en que el Servicio no tiene estructuras de incentivos para los OTEC, ya que éstos para participar en las licitaciones del SENCE deben estar certificados obligatoriamente por la NCH 2728 y las propuestas de cursos deben ser presentados con enfoque de competencias, cuando así se requiera. Por tanto no da a lugar a crear estructuras de incentivos.</p> <p><u>Calificación:</u> Parcialmente cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Parcialmente cumplido hasta que SENCE identifique y diseñe formas de incorporar incentivos a OTECs con mejores resultados en relación a la certificación de competencias laborales, especialmente en cursos licitados. Lo anterior, en el marco de la gestión del SENCE, independientemente de la aprobación de la Ley que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Bases generales de programas sociales de capacitación 1. Resolución Exenta N°6329 llama a licitación (incluye competencias específicas o técnicas y Preparado (empleabilidad); 2. Resolución Exenta N°0021 PNB; 3. Resolución N°127 Programas Sociales de Capacitación; 4. Resolución N°001 de 03/01/05 Aprueba Bases Generales (Subsidio MYPE). Resolución exenta 0513. "Bases especiales del programa de capacitación laboral para trabajadores, administradores o gerentes pertenecientes a empresas que tengan una planilla anual de remuneraciones imponible inferior a 45 UTM", ver página 3 (se envía por oficio) Bases especiales Programa Nacional de Becas Resolución 2189 aprueba términos de referencia Especial de Jóvenes. ver pagina 7 Bases especiales Programa Nacional de Becas llamado 2005, ver página 3 Bases especiales FONCAP, último párrafo página 3.</p>
<p>Entregar resultados evaluación Planes de Aprendizaje. Presentar informe final.</p>	<p>Evaluación de Impacto de Programa Planes de Aprendizaje de SENCE.</p> <p>El objetivo de realizar esta investigación es contar con una evaluación de impacto que incluya las dimensiones de beneficiarios-productos, productos-objetivos estratégicos, eficacia, eficiencia y economía del Programa Planes de Aprendizaje sobre los beneficiarios sobre una muestra estadísticamente representativa, tomada en dos años distintos, construyendo para ello un grupo de control. De este modo se pretende medir la efectividad y eficiencia del Programa, considerando indicadores de resultado que sean coherentes con los objetivos que persigue el mismo.</p> <p>Los resultados de la investigación son positivas, en tanto muestran un desempeño costo-efectividad aceptable que entrega luces respecto de la continuidad de este Programa. Se adjuntan informes ejecutivo y final.</p> <p>(29 de agosto) Resultados: 1. Respecto al tamaño de la empresa, el año 2003 el 10% de las empresas (grandes) ocupó al 47,1% de los aprendices y en el 2004 el 25% de las empresas grandes contrató al 59,1% de los aprendices. 2. La aplicación del plan de aprendizaje es muy alta, el 94% señaló que durante su permanencia en el programa se aplicó el plan de aprendizaje, mientras que sólo un 5,7% señaló que éste no se aplicó. 3. Los aspectos más valorados de su participación en el Programa de Aprendices son aprender un nuevo oficio con el 57,1% de las menciones; un 38,1% sentirse haciendo algo útil; un 35,9% haber estado contratado en una empresa y un 31,8% tener mayores posibilidades de conseguir</p>



	<p>ingresos, entre otras valoraciones.</p> <p>4. Se aprecia un impacto de 23,1 puntos porcentuales en los niveles de ocupación, siendo éste similar entre las mujeres y hombres, con 24,8 y 22,3 puntos porcentuales respectivamente.</p> <p>5. Se observa un impacto importante en la disminución de los desocupados en (15) puntos porcentuales y de los inactivos con (4,6) puntos porcentuales.</p> <p>6. En la masa salarial (número de meses trabajados y de los salarios brutos obtenidos en un año) se observa un impacto positivo de \$277.542 en la muestra total y de \$219.576 para los hombres y de \$390.562 para las mujeres.</p> <p>7. Los meses ocupados de los beneficiarios son de 1,67 meses para la muestra total, de 1,04 meses para los hombres y de 2,89 meses para las mujeres.</p> <p>8. De la evaluación global de desempeño en el período de un año, se tiene que por cada peso ganado por concepto de masa salarial, SENCE invirtió \$1,8.</p> <p>Conclusiones y recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El Plan de Aprendizaje que acompaña el contrato constituiría sólo un trámite que cumplen los empresarios para acceder a la bonificación establecida en la ley, por lo cual habría una nula relación entre la presencia y aporte del Plan con el impacto del Programa.</li> <li>- Respecto a la calidad de la capacitación entregada a partir de la ejecución del Programa y a los incentivos que los empresarios tienen para maximizar dicho recurso, se establece que no habría evidencia que permita establecer un impacto de la capacitación en la productividad de los jóvenes.</li> <li>- No se observan diferencias significativas entre aquellos jóvenes que estaban trabajando en la empresa y aquellos que no respecto de la valoración hacia la capacitación.</li> <li>- Los aprendices que no se encontraban trabajando antes del Programa muestran una mayor valoración hacia el contrato en la empresa que aquellos que si lo hacían (32,7% versus 23,4%). Sin embargo, falta evidencia sobre alguna vinculación entre dicha valoración y el impacto del Programa entre sus beneficiarios.</li> <li>- No se encontró evidencia que vinculara la capacitación al impacto.</li> <li>- No se obtuvo suficiente evidencia que permita aceptar o rechazar la hipótesis referida al tipo de rol ejercido por el maestro guía.</li> <li>- La rentabilidad del Programa de acuerdo a la duración de los contratos se demuestra errática por lo cual se rechaza la hipótesis referida a la existencia de una relación inversa entre ésta y la extensión de los mismos.</li> <li>- No se obtuvo evidencia que asociara la existencia y aplicación del Plan de Aprendizaje con el impacto del Programa.</li> <li>- Se observó una relación inversa entre la existencia del maestro guía y el impacto del Programa.</li> <li>- No se encontró evidencia que permitiera confirmar una conexión entre el tipo de capacitación (relacionado en el oficio) y el impacto del Programa.</li> <li>- Efectivamente se observó una clara y directa correlación entre la extensión de los contratos de aprendizaje y el impacto del programa entre los aprendices.</li> <li>- No se observó evidencia matemática que permitiera vincular el impacto del Programa con las características de la empresa.</li> <li>- Se observa un claro impacto del Programa en los niveles de contratación y de empleabilidad de los jóvenes, rechazando con esto la hipótesis referida a un eventual desencuentro entre los propósitos del SENCE y de los empresarios.</li> </ul> <p>Para mayor detalle de los resultados se puede revisar el informe ejecutivo y final.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (Junio 2006)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  Primer informe del estudio de Planes de Aprendizaje  Informe Ejecutivo  Informe Final</p>
Implementar sistema de información y monitoreo.	Con fecha 12 de enero de 2006, SIGFE nos entregó la Base Institucional con la configuración solicitada por nuestro Servicio, en la que se encontraron algunas observaciones respecto al poblamiento de catálogos, las cuales están siendo conversadas con el equipo de configuración

	<p>del proyecto SIGFE, para su verificación adjunto e-mail y Ordinarios enviados a SIGFE.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, nuestro Servicio se encuentra operando en producción con el Sistema a contar de Enero de 2006, lo cual puede ser verificado con el Balance de Comprobación y de Saldos con la ejecución correspondiente al mes de enero adjunto a este documento.</p> <p>La entrada en producción en SIGFE debe lograr que nuestro Servicio tenga mejores resultados ya sea en tiempo como en forma, debe permitir además, obtener información oportuna para que la toma de decisiones sea bajo parámetros de información precisa.</p> <p>A pesar de que aún es corto el tiempo con el que se ha trabajado en SIGFE, podemos decir que uno de los principales resultado ha sido el hecho de poder trabajar en línea, en tiempo real.</p> <p>Se adjuntan medios de verificación, Prueba Financiera Básica, Catalogo de complemento.</p> <p>(29 de agosto)</p> <p>Actualmente la implementación del sistema de información y monitoreo a través del SIGFE, ha permitido generar una curva de experiencia necesaria para fortalecer la entrega de información del desarrollo de los programas y, el impacto económico - financieros que estos generan en la institución.</p> <p>El SIGFE, permite extraer información relevante en cuanto a los gatos operacionales del SENCE y registrar los hechos económicos en la oportunidad que se hacen efectivos, lo que facilita el control del gasto y una planificación más eficiente de los recursos disponibles.</p> <p>Marzo 2007:</p> <p>El año 2006 los esfuerzos se centraron en mejorar la estructura del catálogo de insumos, uno de cuyos objetivos principales fue, potenciar el desarrollo de una configuración del sistema SIGFE que disminuyera los tiempos en el proceso de pago y en la entrega más rápida y de mejor calidad de la información que se extrae mediante el análisis de reportes que entrega el sistema; es decir, una configuración enfocada a la eficiencia de procesos y capaz de retroalimentar de mejor manera el sistema, lo que se traduce actualmente en una herramienta indispensable para la toma de decisiones.</p> <p>Para el año 2007 otro gran objetivo de la configuración SIGFE es la posibilidad que nos da hoy de generar múltiples áreas virtuales, con el fin de descentralizar progresivamente la gestión hacia regiones, desafío en el cual se está trabajando actualmente.</p> <p>En síntesis se puede afirmar que hoy, en comparación al período 2006, período en el cual se implementó el sistema en nuestro Servicio, contamos con un SIGFE más eficiente en el tiempo de respuesta de los procesos y la calidad de información y potencialmente descentralizador de la gestión financiero-contable del Servicio.</p> <p><u>Calificación:</u> Parcialmente cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Se insiste en la necesidad de identificar y describir mejor la vinculación entre lo avanzado respecto del SIGFE y el efecto de éste respecto de la implementación de un sistema de información y monitoreo que permita realizar un seguimiento a los programas y productos estratégicos del SENCE. Por otra parte, se sugiere presentar los avances del SIG institucional y si éste permite medir el desempeño de todos los programas y productos estratégicos del SENCE.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Prueba Financiera básica Informe Configuración SIGFE 2005. Catalogo de complemento</p>
<p>Rediseñar Sistema de Seguimiento para Programas Sociales, SAP, que permita incorporar información</p>	<p>En la planificación del rediseño del Sistema Informático de Programas Sociales, se han definido las siguientes etapas, las cuales se deben ejecutar para cada uno de los Programas. (OTIC, FFAA y Becas Individuales):</p>

<p>a nivel de beneficiarios (RUT) incluyendo información de todos los Programas Sociales actualmente en ejecución en el SENCE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Levantamiento de requerimientos.</li> <li>• Análisis de requerimientos.</li> <li>• Prototipos y Especificaciones Técnicas</li> <li>• Modificaciones a Bases de Datos</li> <li>• Desarrollo</li> <li>• Pruebas</li> <li>• Entrega y Marcha Blanca</li> <li>• Implementación y manual de usuarios.</li> </ul> <p>A la fecha se puede informar que se han levantado los requerimientos para el Programa de Becas Otic, se ha elaborado el Informe Base del Programa, Informe Base del Proceso de Negocio, Procedimientos y diagrama de interservicios.</p> <p>En cuanto a las becas de las Fuerzas Armadas se está ejecutando el levantamiento de requerimientos.</p> <p>Se estima que en Diciembre del año 2006, estaría implementado el sistema informático para las Becas OTIC y FFAA. En cuanto a las Becas individuales, se tiene previsto el inicio del levantamiento de requerimientos durante el segundo semestre del 2006.</p> <p>Marzo 2007:</p> <p>a) Las Becas Otic fueron traspasadas durante el año 2006 a otro Depto. y no se ha avanzado en el desarrollo de un sistema informático.</p> <p>b) Traspaso al Sector Público (FFAA); a la fecha se ha realizado el levantamiento y análisis de requerimientos, prototipos y especificaciones técnicas y desarrollo. Se estima que para el 15 de Abril comenzarán las pruebas del sistema, pruebas, entrega y marcha blanca. La implementación y manual de Usuarios tienen fecha de término el 30/4/2007.</p> <p>c) En cuanto a las Becas Individuales, se está evaluando la continuidad del Programa, por lo que no se ha iniciado el proceso de informatización.</p> <p>d) El rediseño del sistema informático para el Programa Nacional de Becas y Formación en Oficios está realizado.</p> <p>Respecto del resto de los Programas (especialmente el PNB) está todo incorporado en el sistema SAP, salvo algunos procesos que requerirán modificaciones menores y que tienen una fecha de término del 30/9/2007</p> <p><u>Calificación:</u> Parcialmente cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Pendiente hasta que se complete la incorporación de todos los programas sociales (incluidos FFAA y Carabineros, Becas Individuales y Becas OTIC) al sistema rediseñado.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Documento opciones de ingreso de formularios de ejecución Impresión de Pantalla SAP que incorpora Programa Especial de Jóvenes.</p>
<p>Implementar SAP.</p>	<p>En relación a este compromiso, se debe señalar que está en directa relación con el cumplimiento del compromiso anterior. La fecha estimada de total implementación del SAP rediseñado es el 30 de Abril del 2007.</p> <p>Para el rediseño del plan Informático de Programas Sociales, se han definido las siguientes etapas, las cuales se deben ejecutar para cada uno de los Programas. (OTIC, FFAA y Becas Individuales):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Levantamiento de requerimientos.</li> </ul> <p>Marzo 2007:</p> <p>Se mantiene situación de pendiente ya que depende del cumplimiento del compromiso "Rediseñar Sistema de Seguimiento para Programas Sociales, SAP, que permita incorporar información a nivel de beneficiarios (RUT) incluyendo información de todos los Programas Sociales actualmente en ejecución en el SENCE"</p> <p><u>Calificación:</u> Parcialmente cumplido</p>

	<p><u>Observación:</u> Se califica como pendiente hasta que se informe de implementación definitiva del nuevo SAP rediseñado.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Opciones del Sistema de Ingreso de Formularios de Ejecución Impresión de Pantalla SAP que incorpora Programa Especial de Jóvenes. En relación a los Programa FFAA y Carabineros, Becas Individuales y OTIC, no se incluyen en e SAP, atendido que el SENCE resolvió rediseñar completamente el Sistema, para lo cual se licitará requerimientos de sistema en marzo 2005, y su construcción en julio 2005.</p>
<p>Migrar el programa GENESIS de la Franquicia Tributaria a formato WEB con el objeto de apoyar la gestión regional e interactuar con otras agencias públicas.</p>	<p>Este compromiso no se puede cumplir porque el sistema Génesis es un programa antiguo, y con un lenguaje obsoleto, que no es compatible con las necesidades de seguridad de las nuevas aplicaciones, de manera que hay un alto factor de riesgo que hace presumir que de trabajar en esa dirección se podría perder información. Esto se justifica porque el año recién pasado se trato de modificar la base de datos del sistema y se perdió gran cantidad de información, lo que además del problema de gestión institucional significo un gran costo en recursos.</p> <p>Por lo señalado, la Unidad de Procesos y Sistemas estima que ante el factor de riesgo técnico, no es procedente efectuar una migración del sistema Génesis a WEB.</p> <p>No obstante lo anterior se están generando los TDR para la Licitación de un Sistema Informático Integrado que mejore la respuesta a los requerimientos, tanto de productos como de gestión, de Sence.</p> <p>(agosto 29) Es en este escenario que SENCE se ha definido como proyecto institucional y estratégico, la implementación de un Nuevo Sistema de Información, Integrado, el que se ha denominado SISE, cuya finalidad es mejorar la calidad de la prestación de servicios y trámites que se deben realizar tanto interna como externamente en el servicio.</p> <p>Con ello se pretende asegurar que el SENCE opere en forma eficiente, apoyados en un adecuado sistema computacional, que logre tanto la intraoperabilidad como la interoperabilidad, que hoy en día es una exigencia a nivel gubernamental.</p> <p>El diagnóstico de hoy en día es la plataforma tecnológica que sustenta el SENCE, a la luz de distintos estudios realizados y frente a la imposibilidad de atender los distintos requerimientos de las áreas usuarias de los sistemas, se puede concluir que las aplicaciones, entendiéndose por ello el conjunto de software, hardware, modelo de datos, etc., se encuentran obsoletas, no pudiendo atender de manera óptima las operaciones que requiere el SENCE para un desempeño eficiente. Por otra parte, la estrategia con la que se han ido diseñando cada una de las aplicaciones ha generado una individualización de cada nicho, sin contar con una integración total del negocio, con lo cual se genera mayores tiempos en las operaciones y en la obtención de información, que se requiere tanto para las áreas operacionales, áreas de estudios, y reportes a nivel de dirección.</p> <p><u>Descripción del Proyecto</u> Con todo lo expuesto, se ha decidido modificar los Sistemas Informáticos, cambiándolo por un nuevo Sistema Integrado para SENCE (SISE), que cuente con mejores y más modernas tecnologías, de modo de garantizar un desempeño eficiente en sus operaciones y a su vez un sistema que sea capaz de sostenerse en el tiempo.</p> <p>El Nuevo Sistema Informático debe satisfacer las necesidades operacionales con un horizonte de mínimo 5 años (proyección general de los sistemas) y que cumpla entre otras con las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reusabilidad: Capacidad de utilizar un mismo componente en contextos diferentes.</li> <li>- Modularidad: Capacidad de particionar algo complejo y difícil de manejar, en partes más sencillas y fáciles de manejar.</li> <li>- Parametrización: Capacidad de solo cambiar variables para incorporar nuevos requerimientos funcionales.</li> <li>- Interoperabilidad: Condición mediante la cual sistemas heterogéneos pueden intercambiar procesos o datos, permitiendo que los usuarios tengan un acceso completo a la información</li> </ul>

	<p>disponible.</p> <p>Las etapas del proyecto a desarrollar son las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecimiento del Proyecto.</li> <li>2. Análisis y Diseño de Sistemas</li> <li>3. Construcción e implementación de solución/transición/migración.</li> <li>4. Marcha Blanca.</li> </ol> <p>Es importante destacar que en estos momentos SENCE se encuentra en la etapa de diseño del sistema integrado.</p> <p>Se adjuntan en documentos, proyecto de capacitación para el Sistema y objetivos y resultados esperados.</p> <p>Marzo 2007:</p> <p>Respecto a la última observación, el citado sistema (SISE) no se logró implementar debido a que a través de la licitación pública realizada las propuestas recibidas fueron inadmisibles, no cumpliendo con los requerimientos del Servicio. Dicha licitación se declaró desierta. Para el año 2007 se realizará una Evaluación de los requerimientos de acuerdo a los nuevos lineamientos estratégicos.</p> <p><u>Calificación:</u> No cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Pendiente hasta que se informe de la implementación del nuevo Sistema Informático Integrado (SISE) que permita apoyar la gestión regional e interactuar con otras agencias públicas.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  Informe base del programa FONCAP  Términos de Referencia para la contratación de un consultor.  Informe base del programa Franquicia Tributaria  Informe base del programa Proempleo Chile Solidario  Informe base del Proempleo Regular  Informe proceso de negocio FONCAP  Informe proceso de negocio Franquicia Tributaria  Informe proceso de negocio Proempleo Chile Solidario  Informe proceso de negocio Proempleo regular  Informe del Proyecto SISE (Sistema integrado)  Informe de capacitación (Sistema integrado)  Presentación en power point del Proyecto de Sistema Informático Integrado SISE</p>
<p>Elaborar Informe final evaluación PNB.</p>	<p>Informe final de evaluación del PNB realizado. Se adjunta archivo con informe y resumen ejecutivo del mismo con las principales recomendaciones del programa.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (Diciembre 2006)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  Resumen Ejecutivo Final</p>
<p>Implementar sistema contable por centro de costos vinculado al desarrollo del SIGFE.</p>	<p>Dentro de las virtudes con las que cuenta el Sistema de Información para la Gestión Financiera del Estado "SIGFE", se encuentra la de trabajar con variados tipos de Catálogos, siendo uno de ellos el de Unidades Demandantes (Centros de Costos), lo que nos ha permitido, durante este mes en producción, trabajar tanto la distribución del presupuesto como su ejecución a este nivel, asociando cada gasto efectuado a un Centro de Costo determinado. Para verificar lo anterior, adjunto a este documento se encontrará el listado de Unidades Demandantes configuradas para el año 2006 y un Balance de Comprobación y de Saldos a nivel de Catálogo Unidad Demandante con la ejecución del mes de Enero.</p> <p>Se adjuntan pantallas de aplicación del SIGFE.</p> <p>(29 de agosto)</p> <p>A la fecha están en funcionamiento los centros de costos que se definieron para el año</p>

presupuestario 2006. Los cuales permiten generar información relevante para la toma de decisiones de la ejecución presupuestaria y, permiten un ordenamiento de la estructura de costos del presupuesto institucional, esto forma parte de la primera etapa de implementación del sistema contable, considerando su funcionamiento se inicio a partir de enero del presente año.

Para reforzar el funcionamiento de este sistema, en la segunda etapa se esta planificando la incorporación de nuevos centros de costos que representen de mejor manera los productos estratégicos del Servicio. El mejoramiento del catálogo (que se refiere a las unidades demandantes), se implementará a partir del ejercicio presupuestario 2007, esto para no distorsionar los resultados contables del 2006.

Marzo 2007:

De la experiencia obtenida en la ejecución presupuestaria del año 2006, se pudo deducir que la utilización de un gran número de centros de costo o unidades demandantes fue altamente complejo para la unidad de presupuestos pues se traduce en un mayor número de requerimientos y un manejo más dificultoso del sistema, lo que conlleva a un mayor porcentaje de transacciones erróneas y a un alto costo de tiempo.

La situación antes descrita ha ido en franca mejoría pues en el actual periodo se ha utilizado una estructura de centros de costo más simplificada en que se han homologado y fusionado centros de costo que durante el ejercicio anterior, en forma separada, no generaban información relevante y su presencia sólo contribuía a hacer más complejos los procesos y el análisis de la información.

De esta manera se puede tener una estructura de requerimientos menor que permite un mayor control sobre el gasto, una mejor planificación del uso de los recursos y la utilización más eficiente del recurso tiempo empleado en los procesos financiero-contables asociados al sistema, que se fortalecería con la descentralización gradual de la gestión.

Calificación: Parcialmente cumplido

Observación: Los medio de verificación no permiten validar que los centros de costos (Unidades Demandantes) estén claramente vinculados a los productos estratégicos del SENCE.

Medios de Verificación:

Impresión de pantallas de aplicación del SIGFE

---

Programa/Institución: Programas de Empleo con Apoyo Fiscal (Sence)  
Año Evaluación: 2004  
Fecha del Informe: Jueves, 24 de Mayo de 2007 16:44:36

---

Compromiso	Cumplimiento
<p>Implementar el uso del Sistema Bolsa Nacional de Empleo para todas las transacciones de intermediación laboral en el resto de las OMIL (100).</p>	<p>A Diciembre del año 2006, un total de 205 Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) tenían habilitado el sistema Bolsa Nacional de Empleo con la instancia de ocupar todas las transacciones (registro o inscripción de personas, registro de vacantes, registro de colocaciones y certificación de beneficiarios para el seguro de cesantía).</p> <p>Además el año 2006 se elaboró un manual sobre el uso de la Bolsa Nacional de Empleo y se difundió a las OMIL, cuyo objetivo es mostrar cómo está estructurado el módulo dedicado al intermediador laboral, cuáles son las funciones que contiene y cuáles son las acciones que debe realizar en el uso del sistema.</p> <p>Del total de 205 OMIL constituidas a diciembre del 2006, un total de 121 OMIL realizaron los 4 procesos (registro o inscripción de personas, registro de vacantes, registro de colocaciones y certificación de beneficiarios para el Seguro de Cesantía), en consecuencia dichas OMIL ejecutaron todas las transacciones de intermediación a través de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE).</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (Diciembre 2006)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Manual sobre uso de la Bolsa Nacional de Empleo. Listado de Intermediadores vigentes, obtenidos a través de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE)</p>

- **Anexo 7: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2006**

Cuadro 8 Cumplimiento PMG 2006												
Áreas de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión								Prioridad	Ponderador	Cumple
		Etapas de Desarrollo o Estados de Avance										
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII			
Recursos Humanos	Capacitación					○				ALTA	12%	✓
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo				○					ALTA	12%	✓
	Evaluación de Desempeño				○					MENOR	5%	✓
	Gobierno Electrónico				○					MEDIANA	7,5%	✓
Planificación / Control / Gestión Territorial Integrada	Planificación / Control de Gestión							○		ALTA	12%	✓
	Auditoría Interna				○					ALTA	12%	×
	Gestión Territorial				○					MEDIANA	7,5%	✓
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público							○		ALTA	12%	×
	Administración Financiero-Contable							○		MEDIANA	7,5%	✓
Enfoque de Género	Enfoque de Género				○					MENOR	5%	✓

Porcentaje Total de Cumplimiento: 76%



---

Sistemas Eximidos / Modificados

Sistemas	Justificación
No existen	

	Cuadro 9 Cumplimiento PMG años 2003 – 2005		
	2003	2004	2005
Porcentaje Total de Cumplimiento PMG	95.5%	76%	92.5%

## • Anexo 8: Transferencias Corrientes<sup>28</sup>

Cuadro 10 Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2006 <sup>29</sup> (M\$)	Presupuesto Final 2006 <sup>30</sup> (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia <sup>31</sup>	Notas
<b>TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO</b>					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo	18,888,191	29,206,423	17,474,852	11,731,571	1
Inversión Real					
Otros					
<b>TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS</b>					
Gastos en Personal	5,240,606	8,222,319	6,705,851	1,516,468	2
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros <sup>32</sup>					
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	<b>24,128,797</b>	<b>37,428,742</b>	<b>24,180,703</b>	<b>13,248,039</b>	

1 diferencia generada por los recursos del transantiago, compromisos de becas, foncap y medidas como; planes de aprendizaje, más trabajo y la metodología de ejecución del programa especial de jóvenes.

2. en este caso la diferencia se genera por los recursos de la medida 25, la que comenzó su ejecución a fines de 2006

<sup>28</sup> Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

<sup>29</sup> Corresponde al aprobado en el Congreso.

<sup>30</sup> Corresponde al vigente al 31.12.2006.

<sup>31</sup> Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

<sup>32</sup> Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

## • Anexo 9: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 11 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>33</sup>		Avance <sup>34</sup>	Notas
		2005	2006		
Días No Trabajados Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año } t/12)/ \text{Dotación Efectiva año } t$	0.87	1.53	57	
Razón o Tasa de Rotación de Personal Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	4.76	11.22	236	
Movimientos de Personal					
Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios Jubilados año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0.73	0	N/A	
• Funcionarios fallecidos	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios fallecidos año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0.00	0.32	N/A	
• Retiros voluntarios	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros voluntarios año } t/ \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	3.66	9.62	263	
• Otros	$(\text{N}^\circ \text{ de otros retiros año } t/ \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0.37	1.28	345	
• Tasa de recuperación de funcionarios	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t/ \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t$	1.76	1.57	89	
Grado de Movilidad en el servicio					
Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos y promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0.00	0.00	N/A	
Grado de Movilidad en el servicio					
Porcentaje de funcionarios a contrata recontractados en grado superior respecto del N° de funcionarios a contrata Efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año } t)/(\text{Contrata Efectiva año } t) * 100$	16	11.11	69	

33 La información corresponde al período Enero 2005 - Diciembre 2005 y Enero 2006 - Diciembre 2006.

34 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. Para calcular este avance es necesario, previamente, determinar el sentido de los indicadores en ascendente o descendente. El indicador es ascendente cuando mejora la gestión a medida que el valor del indicador aumenta y es descendente cuando mejora el desempeño a medida que el valor del indicador disminuye.

**Cuadro 11**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>33</sup>		Avance <sup>34</sup>	Notas
		2005	2006		
Capacitación y Perfeccionamiento del Personal Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	119	77.49	65	
Porcentaje de becas <sup>35</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0.00	0.00	N/A	
Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios capacitados año t})$	3.93	1.58	40.20	
Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	4.25	4.25	100	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación del Desempeño<sup>36</sup></li> </ul> Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Lista 1 % de Funcionarios	100	99.63	99.63	
	Lista 2 % de Funcionarios	0.00	0.37	N/A	
	Lista 3 % de Funcionarios	0.00	0.00	N/A	
	Lista 4 % de Funcionarios	0.00	0.00	N/A	

<sup>35</sup> Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

<sup>36</sup> Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

- **Anexo 10: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo**

Cuadro 12 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2006				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>37</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>38</sup>
1. Gabinete	22	8	95,8%	4%
2. Depto. Jurídico y Fiscalización	17	3	93,5%	4%
3. Depto. Capacitación en Empresas	16	3	100%	4%
4. Unidad de Procesos y Sistemas	8	6	99,7%	4%
5. Depto. de Programas Sociales	10	3	99,4%	4%
6. Depto. de Empleo	7	3	100%	4%
7. Depto. Adm. Y Finanzas	32	5	100%	4%
8. D. Regional de Tarapacá	11	5	100%	4%
9. D. Regional de Antofagasta	12	5	99,2%	4%
10. D. Regional de Atacama	10	5	100%	4%
11. D. Regional de Coquimbo	13	5	100%	4%
12. D. Regional de Valparaíso	22	5	99,4%	4%
13. D. Regional del L. B. O'Higgins	8	5	100%	4%
14. D. Regional del Maule	14	5	100%	4%
15. D. Regional del Bío Bío	19	5	99,8%	4%
16. D. Regional de La Araucanía	13	5	100%	4%
17. D. Regional de Los Lagos	11	5	100%	4%
18. D. Regional de Aysén	7	5	99,8%	4%
19. D. Regional de Magallanes	6	5	98,6%	4%
20. D. Regional Metropolitana	44	5	90%	4%

<sup>37</sup> Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

<sup>38</sup> Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

---

- **Anexo 11: Proyectos de Ley**

BOLETÍN: 3507-13. Proyecto que crea el Sistema Nacional de Competencias Laborales.

Descripción: Con este proyecto se busca reconocer las competencias y aprendizaje previos de las personas independiente de la forma en que lo hayan adquirido. Ello, permitirá que los trabajadores mejoren su empleabilidad por la vía de visibilizar en el mercado laboral sus competencias y habilidades, las cuales estarán certificadas por organismos habilitados y legitimados para ello. Asimismo, permitirá articular estas certificaciones en un sistema de formación permanente, de manera que sean equivalentes a módulos de capacitación o formación técnico-profesional, lo que permitirá que cada trabajador pueda ir diseñando su itinerario de formación.

Fecha de ingreso: miércoles 21 de abril de 2004

Estado de tramitación: Segundo trámite Constitucional (Senado), ingresado el miércoles 7 de marzo de 2007, a la Comisión de Trabajo del Senado con indicaciones del Ejecutivo.

Beneficiarios directos: Trabajadores del país que no han tenido acceso a la educación formal y que han desarrollado destrezas, competencias y habilidades en el trabajo y que actualmente no tienen posibilidad que esas competencias sean reconocidas por el Sistema de Educación Tradicional.