

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2015

MINISTERIO DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

SERVICIO NACIONAL DE
CAPACITACIÓN Y EMPLEO

Abril 2016
Huérfanos 1273, Santiago, fono 2 870 61 30
www.sence.cl

Índice

1. Presentación Cuenta Pública	3
2. Resumen Ejecutivo Servicio	5
3. Resultados de la Gestión año 2015.....	7
4. Desafíos para el año 2016	17
5. Anexos	19
Anexo 1: Identificación de la Institución.....	20
Anexo 2: Recursos Humanos.....	24
Anexo 3: Recursos Financieros.....	32
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015.....	41
Anexo 5: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2015	45
Anexo 6: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	50
Anexo 7: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración en 2015.....	52
Anexo 8a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional	54
Anexo 8b: Leyes Promulgadas durante 2015.....	54
Anexo 9: Premios o Reconocimientos Institucionales	55

1. Presentación Cuenta Pública.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el órgano superior de colaboración de la Presidenta de la República en materias laborales y de previsión social y parte de su misión consiste en contribuir al desarrollo del país, impulsando políticas públicas que promuevan el trabajo decente, la formación para el trabajo, la seguridad y salud laboral, una mayor integración de grupos vulnerables en el mercado del trabajo así como los cambios normativos necesarios para la ampliación y ejercicio de los derechos de los trabajadores, especialmente los derechos colectivos.

Está conformado por 7.880 funcionarias(os) planta y contrata, distribuidos en: la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Dirección General del Crédito Prendario, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Seguridad Social, todos con dependencia administrativa y presupuestaria. Adicionalmente, en materia presupuestaria, se relacionan la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

Nuestro Presupuesto Ley 2015 fue de M\$ 6.808.191.843.- y le permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros, entre los que se destacan:

- 1) Beneficiar a un total de 34.792 personas, mediante los programas de "Inversión en la Comunidad (empleos de emergencia)" y "Fomento a la empleabilidad".
- 2) Eximir a más de 300 mil pensionados del pago de cotizaciones de salud y ampliar el derecho a la asignación por muerte a todos los beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias y el derecho de la cuota mortuoria, a mayores de 65 años que cumplan requisitos.
- 3) Apoyar administrativa y técnicamente a la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, lo que permitió entregar a la Presidenta de la República Sra. Michelle Bachelet, un conjunto de propuestas para introducir cambios que permitan mejorar el Sistema.
- 4) Ampliar la cobertura de las fiscalizaciones de terreno a 52.520 empresas, con un total de 124.565 fiscalizaciones.
- 5) Otorgar capacitación a más de 130 mil jóvenes, mujeres y personas con discapacidad y, además, mejorar las condiciones de acceso al trabajo de 670.678 personas.
- 6) Asistir económicamente a 177.886 familias, mediante el otorgamiento de créditos pignoratios, alcanzando una cifra total de \$ 35.715.439.000.-
- 7) Responder más de 29 millones de consultas, en materia previsional y de beneficios sociales, a través de diversos canales de atención dispuestos a lo largo del país.
- 8) Entregar un total de M\$ 51.272.226.- en prestaciones médicas y económicas a los trabajadores afiliados al Instituto de Seguridad Laboral, que hayan sufrido algún accidente laboral, de trayecto o enfermedad profesional.
- 9) Cautelar el correcto funcionamiento del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, mediante la ejecución de 201 fiscalizaciones a los organismos relacionados (AFPs, AFC e IPS).

- 10) Elaborar las nóminas de beneficiarios del Aporte Familiar Permanente, que permitió entregar oportunamente el denominado "Bono marzo", pagando un total de 3.294.520 aportes, equivalentes a M\$131.780.000.-
- 11) Prestar atenciones a la comunidad, a través de la Red de Salud abierta con la que cuenta CAPREDENA en sus 4 establecimientos, acreditados en las normas de calidad que establece la Superintendencia de Salud.
- 12) Incrementar los recursos para el financiamiento de las prestaciones de salud que entrega DIPRECA, alcanzando las 7.200.971 atenciones por un monto total de M\$ 86.208.000.-

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Los logros más relevantes en el año 2015 de SENCE fueron:

- a) Benefició a un total de 1.574.224 personas, correspondientes a 130.662 asistentes a Programas de Capacitación, 670.678 a Programas de Empleo y 772.884 a Franquicia Tributaria. Al respecto, se debe destacar el 58% de participación femenina en dichos programas. Todo esto, con una inversión presupuestaria de M\$ 306.733.617.-
- b) En cumplimiento con uno de los compromisos relevantes del Programa de Gobierno, SENCE continuó implementando en el país el Programa Más Capaz, que benefició a 94.569 personas, correspondientes a la Línea Jóvenes y Mujeres, Línea Jóvenes con Discapacidad y Línea Mujer Emprendedora, con una presencia en 320 comunas y en todas las regiones del país.

A continuación se presenta el Balance de Gestión Integral del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, donde se puede apreciar en detalle el desarrollo de su quehacer durante el año 2015, en cumplimiento de su misión institucional y del mandato emanado del programa de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.



XIMENA RINCÓN GONZÁLEZ
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 representación en las 15 regiones del país a través de las Direcciones Regionales, además de una Dirección Nacional ubicada en Santiago.

Su misión es "Mejorar la empleabilidad de los trabajadores ocupados, personas desocupadas e inactivas, con especial foco en las más vulnerables, a lo largo de su vida laboral, a través de una gestión articulada y con calidad de la orientación, capacitación e intermediación laboral, para contribuir a la productividad de Chile y sus regiones."

Sus principales funciones son:

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

Para desempeñar sus funciones y contribuir al logro de sus objetivos, SENCE se encuentra organizado en una estructura acorde a tales desafíos, con una dotación efectiva de 520 funcionarios a lo largo de todo el territorio nacional, siendo un 60% mujeres y un 40% hombres.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo representó el año 2015 el 3,6 % del presupuesto asignado al Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Así también, es dable indicar que el presupuesto de gastos final decretado por Ley para el Servicio año 2015, asociado al Subtítulo 24, Transferencias Corrientes, fue de M\$ 224.328.710.-, 86% del presupuesto total del Servicio, con el que SENCE ejecuta los diversos Programas de Capacitación y Empleo para lograr sus objetivos y de esta forma dar cumplimiento a su misión, conjuntamente con generar los mecanismos necesarios para realizar las fiscalizaciones a empresas y OTEC, y de esta forma resguardar la adecuada utilización de los recursos públicos que le son transferidos.

Durante el año 2015, SENCE a través de los distintos Programas de Capacitación y Empleo benefició a un total de 1.574.224 personas, de los cuales 130.662 beneficiarios participaron de Programas de Capacitación, 670.678 beneficiarios participaron de Programas de Empleo y 772.884 beneficiarios participaron de capacitación asociado al incentivo de la Franquicia Tributaria.

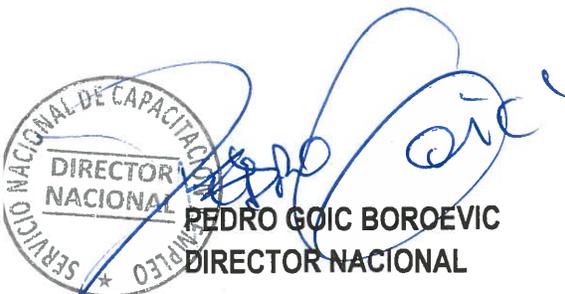
Es significativo destacar que durante el año 2015 entró en régimen el Programa Más Capaz, que responde al compromiso hecho por la Presidenta Michelle Bachelet, para los primeros 100 días de Gobierno, dando cumplimiento a las medidas 19 y 20, que contemplan la Formación y Capacitación Laboral para 300.000 mujeres; y del Plan de Capacitación e Inserción Laboral y Educacional para 150.000 jóvenes –de los cuales 20.000 son personas en situación de discapacidad para el período 2014-2018.

Este programa contempla la formación en oficios y habilidades transversales para sus beneficiarios, además de intermediación laboral, asistencia técnica (para las mujeres emprendedoras) o empleo con apoyo (para jóvenes con discapacidad). El programa representó el 27% del presupuesto del Servicio, teniendo como meta capacitar 75.000 personas durante el 2015. El programa Más Capaz alcanzó una cobertura de 94.569 personas en aula, en sus tres líneas de acción: 78.930 participantes en la Línea Jóvenes y Mujeres, 1.495 participantes en la Línea Jóvenes con Discapacidad y 14.144 participantes en la Línea Mujer Emprendedora, abarcando su oferta de capacitación en 320 comunas y en todas las regiones del país.

Dentro de los desafíos para el año 2016 en materia de Capacitación, se contempla un gasto total de M\$117.923.082, proyectándose una cobertura aproximada de 126.306 capacitaciones para el año, representando el Programa Más Capaz el 49% de la cobertura 2016. También el Servicio continuará trabajando para desarrollar el nuevo Sistema de Intermediación Laboral, el cual tiene como objetivo principal la inserción, reinserción laboral y movilidad laboral, por medio de distintas estrategias de intervención según las necesidades del usuario/a.

Junto con lo anterior, el año 2016 presenta como desafío la instalación de Observatorios Laborales, cuyo objetivo es fortalecer las dinámicas del mercado laboral a través de la instalación de un Observatorio Nacional en SENCE Nacional y una red de Observatorios Regionales.

Así también, para el año 2016, se contempla el aumento de la cobertura asociada a los Subsidios al Empleo Joven y Subsidios al Empleo de la Mujer, aumentando sus coberturas a 330.000 y 320.000 beneficiarios respectivamente.



PEDRO GOIC BOROEVIC
DIRECTOR NACIONAL

3. Resultados de la Gestión año 2015

3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, las 56 medidas, mensajes presidenciales del 21 de mayo y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio.

Resultado Global: El ejercicio 2015 alcanzó una ejecución presupuestaria de un 96% sobre el presupuesto final del Subtítulo 24, Transferencias Corrientes, subtítulo que concentra tanto los programas de Capacitación como los asociados a Empleo. Así también, en relación a las coberturas establecidas, se logró una cobertura total de 801.340 beneficiarios de los distintos programas, 572.025 mujeres y 229.315 hombres en las Líneas de Capacitación y Empleo. Lo anterior, se expone en el siguiente cuadro:

Subtítulo 24, Programas de Capacitación a Personas	Ejecución Cobertura 2015			Ejecución Presupuesto 2015		
	Mujeres	Hombres	Total	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Más Capaz (1)	80.066	14.503	94.569	\$ 70.311.865	\$ 65.256.427	93%
Becas Fondo de Cesantía Solidario	2.182	2.250	4.432	\$ 3.422.848	\$ 2.815.486	82%
Bono Empresa y Negocio	3.594	1.037	4.631	\$ 1.672.987	\$ 1.460.417	87%
Capacitación en Oficios	5.965	6.545	12.510	\$ 18.725.789	\$ 18.595.777	99%
Transferencias al Sector Público	3.193	9.714	12.907	\$ 3.577.834	\$ 3.348.389	94%
Formación en el Puesto de Trabajo	865	748	1.613	\$ 5.326.000	\$ 4.820.963	91%
Bono Cap.Trabajador Activo				\$ 1.100.000	\$ 1.095.990	100%
Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar				\$ 230.000	\$ 175.232	76%
Totales	95.865	34.797	130.662	\$ 104.367.323	\$ 97.568.681	93%

Subtítulo 24, Programas de Empleo	Ejecución Cobertura 2015			Ejecución Presupuesto 2015		
	Mujeres	Hombres	Total	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Intermediación Laboral	31.978	47.982	79.960	\$ 5.445.620	\$ 4.771.538	88%
Subsidio al Empleo Joven	160.221	142.440	302.661	\$ 57.420.666	\$ 57.420.666	100%
Subsidio al Empleo de la Mujer	281.889		281.889	\$ 55.273.781	\$ 55.270.509	100%
Certific. de Competencias Laborales	2.072	4.096	6.168	\$ 1.624.768	\$ 1.177.248	72%
Totales	476.160	194.518	670.678	\$ 119.764.835	\$ 118.639.961	99%

Otras Asignaciones Subtítulo 24 Transferencias Corrientes	Ejecución Presupuesto 2015		
	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Seguros	\$ 172.458	\$ 120.565	70%
Organismos Internacionales	\$ 24.094	\$ 22.613	94%
Totales	\$ 196.552	\$ 143.178	73%

Total Ejecución Subtítulo 24	Ejecución Cobertura 2015			Ejecución Presupuesto 2015		
	Mujeres	Hombres	Total	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Totales	572.025	229.315	801.340	\$ 224.328.710	\$ 216.351.820	96%

Otras Líneas de Acción no Presupuestarias Ejecutadas por el Servicio	Ejecución Cobertura 2015			Inversión Pública (M\$)
	Mujeres	Hombres	Total Cobertura	
Franquicia Tributaria	333.809	439.075	772.884	90.524.975
Inversión en la Comunidad	11.081	2.544	13.625	41.139.017
Totales	344.890	441.619	786.509	131.663.992

- (1) El programa Más Capaz presentó para el año 2015 una meta de 75.000 personas capacitadas. Durante el año 2015 iniciaron cursos de capacitación 94.569 personas, de las cuales 43.279 personas aprobaron sus respectivos cursos de Capacitación. Debido a la fecha con que iniciaron los cursos, la duración de estos y la estacionalidad en la cual se desarrollaron, el remanente de cursos 2015 pendientes de término finalizarán el primer semestre del año 2016, lo que permitirá alcanzar la meta de capacitación establecida.

En el marco de los compromisos hechos por la Presidenta Michelle Bachelet, para los primeros 100 días de Gobierno, se da cumplimiento a las medidas 19 y 20, correspondientes al Programa de Formación y Capacitación Laboral para 300.000 mujeres; y del Plan de Capacitación e Inserción Laboral y Educacional para 150.000 jóvenes –de los cuales 20.000 son personas en situación de discapacidad-, para el período 2014-2018, Programa de Formación Laboral +Capaz, teniendo como meta capacitar 75.000 personas durante el año 2015.

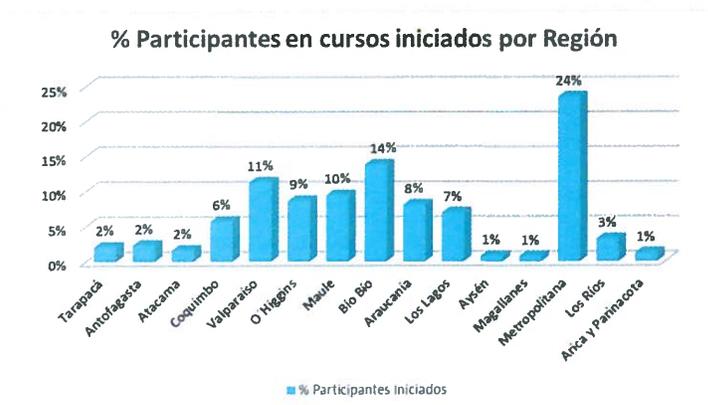
El año 2015 fue el primer año en régimen del Programa +Capaz, programa que representó el 27% del presupuesto del Servicio. Los componentes principales del programa son la formación en oficios y habilidades transversales, además de intermediación laboral, asistencia técnica (para las mujeres emprendedoras) o empleo con apoyo (para jóvenes con discapacidad).

El programa estableció 3 líneas de acción que responden a las necesidades de los distintos grupos objetivos: 1) Línea Regular para Jóvenes y Mujeres: Formación en oficios con salida dependiente o independiente para jóvenes y mujeres; 2) Línea Mujer Emprendedora: Formación en Gestión del Emprendimiento para mujeres y 3) Línea Jóvenes con Discapacidad: Formación en oficios para jóvenes en situación de discapacidad a través de cursos inclusivos o especializados.

Para alcanzar las metas del Programa +Capaz, el Servicio realizó una serie de llamados durante el año 2015 a objeto de asegurar una cantidad de cupos suficientes, considerando los distintos factores que inciden en la convocatoria, el inicio y la finalización de los cursos. De esta manera, al finalizar el año 2015, de los 22 llamados o grupos de convenios realizados, se seleccionaron un total de 218.870 cupos, habiendo dispuesto para postulaciones de participantes durante el año 164.190 cupos. De la totalidad de cupos disponibles, se realizaron 187.147 postulaciones, habiendo iniciado sus cursos durante el año un total de 94.569 participantes, siendo la Línea Regular la principal con un 83% de los cursos.

Línea	Cupos Seleccionados	Cupos con Sección Creada	N° de Postulaciones Realizadas	N° de Participantes en Cursos Iniciados	N° de Cursos Iniciados
A. Regular para Jóvenes y Mujeres	185.775	142.355	160.576	78.930	3.406
B. Jóvenes con discapacidad	9.530	4.635	3.216	1.495	105
C. Mujer emprendedora	23.565	17.200	23.335	14.144	539
Total General	218.870	164.190	187.127	94.569	4.050

Fuente: Sistema Integrado de Capacitación (SIC) y Reportes SENCE



A nivel Presupuestario, el programa tuvo un presupuesto final que ascendió a M\$ 70.311.865.-, de los cuales se ejecutaron M\$ 65.256.427.- (93%).

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

A.- Programas de Capacitación.

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

La capacitación de SENCE se realiza con recursos provenientes del subtítulo 24 de la Ley de Presupuestos y de la Franquicia Tributaria. Durante el año 2015, 903.546 personas participaron en los programas de capacitación impartidos a nivel nacional, incluyendo participantes de Franquicia Tributaria.

En lo que respecta a Capacitación financiada con recursos propios del Servicio, se contó con un presupuesto de M\$ 104.367.323, y su ejecución ascendió a un 93%. La cobertura alcanzada benefició a 130.662 personas, en su mayoría socialmente vulnerables.



A.1.- Becas Fondo de Cesantía Solidario: Programa que tiene como objetivo la capacitación de personas vulnerables para aumentar su empleabilidad, movilidad laboral y favorecer la inserción laboral de personas cesantes. Durante el período informado, complementaron a esta asignación presupuestaria la creación de Becas de Contingencia para Portuarios Iquique, Emergencia Tongoy, Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar, Comunidades Agrícolas, Melinka, Tirúa (Arauco), y Curanilahue, lo cual involucró un aumento al presupuesto original de la asignación en un 369%.

Subtítulo 24, Programas de Capacitación a Personas	Ejecución Cobertura 2015			Ejecución Presupuesto 2015		
	Mujeres	Hombres	Total	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Becas Fondo de Cesantía Solidario	2.182	2.250	4.432	\$ 3.422.848	\$ 2.815.486	82%

A.2.- Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios: Su objetivo es aumentar la productividad del negocio de micro y pequeños empresarios, a través de herramientas de capacitación para potenciar su capacidad de gestión y reducción de sus brechas de productividad.

En el año 2015 la demanda por el programa requirió la inyección de recursos adicionales al presupuesto original de la asignación, aumentándose en un 25%. Lo anterior se reflejó en la cantidad de personas matriculadas, las cuales alcanzaron las 4.631 personas, siendo que la cobertura original para el año 2015 era de 2.800 personas.

Subtítulo 24, Programas de Capacitación a Personas	Ejecución Cobertura 2015			Ejecución Presupuesto 2015		
	Mujeres	Hombres	Total	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Bono Empresa y Negocio	3.594	1.037	4.631	\$ 1.672.987	\$ 1.460.417	87%

A.3.- Programa de Capacitación en Oficios: El programa tiene por objeto generar competencias laborales en personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad y/o, en caso de tratarse de trabajadores o trabajadoras independientes, aumentar sus ingresos. Una de sus características esenciales es que se trata de un programa integral, con una duración promedio de 500 horas, a lo largo de 6 meses aproximadamente, que no sólo considera la formación en un oficio, sino también, competencias transversales.

La ejecución presupuestaria bordeó el 100% sobre el presupuesto asignado, correspondiendo a ejecución de arrastre y del año 2015, consecuencia de la correcta planificación e inicio oportuno de cursos de capacitación en las distintas regiones del país.

El programa cuenta con dos líneas de acción, en las cuales 12.510 personas participaron de un curso de capacitación:

Subtítulo 24, Programas de Capacitación a Personas	Ejecución Cobertura 2015			Ejecución Presupuesto 2015		
	Mujeres	Hombres	Total	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Capacitación en Oficios	5.965	6.545	12.510	\$ 18.725.789	\$ 18.595.777	99%

A continuación se presentan las líneas de acción del programa:

- a) Registro Especial: Una de las características particulares de esta línea es que sus ejecutores son Organismos Técnicos de Capacitación que pertenecen a un Registro Especial de proveedores, y son esos Organismos los que pueden ejecutar el programa mediante una asignación directa de recursos, teniendo como resultado la salida laboral tanto Dependiente como Independiente.

El año 2015, se efectuaron 3 llamados a partir del presupuesto asignado. Se impartieron cursos de capacitación en la mayoría de las regiones del país, exceptuando la región de Tarapacá, Antofagasta y Aysén. Se realizó un llamado exclusivo para recintos carcelarios, con el fin de otorgar capacitación a personas privadas de Libertad, adjudicándose 303 cupos a desarrollarse en las regiones de Valparaíso, Metropolitana, Maule y Bío Bío.

- b) Sectoriales: Esta línea tiene por objetivo aumentar las posibilidades de inserción laboral de hombres y mujeres entre 18 y 65 años, generar competencias laborales en las personas vulnerables con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad en el sector en particular, contribuyendo de esta manera a reducir el desempleo, y propender a que la formación de competencias sea eficiente, eficaz, y apropiadamente compartida entre los sectores público y privado. La idea es generar competencias laborales de acuerdo a los requerimientos de capital humano de distintos sectores productivos: Minero, Acuícola, Transporte, Forestal, Montaje, Retail, Turismo, y Agrícola, para esto el programa realiza un levantamiento de necesidades de capacitación según sector productivo.

Durante el año 2015 se realizaron tres llamados correspondiente al Sector Acuícola y dos llamados del Sector Transportes. Estos llamados comprendieron las regiones de Coquimbo, Valparaíso, Maule, Biobío, Los Lagos, Metropolitana y Los Ríos. Además se ejecutaron 1.439 cupos provenientes de cursos de arrastre año 2014 y 276 cupos correspondientes al año 2015, totalizando una ejecución global de 1.715 cupos. De los 400 cupos adjudicados a final de año en el segundo llamado de transporte, estos serán ejecutados el año 2016.

A.4.- Becas Transferencias Sector Público: El objetivo general del programa es complementar las acciones propias de las instituciones en convenio con SENCE (SENAME, Gendarmería, las tres ramas de las FF.AA e INDAP) con capacitación para el empleo que entreguen herramientas para facilitar la posterior inserción laboral. Durante el año 2015 participaron 12.907 personas, ejecutando 9.427 cupos año 2015 y, adicionalmente, 3.480 cupos de arrastre año 2014.

Subtítulo 24, Programas de Capacitación a Personas	Ejecución Cobertura 2015			Ejecución Presupuesto 2015		
	Mujeres	Hombres	Total	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Transferencias al Sector Público	3.193	9.714	12.907	\$ 3.577.834	\$ 3.348.389	94%

Cupos 2015 Adj. Armada	Cupos 2015 Adj. Ejército	Cupos 2015 Adj. FF.AA.	Cupos 2015 Adj. Gendarmería	Cupos 2015 Adj. INDAP	Cupos 2015 Adj. Sename	Total ejecución 2015
381	4.125	309	1.778	2.645	420	9.658

A.5.- Programa de Formación en el Puesto de Trabajo: Tiene por objeto generar empleabilidad al aprendiz (trabajador contratado) y productividad a la empresa y/o sector productivo, a través del desarrollo de competencias que le permiten a la persona llevar a cabo una ocupación. Está dirigido a hombres y mujeres, mayores de 15 y menores de 25 años de edad.

Durante el año 2015 existió un adecuado cumplimiento en las coberturas a nivel nacional, con una ejecución del 98%. El 23.77% de los contratos fueron en empresas del sector Comercio al por Mayor y Menor, luego empresas de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones con un 19.15%, empresas de Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura (12.45%) y Explotación de Minas y Canteras (11.63%).

En lo referido a empresa de Comercio al por Mayor y Menor, los contratos concedidos se concentraron en las regiones de Bío Bío, Los Lagos y Maule.

Los contratos en empresas de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones se concentran en casi su totalidad en la región Metropolitana (94.39%).

Los contratos en empresas de Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura se concentran en la región de la Araucanía y en la Metropolitana. Mientras que las contrataciones en empresas de Explotación de Minas y Canteras se concentran en las regiones de Antofagasta y Atacama.

Subtítulo 24, Programas de Capacitación a Personas	Ejecución Cobertura 2015			Ejecución Presupuesto 2015		
	Mujeres	Hombres	Total	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Formación en el Puesto de Trabajo	865	748	1.613	\$ 5.326.000	\$ 4.820.963	91%

A.6.- Becas Laborales: Este programa se ejecuta con cargo a los remanentes de la Franquicia Tributaria. A través de este programa, SENCE logra focalizar la capacitación en grupos de vulnerabilidad extrema, que generalmente están fuera del foco de los programas de capacitación ejecutados con presupuesto regular. Su objetivo es mejorar las competencias laborales y facilitar el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo a trabajadores/as de menor calificación y remuneración, que se desempeñen en empresas que no sean adherentes ni aportantes de los OTIC y a cesantes o personas que buscan trabajo por primera vez. La población objetivo está compuesta por hombres y mujeres entre 18 y 65 años pertenecientes a los tres primeros quintiles según ficha de protección social. Su fuente de financiamiento es mediante fondo concursable. Para el 2015, se amplió la utilización del instrumento, generando mayor y mejor acceso a las Entidades Requirentes, logrando 44.685 personas participando de un curso de capacitación, aumentando con ello en 19.030 personas respecto al año 2014.

A.7.- Más Capaz: Como se señaló anteriormente, durante el año 2015 entró en régimen el Programa Más Capaz. Los componentes principales del Programa son la formación en oficios y habilidades transversales, además de intermediación laboral, asistencia técnica (para las mujeres emprendedoras) o empleo con apoyo (para jóvenes con discapacidad). El programa tiene 3 líneas de acción: Línea Regular para Jóvenes y Mujeres, Línea Mujer Emprendedora y la Línea Jóvenes en situación de Discapacidad.

Al finalizar el año 2015, de los 22 llamados o grupos de convenios realizados, se seleccionaron un total de 218.870 cupos, habiendo dispuesto para postulaciones de participantes durante el año 164.190 cupos.

De este total de cupos disponibles, se realizaron un total de 187.147 postulaciones, habiendo iniciado sus cursos durante el año un total de 94.569 participantes, siendo la Línea Regular la principal con un 83% de los cursos.

Los resultados de participantes iniciados por región, en base a las metas establecidas para cada línea, fueron los siguientes:

Región	Línea Regular			Línea Discapacidad			Línea Mujer Emprendedora		Totales		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Tarapacá	938	243	1.181	29	45	74	723	723	1.690	288	1.978
Antofagasta	1.504	431	1.935	10	21	31	274	274	1.788	452	2.240
Atacama	914	311	1.225	14	22	36	275	275	1.203	333	1.536
Coquimbo	3.236	990	4.226	17	22	39	1.173	1.173	4.426	1.012	5.438
Valparaíso	7.090	1.705	8.795	53	93	146	1.784	1.784	8.927	1.798	10.725
O'Higgins	5.891	1.349	7.240	27	28	55	916	916	6.834	1.377	8.211
Maule	6.758	1.189	7.947	23	47	70	975	975	7.756	1.236	8.992
Bío Bío	10.019	1.533	11.552	99	118	217	1.343	1.343	11.461	1.651	13.112
Araucanía	5.549	929	6.478	32	29	61	1.150	1.150	6.731	958	7.689
Los Lagos	4.893	735	5.628	29	45	74	927	927	5.849	780	6.629
Aysén	509	129	638	12	8	20	75	75	596	137	733
Magallanes	350	170	520	32	33	65	116	116	498	203	701
Metropolitana	14.637	3.177	17.814	206	311	517	4.000	4.000	18.843	3.488	22.331
Los Ríos	2.118	588	2.706	18	21	39	338	338	2.474	609	3.083
Arica y Parinacota	884	161	1.045	31	20	51	75	75	990	181	1.171
Total general	65.290	13.640	78.930	632	863	1.495	14.144	14.144	80.066	14.503	94.569

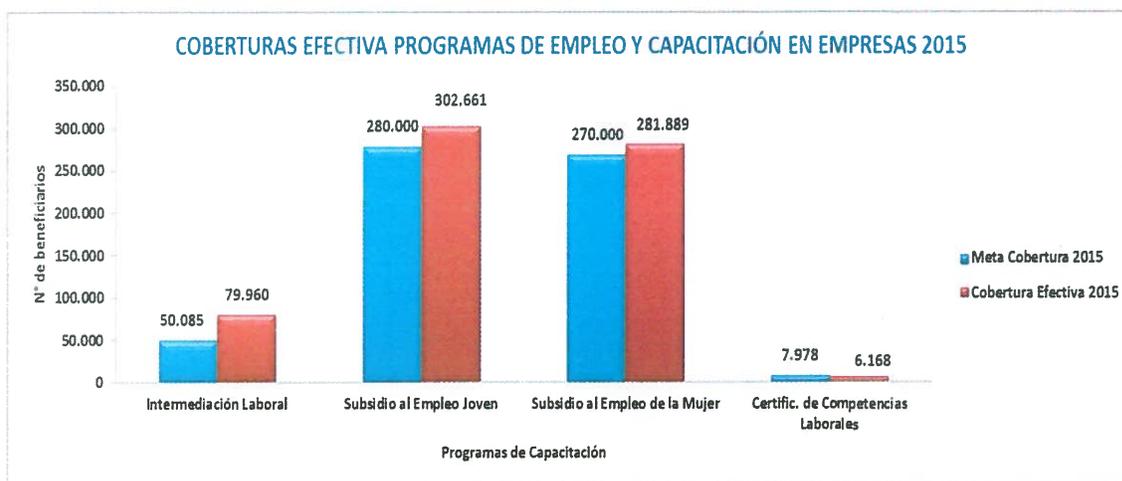
Desempeño presupuestario

Subtítulo 24, Programas de Capacitación a Personas	Ejecución Cobertura 2015			Ejecución Presupuesto 2015		
	Mujeres	Hombres	Total	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Más Capaz	80.066	14.503	94.569	\$ 70.311.865	\$ 65.256.427	93%

B.- Programas de Empleo y Capacitación en Empresas.

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

Durante el año 2015, 670.678 personas fueron beneficiadas a través de las cuatro líneas de ejecución que contemplan los Programas de Empleo y Capacitación en Empresas. La ejecución presupuestaria de los programas de empleo alcanzó un 99%, con un gasto efectivo de M\$118.639.961.-.



El detalle de las asignaciones de la Ley de Presupuestos 2015 asociadas con Empleo se detallan a continuación:

B.1- Programa de Intermediación Laboral: Dentro de la línea, el principal programa corresponde a Fortalecimiento OMIL, el cual busca desarrollar el sistema público de intermediación, a través del traspaso de recursos y metodologías de trabajo a las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), para lograr la inserción laboral de los(as) beneficiarios(as) en un empleo formal dependiente. Los beneficiarios, en su mayoría, son desocupados con baja calificación laboral. Pueden acudir a la OMIL todas las personas que requieran servicios de orientación o intermediación laboral, preferentemente población desocupada, cesante o que buscan trabajo por primera vez, preferentemente pertenecientes a los tres primeros quintiles de ingreso. A través de dicho programa se colocaron 79.960 personas de una meta año 2015 de 50.085, alcanzando un 160% de cumplimiento, producto del trabajo y gestión realizada con cada OMIL.

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

Subtítulo 24, Programas de Empleo	Cupos Cobertura 2015	Ejecución Cupos 2015				Ejecución Presupuesto 2015		
		Mujeres	Hombres	Total	% Ejecución Cupos	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Intermediación Laboral	50.085	31.978	47.982	79.960	160%	\$ 5.445.620	\$ 4.771.538	88%

B.2.- Subsidio al Empleo Joven, Ley N° 20.238: Su objetivo es entregar un aporte monetario otorgado por el Estado para mejorar el sueldo de los trabajadores y trabajadoras que perciben bajos salarios, apoyando además a quienes los contratan. La población objetivo la componen trabajadores y trabajadoras entre 18 y menos de 25 años de edad que perciben bajos salarios, es decir, que pertenecen al 40% más vulnerable de la población. Ahora bien, es importante señalar que este subsidio se mantiene en la medida que el beneficiario se mantenga dentro del rango etario señalado y su remuneración no supere el límite legal establecido.

Su pago puede ser en modalidad anual o mensual, según la opción que el trabajador escoja al momento de postular, salvo trabajadores/as independientes que solo pueden tener modalidad de pago anual. Para los empleadores el subsidio siempre será mensual. Cuando un trabajador tiene más de 1 empleador el beneficio se distribuye en la misma proporción de las remuneraciones.

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

El año 2015 su cobertura efectiva aumentó de 258.199 beneficiarios a 302.661. El siguiente cuadro muestra la gestión alcanzada en esta línea programática durante el año 2015:

Subtítulo 24, Programas de Empleo	Cupos Cobertura 2015	Ejecución Cupos 2015				Ejecución Presupuesto 2015		
		Mujeres	Hombres	Total	% Ejecución Cupos	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Subsidio al Empleo Joven	280.000	160.221	142.440	302.661	108%	\$ 57.420.666	\$ 57.420.666	100%

B.3.- Subsidio Empleo a la Mujer, Ley N° 20.595: Su propósito es incentivar la contratación de mujeres entre 25 y 60 años de edad, que pertenezcan al segmento del 40% más vulnerable. El Bono es entregado directamente a las mujeres y los empleadores sólo pueden postular por sus trabajadoras que obtengan el beneficio. El bono se dará por una duración de 4 años continuos una vez otorgado el beneficio para las mujeres, no obstante, el subsidio se mantiene en la medida que la beneficiaria se encuentre dentro del rango etario señalado y su remuneración no supere el límite legal establecido. La modalidad de pago es anual para trabajadoras independientes. Trabajadoras dependientes pueden optar por pago anual o mensual, y los empleadores solo modalidad de pago mensual.

Durante el año 2015, 281.889 mujeres recibieron este beneficio, creciendo en un 33,7 % con respecto al año 2014. El siguiente cuadro expone la gestión alcanzada en esta línea programática durante el año 2015:

Subtítulo 24, Programas de Empleo	Cupos Cobertura 2015	Ejecución Cupos 2015				Ejecución Presupuesto 2015		
		Mujeres	Hombres	Total	% Ejecución Cupos	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Subsidio al Empleo de la Mujer	270.000	281.889		281.889	104%	\$ 55.273.781	\$ 55.270.509	100%

B.4.- Certificación de Competencias Laborales: Su objetivo es facilitar procesos de evaluación conducentes a la certificación de competencias laborales de trabajadores, en base a los perfiles vigentes del catálogo de ChileValora.

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

Al cierre del ejercicio 2015, un total de 6.168 personas fueron evaluadas, certificándose 5.848 personas.

Subtítulo 24, Programas de Empleo	Cupos Cobertura 2015	Ejecución Cupos 2015				Ejecución Presupuesto 2015		
		Mujeres	Hombres	Total	% Ejecución Cupos	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Certific. de Competencias Laborales	7.978			0	0%	\$ 1.624.768	\$ 1.177.248	72%

C.- Otras Líneas de Acción no Presupuestarias Ejecutadas por el Servicio

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

Durante el año 2015 se capacitaron bajo este incentivo 772.884 personas, con una inversión pública equivalente a M\$ 90.524.975

Otras Líneas de Acción no Presupuestarias Ejecutadas por el Servicio	Cobertura efectiva 2015	Inversión 2015 M\$
Franquicia Tributaria	772.884	\$ 90.524.975

C.2.- Contratación Empleo Directo Mejor Trabajo (Programa de Inversión en la Comunidad): Tiene como objetivo el financiamiento de obras en el ámbito local, mediante proyectos intensivos en el uso de mano de obra, contratada al efecto y que presenten un claro beneficio comunitario. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social transfiere recursos a SENCE para que gestione este programa, identificando necesidades a nivel local y velando por la ejecución de los proyectos, ya sea a través de organizaciones sin fines de lucro que son seleccionados vía procesos de concurso público. La población objetivo del programa se focaliza en población desocupada, mayor de 18 años, que viva en comunas o regiones con tasas de desempleo superior al promedio nacional, y que esté registrada en la respectiva OMIL.

Dado que es una herramienta para mitigar el desempleo y está definido por la contingencia, no lleva asociada una meta de ejecución, pero sí es posible medir la efectividad de los cupos asignados respecto de los cupos ejecutados, los cuales en términos generales durante el año 2015 ofrecieron un rendimiento a razón del 94,55%, lo que se tradujo en 13.625 cupos ejecutados.

Otras Líneas de Acción no Presupuestarias Ejecutadas por el Servicio	Cobertura efectiva 2015	Inversión 2015 M\$
Inversión en la Comunidad	13.625	\$ 41.139.017

4. Desafíos para el año 2016

En materia de Programas de Capacitación se incluye los programas de Becas, Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios, Capacitación en Oficios, Formación en el Puesto de Trabajo y el Programa Más Capaz, impulsados por el SENCE. De esta manera, en el año 2016 se proyecta capacitar a 126.306 beneficiarios, de los cuales, 62.500 corresponden al Programa Más Capaz, a través de las tres líneas del programa: 1) Línea Regular para Jóvenes y Mujeres: Entrega formación en oficios con salida dependiente o independiente para jóvenes y mujeres. La cobertura nacional, 45.500; 2) Línea Mujer Emprendedora: Entrega formación en Gestión del Emprendimiento para mujeres. Cobertura nacional, 12.000, y 3) Línea Personas con Discapacidad: Entrega formación en oficios para jóvenes en situación de discapacidad a través de cursos inclusivos o especializados. Cobertura nacional, 5.000.

Con el fin de otorgar mayores posibilidades de acceso a personas que podrían capacitarse a través de la Línea Más Capaz Personas en Situación de Discapacidad y lograr el aumento de cobertura definido de 5.000 cupos disponibles para el 2016, se ha trabajado en la modificación del decreto N° 101 que crea y establece el marco normativo para el programa. Entre los principales ajustes en la focalización se tiene: 1) Aumento del rango de edad de personas en situación de discapacidad, de entre 18 y 40 años, a entre 18 y 50 años. 2) Se incorpora "certificado extendido por un profesional del área de la salud o de la rehabilitación que se desempeñe en la Red Pública de Salud", como forma adicional de acreditación de la situación de discapacidad. Con estas modificaciones, se abren las puertas para que más personas en situación de discapacidad (según el último estudio ENDISC son 2.606.914 en Chile) tengan la opción de poder acceder a la oferta formativa de Más Capaz.

En materia de Programas de Empleo se considera un mayor gasto por M\$ 9.797.272.- asociado a la mayor cobertura esperada del Subsidio Empleo a la Mujer, programa que mantiene para el año 2016 su focalización en el 40% más vulnerable, llegando a una cobertura estimada de 320.000 mujeres beneficiarias. Así también para el Subsidio al Empleo Joven, que considera un gasto mayor por M\$ 6.974.374 asociado a una mayor cobertura, programa que mantendrá el año 2016 su focalización en el 40% más vulnerable, llegando a una cobertura estimada de 308.000 beneficiarios.

Nuevo Sistema de Intermediación Laboral: Para este periodo, se espera contar con el Diseño del Nuevo Sistema de Intermediación Laboral, con el objetivo de su implementación durante el año 2017. Este sistema tendrá como propósito: desarrollar un sistema de intermediación laboral que incremente sustancialmente las coberturas y mejore su eficacia; fortalecer el rol de gestión y direccionamiento del sistema por parte de SENCE; articular con la oferta de programas de capacitación, con especial foco en grupos vulnerables de la población, de manera de mejorar sustantivamente sus competencias laborales y desarrollar instrumentos e indicadores que permitan monitorear y evaluar la calidad y efectividad del servicio entregado.

Observatorios Laborales: El proyecto de Observatorios Laborales es una iniciativa de SENCE apoyada por el programa BID/SENCE y busca fortalecer las dinámicas del mercado laboral. Para ello se instala un Observatorio Nacional en SENCE Nacional y una red de Observatorios Regionales. La misión de los Observatorios Laborales es producir conocimiento sobre las brechas de capital humano (entendidas como la distancia que existe entre la oferta y demanda de empleo en diferentes dimensiones de análisis: ocupaciones, calificaciones, habilidades) en el mercado del trabajo. En el primer semestre 2016 estarán en funcionamiento el Observatorio Laboral Nacional y las regiones de Antofagasta, Maule, nueva región Ñuble, Magallanes, La Araucanía y Valparaíso; en el segundo semestre 2016 entrarán en funcionamiento las regiones de Biobío, Los Lagos, Aysén, Arica, Tarapacá, Coquimbo, Atacama.

5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015.
- Anexo 5: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2015
- Anexo 6: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015
- Anexo 7: Resultados en materia de Implementación de medidas de Género y de descentralización / desconcentración
- Anexo 8. Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional y Leyes Promulgadas durante 2015.
- Anexo 9: 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°20.121 del 31 de agosto de 2006, que permite a las Municipalidades actuar como Organismos Técnicos de Capacitación. Ley N°20.124 del 5 de octubre de 2006, que modifica el Estatuto de Capacitación en materia de Bonificación al Contrato de Aprendizaje. Ley N°20.267 del 6 de junio de 2008, crea el Sistema Nacional de certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo.

- Misión Institucional

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

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2015

Número	Descripción
1	En materia de Capacitación se incorpora el Programa "Más Capaz" en el marco del cumplimiento de las medidas 19 y 20 de los primeros 100 días de Gobierno que contemplan capacitar a 450.000 jóvenes y mujeres al año 2018, con un presupuesto asociado que asciende a M\$ 98.194.534. Las 75.000 capacitaciones consideradas para 2015 se distribuyen en 50.000 mujeres, de las cuales 3.000 desarrollarán proyectos de micro emprendimiento y 25.000 jóvenes, de los cuales, se contemplan 3.000 jóvenes que presentan discapacidad
2	En materia de Empleo, el principal énfasis está dado por la mayor cobertura esperada del Subsidio Empleo a la Mujer, que para 2015 se incrementa de un 35% a un 40% del población objetivo, según lo señalado en la Ley N° 20.595; y ajuste por \$ 288.480 miles en programa Subsidio Empleo Joven.

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Asegurar la calidad de la capacitación, certificación e inserción laboral, por medio de acciones como la fijación de estándares, la implementación del enfoque por competencias, mecanismos que fomenten la transparencia de la oferta, y en el caso de la Franquicia Tributaria su adecuación normativa, fortaleciendo el rol regulador del Servicio.
2	Incrementar la efectividad de la oferta programática en capacitación, certificación y empleo, a través de un sistema de mejoramiento continuo, con el fin de mejorar los desenlaces laborales de los participantes de programas de SENCE y el cumplimiento de las Metas Presidenciales.
3	Asegurar la calidad y oportunidad de la información y de los procesos de Gestión Institucional, mediante el rediseño de la estructura organizacional, la desconcentración de procesos, el aseguramiento de la operación y crecimiento de los sistemas de información y servicios de soporte y el posicionamiento del rol de SENCE, lo anterior, para asegurar una entrega oportuna de los productos

estratégicos.

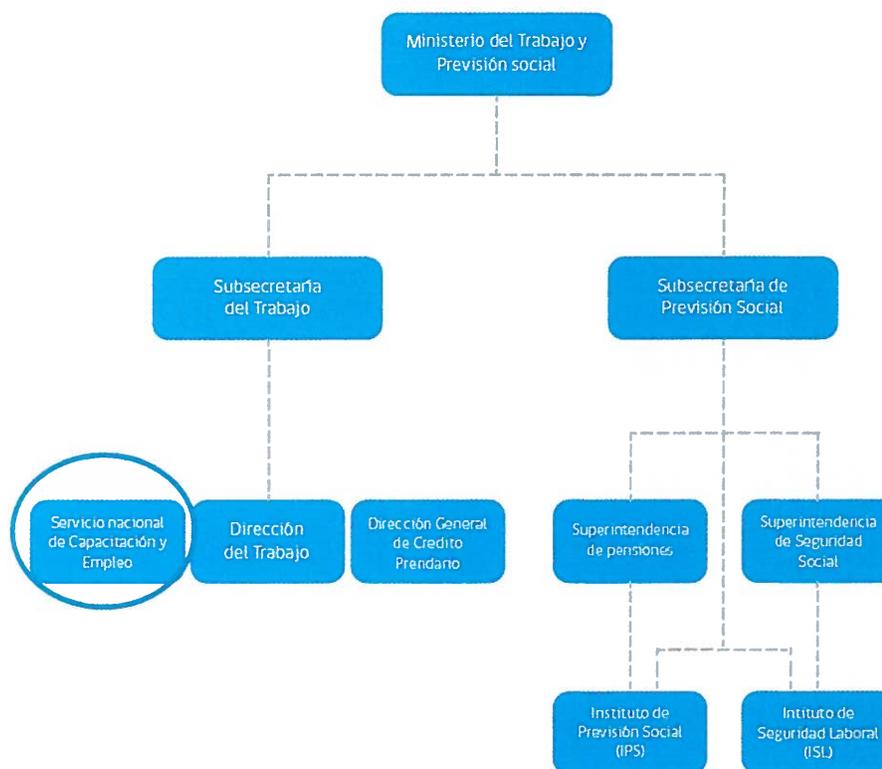
- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Formación en Oficios : Acciones de capacitación, entregadas a través de programas de formación en oficios, que contemplen hasta 300 horas de capacitación, de manera de asegurar un estándar de calidad, considerando tanto horas teóricas como prácticas, estas últimas fundamentales para la formación en oficios. Asimismo, se entregarán subsidios complementarios de transporte, alimentación y cuidado infantil para aquellos que tengan hijos menores de seis años. Este producto se promoverá principalmente a través del programa Más Capaz.	2-3
2	Servicios de Empleo: Acciones destinadas a mejorar y/o facilitar las condiciones de acceso al empleo y la mantención en el puesto de trabajo. En el primer caso, considera un conjunto de mecanismos que tienen por objeto contactar a los oferentes de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación en un puesto de trabajo. La segunda, corresponde a subsidios al empleo que incentivan la contratación de jóvenes y mujeres, así como también, permiten incrementar los ingresos de esta población objetivo.	2-3
3	Actualización, mejora y reconocimiento de competencias: Acciones de capacitación con una duración máxima de 100 horas, que permiten la actualización y/o mejoras de las competencias de los trabajadores o personas que se encuentran cesantes. Incluye también procesos de evaluación para la certificación de competencias adquiridas por los trabajadores a lo largo de su vida laboral y que no son reconocidas formalmente.	2-3
4	Regulación: Acciones tendientes a disminuir las fallas del mercado de la capacitación (Asimetrías de Información, poder de mercado, barreras de entrada, comportamientos y prácticas, entre otras) y a entregar mayor transparencia de los procesos. Lo anterior considera acciones como, la fijación de Estándares, normalización (acreditación de OTEC y generación de Códigos de cursos) revisión normativa existente, mecanismos de transparencia y fiscalización.	1-3

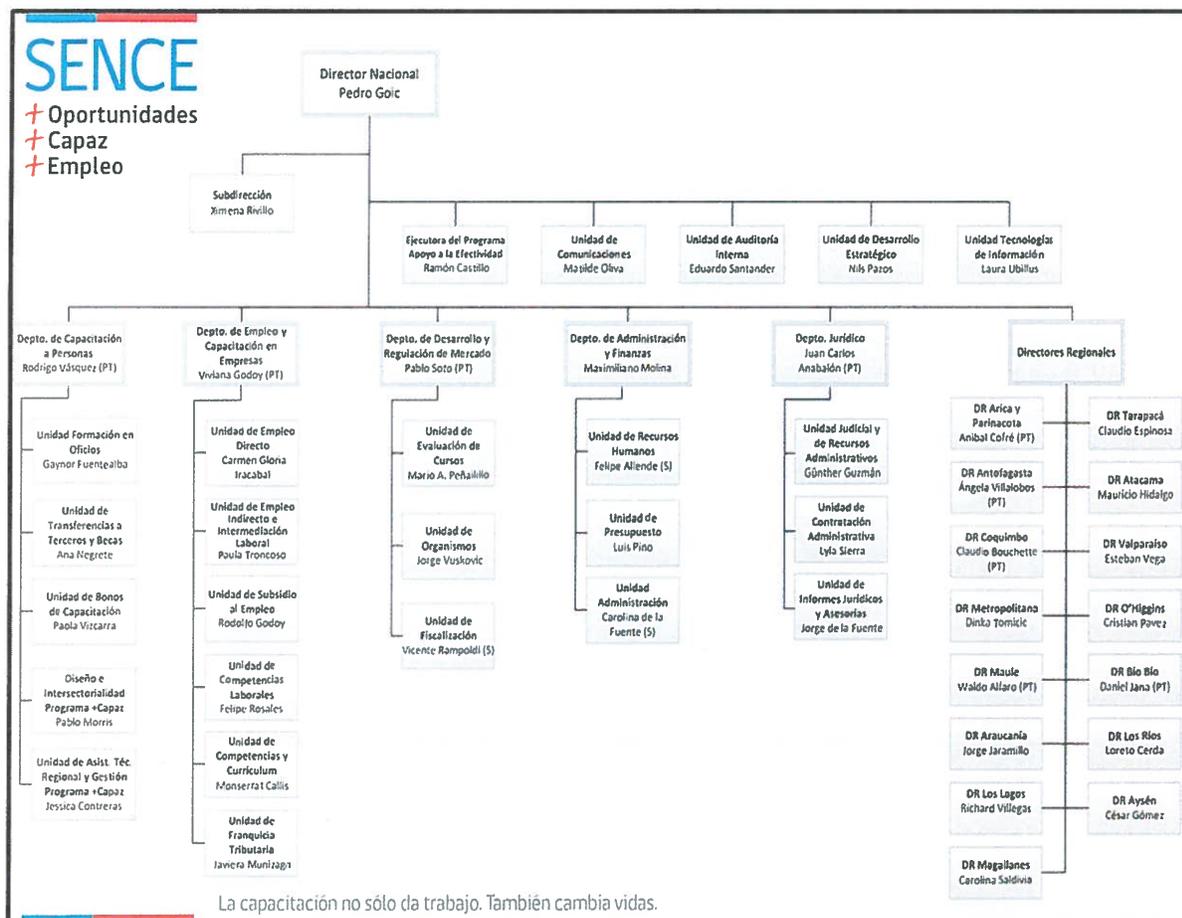
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

	Clientes	Cuantificación
1	Personas ocupadas	7415132
2	Personas desocupadas	511091
3	Personas Inactivas: mujeres (entre 30 y 60 años) y jóvenes (entre 19 y 29 años)	2381436
4	Personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional de Discapacidad	276284
5	Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC)	3233
6	Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC)	20
7	Empresas que tributan en primera categoría	988745
8	Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL)	326
9	Instituciones Públicas	11
10	Instituciones de Educación Media y Superior, proveedores de Capacitación	1028

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama Servicio Nacional de Capacitación y Empleo



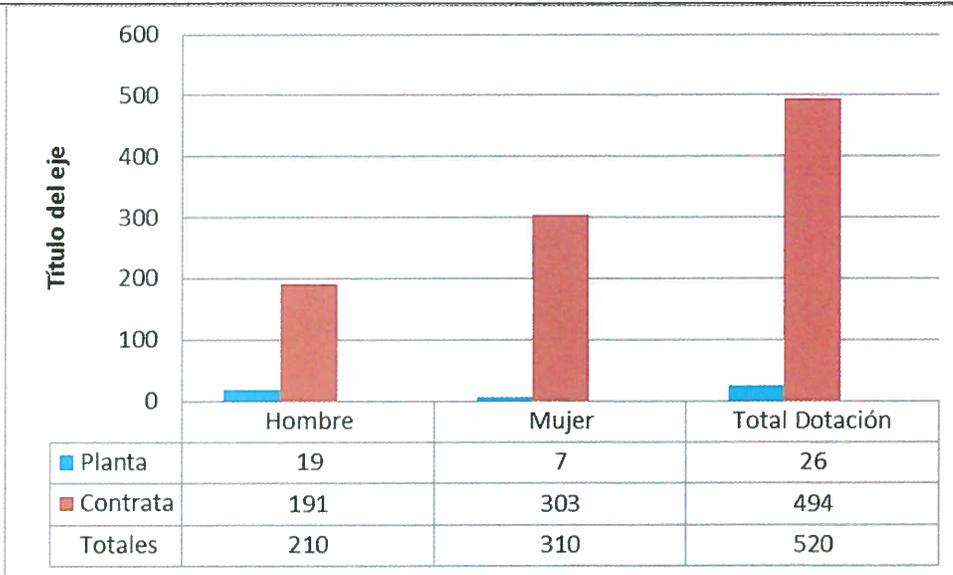
c) Principales Autoridades

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

Anexo 2: Recursos Humanos

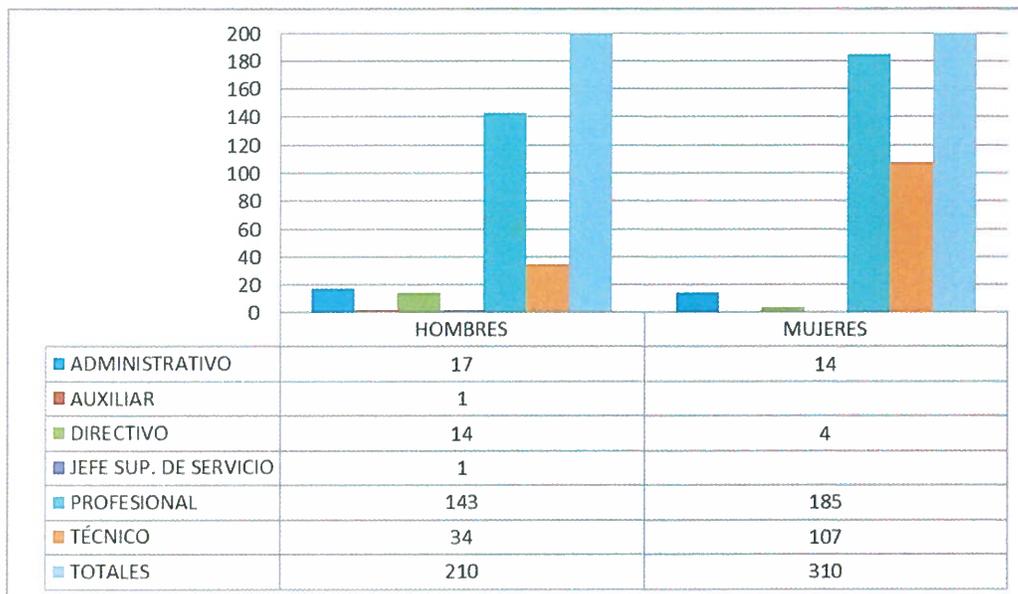
a) Dotación de Personal

Dotación Efectiva año 2015¹ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

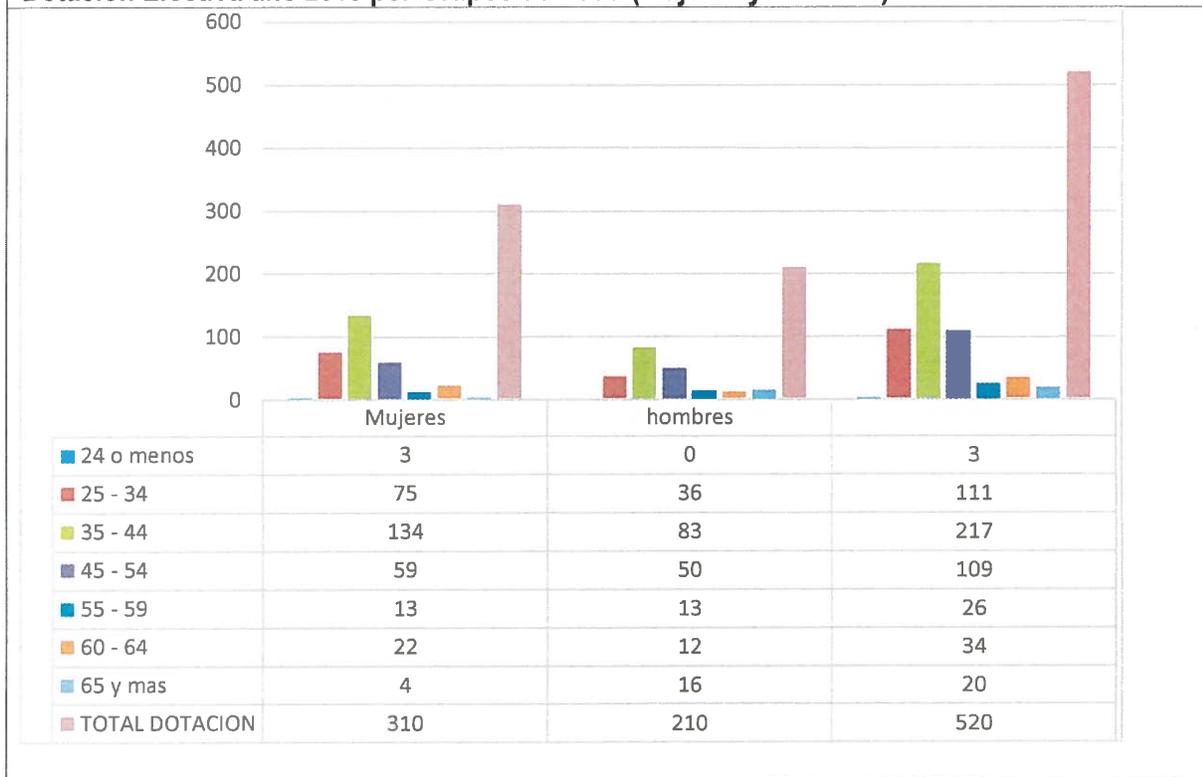


¹ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2015. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

Dotación Efectiva año 2015 por Estamento (mujeres y hombres)

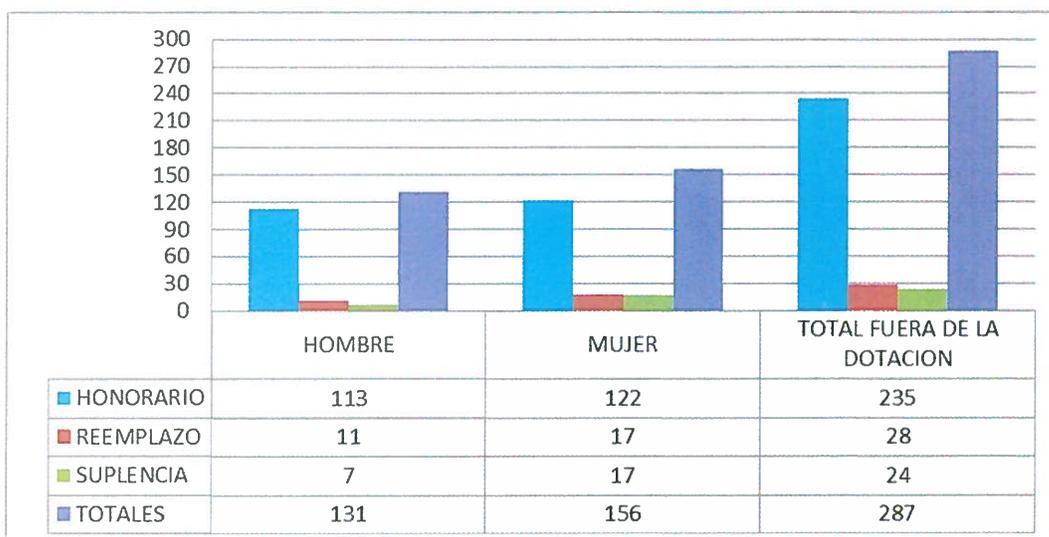


Dotación Efectiva año 2015 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

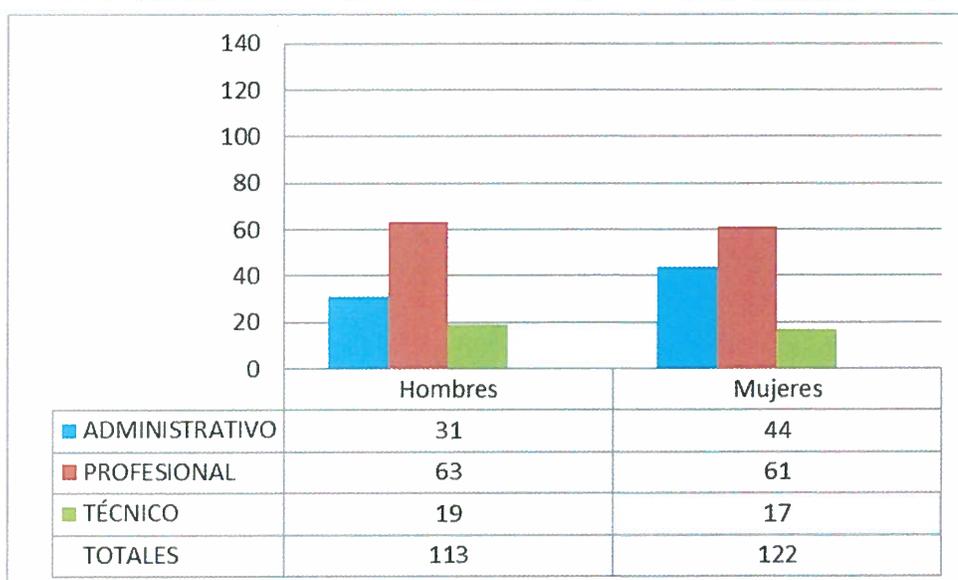


Personal fuera de dotación

Personal fuera de dotación año 2015², por tipo de contrato (mujeres y hombres)

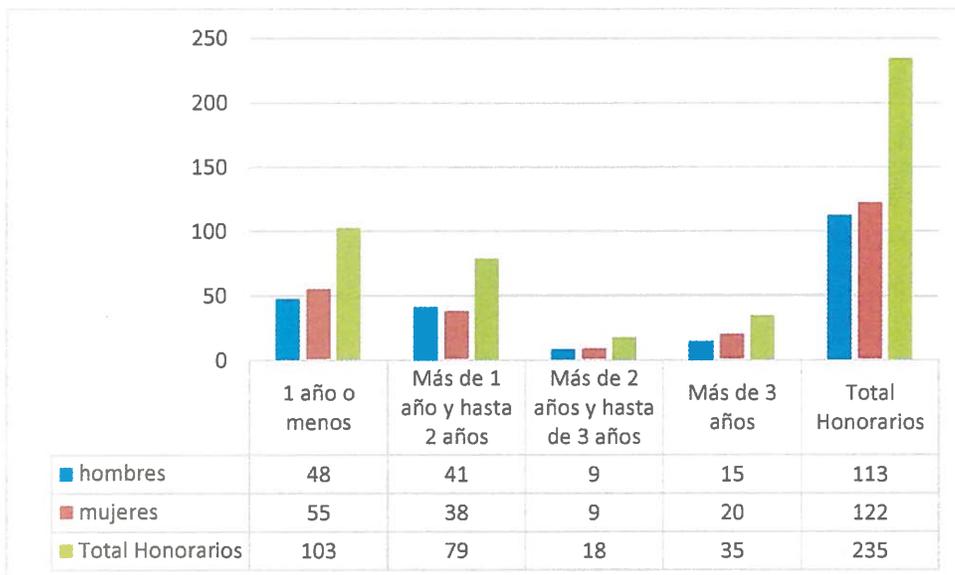


Personal a honorarios año 2015 según función desempeñada (mujeres y hombres)



² Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2015.

Personal a honorarios año 2015 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)



b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2014	2015		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ⁵ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ⁶	$(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	0	8,6	>100	
1.2 Efectividad de la selección	$(N^{\circ} \text{ ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección}) * 100$	0	100	>100	
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	5.8	13,65	235,3	1
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
- Funcionarios jubilados	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0.2	0,19	95	
• Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0.0	0,19	>100	
- Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro	$(N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0.2	1,15	575	2
○ otros retiros voluntarios	$(N^{\circ} \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0.2	5.76	2,9	
• Otros	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	1.9	23	1,2	

3 La información corresponde al período Enero 2015 - Diciembre 2015 y Enero 2014 - Diciembre 2014, según corresponda.

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

5 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 11 de la ley de presupuestos 2015.

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

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2014	2015		
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t) * 100$	236.7	67,21	28,4	
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0.0	0.0		
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontratados en grado superior, año } t) / (\text{Total contratos efectivos año } t) * 100$	4.3	15,76	366,5	3
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	53.48	63	117.8	4
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año } t * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año } t)}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año } t}$	10.75	25	232,6	5
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ⁷	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año } t / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año } t) * 100$	0	6	>100	
4.4 Porcentaje de becas ⁸ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año } t / \text{Dotación efectiva año } t * 100$	0,0	0,0	100	
5. Días No Trabajados					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
<ul style="list-style-type: none"> Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1). 	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año } t / 12) / \text{Dotación Efectiva año } t$	1,03	1,09	105,8	

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

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

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

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2014	2015		
• Licencias médicas de otro tipo ⁹	(N° de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	0,56	0,68	121,4	
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	0,17	0,01	5,9	
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12)/ Dotación efectiva año t	5,55	1,84	33,2	
7. Evaluación del Desempeño¹⁰					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	N° de funcionarios en lista 1 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	98,89	100	101,1	
	N° de funcionarios en lista 2 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	1,1	0	<100	
	N° de funcionarios en lista 3 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0	0		
	N° de funcionarios en lista 4 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0	0		
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ¹¹ implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	SI	SI		
8. Política de Gestión de Personas					
Política de Gestión de Personas ¹² formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	SI	SI		
9. Regularización de Honorarios					

9 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

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

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

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

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2014	2015		
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	0,0	12,12	>100	
9.2 Efectividad proceso regularización	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	0,0	98,29	>100	
9.3 Índice honorarios regularizables	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	0,0	11,37	>100	

Notas:

- 1.- La Rotación del Personal se justifica en virtud a que se registraron renunciaciones voluntarias, mayores a las registradas en el año 2014.
- 2.- En el año 2015 se registraron seis personas que voluntariamente se acogieron a la jubilación con incentivo al retiro.
- 3.- Funcionarios recontratados en grados superiores y mejoras internas.
- 4.- Existió una mejor planificación de la capacitación y a su vez los funcionarios presentaron mayor interés en los temas.
- 5.- Los cursos contratados para los funcionarios, superaron las horas respecto del año anterior, mejorando la calidad de estos.

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2014 – 2015			
Denominación	Monto Año 2014	Monto Año 2015	Notas
	M\$¹³	M\$	
INGRESOS	149.830.657	228.780.611	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	37.759.382	47.706.392	1
INGRESOS DE OPERACIÓN	437.803	475.184	2
OTROS INGRESOS CORRIENTES	1.549.710	2.428.343	3
APORTE FISCAL	110.058.578	177.236.362	
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	3.679	18.806	4
RECUPERACIÓN DE PRESTAMOS	21.505	915.524	5
GASTOS	161.375.073	250.349.857	
GASTOS EN PERSONAL	12.523.088	14.093.269	6
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	6.125.111	7.251.205	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	76.409	231.763	7
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	127.594.609	216.351.823	8
OTROS GASTOS CORRIENTES	2.125		
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	1.036.113	1.029.155	
SERVICIO DE LA DEUDA	14.017.618	11.387.770	9
RESULTADO	-11.544.416	-21.569.246	

Notas

1. El mayor gasto corresponde al aumento en la utilización del Subsidio Empleo a la Mujer (24-01-454).
2. En los ingresos de operación se registran los recursos recaudados de la autorización de los códigos de cursos de la Franquicia Tributaria.
3. Estos recursos corresponden a ingresos por recuperación de licencias médicas, ingresos por aplicación de multas y sanciones a los proveedores del Sistema de Capacitación.
4. Corresponde a ingresos por la venta de un vehículo dado de baja.
5. Los ingresos de recuperación de préstamos corresponden a reembolsos realizados por Tesorería General en el marco de la ejecución del convenio BID.
6. El Subtítulo 21 fue incrementado de modo de financiar la planilla anual de remuneraciones, a esto se sumó recursos para la contratación de honorarios, justificados por la puesta en marcha del Programa Más Capaz.

¹³ La cifras están expresadas en M\$ del año 2015. El factor de actualización de las cifras del año 2014 es 1,0435.

7. Los recursos del Subtítulo 23, fueron utilizados en el financiamiento de bonos de incentivos al retiro, de funcionarios de este Servicio Nacional.

8. En el Subtítulo 24 se encuentran los recursos que permitieron ejecutar el Programa Más Capaz, incrementando el Subtítulo en un 70% aproximadamente.

9. Existió una disminución de obligaciones contraídas, cuya materialización de pago efectivo y de liberación de recursos se realizó durante el año 2015.

b) Comportamiento Presupuestario año 2015

Cuadro 3 Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2015								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁴ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁵ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁶ (M\$)	Notas ¹⁷
			INGRESOS	245.120.662	229.011.645	228.780.611	231.034	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	47.423.781	47.706.392	47.706.392		
	01		Del Sector Privado		282.611	282.611		
		003	Administradora del Fondo para Bonificación por Retiro		82.611		82.611	
		004	Administradora del Fondo de Cesantía Solidario		200.000		200.000	
		999	Otros.			282.611	-282.611	
	02		Del Gobierno Central	47.423.781	47.423.781	47.423.781	0	
		008	Ingreso Ético Familiar y Sistema Chile Solidario	47.423.781	47.423.781	47.423.781	0	
07			INGRESOS DE OPERACIÓN	291.820	291.820	475.184	-183.364	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	546.415	2.036.415	2.428.343	-391.928	1
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	201.880	201.880	175.120	26.760	
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias	185.400	185.400	301.240	-115.840	
	99		Otros	159.135	1.649.135	1.951.983	-302.848	
09			APORTE FISCAL	195.302.489	177.420.861	177.236.362	184.499	
	01		Libre	195.229.819	177.348.191	177.236.362	111.829	
	03		Servicio de la Deuda Externa	72.670	72.670		72.670	
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	22.279	22.279	18.806	3.473	
	03		Vehiculos	22.279	22.279	18.806	3.473	

14 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

15 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2015.

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

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

Cuadro 3
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2015

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁴ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁵ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁶ (M\$)	Notas ¹⁷
14			ENDEUDAMIENTO	1.533.878	1.533.878	915.524	618.354	2
	02		Endeudamiento Externo	1.533.878	1.533.878	915.524	618.354	
			GASTOS	245.374.590	262.439.757	250.349.857	12.089.900	
21			GASTOS EN PERSONAL	12.333.715	14.217.124	14.093.269	123.855	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	7.421.833	7.421.833	7.251.205	170.628	
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL		231.763	231.763		
	03		Prestaciones Sociales del Empleador		231.763	231.763		
		001	Indemnización de Cargo Fiscal		231.763	231.763		
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	224.314.710	224.328.710	216.351.823	7.976.887	3
	01		Al Sector Privado	221.277.782	220.726.782	212.980.822	7.745.960	
		003	Becas	925.955	3.422.848	2.815.488	607.360	
		004	Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios	1.030.000	1.672.987	1.460.417	212.570	
		007	Programa Más Capaz	98.194.534	70.311.865	65.256.426	5.055.439	
		010	Bono de Capacitación Trabajadores Activos		1.100.000	1.095.991	4.009	
		011	Programa de Capacitación en Oficios	17.510.000	18.725.789	18.595.777	130.012	
		090	Programa de Formación en el Puesto de Trabajo	1.030.000	5.326.000	4.820.962	505.038	
		266	Programa de Intermediación Laboral	5.245.620	5.445.620	4.771.538	674.082	
		270	Certificación de Competencias Laborales	1.624.768	1.624.768	1.177.248	447.520	
		442	Seguros	172.458	172.458	120.566	51.892	
		453	Subsidio al Empleo, Ley N° 20.338	48.120.666	57.420.666	57.420.666		
		454	Subsidio Empleo a la Mujer, Ley N° 20.595	47.423.781	55.273.781	55.270.509	3.272	
		475	Programa Mujeres Jefas de Hogar		230.000	175.234	54.766	
	03		A Otras Entidades Públicas	3.012.834	3.577.834	3.348.388	229.446	
		257	Programa de Becas	3.012.834	3.577.834	3.348.388	229.446	
	07		A Organismos Internacionales	24.094	24.094	22.613	1.481	
26			OTROS GASTOS CORRIENTES		5.000	4.872	128	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	1.229.662	1.240.765	1.029.155	211.610	
	03		Vehículos	106.090	47.193	44.725	2.468	
	04		Mobiliario y Otros	133.621	133.621	122.598	11.023	

Cuadro 3
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2015

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁴ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁵ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁶ (M\$)	Notas ¹⁷
	05		Máquinas y Equipos	71.954	51.954	50.221	1.733	
	06		Equipos Informáticos	225.547	325.547	322.689	2.858	
	07		Programas Informáticos	692.450	682.450	488.922	193.528	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	74.670	14.994.562	11.387.770	3.606.792	
	04		Intereses Deuda Externa	72.670	72.670	20.696	51.974	
	07		Deuda Flotante	2.000	14.921.892	11.367.074	3.554.818	
			RESULTADO	-253.928	-33.428.112	-21.569.246	-11.858.866	

Notas

1. En el año 2015, al igual que en años anteriores, se recaudaron mayores ingresos, principalmente por autorizaciones de códigos de cursos asociados a la Franquicia Tributaria.

2. Los ingresos registrados por Endeudamiento, relacionados con el convenio suscrito con el BID, fueron inferiores a los registrados en la Ley de Presupuesto, debido a la reprogramación de las actividades del Plan.

3. En el año 2015 se ejecutó un 96% en Transferencias Corrientes considerando el Presupuesto final asignado. Los aumentos significativos en cuanto a presupuesto programático están dados al Programa Más Capaz y Subsidio Empleo a la Mujer, Ley N° 20.595. A su vez el programa que muestra la más alta sub ejecución, es el Programa Más Capaz, fundamentos que se sustentan en:

- Disminución de la oferta seleccionada como proyectada para los llamados posteriores al Primero de la línea regular.
- Retrasos en los procesos de selección y adjudicación de organismos ejecutores en los distintos llamados del programa.
- Dificultades con sistemas informáticos relacionados con la postulación de beneficiarios, ejecución del programa y pago a organismos ejecutores.
- Dotación de personal insuficiente para los procesos de cierres de cursos que implican mayor inversión de tiempo para la revisión de documentación.

Pago menor al Valor Promedio por Alumno. Para la estimación de la proyección de ejecución presupuestaria inicial del programa, se utilizaron supuestos para el pago de componentes como la cantidad de alumnos con discapacidad, servicio de cuidado infantil y subsidio de cuidado infantil que implicaban un mayor pago por alumno al que se está realizando en la práctica.

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ¹⁸			Avance ¹⁹ 2015/ 2014	Notas
			2013	2014	2015		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ²⁰)	%	150.7	124.9	110.1	88.1	1
	[IP Ley inicial / IP devengados]	%	37.8	38.3	28.9	75.4	2
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP percibidos / IP devengados]	%	100	100	100	100	
	[IP percibidos / Ley inicial]	%	2647.5	260.8	346	132.8	2
	[DF/ Saldo final de caja]	%	86.5	44.1	44.1	100	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)	%	87.2	69.1	47.8	69.1	3

Notas

1. El Aporte Fiscal mostró una variación negativa, debido a los ajustes que se hicieron en el Presupuesto de los programas de capacitación, dado que por la naturaleza del ciclo de capacitación, sobrepasa la ejecución del año calendario, por tanto según proyecciones realizadas de ejecución se procedió a solicitar el ajuste de los programas y en consecuencia del Aporte Fiscal.
2. En el año 2015, al igual que en años anteriores, se recaudaron mayores ingresos, principalmente por autorizaciones de códigos de cursos asociados a la Franquicia Tributaria.
3. Las cifras por concepto de Deuda Flotante han ido disminuyendo a partir del año 2012 aproximadamente, debido a que los recursos no devengados, se financian con recursos del año siguiente, considerados en la proyección de ejecución.

¹⁸ Las cifras están expresadas en M\$ del año 2015. Los factores de actualización de las cifras de los años 2013 y 2014 son 1.0927 y 1.0435 respectivamente.

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

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

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5				
Análisis del Resultado Presupuestario 2015²¹				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	FUENTES Y USOS	34.145.238	-21.569.736	12.575.502
	Carteras Netas		-13.819.448	-13.819.448
115	Deudores Presupuestarios			
215	Acreedores Presupuestarios		-13.819.448	-13.819.448
	Disponibilidad Neta	52.526.078	-2.806.195	49.719.883
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	52.526.078	-2.806.195	49.719.883
	Extrapresupuestario neto	-18.380.840	-4.944.093	-23.324.933
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	171.177	627.162	798.339
116	Ajustes a Disponibilidades		-988	-988
119	Trasposos Interdependencias		92.910.759	92.910.759
214	Depósitos a Terceros	-7.537.502	-452.051	-7.989.553
216	Ajustes a Disponibilidades	-11.014.515	-4.916.959	-15.931.474
219	Trasposos Interdependencias		-93.112.016	-93.112.016

²¹ Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6 Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2015				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
Programa Más Capaz	98.194.534	70.311.865	65.256.426	<p>Dentro de las principales causas para la disminución de la proyección de ejecución presupuestaria se destaca:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disminución de la oferta seleccionada como proyectada para los llamados posteriores al 1 de la línea regular. 2. Retrasos en los procesos de selección y adjudicación de organismos ejecutores en los distintos llamados del programa. 3. Dificultades con sistemas informáticos relacionados con la postulación de beneficiarios, ejecución del programa y pago a organismos ejecutores. 4. Dotación de personal insuficiente para los procesos de cierres de cursos que implican mayor inversión de tiempo para la revisión de documentación. 5. Pago menor al Valor Promedio por Alumno. Para la estimación de la proyección de ejecución presupuestaria inicial del programa, se utilizaron supuestos para el pago de componentes como la cantidad de alumnos con discapacidad, servicio de cuidado infantil y subsidio de cuidado infantil que

implicaban un mayor pago por alumno al que se está realizando en la práctica.

Subsidio Empleo a la Mujer, Ley N° 20.595	47.423.781	55.273.781	55.270.509	<p>El aumento de presupuesto en este Subsidio se explica por el mayor porcentaje de montos pagados por el pago anual 2014 realizado durante los meses de agosto y septiembre, y la cantidad de beneficiarios que afecta los pagos mensuales. Esto se explica por los siguientes factores:</p> <ul style="list-style-type: none">• Aplicación de la tasa del 10% de cotización según lo establecido por Ley.• Aumento del número de beneficiarios totales en el año.• Cambio del % de vulnerabilidad a partir del mes de marzo 2015.• Corrección de la población beneficiaria que afectó el presupuesto del año 2016.
---	------------	------------	------------	---

f) Transferencias²²

Cuadro 7					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2015 ²³ (M\$)	Presupuesto Final 2015 ²⁴ (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia ²⁵	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal	56.766	56.766	51.187	5.579	
Bienes y Servicios de Consumo	1.144.524	1.144.524	526.553	617.971	1
Inversión Real	220.076.492	219.525.492	212.403.082	7.122.410	
Otros					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					2
Inversión Real	3.012.834	3.577.834	3.348.388	229.446	
Otros ²⁶					

TOTAL TRANSFERENCIAS

Notas

1. En el año 2015 se ejecutó un 96% en Transferencias Corrientes considerando el Presupuesto final asignado. Los aumentos significativos en cuanto a presupuesto programático están dados al Programa Más Capaz y Subsidio Empleo a la Mujer, Ley N° 20.595. A su vez el programa que muestra la más alta sub ejecución, es el Programa Más Capaz, fundamentos que se sustentan en:

- Disminución de la oferta seleccionada como proyectada para los llamados posteriores al Primero de la línea regular.
- Retrasos en los procesos de selección y adjudicación de organismos ejecutores en los distintos llamados del programa.
- Dificultades con sistemas informáticos relacionados con la postulación de beneficiarios, ejecución del programa y pago a organismos ejecutores.
- Dotación de personal insuficiente para los procesos de cierres de cursos que implican mayor inversión de tiempo para la revisión de documentación.
- Pago menor al Valor Promedio por Alumno. Para la estimación de la proyección de ejecución presupuestaria inicial del programa, se utilizaron supuestos para el pago de componentes como la cantidad de alumnos con discapacidad, servicio de cuidado infantil y subsidio de cuidado infantil que implicaban un mayor pago por alumno al que se está realizando en la práctica.

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

²³ Corresponde al aprobado en el Congreso.

²⁴ Corresponde al vigente al 31.12.2015

²⁵ Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

²⁶ Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2015

Resultado Indicadores de Desempeño año 2015

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

N°	Producto Estratégico	Nombre Indicador	Formula Indicador	Unidad de Medida	Efectivo			Meta	Logro %	Notas
					2013	2014	2015	2015		
1	Servicios de Empleo	Porcentaje de personas colocadas en el mercado del trabajo a través del Programa de Fortalecimiento OMIL, 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	%	12.7	14.9	15.3	9.2	100%	1
					(61147.0/481690.0)*100	(76682.0/513370.0)*100	(79877.0/521170.0)*100	(50000.0/541220.0)*100		
					H: 0.0	H: 15.6	H: 15.8	H: 8.7		
					M: 0.0	M: 14.1	M: 14.7	M: 10.0		
Entoque de Género: Si				Hombres: 0.0	Mujeres: 0.0	Hombres: 14.7	Mujeres: 10.0			
Entoque de Género: Si				Hombres: 0.0	Mujeres: 0.0	Hombres: 14.7	Mujeres: 10.0			
2	Formación en Oficios	Porcentaje de personas cotizando en el Sistema Previsional, con al menos 2 cotizaciones, al 6° mes luego de haber aprobado un curso del programa Capacitación en Oficios (Línea Especial de Jóvenes) al 31 de diciembre del año t-1/N° total de personas que aprobaron los cursos en el mismo programa al 31 de diciembre del año t-1)*100	(N° de personas cotizando en el Sistema Previsional en el año t, luego de 6 meses de haber aprobado un curso del programa Capacitación en Oficios (Línea Especial de Jóvenes) al 31 de diciembre del año t-1/N° total de personas que aprobaron los cursos en el mismo programa al 31 de diciembre del año t-1)*100	%	52.6	48.0	47.2	48.9	97%	2
					(1549.0/2943.0)*100	(2459.0/5121.0)*100	(1743.0/3689.0)*100	(2852.0/5833.0)*100		
					H: 0.0	H: 54.9	H: 55.9	H: 55.0		
					M: 0.0	M: 43.7	M: 41.3	M: 45.0		
Entoque de Género: Si				Hombres: 0.0	Mujeres: 0.0	Hombres: 41.3	Mujeres: 45.0			
Entoque de Género: Si				Hombres: 0.0	Mujeres: 0.0	Hombres: 41.3	Mujeres: 45.0			

Notas

1. El porcentaje de logro mide cuánto cumple el indicador en relación a su meta, y es el resultado del valor efectivo dividido por la meta comprometida, si el indicador es ascendente. Si este es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%.

2. El "Porcentaje de Logro por Servicio" corresponde al promedio simple del logro de cada uno de los indicadores comprometidos y evaluados por el Servicio, en el rango de 0% a 100%.

3	Servicios de Empleo - Subsidio al Empleo; Ley 20.338	Porcentaje de jóvenes que son beneficiarios del Subsidio al Empleo de la Ley N°20.338 en el año t, en relación al total de jóvenes que conforman la población objetivo	(N° de jóvenes que son beneficiarios del Subsidio al Empleo/N° total de jóvenes que conforman la población objetivo)*100															
		Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres															

4	Servicios de Empleo - Programa de Intermediación Laboral OMIL	Porcentaje de personas colocadas en el mercado de trabajo, a través del Programa Fortalecimiento OMIL, en el año t-1, con al menos 2 cotizaciones en el Sistema Previsional al sexto mes a partir de la fecha de colocación/ Total de personas colocadas en el mercado del trabajo, a través del Programa Fortalecimiento OMIL, en el año t-1)*100	(Porcentaje de personas colocadas en el mercado de trabajo, a través del Programa Fortalecimiento OMIL, en el año t-1, con al menos 2 cotizaciones en el Sistema Previsional al sexto mes a partir de la fecha de colocación/ Total de personas colocadas en el mercado del trabajo, a través del Programa Fortalecimiento OMIL, en el año t-1)*100															
		Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres															

5	Formación en Oficios	Porcentaje de jóvenes y mujeres que son capacitadas al año t, con respecto al total de personas que conforman la población objetivo de la Meta Presidencial.	(Número de jóvenes y mujeres capacitadas al año t/Número total de personas que conforman la población objetivo de la Meta Presidencial)*100															
		Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres															

Notas

1. El porcentaje de logro mide cuánto cumple el indicador en relación a su meta, y es el resultado del valor efectivo dividido por la meta comprometida, si el indicador es ascendente. Si éste es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%.

2. El "Porcentaje de Logro por Servicio" corresponde al promedio simple del logro de cada uno de los indicadores comprometidos y evaluados por el Servicio, en el rango de 0% a 100%.

6	Servicios de Empleo - Subsidio Empleo a la Mujer, Ley 20.555	Porcentaje de mujeres que son beneficiarias del Subsidio al Empleo de la Mujer, Art. 21 de la Ley N° 20.595, en relación al total de las mujeres que conforman la población objetivo	(Número de mujeres que son beneficiarias del Subsidio al Empleo de la Mujer de la Ley N° 20.595/Número total de mujeres que conforman la población objetivo)* 100	%	37 (140952/382921)*100	0	65 (281889/415000)*100	59 (246480/415000)*100	100%	6
		Enfoque de Género: No								
7	Formación en Oficios	Porcentaje de personas capacitadas de los Programas de Formación en Oficios (Formación en Oficios, TSP y Más Capaz) durante el año t, respecto del total de personas beneficiarias de cursos de capacitación de los Programas de Formación en Oficios que finalizan en el año t	(Número de personas capacitadas de Programas de Formación en Oficios durante el año t/Número total de personas beneficiarias de cursos de capacitación de Programas de Formación en Oficios que finalizan en el año t.) * 100	%	86 (16272/18943)*100	0	79 (42824/54299)*100	80 (17600/22000)*100	99%	7
		Enfoque de Género: Sí	Hombres: Mujeres		H: 88 (8858/10048)*100 M: 83 (7414/8895)*100	H: 0 M: 0	H: 79 (13424/16978)*100 M: 79 (29400/37321)*100	H: 80 (9504/11880)*100 M: 80 (8096/10120)*100		

Porcentaje de Logro del Servicio :	54
------------------------------------	----

1 Mide las personas que son colocadas en un puesto de trabajo a través de la bonificación a las empresas y colocaciones que realice el Programa de Fortalecimiento OMIJL en el mercado de trabajo. En cuanto al denominador, la población desocupada que se considera para calcular la estimación 2014 es el trimestre móvil febrero/marzo/abril de 2014 y para la meta 2015 es la que indica el INE del último trimestre móvil Mayo/Junio/Julio 2014. Para el cálculo del cumplimiento real se considerará el último informe del INE publicado a Diciembre del 2015.

2 La medición de este indicador se realizará entre el 4° y 6° mes a partir de la fecha de haber aprobado un curso. El programa vigente para el año 2015 es Formación en Oficios.

3 La población objetivo considera a personas entre 18 y 25 años que presenten un puntaje de ficha de protección social hasta los 11.734 puntos, y cuentan con al menos una cotización entre abril 2012 y marzo 2013. A través de este indicador se medirá a todos aquellos jóvenes que postulen y se adjudiquen el beneficio del Subsidio al Empleo de la Ley N°20.338, contabilizados como rut únicos. Respecto del denominador del indicador, el dato se obtiene a partir del cruce de información entre la Ficha de Protección Social y la Base del Seguro de Cesantía, actualizada al mes de Junio 2013.

Notas

1. El porcentaje de logro mide cuánto cumple el indicador en relación a su meta, y es el resultado del valor efectivo dividido por la meta comprometida, si el indicador es ascendente. Si este es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%.

2. El "Porcentaje de Logro por Servicio" corresponde al promedio simple del logro de cada uno de los indicadores comprometidos y evaluados por el Servicio, en el rango de 0% a 100%.

- 4 La medición de este indicador se realizará entre el 4° y 6° mes a partir de la fecha de colocación de cada beneficiario. El Programa de colocación vigente para el año 2015 es el Programa de Fortalecimiento OMIL. El denominador comprende todas las personas colocadas desde el 1° de Enero del año t hasta el 31 de Diciembre del t.
- 5 Los capacitados corresponden a todas las personas que terminan un curso de capacitación, independiente de si logra aprobar el curso. El denominador corresponde a los 450.000 jóvenes y mujeres, que se definió en el Programa de Gobierno desde el 2014 al 2018. La meta de 450.000 beneficiarios está compuesta por 300 mil mujeres, incluyendo 10.000 emprendimientos y 150 mil jóvenes, considerando a 20 mil jóvenes con discapacidad. La meta es acumulativa, por tanto para el año 2015 se incorporan en el numerador lo realizado en el 2014 y lo comprometido para el 2015 (30.000+75.000=105.000), equivalente al 23% del total). El programa vigente y que se considera para el cumplimiento de la meta 2015 es Más Capaz y los programas vigentes en 2014 que incorporan el estándar más Capaz, a saber: Transferencias al Sector Público, Formación en Oficios (Registro Especial y Sectoral), Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar y Becas Laborales.
- 6 El Subsidio al Empleo de la Mujer a que se refiere el indicador corresponde a la Ley N° 20.565. La población objetivo de 415.000 corresponde a aquellas mujeres trabajadoras dependientes que presentan el puntaje de focalización solicitado para obtener el beneficio, además de presentar las rentas requeridas. Para obtener dicho dato, se realizó un cruce de información de mujeres que se encuentran trabajando y que tienen el puntaje de focalización indicado por MIDESO.
- 7 Los capacitados corresponden a todas las personas que terminan un curso de capacitación, independiente de si logra aprobar el curso. El numerador considera todas las personas que terminaron un curso de capacitación a partir del 1° de Enero hasta el 31 de Diciembre del año 2015, independiente de su fecha de inicio. Por tal razón, que se genera un arrastre de capacitaciones iniciadas en el año 2014, que deberán ser consideradas al año 2015. Los Programas de Formación en Oficios que se incorporan en este indicador son: Formación para el Trabajo, Transferencias al Sector Público y Más Capaz.

Notas

1. El porcentaje de logro mide cuanto cumple el indicador en relación a su meta, y es el resultado del valor efectivo dividido por la meta comprometida, si el indicador es ascendente. Si este es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%.

2. El "Porcentaje de Logro por Servicio" corresponde al promedio simple del logro de cada uno de los indicadores comprometidos y evaluados por el Servicio, en el rango de 0% a 100%.

Anexo 5: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2015

INFORME DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2015

IDENTIFICACIÓN

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

FORMULACIÓN PMG

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

SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación

DETALLE EVALUACIÓN SISTEMA DE MONITOREO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

OBJETIVO DE GESTIÓN N°1 - INDICADORES DE DESEMPEÑO ASOCIADOS A PRODUCTOS ESTRATÉGICOS
(Cumplimiento Metas)

Indicador	Ponderación Formulario Incentivo	Meta 2015	% Cumplimiento indicador informado por el Servicio	Ponderación obtenida Formulario Incentivo, informado por el Servicio	Efectivo 2015 (evaluación final)	% Cumplimiento final indicador Incentivo (evaluación final)	Ponderación obtenida Formulario Incentivo (evaluación final)
Porcentaje de jóvenes que son beneficiarios del Subsidio al Empleo de la Ley N°20.338 en el año t, en relación al total de jóvenes que conforman la población objetivo	15.00	34,8	121.55	15.00	42.30	121.55	15.00
Porcentaje de mujeres que son beneficiarias del Subsidio al Empleo de la Mujer, Art. 21 de la Ley N° 20.595, en relación al total de las mujeres que conforman la población objetivo	10.00	59	115.25	10.00	68.00	115.25	10.00
Porcentaje de personas capacitadas de los Programas de Formación en Oficinas (Formación en Oficinas, TSP y Más Capaz) durante el año t, respecto del total de personas beneficiarias de cursos de capacitación de los Programas de Formación en Oficinas que finalizan en el año t	5.00	80	98.75	5.00	79.00	98.75	5.00
Porcentaje de personas colocadas en el mercado del trabajo a través del Programa de	10.00	9,2	166.30	10.00	15.30	166.30	10.00

Fortalecimiento OMIL, respecto del total de la población desocupada							
Porcentaje de personas cotizando en el Sistema Previsional, con al menos 2 cotizaciones, al 6°mes luego de haber aprobado un curso del programa Capacitación en Oficios al 31 de diciembre del año t-1, en relación al total de personas que aprobaron el curso.	10.00	48,9	96.52	10.00	47.20	96.52	10.00
Porcentaje de personas colocadas en el mercado de trabajo, a través del Programa Fortalecimiento OMIL, en el año t-1, con al menos 2 cotizaciones en el Sistema Previsional al 6° mes a partir de la fecha de colocación, en relación al total de colocados	10.00	68,0	98.38	10.00	66.90	98.38	10.00
Total:	60.00			60.00			60.00

OBJETIVO DE GESTIÓN N°2 - INDICADORES TRANSVERSALES (Medir, informar a las respectivas redes de expertos y publicar sus resultados)

Indicador	Efectivo 2015 (informado por el Servicio)	Efectivo 2015 (evaluación final)	Cumplimiento Requisitos Técnicos
Porcentaje de compromisos del Plan de Seguimiento de Auditorías implementados en el año t	92	92.00	Si
Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001 en el año t	25	25.00	Si

Porcentaje de iniciativas para la descentralización del Plan de Descentralización implementadas en el año t	100	100.00	Si
Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t	5	5.00	Si
Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	100,00	100.00	Si
Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t	0,90	0.90	Si
Tasa de siniestralidad por incapacidades temporales en el año t	4,15	4.15	Si
Porcentaje de trámites digitalizados respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año 2014	62,96	62.96	Si
Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	78	78.00	Si
Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t	63	63.00	Si

Resumen Cumplimiento Objetivo 2

Total Indicadores comprometidos:	10
Total Indicadores cumplidos:	10
% cumplimiento Objetivo 2:	100.00 %
% ponderación asignada:	30.00 %
% ponderación obtenida:	30.00 %

Nota: El grado de cumplimiento del Objetivo 2 corresponde al porcentaje de indicadores cumplidos respecto del total de indicadores transversales comprometidos, multiplicado por la ponderación asignada del Objetivo 2. Se entiende por cumplido cada indicador si está correctamente medido, informado a la red de expertos respectiva y DIPRES y publicado. Por lo tanto, el cumplimiento para cada uno de los indicadores toma valores de 0% o 100%.

OBJETIVO DE GESTIÓN N°3 - INDICADORES TRANSVERSALES (Cumplimiento Metas)

Indicador	Ponderación Formulario Incentivo	Meta 2015	% Cumplimiento indicador informado por el Servicio	Ponderación obtenida Formulario Incentivo, informado por el Servicio	Efectivo 2015 (evaluación final)	% Cumplimiento final indicador Incentivo (evaluación final)	Ponderación obtenida Formulario Incentivo (evaluación final)
Porcentaje de compromisos del Plan de Seguimiento de Auditorías implementados en el año t	10.00	80	115.00	10.00	92.00	115.00	10.00
Total:	10.00			10.00			10.00

Dotación afecta al incentivo	Monto total a pagar año 2016 (M\$)	Promedio de pago anual por persona (M\$)	% de monto total respecto a Subt.21
558	421.302	755	3,0%

Anexo 6: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 12				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2015				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ²⁷	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ²⁸	Incremento por Desempeño Colectivo ²⁹
Unidad Subdirección de Coordinación	5	3	100%	8%
Unidad de comunicaciones	7	5	94%	8%
Unidad de Auditoría	7	3	100%	8%
Unidad de Desarrollo Estratégico	19	4	100%	8%
Unidad de Tecnologías de Información	25	4	100%	8%
Departamentos de Capacitación a Personas	25	6	100%	8%
Departamento de Empleo y Capacitación a Empresas	20	4	100%	8%
Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado	34	5	99%	8%
Departamento de Administración y Finanzas	55	5	96%	8%
Departamento Jurídico	12	4	100%	8%
Dirección Regional de Tarapacá	10	5	100%	8%
Dirección Regional de Antofagasta	16	5	100%	8%
Dirección Regional de Atacama	13	5	100%	8%
Dirección Regional de Coquimbo	18	5	100%	8%
Dirección Regional de Valparaíso	26	5	100%	8%
Dirección Regional de O'Higgins	20	5	100%	8%
Dirección Regional del Maule	23	5	100%	8%
Dirección Regional Bio-Bio	33	5	100%	8%
Dirección Regional de la Araucanía	22	5	100%	8%

27 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2015.

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

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

Dirección Regional de Los Lagos	17	5	100%	8%
Dirección Regional de Aysén	12	5	100%	8%
Dirección Regional de Magallanes	11	5	100%	8%
Dirección Regional Metropolitana	54	5	100%	8%
Dirección Regional de Los Ríos	13	5	100%	8%
Dirección Regional de Arica y Parinacota	12	5	100%	8%

Dotación afecta al incentivo	Monto total a pagar año 2016 (M\$)	Promedio de pago anual por persona (M\$)	% de monto total respecto a Subt.21
509	388.896	764	2,7%

Anexo 7: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración en 2015.

- Género

El Programa de trabajo año 2015 contempló nueve medidas en esta materia, con un cumplimiento de un 100% para las siguientes medidas:

- Indagar en qué oficios el servicio debería incentivar la participación de las mujeres.
- Indagar en el diseño idóneo del subsidio al cuidado infantil además de evaluar su implementación durante el año 2015 en el programa + Capaz.
- Porcentaje de mujeres que son beneficiarias del Subsidio al Empleo de la Mujer, Art. 21 de la Ley N° 20.595, en relación al total de las mujeres que conforman la población objetivo.
- Porcentaje de usuarios/as que se encuentran cotizando posterior al egreso del programa Capacitación en Oficios.
- Diseño e implementación de un módulo de enfoque de género en los planes formativos para el programa + Capaz.
- Incorporar en los sistemas de información que administra el Servicio, datos desagregados por sexo y estadísticas que permitan realizar análisis de género.
- Diseñar indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género que corresponda.

Solo dos medidas no fueron alcanzadas en un 100%, las cuales se exponen a continuación y se fundamentan:

- N° Total de mujeres capacitadas a través del programa +Capaz el año 2015/Total de personas que conforman la población objetivo de la meta presidencial relativo a mujeres: Se debe considerar la existencia de cursos que si bien inician el año 2015, finalizan en el primer trimestre del 2016. Así también, se debe considerar que se postergan cursos de capacitación dada la estacionalidad del empleo en la temporada primavera – verano, época en que las personas no están disponibles para capacitarse, ya que prefieren emplearse, sobretudo en regiones asociadas a la agricultura, turismo y otros asociados. Adicionalmente, existen cursos que han finalizado y que los Organismos Ejecutores no han presentado la documentación requerida para acreditar el estado de situación final del alumno, razón por la cual no es posible estimar el número de participantes efectivo que han concluido su capacitación. Por último, es relevante mencionar que se ha observado una débil capacidad de ejecución por parte de los Organismos Capacitadores, lo

cual retrasa el inicio de los cursos, atendido el volumen de cursos y personas que requieren capacitación en el marco del Programa Más Capaz.

- Porcentaje de usuarios/as que se encuentran cotizando posterior al egreso del piloto año 2014 + Capaz.: Este indicador se presentó con el objetivo de medir y obtener información respecto de la situación laboral post egreso del programa piloto, y por tanto no tenía un objetivo de cumplimiento de meta (aun cuando se debió presentar como parte del plan), ya que no se contaba con información que permitiera establecer una línea base. De ese modo el indicador si cumplió con el objetivo de medición pero no con el logro de meta.

- **Descentralización / Desconcentración**

Durante el año 2015 se comprometieron 5 iniciativas asociado al Indicador Transversal Sistema de Descentralización, implementándose en un 100%, las cuales se detallan a continuación:

- 1.- Informar el avance del compromiso presidencial: Capacitar a través de un programa de formación en oficios e inserción laboral, dirigido a 450.000 mujeres y jóvenes en total, durante el período de gobierno, con énfasis en aquellos con capacidades diferentes y necesidades especiales.
2. Gasto mensual / anual informado en la plataforma Chile Indica, a objeto de informar regionalmente a los Gobiernos Regionales la ejecución del gasto mensual realizado por cada Dirección Regional, a través de la plataforma Chile Indica.
3. Informar ARI 2016 I/ PROPIR inicial de todas las Direcciones Regionales SENCE a través de la Plataforma Chile Indica, a objeto de proveer información a los Gobiernos Regionales del ARI 2016 y del PROPIR inicial 2015 para cada uno de los programas SENCE en regiones.
4. Elaboración coordinada del ARI 2016 con cada Gobierno Regional (Reunión GORE / Direcciones Regionales), estableciéndose una coordinación y retroalimentación efectiva entre el GORE y cada una de la Direcciones Regionales de SENCE.
5. Proyecto de descentralización SENCE, donde se realizó un Informe de Diagnóstico de los procesos, funciones y competencias a nivel nacional y de las Direcciones Regionales, que permita evaluar la factibilidad de llevar a cabo un proceso de descentralización financiero y programático. Asimismo, elaborar una propuesta de modelo de gestión para la descentralización del SENCE.

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

El Servicio no presentó Proyectos de Ley en tramitación durante el año 2015.

Anexo 8b: Leyes Promulgadas durante 2015

El Servicio no presentó Leyes promulgadas durante el año 2015.

Anexo 9: Premios o Reconocimientos Institucionales

Reconocimiento y Certificación por implementación exitosa de las diferentes etapas del Programa Trabajar con Calidad de Vida de SENDA.

Para estos efectos, SENCE dispuso de la conformación de un Equipo Preventivo Coordinador representativo de la Institución, cuya función fue abordar los temas de prevención del consumo de drogas legales e ilegales en el lugar de trabajo, guiado por un equipo SENDA, a objeto de aplicar un diagnóstico y elaborar la Política Preventiva y el Plan de Acción del Servicio en esta materia

Una vez conformado el Equipo Preventivo Coordinador, y teniendo a la vista el diagnóstico de Calidad de Vida Laboral del Servicio, se establecieron los lineamientos y Plan de Acción que orientarán a la Institución en materias vinculadas a la calidad de vida laboral, estilos de vida saludable, condiciones adecuadas para trabajar y el desarrollo de una cultura preventiva en torno al consumo de drogas legales e ilegales.

Todo lo anterior, culminó con la elaboración de una Memoria que dio cuenta del Programa Trabajar con Calidad de Vida, proceso que finalizó con la Evaluación y Certificación de Espacio Laboral Preventivo por parte de SENDA a la Institución.