

# BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2012

MINISTERIO DEL TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL

SERVICIO NACIONAL DE  
CAPACITACIÓN Y EMPLEO

## Índice

1. Carta Presentación de Ministra del Trabajo y Previsión Social.....	3
2. Resumen Ejecutivo Servicio .....	4
3. Resultados de la Gestión año 2012 .....	6
3.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2012 y la Provisión de Bienes y Servicios.....	6
4. Desafíos para el año 2013.....	16
5. Anexos.....	18
Anexo 1: Identificación de la Institución .....	19
a) Definiciones Estratégicas .....	19
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio.....	22
c) Principales Autoridades.....	22
Anexo 2: Recursos Humanos.....	23
Anexo 3: Recursos Financieros.....	30
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2012.....	40
Anexo 5: Compromisos de Gobierno .....	44
Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2012.....	46
Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo .....	47
Anexo 8: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.....	49
Anexo 9: Premios o Reconocimientos Institucionales .....	50

# 1. Carta Presentación de Ministra del Trabajo y Previsión Social

Durante el 2012 el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo estuvo enfocado en mejorar la calidad y pertinencia de la oferta de capacitación y en potenciar las competencias laborales de los capacitados, orientando las capacitaciones a la demanda de los sectores productivos y evaluando la oferta y desempeño de los proveedores de capacitación.

Para el logro de este objetivo se destacan principalmente los programas Sectoriales de oficios (Formación para el Trabajo Sectoriales), donde una industria específica define la demanda de perfiles ocupacionales, y la creación de Fichas Curriculares de Capacitación, basadas en el enfoque de unidades de competencia laboral. Durante el 2012 se licitaron los programas sectoriales de Transporte, Montaje, Minería, Forestal y Acuícola con 4.500 cupos adjudicados y para el 2013 se espera cubrir los sectores Forestal, Turismo, Metal Mecánica, Logística y Agricultura-Ganadería, con más de 12.000 cupos para capacitación. Por otro lado, se han actualizado e incorporando nuevos planes formativos de capacitación que pretenden orientar la compra de programas de capacitación.

El Servicio también ha estado enfocado en mejorar su modelo de gestión de programas a través de diversas iniciativas que se han ido materializando a través de la instalación al interior del Servicio de la Unidad Ejecutora del préstamo BID-MTPS. Dicho proyecto surge como respuesta al diagnóstico institucional llevado a cabo el 2011 por la Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral, cuyo objetivo principal es velar por que se instalen las principales recomendaciones detectadas en la revisión de los procesos de negocio y gestión interna, para mejorar la focalización de los programas y su impacto en la empleabilidad de las personas que acceden a los programas de SENCE.

Igualmente se ha avanzado satisfactoriamente en el cumplimiento de los Compromisos de Gobierno, se ha entregado un apoyo integral a instituciones sin fines de lucro especializadas en capacitar a jóvenes vulnerables, a través de la Línea Registro Especial del Programa Capacitación en Oficios, que ofrece un modelo integral de capacitación, lo que permitió que durante el 2012, 6.053 jóvenes fueran capacitados. En materia de empleo, desde octubre del 2012 SENCE tuvo la misión de implementar el Subsidio al Empleo de la Mujer, destinado a mujeres trabajadoras de los sectores socioeconómicamente más vulnerables, gracias a esta iniciativa 80.375 trabajadoras recibieron el beneficio y han mejorado sus ingresos, reforzando con ello el compromiso de este Ministerio por facilitar el acceso al trabajo de mujeres vulnerables.


EVELYN MATTHEI FORNET  
MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

## 2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) es un servicio público descentralizado del Estado que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Tiene presencia a nivel nacional, con la Dirección Nacional ubicada en Santiago y representación en las 15 capitales regionales a través de las Direcciones Regionales. La dotación de personal de SENCE alcanza los 506 funcionarios, de los cuales un 45% corresponde a hombres y un 55% a mujeres.

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

Sus principales funciones son:

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

Para cumplir con dicha misión y funciones el Servicio ejecuta Programas de Capacitación y Empleo y debe además resguardar la adecuada utilización de los recursos públicos que le son transferidos para ejecutar los distintos programas, mediante fiscalizaciones a empresas y OTEC.

Durante el año 2012 se ejecutaron programas de capacitación y empleo que tenían continuidad de años anteriores y a su vez programas nuevos, tales como: Programa Organismos Técnicos de Capacitación en Oficios y el Subsidio al Empleo de la Mujer. Destaca también la incorporación en el Programa de Capacitación en Oficios la línea de Proyectos Sectoriales, los cuales están focalizados hacia sectores productivos a través de la articulación directa con sus representantes, generando perfiles ocupacionales que requieren de más horas de capacitación y Organismos Técnicos de

Capacitación que entreguen una oferta de cursos acreditada bajo los estándares de calidad de los sectores productivos. La inversión en capacitación fue de M\$ 41.314.225 que permitió capacitar a 77.980 personas<sup>1</sup>, respecto al 2011 se aumenta en un 5% el monto para capacitación, incrementando con ello las horas de los cursos de capacitación, más que la cantidad de personas. Igualmente, a través de la Franquicia Tributaria 978.554 personas realizaron un curso de capacitación, que involucró una inversión pública de M\$ 95.946.728, superior en un 10% al monto de inversión pública logrado durante el 2011.

En el caso de los programas de empleo el gasto fue de M\$54.681.796, cifra superior en un 15% respecto al año anterior, lo que se traduce en 58.413 personas colocadas en un puesto de trabajo, superando ampliamente la cifra de 42.878 colocados del 2011. Del mismo modo, 70.138 jóvenes recibieron el Subsidio al Empleo Joven, y 80.375 mujeres el Subsidio al Empleo de la Mujer, en ambos casos se beneficiaron a trabajadores vulnerables de nuestro país.

En términos generales, la ejecución del presupuesto de los programas del Servicio alcanza un 94,6%. En cuanto a las coberturas de programas de capacitación y empleo se logra un 94.4% respecto a los cupos asignados, afectada principalmente por el Programa Capacitación en Oficios, dada la compleja labor que conlleva la validación de los perfiles que se requieren para definir los cursos de capacitación de los proyectos sectoriales, proceso necesario, no obstante, para asegurar la empleabilidad de los beneficiarios.

Dentro de los principales desafíos para el 2013, se destaca:

- Programa Capacitación en Oficios: Con un presupuesto asignado de M\$39.699 se estima capacitar en oficios a 32.000 personas, de manera que mejoren sus condiciones de empleabilidad.
- Conformación de Consejos de Competencias Sectoriales: con el fin de mejorar la pertinencia de la capacitación, para el 2013 se espera avanzar en la conformación de estos consejos que deben estar conformados por las empresas y trabajadores del sector, los que en conjunto, deben señalar las brechas de capital humano y perfiles ocupacionales que el sector necesita.
- Cambios en la Gestión Interna del Servicio: a partir de la revisión del mapa de objetivos estratégicos, se implementarán cuadros de mando integral o balanced scorecards para los directivos de la organización y reportes que entregaran información relevante de las distintas áreas de SENCE.

  
**JUAN BENNETT URRUTIA**  
**DIRECTOR NACIONAL (S)**  
**SENCE**

### 3. Resultados de la Gestión año 2012

#### 3.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2012 y la Provisión de Bienes y Servicios.

En términos globales, la ejecución del presupuesto de los programas del Servicio alcanza un 94,6%, lo que equivale a una inversión total de M\$ 100.660.937.

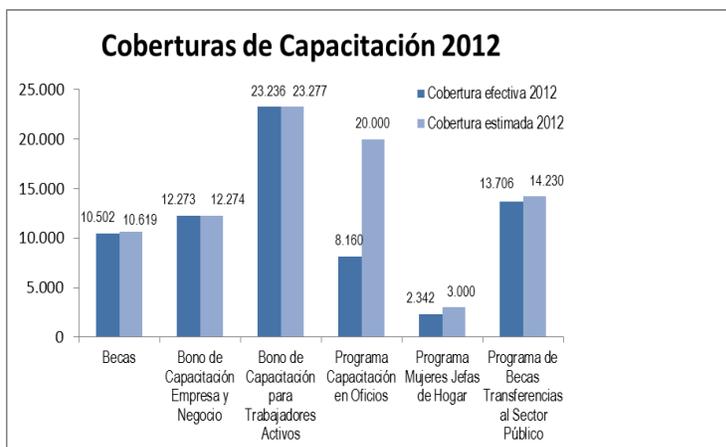
En cuanto a las coberturas de programas de capacitación y empleo se logra un 94.4% respecto a los cupos asignados, esto se traduce en que 142.192 personas participaron de algún programa de SENCE. El detalle de la ejecución en términos de presupuesto y cobertura para los programas de capacitación y empleo se muestra en la siguiente tabla:

AÑO 2012	Cupos Asignados	Cupos ejecutados	% Cupos Ejecutados	Presupuesto Asignado	Presupuesto Ejecutado	% Presupuesto Ejecutado
<b>Programas de Capacitación</b>						
Becas	10.619	10.502	98,9%	1.654.599	1.573.579	95,1%
Bono de Capacitación Empresa y Negocio	12.274	12.273	100,0%	3.687.125	3.343.175	90,7%
Bono de Capacitación para Trabajadores Activos	23.277	23.236	99,8%	7.914.720	7.456.437	94,2%
Programa Capacitación en Oficinos	20.000	8.160	40,8%	28.513.898	23.812.877	83,5%
Programa Mujeres Jefas de Hogar	3.000	2.342	78,1%	2.313.000	2.243.000	97,0%
Programa de Becas Transferencias al Sector Público	14.230	13.706	96,3%	2.885.157	2.885.157	100,0%
<b>SUB TOTAL</b>	<b>83.400</b>	<b>70.219</b>	<b>84,2%</b>	<b>46.968.499</b>	<b>41.314.225</b>	<b>88,0%</b>
<b>Programas de Empleo</b>						
Programa de Formación en el Puesto de Trabajo	8.420	7.761	92,2%	7.907.619	7.906.247	100,0%
Bono de Intermediación Laboral	3.572	3572	100,0%	790.484	790.460	100,0%
Programa de Intermediación Laboral	41.625	47.080	113,1%	3.700.800	3.598.230	97,2%
Subsidio al Empleo - LEY 20.338	no aplica	no aplica	no aplica	38.420.000	38.420.001	100%
Subsidio al Empleo de la Mujer- LEY 20.595	no aplica	no aplica	no aplica	3.966.857	3.966.858	100%
<b>SUB TOTAL</b>	<b>53.617</b>	<b>58.413</b>	<b>108,9%</b>	<b>54.785.760</b>	<b>54.681.796</b>	<b>99,8%</b>
<b>Otros Programas</b>						
Certificación de Competencias Laborales	14.231	13.560	95,3%	1.984.441	1.984.440	100,0%
Programa Organismos Técnicos de Capacitación en Oficinos	no aplica	no aplica	no aplica	2.688.646	2.680.476	99,7%
<b>SUB TOTAL</b>	<b>14.231</b>	<b>13.560</b>	<b>95,3%</b>	<b>4.673.087</b>	<b>4.664.916</b>	<b>99,8%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>151.248</b>	<b>142.192</b>	<b>94,0%</b>	<b>106.427.346</b>	<b>100.660.937</b>	<b>94,6%</b>

El análisis de los resultados del Servicio se muestra a continuación por cada uno de los productos estratégicos de SENCE:

### **Capacitación**

Este producto estratégico está alineado al Objetivo Estratégico de “Mejorar la calidad y pertinencia de la oferta de capacitación y en las competencias que recibe el trabajador, orientándola a la demanda de los sectores económicos productivos.



A través de las distintas líneas presupuestarias de capacitación SENCE capacitó a 70.219 personas, con un porcentaje de cumplimiento de personas inscritas en un curso de capacitación, respecto de la meta asignada, de un promedio del 99% para Becas, Bonos, Mujer Trabajadora Jefa de Hogar y Transferencias al Sector Público. El Programa Capacitación en Oficios alcanzó un 41% de cumplimiento, dado el retraso que tuvo la línea sectorial en la validación de los perfiles definidos por los sectores productos, la cual comenzó a ser ejecutada este año.

En cuanto a los aspectos relevantes de la Ley de Presupuesto 2012, cabe destacar el aumento de la cobertura del Programa de Capacitación en Oficios, orientado a personas desocupadas entre 18 y 65 años, pertenecientes a los dos primeros quintiles de ingreso, en donde la ejecución presupuestaria alcanzó un 84% de ejecución, lo que equivale a una inversión de M\$23.812.877. Este programa contempla dos líneas: Registro Especial y Proyectos Sectoriales. A través de la Línea Registro Especial, se ejecutan los cursos a través del Registro Especial de Organismos Técnicos de Capacitación, que está siendo ampliado para incorporar a más personas. Los resultados de este programa en los últimos 3 años son los siguientes:

<b>Coberturas efectivas Capacitación en Oficios (Línea Registro Especial)</b>		
<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
4.069	5.544	6.053

Igualmente, desde el 2012 con el fin de mejorar la empleabilidad de las personas, se incorpora la Línea de Proyectos Sectoriales, dirigida a personas entre 18 y 60 años, que pertenezcan a los dos primeros quintiles de ingreso y cuyo objetivo es generar competencias laborales en las personas vulnerables, con el propósito de aumentar la posibilidad de encontrar un empleo de calidad, de

acuerdo a requerimientos concretos de los sectores productivos. Como resultado se desarrollaron 5 proyectos para los sectores: Minería, Montaje, Forestal, Acuícola y Transporte, a través de dichos proyectos se adjudicaron 4.500 cupos. En términos de cobertura, el Programa Capacitación en Oficios, incluyendo las dos líneas ya mencionadas, durante el 2012 ejecutó un 40% de la cobertura, es decir, 8.160 cupos de un total de 20.000<sup>1</sup>, dado el complejo proceso de validación de los perfiles que se requieren para definir los cursos de capacitación de los proyectos sectoriales, proceso necesario no obstante, para asegurar la empleabilidad de los beneficiarios. La demanda de mano de obra que tienen estas áreas productivas, son especializadas y por ende superan los ingresos mínimos por trabajador. En este sentido se hace necesario entregar cursos de capacitación de complejidad y de esta forma asegurar el ingreso a un puesto de trabajo junto con ingresos mayores.

Por otra parte, a partir de la Evaluación realizada por la Comisión Larrañaga al Sistema de Capacitación, se concluye que debe haber un cambio en el enfoque de la capacitación, tendiendo a un mayor impacto en la empleabilidad, sobretudo de las personas más vulnerables, se decide que el énfasis estará en la calidad de la capacitación y no en la cantidad, entregando recursos para que los Organismos Técnicos de Capacitación mejoren sus estándares y se aumente la cantidad de horas de los cursos de capacitación. Sin embargo, a pesar de la eliminación de la meta de 5 millones de capacitados en el período 2010 – 2014 el Servicio fue capaz de cumplir en un 97% con respecto a la meta de capacitados definida en el Formulario H de la Ley de Presupuestos, como se muestra a continuación:

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Efectivo 2012	Meta 2012	Cumple SI/NO <sup>2</sup>	% Cumplimiento <sup>3</sup>
Capacitación	Porcentaje de personas que realizan un curso de capacitación a través de los productos estratégicos de SENCE, en relación al total de la meta Presidencial establecida para el año 2012	$(\text{Número de personas que realizan un curso de capacitación año } t / \text{Total meta Presidencial año } t) * 100$	88.6% <sup>4</sup> $(1151287.0 / 1300000.0) * 100$	91.2% $(1185568.0 / 1300000.0) * 100$	SI	97.00%

<sup>1</sup> La meta se definió para ambas Líneas: Registro Especial y Proyectos Sectoriales

<sup>2</sup> Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2012 es igual o superior a un 95% de la meta.

<sup>3</sup> Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2012 en relación a la meta 2012.

<sup>4</sup> Dentro de esta cifra se consideran todas las capacitaciones realizadas por el Servicio, tanto con presupuesto propio, como a través de la Franquicia Tributaria.

Dentro del producto estratégico Capacitación podemos encontrar otros programas relevantes:

**Becas:** A través de esta línea se capacitaron 10.502 personas de sectores vulnerables de la población para mejorar su empleabilidad y condiciones de acceso al trabajo, cumpliendo en un 99% la meta. Dentro de esta línea se encuentran los Programas Becas Fondo Cesantía Solidario, Becas de Apresto Laboral y Mujer Minera.

En cuanto a la ejecución de su presupuesto, éste aumentó en un 94% respecto al presupuesto inicial de M\$854.849, incrementándose a M\$1.654.599, dada la inyección de recursos para financiar programas de apresto laboral, con la finalidad de facilitar la reinserción laboral de las personas cesantes y que tengan un bajo índice de empleabilidad, por otra parte, se incluye un fondo especial para financiar becas de capacitación en oficios del sector minero, preferencial para mujeres.

Programas Línea Becas	Presupuesto Asignado M(\$)	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución	Cupos Asignados	Cupos efectivos	% Avance
Becas Fondo de Cesantía Solidario	854.804	805.702	94%	3.469	3.361	97%
Becas Apresto	99.795	99.795	100%	6.650	6.650	100%
Becas Mujer Minera	700.000	668.082	95%	500	491	98%
<b>Totales</b>	<b>1.654.599</b>	<b>1.573.579</b>	<b>95%</b>	<b>10.619</b>	<b>10.502</b>	<b>99%</b>

**Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios:** Aumentar la productividad del negocio de micro y pequeños empresarios, a través de herramientas de capacitación para potenciar su capacidad de gestión. Concretamente es un certificado que permite a un(a) dueño(a), representante legal o socio de las microempresas y pequeñas empresas, seleccionar un curso de capacitación en el área que elija o asistencia técnica en capacitación con una institución a su elección, dentro de una lista definida con oferta pertinente a nivel regional. Es importante señalar que el beneficiario aporta hasta un 20% (copago) del valor total del curso elegido, el cuál será devuelto al término del curso, condicional a la aprobación y cumplimiento de la asistencia exigida. El programa tuvo un 100% de cumplimiento respecto de la meta, equivalente a 12.273 bonos que recibieron micro y pequeños empresarios.

**Bono de Capacitación para Trabajadores Activos:** El objetivo del programa es atender las necesidades de capacitación de los trabajadores, tendientes a mejorar su empleabilidad, condiciones laborales y movilidad laboral. Concretamente es un certificado que permitirá a una persona seleccionar un curso de capacitación en el área y con la institución de su elección, dentro de una lista definida con oferta pertinente a nivel regional. Es importante señalar que el beneficiario

aporta hasta un 20% (copago) del valor total del curso elegido, el cuál será devuelto al término del curso condicional a la aprobación y cumplimiento de la asistencia exigida.

Para este año el programa tuvo resultados favorables con 99% de cumplimiento respecto de la meta, que se traduce en 23.236 personas matriculados en un curso de capacitación que ellos decidieron para mejorar su empleabilidad. Igualmente, para el 2012 se solicitaron más recursos para cubrir la alta demanda del programa, por sobre lo esperado que tuvo en los primeros 4 meses desde su apertura, dicho incremento fue de 23% sobre el presupuesto inicial de M\$6.414.720.

## **Empleo**

El producto estratégico Empleo, vinculado principalmente al objetivo estratégico de “Desarrollo e implementación de canales de acceso más efectivos de los trabajadores al mercado laboral mediante la consolidación de un sistema público-privado de intermediación laboral”, también tuvo resultados satisfactorios en términos de cumplimiento de los cupos de colocaciones definidas. SENCE a través de este producto colabora con la prioridad gubernamental de “Crear un millón de empleos durante el período de Gobierno”.

En el Formulario H de la Ley de Presupuestos 2012 se comprometió el indicador “Porcentaje de personas colocadas en el mercado del trabajo (a través del Programa Formación en un Puesto de Trabajo, Programa de Intermediación Laboral y Bono de Intermediación Laboral), respecto del total de la población desocupada”, con los siguientes resultados:

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Efectivo 2012	Meta 2012	Cumple SI/NO <sup>5</sup>	% Cumplimiento <sup>6</sup>
Empleo	Porcentaje de personas colocadas en el mercado del trabajo (a través del Programa Formación en un Puesto de Trabajo, Programa de Intermediación Laboral y Bono de Intermediación Laboral), respecto del total de la población desocupada	$(N^{\circ} \text{ de personas colocadas en el mercado del trabajo en el año } t / N^{\circ} \text{ total de personas desocupadas en el año } t) * 100$	16.3% $(82574.0 / 506815.0) * 100$	15.5% $(88876.0 / 574230.0) * 100$	SI	105.00%

<sup>5</sup> Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2012 es igual o superior a un 95% de la meta.

<sup>6</sup> Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2012 en relación a la meta 2012.

Los resultados globales de este producto estratégico son:



Los programas de empleo tuvieron en promedio un 102% de colocaciones efectivas respecto las programadas. Destaca el Programa de Intermediación Laboral OMIL con un 113% de colocaciones realizadas respecto de la meta.

El Programa Formación en el Puesto de Trabajo ejecutó sus 3 líneas: Jóvenes, Mayores de 50 y Mujeres. La Línea Jóvenes tuvo un resultado inferior al esperado con un 89%, ya que la duración de los contratos fue menor a la esperada y por tanto se redujo la cobertura efectiva.

Como una de las prioridades gubernamentales de los programas de empleo, se crea Subsidio al Empleo a la Mujer, que responde a las políticas públicas que buscan apoyar la generación de empleos y su mejoramiento. Con este subsidio la trabajadora recibe un bono adicional calculado según su nivel de ingresos y el empleador recibe un aporte para incentivar la contratación de mujeres de sectores más vulnerables. Esta iniciativa se inserta en la creación del Ingreso Ético Familiar, anunciado en el discurso presidencial del año 2012, a cargo del Ministerio de Desarrollo Social, que solicita a SENCE la implementación del subsidio, a partir de la positiva experiencia de la puesta en marcha del Subsidio al Empleo Joven. El Subsidio al Empleo a la Mujer está dirigido a mujeres trabajadoras dependientes e independientes, que tengan entre 25 y 60 años de edad y que pertenezcan al segmento del 30% socioeconómicamente más vulnerable de la población. Su ejecución comenzó en octubre y como resultado 80.375 mujeres recibieron este beneficio a lo largo del país, con un presupuesto asignado de M\$3.966.857.

Asimismo se presenta el desempeño de otros programas de empleo relevantes ejecutados el año 2012, según sus objetivos:

#### **Programa de Formación en el Puesto de Trabajo:**

El objetivo de este programa es insertar en un puesto de trabajo a las personas desocupadas, cesantes, que buscan trabajo por primera vez, mediante una bonificación a empresas y desarrollar competencias en el oficio que realicen entregando capacitación en el puesto de trabajo, mediante un subsidio a la capacitación.

El año 2012 este programa se ejecutó en distintas líneas según los siguientes rangos etarios:

- Jóvenes desocupados de 15 a 24 años
- Mujeres desocupadas entre 25 y 60 años
- Hombres desocupados entre 50 y 65 años

En términos globales el programa logró un 92% de cumplimiento en relación a la meta programada, con 7.761 personas colocadas en un puesto de trabajo, de ellos 5.626 corresponden a la Línea Jóvenes, 1.838 a la Línea Mujeres y 297 a la Línea Mayores de 50 años.

El presupuesto de este programa tuvo una disminución del 36% en relación al presupuesto inicial de M\$12.275.862, dado que la duración estimada para los contratos era de 12 meses para la Línea Jóvenes Aprendices, no obstante, el promedio real de duración de contratos fluctuó entre los 9 y 10 meses, lo que conllevó un superávit de recursos;

#### **Programa de Intermediación Laboral:**

Este Programa de Fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) forma parte de una iniciativa que busca fortalecer el sistema público de intermediación, a través del traspaso de recursos y metodologías de trabajo a dichas Oficinas, para lograr la inserción laboral de los(as) beneficiarios(as) en un empleo formal dependiente. Para esto se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Desarrollar actividades que aumenten las posibilidades de inserción de los(as) beneficiarios(as).
- Fortalecer el trabajo en red de las OMIL con los empleadores.
- Facilitar el desarrollo de actividades que permitan el encuentro entre oferta y demanda de trabajo, estableciendo condiciones de operación (recursos humanos, físicos y tecnológicos) adecuados para un sistema de intermediación laboral

En el año 2012, se intermedió y colocó en un puesto de trabajo a un total de 47.080 personas, equivalente a un 113% de cumplimiento de la meta de colocaciones. Del mismo modo, se definió como meta firmar convenios con 314 OMIL, logrando suscribir con 308, logrando en un 98% la meta. De ellas un 95% cumplió con sus metas de gestión, que trata de actividades como capacitaciones a funcionarios/as de las OMIL para gestionar oferta y demanda laboral a través de la Bolsa Nacional de Empleo, visitas a empresas y encuentros empresariales con el fin de difundir el programa y promover la colocación de personas.

#### **Subsidio al Empleo:**

El Subsidio al Empleo para Jóvenes, está creado dentro de la política pública de incentivar la contratación de jóvenes entre 18 y 25 años de edad. El subsidio es entregado directamente a los jóvenes y sus empleadores, quienes deben postular en forma separada. Dicho beneficio será focalizado en aquellos jóvenes que tengan un Puntaje igual o menor a 11.734 puntos en la Ficha de Protección Social, es decir, provenientes del quintil I y II preferentemente.

Este programa se ejecuta por demanda, de modo que no tiene una meta de cupos, no obstante, el año 2012, 70.138 jóvenes recibieron el subsidio y se registraron 64.500 pagos en promedio mensuales a jóvenes trabajadores; asimismo el registro a los empleadores fue de 1.208 pagos en

promedio mensual, quedando pendiente el proceso de re liquidación y pago de subsidio anual que se realiza en agosto del año siguiente. El presupuesto asociado a este programa fue de M\$38.240.000. Dicho presupuesto tuvo una disminución del 7% respecto del presupuesto inicial, dado que en el proceso de liquidación anual, se originó un gasto menor al proyectado inicialmente, esto debido a que un número importante de jóvenes se encuentra en los últimos tramos de renta, percibiendo un monto menor del beneficio y con ello requiriéndose una cantidad menor de presupuesto. Un dato relevante para este programa fue la disminución de reclamos 2012-2011, con una tasa de disminución de reclamos del 42%, lo que se explica producto del mejoramiento de la base de datos del programa que en sus inicios provocó falta de información y reclamos de los beneficiarios.

Finalmente, cabe señalar que el Programa Bono de Intermediación Laboral tuvo un decremento del 66% en su presupuesto inicial de M\$2.313.000, ya que tras la evaluación que realiza tanto el BID como la Comisión Larrañaga, se visualiza que sus posibilidades de impacto real son escasas, dado que se constituyó un número reducido de APIL (Agencias Privadas de Intermediación Laboral) y las que se conformaron, tuvieron un bajo nivel de colocación, dado lo anterior, se decide discontinuar este programa.

### **Otros Programas**

**Programa Organismos Técnicos de Capacitación Oficinos:** Además de los programas de capacitación y empleo, otro aspecto relevante a destacar del 2012 fue la creación del Programa “Organismos Técnicos de Capacitación Oficinos”, que tiene como objetivo fortalecer equipamiento y maquinarias de organismos de capacitación sin fines de lucro debidamente acreditados, aumentando con ello la cobertura del Programa Capacitación en Oficinos. Con un presupuesto asignado de M\$2.688.646 y ejecutado en un 100%, 17 OTEC presentaron proyectos para mejorar su infraestructura, de los cuales 98 fueron aprobados, 26 no adjudicados y 19 rechazados. Como dato relevante podemos señalar que 55,5% de las OTEC vigentes del Registro Especial fueron beneficiadas con recursos de OTEC Oficinos, un total de 42 se encuentran postulando al Registro Especial de OTEC y que 2 se encuentran finalizando el proceso para ser parte de dicho Registro. Este programa tuvo una larga tramitación del decreto que regula su funcionamiento, atrasando con esto su inicio y por ende, la acreditación de nuevos Organismos Técnicos de Capacitación en el Registro Especial y que tuvo una disminución del 90% respecto del presupuesto inicial de M\$5.686.583.

### **Franquicia Tributaria:**

Es un incentivo tributario para que las empresas deduzcan de sus impuestos la inversión que efectúan por concepto de capacitación de sus trabajadores. Los topes franquiciables para las empresas son los siguientes:

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

En el año 2012 se logró capacitar a un total de 978.554 trabajadores, un total de 16.618 empresas utilizaron el instrumento, con un aumento del 3% de empresas respecto del año anterior. Para este año no hubo meta de capacitados, ya que como se señaló anteriormente el foco debe ser la calidad de la capacitación y no la cantidad. Actualmente se encuentra en elaboración un proyecto que reforme el Sistema de Capacitación.

### **Fiscalización**

Otro producto estratégico del Servicio es la fiscalización, la que tiene por finalidad velar por la correcta utilización de los recursos asignados. Durante 2012 se realizaron 13.647 fiscalizaciones (344 documentales y 13.273 en terreno), número que supera la meta programada de 12.300; es decir un 110% de cumplimiento.

El Servicio fiscaliza a los actores del Sistema de Capacitación, para lo cual realiza fiscalización a empresas y OTEC respecto de la oportunidad en que se ejecutan los cursos, que los relatores que imparten los cursos sean autorizados y que no registre alguna multa aplicada por SENCE impaga, entre otros aspectos. Para cumplir con dicho mandato durante el 2012 se utilizaron recursos para comenzar el desarrollo de un sistema informático que soporte la gestión de los fiscalizadores y mejore su gestión, el que culminará el 2013. El sistema permitirá: realizar fiscalizaciones remotas, optimizar el uso de recursos monetarios, mejorar la asignación de cargas de trabajo, entre otros.

### **Resultados de Otros Subtítulos**

Este Servicio también tuvo un importante aumento del Subtítulo 22 de Adquisición de Bienes y Servicios de un 46% sobre el presupuesto inicial de M\$8.148.030, destinado principalmente a desarrollo de sistemas informáticos que apoyen la gestión de los Programas, optimizando con ello la ejecución presupuestaria del Servicio, reduciendo los plazos de procesos de postulación, adjudicación de beneficios y procesos de pagos. Otro gasto relevante asociado a este subtítulo es el Proyecto con el Banco Interamericano del Desarrollo (BID), en donde se han revisado los procesos de provisión de bienes y servicios, focalización de los programas, ejecución e impacto en la

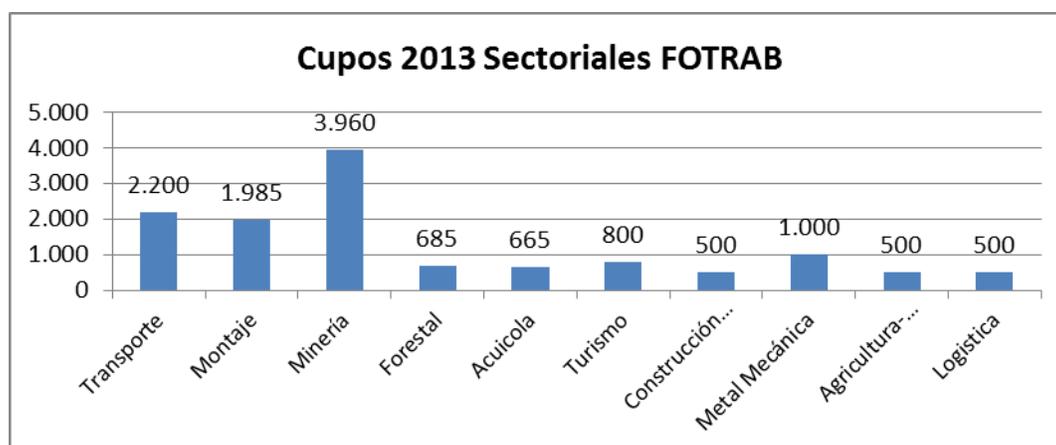
empleabilidad de las personas beneficiarias de los programas de SENCE, y en general una serie de iniciativas que tienen por objetivo fortalecer la institucionalidad.

En tanto, el Subtítulo 29 de Adquisición de Activos incrementó en un 20% el presupuesto inicial de M\$849.720, para realizar cambios tecnológicos en la red, a modo de asegurar la conectividad permanente de los usuarios de SENCE.

## 4. Desafíos para el año 2013

Para el año 2013 SENCE tiene como desafío principal mejorar la pertinencia de la capacitación, asociándola a las necesidades de capital humano de cada uno de los sectores productivos de la economía. En esta línea, se destacan las siguientes iniciativas:

- **Programa de Capacitación en Oficios:** durante el 2013 se licitarán 32.033 cupos de capacitación en oficios con un presupuesto total de \$39.699 millones. Esto corresponde a un alza del 38% del presupuesto asignado a este programa, con respecto al 2012. Por otro lado, un 40% del total de cupos (12.795) corresponden a las líneas sectoriales del programa, las que se enfocan en planes formativos asociados a las necesidades específicas de cada sector. En promedio, cada una de estas capacitaciones tiene un costo promedio de \$1,44 millones, lo que refleja el grado de especialización y calidad de los perfiles asociados. La siguiente figura describe los cupos 2013 por sector.



- **Conformación de los Consejos de Competencia Sectoriales:** en Marzo del 2013 el Consejo Minero hizo entrega de dos productos claves: El Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2012 – 2020 y el Marco de Cualificaciones para la Minería. Este trabajo es el primer paso hacia la conformación de los Consejos de Competencia Sectoriales. Estos consejos deben estar conformados por las empresas y trabajadores del sector, los que en conjunto, deben señalar las brechas de capital humano y perfiles ocupacionales que el sector necesita. SENCE se encuentra trabajando en la conformación de otros Consejos, a través de cooperaciones internacionales (Gobierno Nueva Zelandia, Proyecto Eurososial) y cooperaciones internas (Chile Valora, entre otros).

Paralelamente, se está impulsando una serie de reformas para mejorar la efectividad y eficiencia de los programas del Servicio. Entre estas iniciativas se destacan:

- **Actualización reglamento OTIC (Decreto 122):** se busca hacer más eficiente la gestión de los OTIC, regular mejor el uso de los excedentes de 2do y 3er año, mejorar el sistema de fiscalización, recoger y legitimar buenas prácticas de mercado y eliminar ciertas malas prácticas.
- **Proyecto Gestión de Calidad/Norma 2728:** mejorar los criterios de entrada al registro Nacional de OTEC y mejorar los estándares de supervisión y auditoría de dichos criterios. Los cambios a la Norma 2728 pretenden asegurar que la calidad de los oferentes de capacitación (OTEC) sea la adecuada. Junto con elevar los requisitos de acreditación, ejecución y resultado de la capacitación, se diseñara un proceso de desarrollo de proveedores para que éstos logren alcanzar los nuevos estándares definidos por SENCE.
- **Rediseño Programa Aprendices:** articulación con MINEDUC y sectores productivos para una utilización efectiva de la herramienta y estandarización y redefinición de procesos del componente de evaluación de las capacitaciones.
- **Programa Fortalecimiento OMIL:** consolidación y homologación de equipos de intermediación laboral en cada OMIL suscrita a convenio, lo que estandariza en un mínimo común la calidad de la atención y de la intermediación (antes, cada OMIL tenía 1 o 10 funcionarios, de distintos nivel profesional, ahora tendremos equipos parejos en todo Chile). También se implementará un piloto de intermediación laboral con la creación de una oficina territorial de 2º nivel gestionada por privados a semejanza del modelo inglés
- **Cambios en el Proceso de Fiscalización:** durante el 2012 se desarrolló un detallado diagnóstico de los procesos actuales de fiscalización. Se propone crear un nuevo sistema de fiscalización por riesgos, definiendo variables y criterios estándar a revisar. También se propone combinar fiscalización de terreno con un proceso de pre-fiscalización y un proceso mixto de oficina-terreno.
- **Modernización de la Franquicia Tributaria:** Se aplicará un nuevo manual de evaluación de códigos con estándares de calidad de acuerdo a cada sector y área de capacitación y se implementará un nuevo sistema informático, lo que repercutirá en todos los niveles de la gestión de la franquicia en orden, rapidez, confiabilidad y transparencia.
- **Cambios Gestión Interna del Servicio:** se redefinió el mapa de objetivos estratégicos del Servicio y se crearon 6 cuadros de mando (balanced scorecard) para que los altos directivos del Servicio puedan monitorear el cumplimiento de éstos. Al mismo tiempo se definió un set de reportes de gestión, transversales a toda la institución, para poder monitorear de manera eficiente y oportuna la gestión de los programas que administra el Servicio.

## 5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2012.
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno.
- Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2012.
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.
- Anexo 9: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional.
- Anexo 10: Premios y Reconocimientos Institucionales.

## Anexo 1: Identificación de la Institución

### a) Definiciones Estratégicas

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

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

- Misión Institucional

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

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2012

Número	Descripción
1	Aumento de la cobertura del Programa de Capacitación en Oficios, orientado a personas desocupadas pertenecientes a los dos primeros quintiles de ingreso; jóvenes entre 15 y 29 años, mujeres entre 25 y 49 años y personas mayores de 50 años.
2	Creación del Programa "Organismos Técnicos de Capacitación Oficios" para fortalecer equipamiento y maquinarias de organismos de capacitación sin fines de lucro debidamente acreditados, aumentando con ello la cobertura del Programa Capacitación en Oficios.
3	Incrementar los recursos para las otras líneas de capacitación en los Programa de capacitación Becas al Sector Público (conscriptos de las FFAA, Jóvenes en situación irregular de SENAME, personas con medidas alternativas en Gendarmería); Programa de Intermediación Laboral; el Programa Mujeres Jefas de Hogar; y el Programa Formación en el Puesto de Trabajo.
4	Reasignación de recursos al interior de las líneas de capacitación vigentes, de manera de refocalizar la capacitación principalmente en población vulnerable . .

## - Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Conocer y segmentar a los trabajadores, priorizando los recursos de los programas de empleo y capacitación en grupos vulnerables: jóvenes, mujeres jefas de hogar y adultos mayores de 50 años, para la mejora en su empleabilidad y condiciones de acceso al trabajo.
2	Desarrollo e implementación de canales de acceso más efectivos de los trabajadores al mercado laboral mediante la consolidación de un sistema público-privado de intermediación laboral.
3	Desarrollo e implementación de mejoras en empleabilidad en segmentos objetivos de trabajadores y empresas.
4	Mejorar la calidad y pertinencia de la oferta de capacitación y en las competencias que recibe el trabajador, orientándola a la demanda de los sectores económicos productivos y evaluando la oferta y desempeño de los proveedores de servicios de capacitación.
5	Resguardar la adecuada utilización de los recursos públicos que son transferidos a los distintos Programas, mediante la realización sistemática de auditorías y fiscalizaciones a los procesos de provisión de bienes y/o servicios que son desarrollados por el mismo Servicio o mediante intermediarios (terceros).
6	Excelencia operacional en procesos y sistemas claves de gestión, que apoyada por un proceso de alineamiento estratégico y el desarrollo e implementación de una plataforma tecnológica adecuada, permita gestionar la institución según los propósitos del Servicio.

## - Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

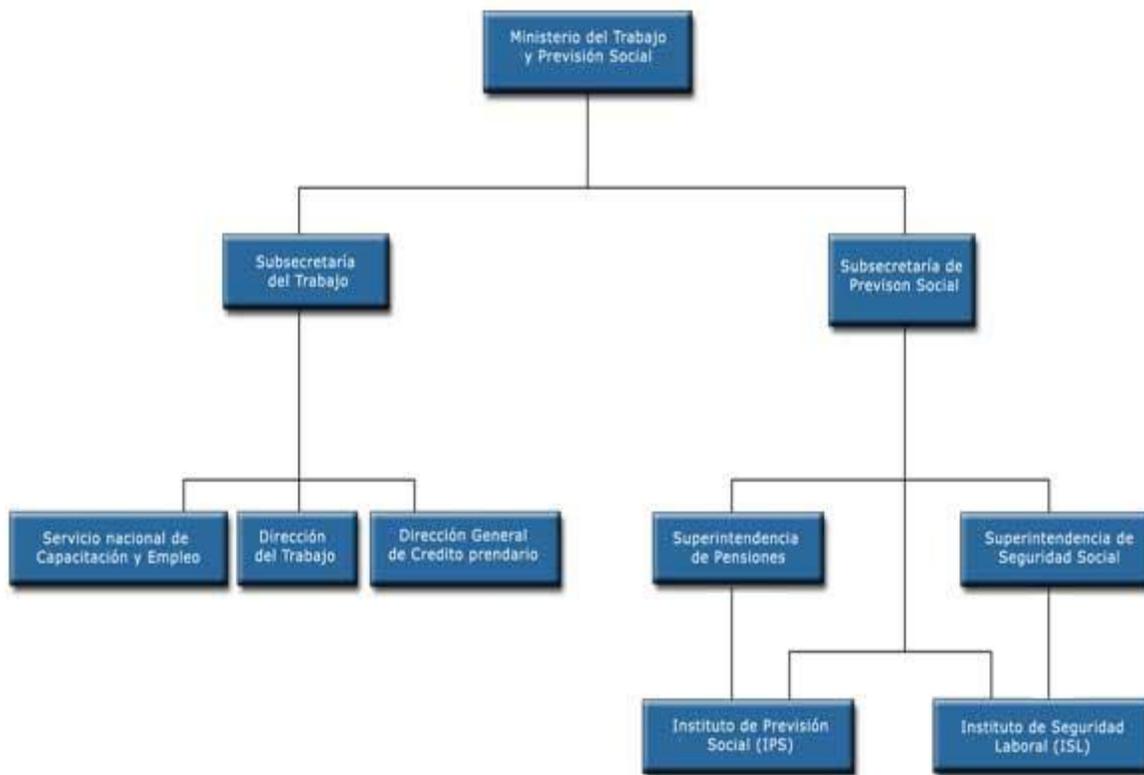
Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
<u>Capacitación:</u>		
1	La Capacitación es uno de los principales objetivos de SENCE, la cual estará enfocada en dos ejes principales para el 2012: 1. Capacitación a Trabajadores Activos y Dueños de Empresas mype: cuyo objetivo es que trabajadores y dueños de microempresas se capaciten, mejorando así sus competencias laborales, condiciones de empleabilidad y generando mayor productividad en las empresas; haciendo uso de los beneficios que entrega el estado para capacitación: Franquicia Tributaria para las grandes, medianas y pequeñas empresas, bono de capacitación para trabajadores dependientes, bono de capacitación para dueños de microempresa, junto con acceso a la certificación de competencias laborales 2. Programas de Capacitación para sectores vulnerables: Entrega capacitación que permite mejorar la empleabilidad de personas con baja calificación.	1,3,4,5 y 6
<u>Programa de Fiscalización:</u>		
2	Tiene por objeto supervigilar el fiel cumplimiento de la Ley N°19.518 y sus modificaciones, a través de los procesos de fiscalización que se realizan a nivel nacional, con el fin último de resguardar los fondos del estado, por concepto de capacitación y empleo, cuyos actores son las empresas, organismos técnicos de capacitación y organismos intermediarios de capacitación.	4,5 y 6
<u>Empleo:</u>		
3	Tiene dos ejes principales:- conectar oferta y demanda de trabajo a través de la implementación un bono de intermediación laboral, el fortalecimiento a las Oficinas Municipales de Intermediación laboral y la implementación de la Bolsa Nacional de Empleo.- potenciar la bonificación para la contratación de personas cesantes, que corresponden al sector vulnerable	1,2,5 y 6

del mercado laboral, y entregar a los trabajadores/as subsidios de capacitación o aumento directo en sus remuneraciones.

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

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

## b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



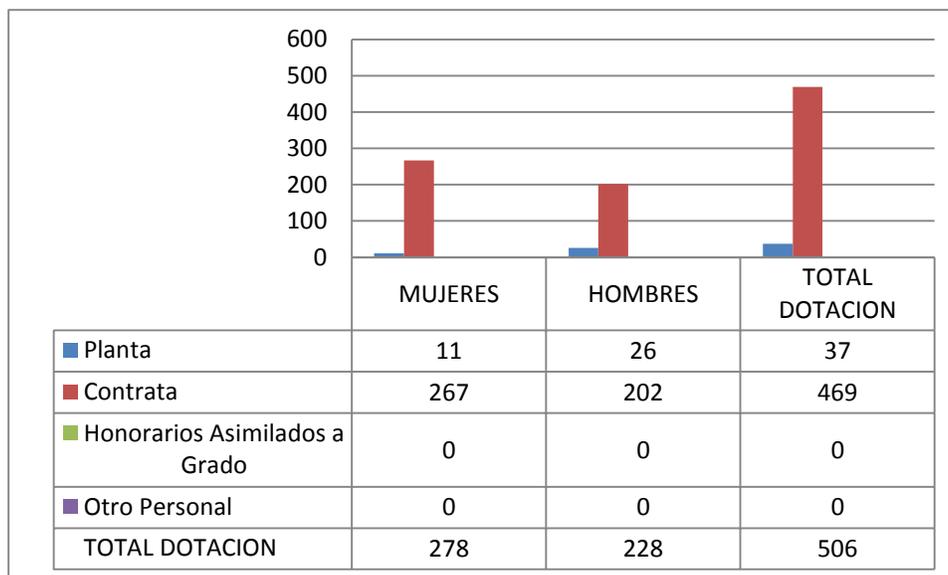
## c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Nacional (PT)	Juan Bennett Urrutia
Jefe Departamento de Administración y Finanzas	Felipe Bravo Coloma
Jefe Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas	Francisco Agüero Larrondo
Jefe Departamento de Capacitación a Personas (PT)	María Soledad Moreno Echeverría
Jefe Departamento Jurídico	Mauricio Velastin Torres
Jefe Unidad de Auditoría Interna	Guillermo Ponce Sandoval

## Anexo 2: Recursos Humanos

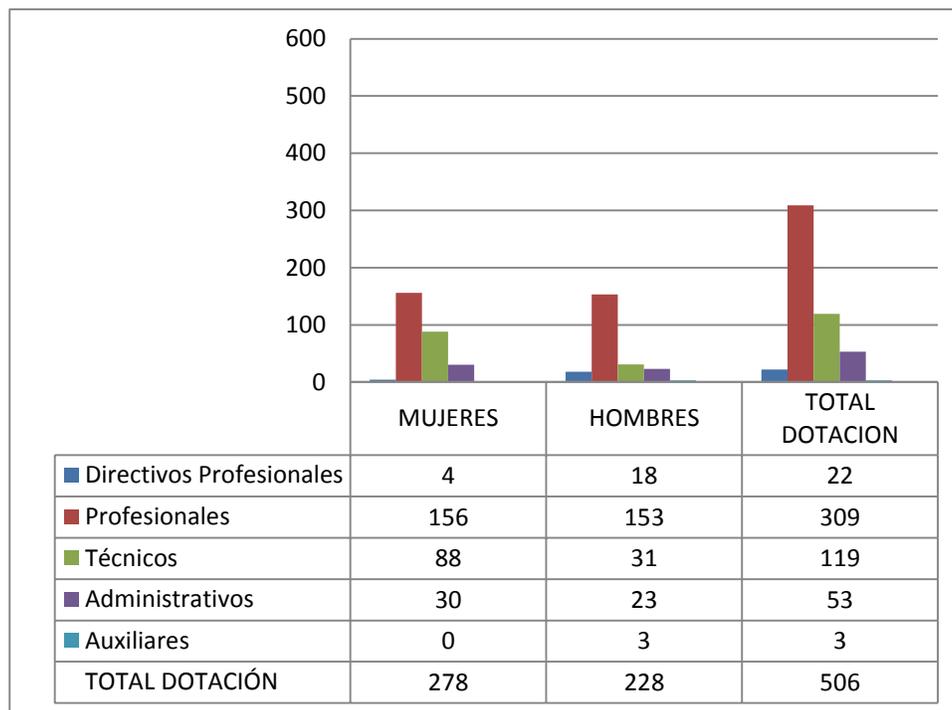
### a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2012<sup>7</sup> por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

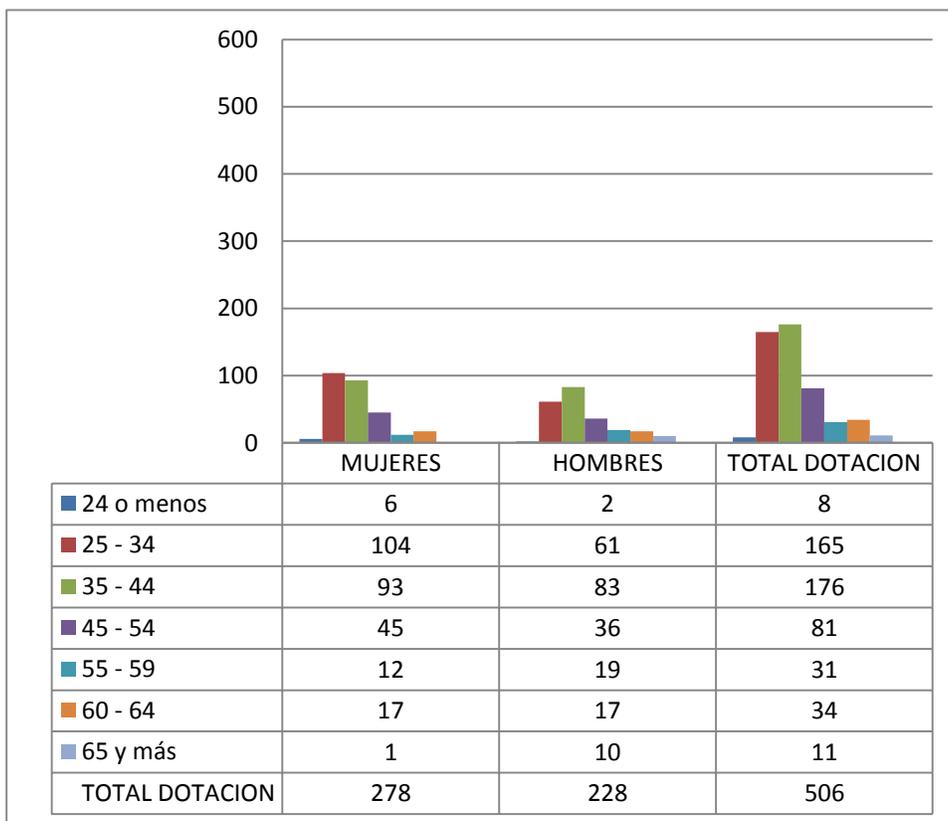


<sup>7</sup> Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2012. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2012 por Estamento (mujeres y hombres)

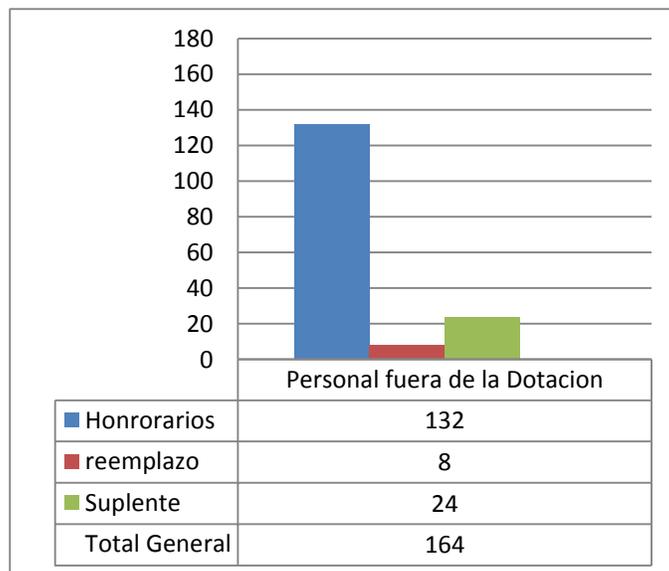


- Dotación Efectiva año 2012 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



## b) Personal fuera de dotación

- Personal fuera de dotación año 2012<sup>8</sup>, por tipo de contrato



<sup>8</sup> Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2012.

## c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

<b>Cuadro 1</b>					
<b>Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos</b>					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>9</sup>		Avance <sup>10</sup>	Notas
		2011	2012		
<b>1. Reclutamiento y Selección</b>					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata <sup>11</sup> cubiertos por procesos de reclutamiento y selección <sup>12</sup>	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	40,08	94,44	236%	
1.2 Efectividad de la selección	(N° ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año t, con renovación de contrato para año t+1/N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección)*100	93,5	97,22	104%	
<b>2. Rotación de Personal</b>					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t ) *100	16,53	10,08	61%	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	1,0	0,79	79%	
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,0	0,00		
• Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100	0,6	0,40	67%	
○ otros retiros voluntarios	(N° de retiros otros retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	7,26	7,71	106%	
• Otros	(N° de funcionarios retirados por otras causales año t/ Dotación efectiva año t)*100	10,89	1,77	16%	

<sup>9</sup> La información corresponde al período Enero 2011 - Diciembre 2011 y Enero 2012 - Diciembre 2012, según corresponda.

<sup>10</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.

<sup>11</sup> Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 11 de la ley de presupuestos 2012.

<sup>12</sup> Proceso de reclutamiento y selección: Conjunto de procedimientos establecidos, tanto para atraer candidatos/as potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, como también para escoger al candidato más cercano al perfil del cargo que se quiere proveer.

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

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>9</sup>		Avance <sup>10</sup>	Notas
		2011	2012		
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año t} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año t}$	154,2	90,2	58%	
<b>3. Grado de Movilidad en el servicio</b>					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0,00	0,00		
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$	17,14	37,10	216%	
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	36,3	87,29	240%	
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t})$	45,2	23,39	52%	
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia <sup>13</sup>	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$	0	0		
4.4 Porcentaje de becas <sup>14</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	9,1	16,02	176%	
<b>5. Días No Trabajados</b>					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).</li> </ul>	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,77	0,74	96%	

<sup>13</sup> Evaluación de transferencia: Procedimiento técnico que mide el grado en que los conocimientos, las habilidades y actitudes aprendidos en la capacitación han sido transferidos a un mejor desempeño en el trabajo. Esta metodología puede incluir evidencia conductual en el puesto de trabajo, evaluación de clientes internos o externos, evaluación de expertos, entre otras.

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

<sup>14</sup> Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

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

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>9</sup>		Avance <sup>10</sup>	Notas
		2011	2012		
• Licencias médicas de otro tipo <sup>15</sup>	(N° de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	0,64	0,42	66%	
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	(N° de días de permisos sin sueldo año t/12)/Dotación Efectiva año t	0,01	0,08	800%	
<b>6. Grado de Extensión de la Jornada</b>					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12)/ Dotación efectiva año t	3,19	3,94	124%	
<b>. Evaluación del Desempeño<sup>16</sup></b>					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	Porcentaje de funcionarios en Lista 1	97,8	99,9	102%	
	Porcentaje de funcionarios en Lista 2	2,03	0,1	5%	
	Porcentaje de funcionarios en Lista 3	0	0		
	Porcentaje de funcionarios en Lista 4	0	0		
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño <sup>17</sup> implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	SI	SI		
<b>. Política de Gestión de Personas</b>					
Política de Gestión de Personas <sup>18</sup> formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	SI	SI		

<sup>15</sup> No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

<sup>16</sup> Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

<sup>17</sup> Sistema de Retroalimentación: Se considera como un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un período específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual y entreguen elementos relevantes para el rendimiento colectivo.

<sup>18</sup> Política de Gestión de Personas: Consiste en la declaración formal, documentada y difundida al interior de la organización, de los principios, criterios y principales herramientas y procedimientos que orientan y guían la gestión de personas en la institución.

## Anexo 3: Recursos Financieros

### a) Resultados de la Gestión Financiera

Ingresos y Gastos devengados año 2011 – 2012			
Denominación	Monto Año 2011	Monto Año 2012	Notas
	M\$ <sup>19</sup>	M\$	
<b>INGRESOS</b>	<b>108.480.775</b>	<b>118.174.788</b>	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES DEL GOBIERNO CENTRAL	46.353	0	
INGRESOS DE OPERACION	308.969	310.222	1
OTROS INGRESOS CORRIENTES	675.741	863.202	2
APORTE FISCAL	107.369.665	116.905.278	3
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	15.276	23.828	4
RECUPERACION DE PRESTAMOS	64.771	72.258	5
SALDO INICIAL DE CAJA			
<b>GASTOS</b>	<b>128.504.703</b>	<b>159.061.025</b>	
GASTO EN PERSONAL	9.308.620	10.068.302	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	5.081.076	6.005.580	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	113.018	90.000	6
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	91.829.214	100.723.609	7
ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	1.375.824	1.004.354	
SERVICIO DE LA DEUDA	20.796.951	41.169.184	8
RESULTADO	-20.023.928	-40.886.241	

#### Notas:

1. Corresponden a ingresos originados por las inscripciones de cursos asociados a Franquicia Tributaria.
2. Los recursos corresponden a recuperación de licencias médicas, ingresos por multas y otros originados de procesos de fiscalización.
3. Durante el ejercicio presupuestario 2012, el Servicio Nacional percibió un 99.57% del Aporte fiscal comprometido en la Ley de Presupuesto.
4. Corresponde a ingresos por venta de activos no financieros, dados de baja.
5. Corresponden a obligaciones devengadas durante el ejercicio presupuestario 2011, percibidas durante el año 2012.
6. El subtítulo 23, durante el año 2012 presenta un menor gasto, en relación al ejercicio presupuestario anterior, dado que en dicho periodo existió una renovación de cargos de alta Dirección Pública. Así mismo por vencimiento del plazo de la Ley 20.212, incentivo al retiro de funcionarios.

<sup>19</sup> Corresponden a los montos devengados al 31/12 de cada año y están indicadas en M\$ del año 2012.

7. Existe un aumento del Subtítulo 24 respecto del 2011, que se explica principalmente por el aumento de los recursos para el programa Capacitación en Oficios y la incorporación de líneas presupuestarias como el Programa Organismo Técnicos de Capacitación Oficios y Subsidio al Empleo de la Mujer.
8. Existió un aumento de las obligaciones contraídas, cuya materialización de pago efectivo se realizó durante el año 2012.

## b) Comportamiento Presupuestario año 2012

Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2012								
Subt.	Ítem	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>20</sup>	Presupuesto Final <sup>21</sup>	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia <sup>22</sup>	Notas
				(M\$)	(M\$)	(M\$)	(M\$)	
			<b>INGRESOS</b>	<b>125.710.981</b>	<b>118.464.923</b>	<b>118.174.788</b>	<b>290.135</b>	
<b>05</b>			<b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>	<b>0</b>	<b>99.750</b>	<b>0</b>	<b>99,750</b>	<b>1</b>
	01		Del Sector Privado	0	99.750	0	99,750	
		004	Administradora del Fondo de Cesantía Solidario	0	99.750	0	99,750	
	02		Del Gobierno Central	0	0	0	0	
		006	Chile Emprende	0	0	0	0	
<b>07</b>			<b>INGRESOS DE OPERACION</b>	<b>175.725</b>	<b>249.199</b>	<b>310.222</b>	<b>-61,023</b>	<b>2</b>
<b>08</b>			<b>OTROS INGRESOS CORRIENTES</b>	<b>108.968</b>	<b>691.968</b>	<b>863.202</b>	<b>-171,234</b>	<b>3</b>
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	108.968	208.968	150.622	58,346	
	02		Multa y Sanciones Pecuniarias	0	283.000	343.174	-60,174	
	99		Otros	0	200.000	369.406	-169,406	
<b>09</b>			<b>APORTE FISCAL</b>	<b>125.417.560</b>	<b>117.405.278</b>	<b>116.905.278</b>	<b>500,000</b>	<b>4</b>
	01		Libre	125.417.560	117.405.278	116.905.278	500,000	
<b>10</b>			<b>VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS</b>	<b>8.728</b>	<b>18.728</b>	<b>23.828</b>	<b>-5,100</b>	<b>5</b>
	03		Vehículos	8.728	18.728	23.828	-5,100	
<b>12</b>			<b>RECUPERACION DE PRESTAMOS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>72.258</b>	<b>-72.258</b>	
	10		Ingresos por Percibir	0	0	72.258	-72,258	

<sup>20</sup> Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

<sup>21</sup> Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2012

<sup>22</sup> Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

## Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2012

Subt.	Ítem	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>20</sup>	Presupuesto Final <sup>21</sup>	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia <sup>22</sup>	Notas
				(M\$)	(M\$)	(M\$)	(M\$)	
			<b>GASTOS</b>	<b>125.964.909</b>	<b>167.635.519</b>	<b>159.061.029</b>	<b>8.574.494</b>	
21			<b>GASTOS EN PERSONAL</b>	<b>8.148.030</b>	<b>10.103.676</b>	<b>10.068.302</b>	<b>35.374</b>	
22			<b>BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO</b>	<b>4.603.099</b>	<b>6.709.849</b>	<b>6.005.580</b>	<b>704,269</b>	<b>6</b>
23			<b>PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>0</b>	<b>90.000</b>	<b>90.000</b>	<b>0</b>	
	03		Prestaciones Sociales del Empleador	0	90.000	90.000	0	
		001	Indemnización de Cargo Fiscal	0	90.000	90.000	0	
		003	Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882	0	0	0	0	
24			<b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>	<b>112.364.040</b>	<b>106.523.951</b>	<b>100.723.609</b>	<b>5,800,342</b>	<b>7</b>
	01		Al Sector Privado	109.471.493	103.631.404	97.834.877	5,796,527	
		003	Becas	854.849	1.654.599	1.573.580	81,019	
		004	Bono de Capacitación Micro y Pequeños Empresarios	3.887.125	3.687.125	3.343.175	343,950	
		010	Bono de Capacitación Trabajadores Activos	6.414.720	7.914.720	7.456.437	458,283	
		011	Programa Capacitación en Oficios	28.761.898	28.513.898	23.812.877	4,701,021	
		090	Programa de Formación en el Puesto de Trabajo	12.275.862	7.907.619	7.906.247	1,372	
		091	Programa Organismo Técnicos de Capacitación Oficios	5.686.583	2.688.646	2.680.476	8,170	
		258	Bono de Intermediación Laboral	2.313.000	790.484	790.460	24	
		266	Programa de Intermediación Laboral	3.700.800	3.700.800	3.598.230	102,570	
		270	Certificación de Competencias Laborales	1.984.441	1.984.441	1.984.440	1	
		442	Seguros	159.215	89.215	59.096	30,119	

## Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2012

Subt.	Ítem	Asig.	Denominación	Presupuesto	Presupuesto	Ingresos y	Diferencia	Notas	
				Inicial <sup>20</sup>	Final <sup>21</sup>	Gastos	<sup>22</sup>		
				(M\$)	(M\$)	(M\$)	(M\$)		
29		453	Subsidio al Empleo, Ley 20.338	41.120.000	38.420.000	38.420.001	-1		
		454	Subsidio Empleo a la Mujer, Ley N° 20.595	0	3.966.857	3.966.858	-1		
		475	Programa Mujeres Jefas de Hogar	2.313.000	2.313.000	2.243.000	70,000		
	03		A Otras Entidades Públicas	2.885.157	2.885.157	2.885.157	0		
		257	Programa de Becas	2.885.157	2.885.157	2.885.157	0		
	07		A Organismos Internacionales	7.390	7.390	3.575	3,815		
			<b>ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS</b>	<b>847.740</b>	<b>1.022.190</b>	<b>1.004.354</b>	<b>17,836</b>	<b>8</b>	
		03	Vehículos	53.456	111.912	107.937	3,975		
		04	Mobiliario y Otros	123.360	123.360	120.525	2,835		
		06	Equipos Informáticos	153.873	199.867	198.037	1,830		
	07	Programas Informáticos	517.051	587.051	577.855	9,196			
34			<b>SERVICIO DE LA DEUDA</b>	<b>2.000</b>	<b>43.185.853</b>	<b>41.169.184</b>	<b>2,016,669</b>	<b>9</b>	
	07		Deuda Flotante	2.000	43.185.853	41.169.184	2,016,669		
			<b>RESULTADOS</b>	<b>-253.928</b>	<b>-49.170.596</b>	<b>-40.866.241</b>	<b>-8.284.355</b>		

### Notas:

1. En el Subtítulo 05, no se devengaron ingresos durante el ejercicio presupuestario año 2012, los montos corresponden al aporte realizado por la AFC (Administradora de Fondos de Cesantía de Chile), para financiar talleres de apresto laboral.
2. Durante el año 2012, el Servicio Nacional recaudó mayores ingresos de operación, específicamente en lo relacionado a las inscripciones de cursos insertos en Franquicia Tributaria.
3. Los montos recaudados en el subtítulo 08, son superiores a los establecidos en la Ley de Presupuesto año 2012 y sus respectivas modificaciones, los mayores ingresos corresponden a una mayor recaudación por conceptos de multas y/o reintegros originados a partir de los procesos de fiscalización.
4. Para el Subtítulo 09 durante el año 2012 se percibieron y devengaron recursos por el 99,5% del presupuesto final.
5. Para el ejercicio presupuestario año 2012, el subtítulo 10 presenta una mayor recaudación en base a lo establecido en la Ley de Presupuesto.

6. Durante el ejercicio presupuestario se ejecutó el 89,50% del presupuesto asignado al subtítulo 22 "Bienes y Servicios de Consumo".
7. Durante el ejercicio presupuestario el subtítulo 24 (programas dirigidos a beneficiarios) tuvo una ejecución del 94,55%.
8. El Subtítulo 29, presenta una ejecución acorde a lo planificado para el ejercicio 2012, alcanzando una ejecución del 98,25%.
9. El saldo no devengado en el Subtítulo 34, corresponden a liberaciones de recursos no utilizados provenientes del ejercicio presupuestario 2011. Cabe señalar, que estas liberaciones están asociadas a participantes desertores de actividades financiadas por SENCE y por aquellos beneficiarios que habiendo cumplido con los requisitos no hicieron uso de los recursos asignados (bonos).

### c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>23</sup>			Avance <sup>24</sup> 2011/2009	Notas
			2010	2011	2012		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales <sup>25</sup> )		114,88	117,60	106,82		1
	[IP Ley inicial / IP devengados]		30,39	18,48	80,17		2
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP percibidos / IP devengados]		100	100	100		
	[IP percibidos / Ley inicial]		329,02	541,05	124,72		
	[DF/ Saldo final de caja]		89,79	87,81	85,11		
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		93,53	89,22	85,15		

#### Notas:

1. El aporte fiscal final para el año 2012, fue de M\$ 1117.405.278.
2. Se considera como ingresos propios aquellos asociados a los Subtítulos 07, 08 y 10 de la Ley de Presupuestos año 2012.

<sup>23</sup> Las cifras están expresadas en M\$ del año 2012. Los factores de actualización de las cifras de los años 2010 y 2011 son 1,064490681 y 1,030057252 respectivamente.

<sup>24</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.

<sup>25</sup> Corresponde a Plan Fiscal, leyes especiales, y otras acciones instruidas por decisión presidencial.

## d) Fuente y Uso de Fondos

<b>Cuadro 5</b>				
<b>Análisis del Resultado Presupuestario 2012 <sup>26</sup></b>				
<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Saldo Inicial</b>	<b>Flujo Neto</b>	<b>Saldo Final</b>
	<b>FUENTES Y USOS</b>	49,181,597	(40,886,213)	8,295,384
	<b>Carteras Netas</b>	0	(47,284,722)	(47,284,722)
115	Deudores Presupuestarios	0	21,502	21,502
215	Acreedores Presupuestarios	0	(47,306,224)	(47,306,224)
	<b>Disponibilidad Neta</b>	72,670,043	(1,390,690)	71,729,353
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	72,670,043	(1,390,690)	71,729,353
	<b>Extrapresupuestario neto</b>	(23,488,446)	7,789,199	(-15,699,247)
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	166,610	(1,255)	165,355
116	Ajustes a Disponibilidades	494	0	494
119	Trasposos Interdependencias	0	85,177,835	85,177,835
214	Depósitos a Terceros	(20,534,583)	8,132,876	(12,401,707)
216	Ajustes a Disponibilidades	(3,120,967)	(342,431)	(3,463,398)
219	Trasposos Interdependencias	0	(85,177,826)	(85,177,826)

<sup>26</sup> Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

## e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2012				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
PROGRAMA CAPACITACION EN OFICIOS	28.761.898	28.513.898	23.812.877	Esta línea logró una ejecución del 83,51%.
PROGRAMA ORGANISMO TECNICOS DE CAPACITACION OFICIOS	5.686.583	2.688.646	2.680.476	Programa iniciado durante el año 2012, siendo su ejecución de un 99,69%.
PROGRAMA DE BECAS	2.885.157	2.885.157	2.885.157	Esta línea asociada a traspasos de recursos a las F.F.A.A. y otras instituciones públicas, alcanzó una ejecución del 100%, lo que permitió cumplir con las coberturas propuestas.
PROGRAMA DE INTERMEDIACION LABORAL	3.700.800	3.700.800	3.598.230	Esta línea logró una ejecución del 97,22%, lo que permitió cumplir con las coberturas propuestas
PROGRAMA MUJERES JEFA DE HOGAR	2.313.000	2.313.000	2.243.000	Esta línea alcanzó una ejecución del 96,97%, lo que permitió cumplir con las coberturas propuestas y solicitadas por SERNAM
SUBSIDIO AL EMPLEO LEY 20.338	41.120.000	38.420.000	38.420.001	Esta línea logró una ejecución del 100%, obteniendo además un crecimiento en el número de cobertura en relación al año 2011.
PROGRAMA DE FORMACION EN EL PUESTO DE TRABAJO	12.275.862	7.907.619	7.906.247	Esta línea logró una ejecución del 99,98%.

## f) Transferencias<sup>27</sup>

Cuadro 7					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2012 <sup>28</sup> (M\$)	Presupuesto Final2012 <sup>29</sup> (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia <sup>30</sup>	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real	109.471.493	103.631.404	97.834.877	5.796.527	1
Otros					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real	2.885.157	2.885.157	2.885.157	0	2
Otros <sup>31</sup>					
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	<b>112.364.040</b>	<b>106.516.561</b>	<b>100.720.034</b>	<b>5.796.527</b>	

### Notas:

1. Es dable señalar, que la ejecución en el subtítulo 24 ítem 01 alcanzó un 94.4%.
2. La ejecución referida a este ítem alcanzó el 100% del presupuesto asignado, otorgando continuidad a la adecuada gestión que se ejerce sobre esta línea presupuestaria.

## g) Inversiones<sup>32</sup>

No aplica a este Servicio.

<sup>27</sup> Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

<sup>28</sup> Corresponde al aprobado en el Congreso.

<sup>29</sup> Corresponde al vigente al 31.12.2012.

<sup>30</sup> Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

<sup>31</sup> Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

<sup>32</sup> Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en los subtítulos 30 y 31 del presupuesto.

## Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2012

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2012

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2012	Cumple SI/NO <sup>33</sup>	% Cumplimiento <sup>34</sup>	Notas
				2010	2011	2012				
Programa de Fiscalización	Porcentaje de Organismos Téc.de Cap. (OTEC) multados o sancionados por primera vez en un determinado programa y que cumplen en la nueva fiscalización al mismo programa, en relación al total de OTEC que fueron sancionados o multados en el mismo programa y	(N° OTEC multados o sancionados que en la nueva fiscalización no se encuentra infracción/N° total de OTEC que fueron sancionados o multados en el mismo programa durante el año y que son refiscalizado)*100	%	87.4%	88.7%	91.6%	92.9%	SI	101.00%	
				(97.0/111.0)*100	(204.0/230.0)*100	(251.0/274.0)*100	(130.0/140.0)*100			
	Enfoque de Género:									
	No									
Empleo	Porcentaje de personas colocadas en el mercado del trabajo (a través del Programa Formación en un Puesto de Trabajo, Programa de Intermediación Laboral y Bono de Intermediación Laboral), respecto del total de la población desocupada	(N° de personas colocadas en el mercado del trabajo en el año t/N° total de personas desocupadas en el año t)*100	%		7.3%		15.5%	SI	105.00%	
				N.C.	(41535.0/570665.0)*100	16.3%	(82574.0/506815.0)*100			
	Hombres:									
	Mujeres:									
	Enfoque de Género:									
	Si									

<sup>33</sup> Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2012 es igual o superior a un 95% de la meta.

<sup>34</sup> Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2012 en relación a la meta 2012.

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2012	Cumple SI/NO <sup>33</sup>	% Cumplimiento <sup>34</sup>	Notas
				2010	2011	2012				
Programa de Fiscalización	Porcentaje de recursos fiscalizados en un año respecto del total de los recursos en ejecución del subtítulo 24 año t	(Recursos fiscalizados año t/Total de Recursos en ejecución del subtítulo 24 año t)*100	%	17.2%		22.2%	19.6%	SI	113.00%	3
				(1116344	(2305463	(2200000				
				9433.0/6	4041.0/1	0000.0/1				
				5035117	0365413	1219743				
				480.0)*10	3000.0)*1	5000.0)*1				
				0	00	00				
	Enfoque de Género:									
	No									
Capacitación	Porcentaje de personas que realizan un curso de capacitación a través de los productos estratégicos de SENCE, en relación al total de la meta Presidencial establecida para el año 2012	(Número de personas que realizan un curso de capacitación año t/Total meta Presidencial año t)*100	%	88.3%	90.4%		91.2%	SI	97.00%	
				(971180.	(1084936	(1185568				
				0/110000	.0/12000	.0/13000				
				0.0)*100	00.0)*100	88.6%	00.0)*100			
						(1151287				
						.0/13000				
				H: 88.2	H: 90.1	00.0)*100	H: 105.9			
				(574134.	(638676.	(721484.				
				0/650940	0/708531	0/681200				
				.0)*100	.0)*100	H: 0.0	.0)*100			
	Hombres:									
	Mujeres:									
	M: 88.3	M: 90.8	M: 0.0	M: 75.0						
	Enfoque de Género:									
	Si									
	(397046.	(446260.	(464084.							
	0/449900	0/491469	0/618800							
	.0)*100	.0)*100	.0)*100							

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2012	Cumple SI/NO <sup>33</sup>	% Cumplimiento <sup>34</sup>	Notas
				2010	2011	2012				
					92.6%		85.0%			
					(15267.0/16481.0)*100		(31137.0/36632.0)*100			
					88.8%		100			
						(17382.0/19585.0)*100				
					H: 94.3	100	H: 85.0			
Capacitación	Porcentaje de personas que aprueban un curso de capacitación, en relación al total de personas que se inscriben en un curso de capacitación en el mismo año	(Número de personas que aprueban un curso de capacitación en el año t/Total de personas que se inscriben en un curso de capacitación en el año t)*100	%	N.C.	(11004.0/11668.0)*100		(18982.0/22332.0)*100	SI	104.00%	
					100	H: 0.0	100			
	Enfoque de Género: Si	Hombres:			M: 88.6	M: 0.0	M: 85.0			
		Mujeres:			(4263.0/4813.0)*100		(12155.0/14300.0)*100			
					0		100			
Capacitación	Porcentaje de beneficiarios que desertan del programa de capacitación(Bono de Cap. para Trabajadores Activos y Mype, Mujeres Jefas de Hogar y Formación en oficios), en relación al total personas inscritas en los programas de capacitación en el mismo año	(Número de beneficiarios que desertan de los cursos de capacitación en el año t/Total de beneficiarios inscritos en los cursos de capacitación en el año t)*100	%	S.I.	9.6%		17.4%			
					(1033.0/10777.0)*100	12.4%	(9834.0/56517.0)*100			
					00		00			
						(3470.0/27922.0)*100				
					H: 11.3		H: 17.4			
					(492.0/4349.0)*100	H: 0.0	(5216.0/29975.0)*100	SI	140.00%	2
							00			
	Enfoque de Género: Si	Hombres:			M: 8.4	M: 0.0	M: 17.4			
		Mujeres:			(541.0/6428.0)*100		(4618.0/26542.0)*100			
							00			

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2012	Cumple SI/NO <sup>33</sup>	% Cumplimiento <sup>34</sup>	Notas
				2010	2011	2012				
					20.1%		14.8%			
					(53981.0/268410.0)*100	14.8%	(58000.0/391440.0)*100			
						(58050.0/391400.0)*100	H: 14.6			
Empleo	Tasa promedio anual de beneficiarios con pago mensual de Subsidio al Empleo, respecto del total de jóvenes potenciales beneficiarios	(Promedio anual de beneficiarios con pago mensual/Número total de jóvenes potenciales beneficiarios)*100	%	S.I.	(32388.0/161046.0)*100	H: 20.1	(29307.0/201344.0)*100	SI	100.00%	
						H: 0.0				
	Enfoque de Género: Si	Hombres:			M: 20.1	M: 0.0	M: 15.1			
		Mujeres:			(21592.0/107364.0)*100		(28693.0/190096.0)*100			
					27.7%	17.9%	19.9%			
					(1505196.0/5429348.0)*100	(981960.0/5485531.0)*100	(1151413.0/5789440.0)*100			
						18.4%	(1047640.0/5688590.0)*100			
Capacitación	Porcentaje de capacitados vía Franquicia Tributaria, en relación a la fuerza de trabajo dependiente	(N° de personas capacitadas vía Franquicia Tributaria año t/Fuerza de trabajo ocupada dependiente año t)*100	%		H: 26.0	H: 17.9	H: 19.5	NO	93.00%	
					(893207.0/3431348.0)*100	(588595.0/3291318.0)*100	(682788.0/3496738.0)*100			
						H: 0.0				
	Enfoque de Género: Si	Hombres:			M: 30.6	M: 17.9	M: 20.4			
		Mujeres:			(611989.0/1998000.0)*100	(393365.0/2194212.0)*100	(468625.0/2292702.0)*100			

Porcentaje global de cumplimiento: 100%

## Anexo 5: Compromisos de Gobierno

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Gobierno año 2012**

Objetivo <sup>35</sup>	Producto <sup>36</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>37</sup>	Evaluación <sup>38</sup>
Implementar completamente la Bolsa Nacional de Empleo	Implementar completamente la Bolsa, lograr interoperabilidad con todos los sistemas	Empleo	Cumplido
Conceder 30 mil cupos del Programa Formación en el Puesto de Trabajo	Conceder 30 mil cupos del Programa Formación en el Puesto de Trabajo	Empleo	A tiempo en su cumplimiento
Integrar la capacitación entregada por SENCE al sistema de educación técnico profesional	Implementar la integración	Capacitación	A tiempo en su cumplimiento
Crear un millón de buenos empleos, con salarios justos, en el período 2010-2014, es decir 200.000 al año	Crear un millón de buenos empleos, con salarios justos, en el período 2010-2014, es decir 200.000 al año	Empleo	A tiempo en su cumplimiento
Apoyo a instituciones de la sociedad civil exitosas en capacitar jóvenes vulnerables	Apoyar a instituciones de la sociedad civil exitosas en capacitar jóvenes vulnerables	Capacitación	Cumplido
Entregar Subsidio al Empleo Joven	Entregar subsidio	Empleo	Cumplido

**35** Corresponden a actividades específicas a desarrollar en un período de tiempo preciso.

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

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

**38** Corresponde a la evaluación realizada por la Secretaría General de la Presidencia.

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Gobierno año 2012**

Objetivo <sup>35</sup>	Producto <sup>36</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>37</sup>	Evaluación <sup>38</sup>
Capacitación para mujeres que están fuera del mercado laboral	Capacitar a mujeres que están fuera del mercado laboral	Capacitación	Cumplido
Firmar convenios con todas las OMIL, para su fortalecimiento	Firmar convenios con todas las OMIL	Empleo	Cumplido
Enviar proyecto de ley que reforme el sistema de capacitaciones	Enviar proyecto de ley al Congreso	Capacitación	A tiempo en su cumplimiento

## Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2012

### CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2012

#### I. IDENTIFICACIÓN

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

#### II. FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión				Prioridad	Ponderador	% del ponderador obtenido	Cumple
			Etapas de Desarrollo o Estados de Avance							
			I	II	III	IV				
Marco Básico	Planificación / Control de Gestión	Descentralización	O				Mediana	15.00%	100	✓
		Equidad de Género	O				Menor	10.00%	100	✓
	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O				Alta	60.00%	100	✓
	Calidad de Atención de Usuarios	Sistema Seguridad de la Información			O		Mediana	15.00%	100	✓
Porcentaje Total de Cumplimiento :							100.00%			

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

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación
-------	----------------------	----------	------	-------	---------------

## Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 12 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2012				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>39</sup>	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>40</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>41</sup>
Gabinete	13	6	100	8%
Unidad de Fiscalización	8	3	91,2	8%
Unidad de Organismos Capacitadores y Compras de Cursos	34	5	95,3	8%
Unidad de Auditoría	7	3	100	8%
Unidad de Estudios	9	4	100	8%
Unidad de Bonos y Administración de Franquicia Tributaria	14	4	100	8%
Unidad de Empleo Indirecto, Intermediación Laboral y Subsidio al Empleo	10	4	91,4	8%
Departamento Capacitación a Personas	12	3	100	8%
Unidad de Tesorería, Presupuestos y Contabilidad	16	6	100	8%
Unidad de Administración	16	4	100	8%
Unidad de Personal y Remuneraciones	10	5	100	8%
Unidad de Informática	16	4	91,3	8%
Unidad de Marketing y Comunicaciones	9	7	100	8%
Departamento Jurídico	13	3	100	8%
Dirección Regional Metropolitana - Bonos e Intermediación Laboral	7	8	100	8%
Dirección Regional Metropolitana- Capacitación a Empresas	5	3	95,5	8%
Dirección Regional Metropolitana – Gestión	20	5	93,4	8%

**39** Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2012.

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

**41** Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

Dirección Regional Metropolitana - Capacitación a personas	18	5	90,1	8%
Dirección Regional de Arica y Parinacota	11	10	96,9	8%
Dirección Regional de Tarapacá	10	10	96,9	8%
Dirección Regional de Antofagasta	18	10	97,5	8%
Dirección Regional de Atacama	14	9	99,5	8%
Dirección Regional de Coquimbo	17	9	98,6	8%
Dirección Regional Valparaíso - Bonos y Capacitación a Empresas	4	4	99,3	8%
Dirección Regional Valparaíso - Capacitación a Personas	6	5	91,8	8%
Dirección Regional Valparaíso – Gestión	10	5	93,5	8%
Dirección Regional Valparaíso - Intermediación laboral	4	5	100	8%
Dirección Regional de O'Higgins - Bonos y Capacitación a Empresas	5	3	100	8%
Dirección Regional de O'Higgins – Gestión	7	4	98,7	8%
Dirección Regional de O'Higgins - Intermediación y Capacitación a Personas	6	7	99,4	8%
Dirección Regional del Maule - Bonos, Intermediación Laboral y Capacitación	7	8	98,3	8%
Dirección Regional del Maule – Gestión	12	5	96,7	8%
Dirección Regional del Bío Bío – Gestión	8	5	99,2	8%
Dirección Regional del Bío Bío - Bonos y Capacitación a Empresas	9	4	100	8%
Dirección Regional del Bío Bío - Capacitación a Personas	9	6	100	8%
Dirección Regional del Bío Bío - Intermediación laboral	6	5	100	8%
Dirección Regional de la Araucanía	20	10	98,8	8%

Dirección Regional de Los Ríos	10	10	99,3	8%
Dirección Regional de los Lagos	17	9	98,4	8%
Dirección Regional de Aysén	12	10	96,7	8%
Dirección Regional de Magallanes	9	9	97,4	8%

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

No existen proyectos de Ley en tramitación.

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

Este Servicio durante el 2012 recibió tres reconocimientos, a saber:

**Reconocimiento Especial Gobierno de República Dominicana SENCE:** Se honra al Gobierno de Chile por la asistencia técnica entregada en el marco del proyecto de cooperación triangular “Promoción de la Empleabilidad Juvenil en zonas desfavorecidas de la República Dominicana” a través de su Agencia de Cooperación Internacional (ACGI) por la participación de las Instituciones **SENCE**, FOSIS, INJUV, y el apoyo del Gobierno alemán y la GIZ Alemana en Chile”.

**Institución seleccionada para trabajar con programa Calidad de Vida Implementado por SENDA, Ministerio del Interior y Seguridad Pública (Abril 2012 y vigente a la fecha).** El programa Trabajar con Calidad de Vida es una metodología de prevención del consumo de drogas y alcohol en espacios laborales, impulsada por el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), que contribuye a mejorar la calidad de vida laboral y desarrollar una cultura preventiva.

El programa cuenta con 7 etapas y se implementa en instituciones públicas y empresas privadas medianas y grandes, a través de una metodología participativa, auto-aplicada y dirigida por un equipo que representa a todos los estamentos de la organización.

SENCE se inscribió al programa Trabajar con Calidad de Vida de SENDA a fines del año 2011 ya que dentro de las aspiraciones en gestión de personas se encontraba el trabajo de prevención de consumo de drogas y alcohol. En abril de 2012 fue elegido entre los servicios públicos destacados y que cumplían con los requisitos de compromiso institucional para participar de esta gran iniciativa.

Esto representa un primer reconocimiento importante a nivel nacional desde otra repartición pública, pues desde ese momento la Subunidad de Calidad de Vida laboral, dependiente de la Unidad de Recursos Humanos de SENCE, empezó un importante trabajo en conjunto con la contraparte, formalizando un comité preventivo al interior de la organización, capaces de desarrollar oportunamente las diferentes acciones que conlleva el programa y que les permite optar a una Certificación de Espacio Laboral Preventivo en aquellas organizaciones que desarrollen una política preventiva e implementen acciones sostenidas y efectivas. SENCE ya cuenta con una primera certificación a funcionarios del Comité preventivo, reconocimiento entregado en una ceremonia de premiación realizada en la Superintendencia de Pensiones, el día 11 de diciembre de 2012. Hoy se sigue trabajando en el programa para certificar la gestión de SENCE como Institución en la prevención de consumo de drogas y alcohol.