

BALANCE
DE GESTIÓN INTEGRAL
AÑO 2004

SERVICIO NACIONAL DE
CAPACITACIÓN Y EMPLEO

SANTIAGO DE CHILE

*Huérfanos 1273, piso 11 – Teléfono:02/870-6244
www.sence.cl*

Índice

1. Carta del Jefe de Servicio	3
2. Identificación de la Institución	5
• Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución	6
• Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio	7
• Principales Autoridades	8
• Definiciones Estratégicas	9
- Misión Institucional	9
- Objetivos Estratégicos	9
- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos	9
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios	10
- Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios	10
• Recursos Humanos	11
- Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato y Sexo	11
- Dotación Efectiva año 2004 por Estamento y Sexo	12
- Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo	13
• Recursos Financieros	15
- Recursos Presupuestarios año 2004	15
3. Resultados de la Gestión	16
• Cuenta Pública de los Resultados	17
- Balance Global	17
- Resultados de la Gestión Financiera	20
- Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos	26
• Cumplimiento de Compromisos Institucionales	31
- Informe de Programación Gubernamental	31
- Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	32
• Avances en Materias de Gestión	33
- Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión	34
- Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	34
- Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales	35
- Avances en otras Materias de Gestión	36
• Proyectos de Ley	37
4. Desafíos 2005	38

5. Anexos	40
• Anexo 1: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2004	41
• Anexo 2: Otros Indicadores de Desempeño	44
• Anexo 3: Programación Gubernamental	46
• Anexo 4: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas.....	48
• Anexo 5: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2004	57
• Anexo 6: Transferencias Corrientes	58
• Anexo 7: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos	60

Índice de Cuadros

Cuadro 1: Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato y Sexo	11
Cuadro 2: Dotación Efectiva año 2004 por Estamento y Sexo	12
Cuadro 3: Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo	13
Cuadro 4: Ingresos Presupuestarios Percibidos año 2004	15
Cuadro 5: Gastos Presupuestarios Ejecutados año 2004	15
Cuadro 6: Ingresos y Gastos años 2003 – 2004	20
Cuadro 7: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2004	23
Cuadro 8: Indicadores de Gestión Financiera	26
Cuadro 9: Cumplimiento Convenio Colectivo año 2004	35
Cuadro 10: Cumplimiento de Indicadores de Desempeño año 2004	41
Cuadro 11: Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2004	44
Cuadro 12: Cumplimiento Programación Gubernamental año 2004	46
Cuadro 13: Cumplimiento Compromisos de Programas/Instituciones Evaluadas	48
Cuadro 14: Cumplimiento PMG 2004	57
Cuadro 15: Cumplimiento PMG años 2001 – 2003	57
Cuadro 16: Transferencias Corrientes	58
Cuadro 17: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos	60

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato	11
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2004 por Estamento	13
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo	14

1. Carta del Jefe de Servicio

El presente informe tiene por objeto presentar los resultados de la gestión del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, durante el período 2004.

A partir de este año 2004 la misión del SENCE será "Contribuir a aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral, que propenda al desarrollo de un proceso de formación permanente."

Es en este contexto que quiero dar a conocer los resultados logrados durante el 2004 y desafíos para el año 2005 que incorporan los cambios producto de la modificación de la ley y los nuevos y desafiantes programas derivados de ello:

En relación al Balance 2004:

- Un hito importante durante el año 2004 la finalización del trámite legislativo del Proyecto de Ley sobre "Racionalización del uso de la Franquicia Tributaria". Con las reformas propuestas por el Ejecutivo, tendrán acceso a capacitación los trabajadores dependientes de empresas contribuyentes de primera categoría, a través del uso de la Franquicia Tributaria de Capacitación; en tanto las micro empresas podrán acceder a la capacitación, a través del programa de capacitación incluido en el FONCAP, que se financia con recursos presupuestarios directos y no supone costo para el beneficiario.
- Durante el 2004 se logró alcanzar la meta del millón de trabajadores capacitados comprometida por el Presidente de la República para el 2005
- Se capacitaron a 879.931 trabajadores por la vía de la Franquicia Tributaria, donde a pesar de la disminución de la participación de empresas aumento en más de 13 mil personas en relación al 2003.
- En cuanto al Programa de Bonificación para el Aprendizaje y el Empleo, Proempleo, durante el año 2004 se lograron bonificar 56.272 contratos de trabajo, superando la meta establecida de 55 mil a nivel nacional.
- En lo que corresponde al Producto Estratégico Capacitación Laboral a través de los Programas Sociales, el año 2004 se logró capacitar a 57.681 personas de escasos recursos, jefes de hogar, desempleados o trabajadores con escasa calificación laboral los que tuvieron acceso gratuito a la capacitación.
- En relación al Programa de Educación y Capacitación Permanente, se logró capacitar a 19.712 personas, correspondiendo alrededor de 4.300 a certificación de competencias laborales, en los sectores de Turismo Receptivo, Hotelería y Gastronomía e ICDL.

-
- En relación al Programa de Fiscalización, iniciado durante el 2004, fue superada la meta con 15.570 fiscalizaciones documentales y en terreno a nivel nacional.

En relación a los desafíos 2005:

En materia de cobertura y de acuerdo a los productos estratégicos establecidos al inicio de este documento, se espera lo siguiente:

- Capacitar a 900.000 trabajadores de empresas privadas a través de la Franquicia Tributaria de Capacitación.
- Beneficiar a 80.000 trabajadores independientes y microempresarios a través del programa FONCAP microempresas, el cual comienza a operar a partir del año 2005.
- Capacitar en un oficio a 26.262 personas de escasos recursos y de baja calificación laboral, a través de los programas sociales de capacitación.
- Con el afán de seguir promoviendo la transparencia y calidad del mercado de la capacitación, en post del buen uso de los recursos fiscales, ejecutar del Programa de Fiscalización que incluirá un total de alrededor de 17.000 empresas fiscalizadas, divididas en documentales y en terreno.
- A través del Programa de Educación y Capacitación Permanente, capacitar alrededor de 23.635 personas, en las distintas líneas programáticas del programa Chile Califica, beneficiando a microempresarios, personas de escasos recursos y de baja calificación laboral y trabajadores.



Jossie Escárate Müller
Directora Nacional
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

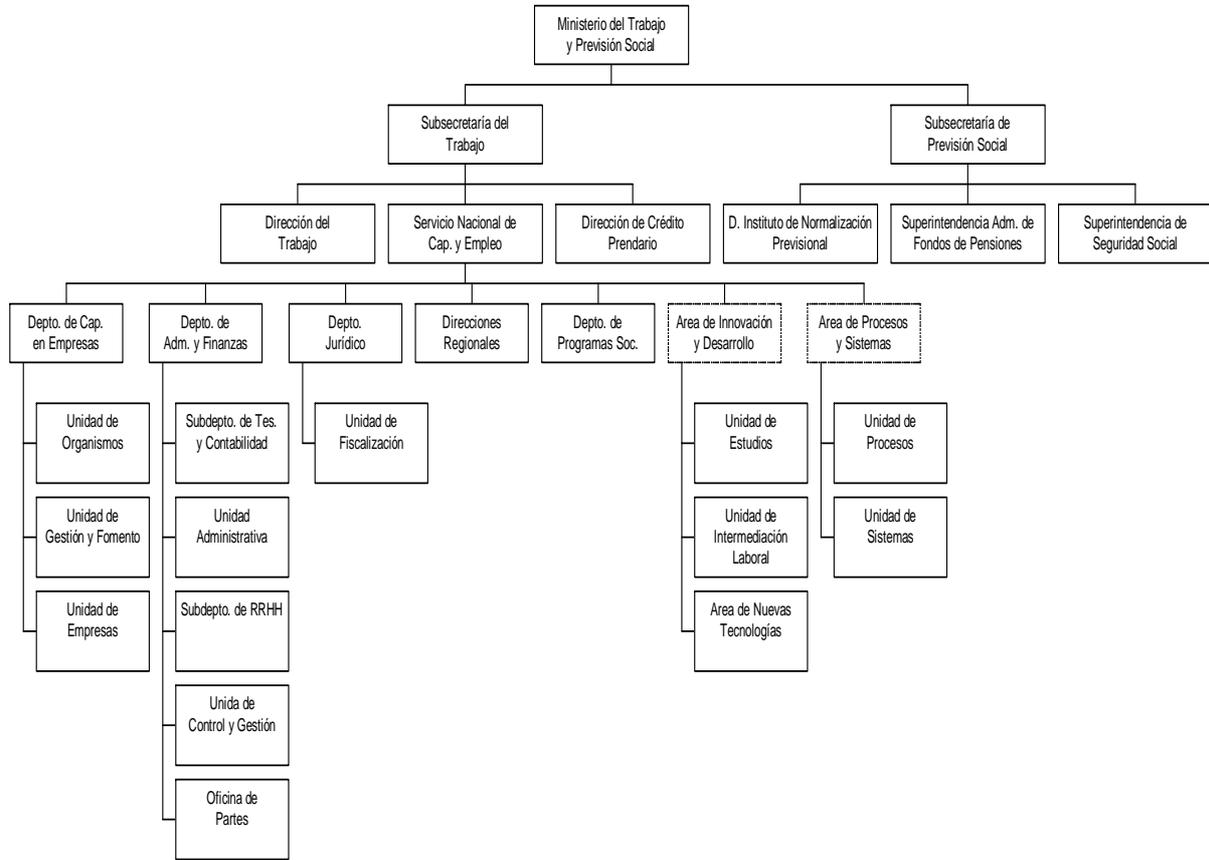
2. Identificación de la Institución

- Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución
- Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio
- Principales Autoridades
- Definiciones Estratégicas
 - Misión Institucional
 - Objetivos Estratégicos
 - Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos
 - Clientes / Beneficiarios / Usuarios
 - Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios
- Recursos Humanos
 - Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato y Sexo
 - Dotación Efectiva año 2004 por Estamento y Sexo
 - Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo
- Recursos Financieros
 - Recursos Presupuestarios año 2004

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

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

- Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio



Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Directora Nacional	Jossie Escárate Müller
Subdirectora Nacional	Nils Pazos Ibarra
Jefe Gabinete Directora Nacional	Rodrigo Lasen Santos
Jefe Depto. Jurídico	Alvaro Fuentealba Hernández
Jefe Depto. Capacitación en Empresas	Eduardo Rodríguez Olivares
Jefe Depto. Programas Sociales	Lincoyan Zepeda Varas
Jefe Depto. Administración y Finanzas	José Luis Lobos Aguirre

- **Definiciones Estratégicas**

- **Misión Institucional**

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

- **Objetivos Estratégicos**

Número	Descripción
1.	Disminuir los costos de transacción y las asimetrías de información en el mercado del trabajo de manera de facilitar la vinculación entre oferta y demanda por trabajo.
2.	Mejorar las competencias laborales de los trabajadores y hacerlas reconocidas en el mercado a través de promoción de la capacitación y certificación por competencias laborales.
3.	Aumentar la contribución del capital humano a los resultados de las empresas promoviendo la capacitación de los trabajadores y haciéndola viable a través de los beneficios que ofrece el Estado.
4.	Promover la pertinencia, transparencia y calidad del mercado de la capacitación laboral, haciendo disponible a las empresas y contribuyentes información de los organismos técnicos de capacitación.

- **Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos**

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1.	Capacitación laboral a través de programas sociales: <ul style="list-style-type: none">• Programa Nacional de Becas• Programa Especial de Jóvenes• Programa de Becas a otras instituciones del sector público• Programa Planes de Aprendizaje	1,2,4
2.	Capacitación a trabajadores de empresas: <ul style="list-style-type: none">• Franquicia Tributaria para la capacitación• Programa de capacitación para trabajadores independientes y microempresarios	1,2,3,4
3.	Apoyo a las oficinas Municipales de Información Laboral: <ul style="list-style-type: none">• Fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral	1,2,4
4.	Programa de fiscalización: <ul style="list-style-type: none">• Programa de Fiscalización	1,4
5.	Programa para la Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica) <ul style="list-style-type: none">• Programa Chile Califica (SENCE)	2,4

- **Clientes / Beneficiarios / Usuarios**

Número	Nombre
1.	Empresas que tributan en primera categoría
2.	Trabajadores empleados
3.	Trabajadores desempleados o con baja calificación laboral.
4.	Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL)
5.	Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC)
6.	Servicios Públicos reguladores

- **Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios**

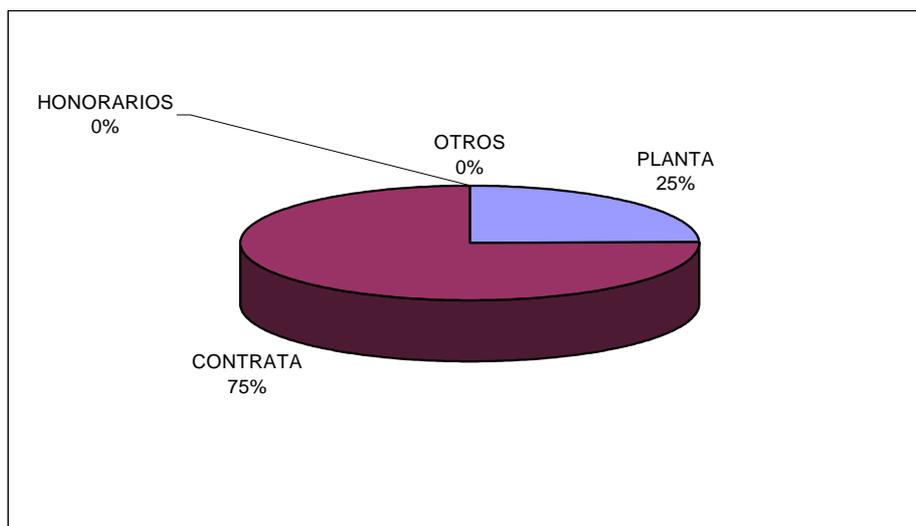
Número	Nombre – Descripción Producto Estratégico	Clientes/beneficiarios/usuarios a los cuales se vincula
1.	Capacitación laboral a través de programas sociales:	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores desempleados o con baja calificación laboral • Oficinas Municipales de Información Laboral • Organismos técnicos de ejecución de la capacitación • Servicios públicos reguladores
2.	Capacitación a trabajadores de empresas	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas • Trabajadores empleados • Organismos técnicos de ejecución de la capacitación • Servicios públicos reguladores
3.	Apoyo a las oficinas Municipales de información Laboral:	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas • Trabajadores desempleados o con baja calificación laboral • Servicios públicos reguladores
4.	Programa de fiscalización:	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios públicos reguladores
5.	Programa para la Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica):	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores empleados • Trabajadores desempleados o con baja calificación laboral • Organismos técnicos de ejecución de la capacitación • Servicios públicos reguladores

- Recursos Humanos

- Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato y Sexo

Cuadro 1 Dotación Efectiva ¹ año 2004 por tipo de Contrato y Sexo			
	Mujeres	Hombres	Total
Planta	22	39	61
Contrata	98	89	187
Honorarios ²			
Otro			
TOTAL	120	128	248

- Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato



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

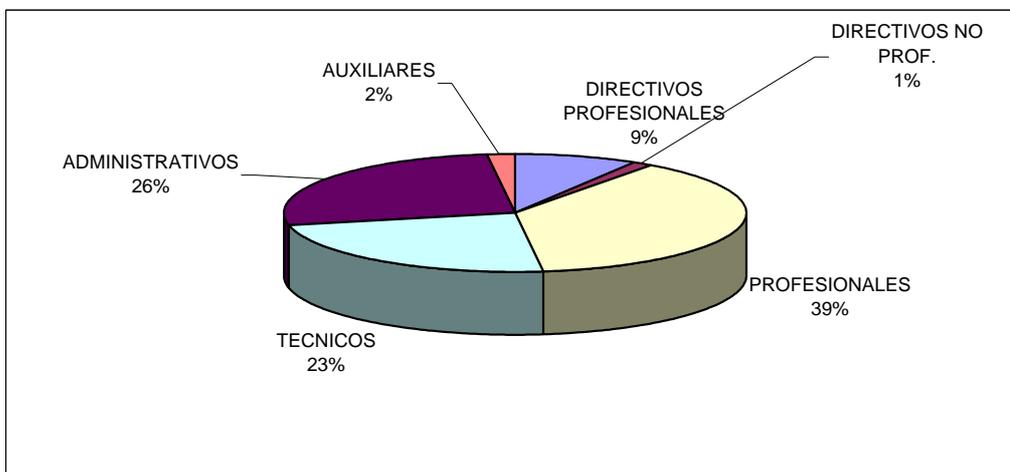
2 Considera sólo el tipo "honorario asimilado a grado".

- **Dotación Efectiva año 2004 por Estamento y Sexo**

Cuadro 2
Dotación Efectiva³ año 2004
Por Estamento y Sexo

	Mujeres	Hombres	Total
Directivos Profesionales ⁴	4	17	21
Directivos no Profesionales ⁵	1	2	3
Profesionales ⁶	39	57	96
Técnicos ⁷	38	19	57
Administrativos	38	28	66
Auxiliares		5	5
Otros ⁸			
TOTAL	120	128	248

▪ **Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2004 por Estamento**



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

4 Se debe incluir a Autoridades de Gobierno, Jefes superiores de Servicios y Directivos Profesionales.

5 En este estamento, se debe incluir a Directivos no Profesionales y Jefaturas de Servicios Fiscalizadores.

6 En este estamento, considerar al personal Profesional, incluido el afecto a las Leyes Nos. 15.076 y 19.664, los Fiscalizadores y Honorarios asimilados a grado.

7 Incluir Técnicos Profesionales y No profesionales.

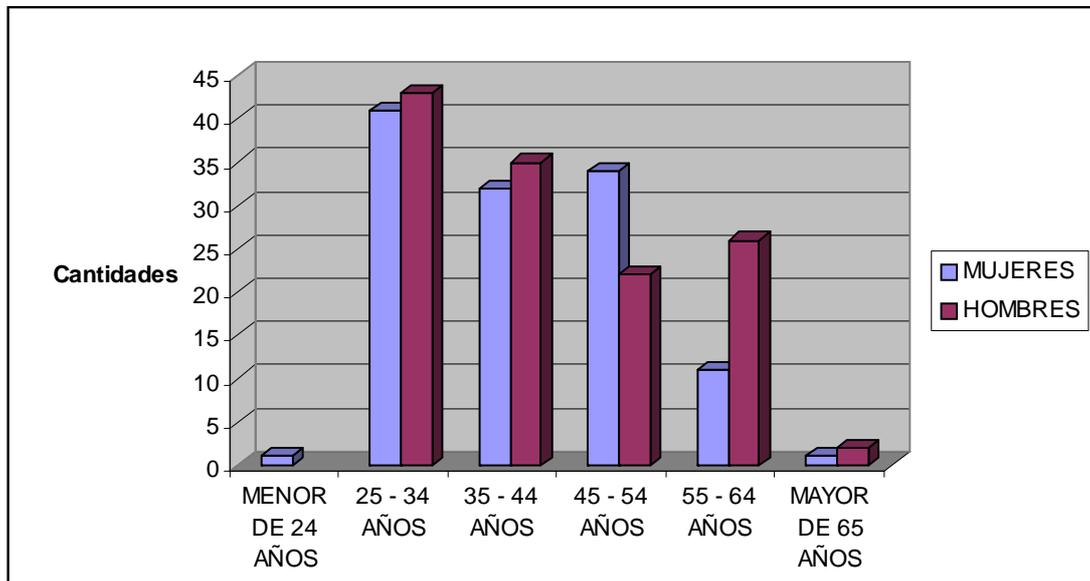
8 Considerar en este estamento los jornales permanentes y otro personal permanente.

- Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo

Cuadro 3 Dotación Efectiva ⁹ año 2004 por Grupos de Edad y Sexo			
Grupos de edad	Mujeres	Hombres	Total
Menor de 24 años	1		1
25 – 34 años	41	43	84
35 – 44 años	32	35	67
45 – 54 años	34	22	56
55 – 64 años	11	26	37
Mayor de 65 años	1	2	3
TOTAL	120	128	248

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

-
- Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo



- Recursos Financieros

- Recursos Presupuestarios año 2004

Cuadro 4 Ingresos Presupuestarios Percibidos ¹⁰ año 2004	
Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	16.627.222
Endeudamiento ¹¹	0
Otros Ingresos ¹²	8.732.428
TOTAL	25.359.650

Cuadro 5 Gastos Presupuestarios Ejecutados ¹⁰ año 2004	
Descripción	Monto M\$
Corriente ¹³	15.399.789
De Capital ¹⁴	122.950
Otros Gastos ¹⁵	9.836.911
TOTAL	25.359.650

10 Esta información corresponde a los informes mensuales de ejecución presupuestaria del año 2004.

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

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

13 Los gastos Corrientes corresponden a la suma de los subtítulos 21, 22, 23, 24 y 25.

14 Los gastos de Capital corresponden a la suma de los subtítulos 30, subtítulo 31, subtítulo 33 más el subtítulo 32 ítem 83, cuando corresponda.

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

3. Resultados de la Gestión

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

- **Cuenta Pública de los Resultados**

- **Balance Global**

- En términos financieros este Servicio Nacional logró un 149% de ejecución presupuestaria. Este sobrecumplimiento se debe al traspaso de fondos adicionales que no estaban considerados al inicio del año en Programas tales como, Capacitación Laboral de Apoyo a la Modernización Portuaria y Capacitación para Trabajadores Independientes y de Microempresas.
- En líneas generales se utilizó totalmente el presupuesto, no existiendo diferencias significativas entre el presupuesto final y el gasto devengado. No obstante, se presenta un saldo final de caja 63% superior al del año 2003, producto de los aportes estatales no ejecutados y comprometidos para 2005, no existiendo movimientos contables por este concepto.
- A modo general se puede indicar que en relación a la emblemática meta de lograr capacitar 1.000.000 de trabajadores al año 2006, este Servicio en conjunto con el sector público y privado han hecho grandes esfuerzos para su cumplimiento. Al finalizar el año 2004 se han capacitado 1.141.000 personas, perteneciendo el 77,1% al sector formal.
- En lo que corresponde al Producto Estratégico Franquicia Tributaria de Capacitación, sector formal, se logró capacitar a 879.931 trabajadores, lo que se traduce en 13.727 capacitadas más que el año anterior, y en una tasa de variación del 1.1%. Si bien la meta comprometida era de 920.000 trabajadores, cabe considerar el esfuerzo que realizó cada Dirección Regional de SENCE por aumentar a los trabajadores capacitados, considerando que durante el 2004 se produce el cambio en la Ley que administra la Franquicia Tributaria y se inició a nivel Nacional el Programa de Fiscalización que, en conjunto con el Servicio de Impuesto Internos, realizaron retenciones a algunos contribuyentes.
- En cuanto al Programa de Bonificación para el Aprendizaje y el Empleo, Proempleo, Programa impulsado por el Gobierno para disminuir las tasas de cesantías, durante el año 2004 se lograron bonificar 56.272 contratos de trabajo, superando la meta establecida de 55 mil a nivel nacional.
- En lo que corresponde al Producto Estratégico Capacitación Laboral a través de los Programas Sociales, el año 2004 se logró capacitar a 57.681 personas de escasos recursos, jefes de hogar, desempleados o trabajadores con escasa calificación laboral los que tuvieron acceso gratuito a la capacitación. Dicha cifra se cumple en un 150% aproximadamente con la meta propuesta para el año 2004.
- A su vez durante el año 2004 se logró capacitar alrededor de 41.000 personas por medio del Programa de Alfabetización Digital, cuyo objetivo es entregar a los beneficiarios herramientas básicas para el uso de Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (NTIC). Esta línea programática que deriva del Programa de Educación y Capacitación Permanente, favoreció personas del sector formal a través de la Franquicia Tributaria y Capacitación de Mypes, como también de sectores vulnerables del Programa Nacional de Becas, Becas OTIC, Fuerzas Armadas como también becados Chile Califica.

-
- En relación al Programa de Fiscalización, iniciado durante el 2004, fue superada la meta con 15.570 fiscalizaciones documentales y en terreno a nivel nacional.
 - En relación al producto estratégico Fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, se cumplió la totalidad de las metas asociadas a capacitación de funcionarios y asistencias técnicas a las OMIL. Al mismo tiempo y en relación al compromiso asumido con la Subsecretaría del Trabajo, se logró instalar la Bolsa Electrónica de Empleo en 142 comunas, lo que permite la certificación en línea del seguro de cesantía.
 - En relación al desafío planteado el 2004 "Beneficiar en experiencias demostrativas para nuevos diseños de capacitación a 46.250 personas, de los cuales 3.700 corresponden a certificación de competencias laborales", si bien se logró capacitar sólo a 19.795 personas, los capacitados en competencias laborales y de empleabilidad alcanzaron a 4.321 personas superando el desafío planteado. El bajo resultado alcanzado se debe a la poca oferta disponible para el desarrollo de las experiencias demostrativas requeridas. Esta situación ha llevado a declarar desierta gran número de licitaciones, con el consiguiente retraso en la ejecución de las líneas programáticas.
 - En relación a los indicadores de desempeño presentados en la Formulación Presupuestaria 2004, se logró un cumplimiento del 75% donde las principales factores de incumplimiento se señalan a continuación:
 - ✓ No se ejecutó el Producto específico o subproducto denominado "Entrega de subsidio para capacitación en micro y pequeñas empresas" el cual tenía asociados 2 indicadores de desempeño.
 - ✓ Se logró un cumplimiento sólo del 67% en el indicador "Porcentaje de personas capacitadas a través de programas sociales en relación a las personas desocupadas", producto de una definición de meta sobreestimada.
 - ✓ Se obtuvo 0% de cumplimiento en el indicador institucional "Tasa de variación de la caja mensual autorizada", producto de aumento presupuestario en los Programas Portuarios y Capacitación a trabajadores independientes y microempresas.
 - En relación al cumplimiento de los Compromisos Institucionales, este Servicio señala:
 - ✓ En la Programación Gubernamental, de los 5 compromisos presentados, sólo el correspondiente lograr 55.920 capacitados, lo se logró completamente, mientras que los restantes tuvieron un cumplimiento sobre el 100%
 - ✓ En los compromisos asumidos en la evaluación comprehensiva del gasto, este Servicio dio respuesta a la totalidad del conjunto de acciones de mejoramiento que se le solicitó.
 - En otro tenor, durante el año 2004 finalizó el trámite legislativo del Proyecto de Ley sobre "Racionalización del uso de la Franquicia Tributaria". Con las reformas propuestas por el Ejecutivo, tendrán acceso a capacitación los trabajadores dependientes de empresas contribuyentes de primera categoría, a través del uso de la Franquicia Tributaria de Capacitación; en tanto las micro empresas podrán acceder a la capacitación, a través del

programa de capacitación incluido en el FONCAP, que se financia con recursos presupuestarios directos y no supone costo para el beneficiario.

- Por otro lado se ingreso a trámite legislativo el Proyecto de Ley que crea el "Sistema de Certificación de Competencias Laborales", mecanismo público-privado que permite a los trabajadores certificar sus reales capacidades laborales ante un ente autónomo, dando como resultado un mejoramiento sustantivo de su empleabilidad.

- Resultado de la Gestión Financiera

Cuadro 6			
Ingresos y Gastos años 2003 - 2004			
Denominación	Monto Año 2003 M\$ ¹⁶	Monto Año 2004 M\$	Notas
INGRESOS	20.076.390	25.359.650	
Ingresos de operación	25.446	19.700	1
Ventas de Activos	2.889	8.841	2
Transferencias	2.361.224	2.446.415	
Otros Ingresos	76.922	116.855	3
Aporte Fiscal	13.498.372	16.627.222	4
Saldo Inicial de Caja	4.111.537	6.140.617	5
GASTOS	20.076.390	25.359.650	
Gastos en Personal	2.621.399	2.782.047	6
Bienes y Servicios de Consumo	1.045.645	1.093.744	7
Prestaciones Previsionales		16.930	8
Transferencias Corrientes	10.115.624	11.507.068	9
Inversión Real	88.355	122.950	10
Saldo Final de Caja	6.025.367	9.836.911	11

16 La cifras están indicadas en M\$ del año 2004. Factor de actualización es de 1,0105 para expresar pesos del año 2003 a pesos del año 2004.

Explicaciones de Notas:

Nota 1: Disminución. La disminución se fundamenta en que las bases administrativas elaboradas para participar en la adjudicación de programas, generadas por Programas Sociales, tuvieron un costo monetario hasta el cierre del primer semestre del 2004, quedando exentas de pago a partir del segundo semestre del mismo periodo publicándose a través del portal chilecompra.cl, originando así una disminución de ingresos comparativamente con el periodo 2003.

Nota 2: Aumento. El aumento de este punto se origina principalmente en el mayor ingreso por concepto de ventas de activo fijo, vehículos, ya que el 2003 la venta ascendió al equivalente a dos automóviles y el 2004 a cinco.

Nota 3: Aumento. Las causas de este aumento se originan en tres categorías principalmente, las cuales se detallan a continuación mediante la comparación de ingresos entre el periodo 2003 y el 2004 en M\$:

	2003	2004
a) Primas de Seguros	24.813	43.412
b) Recuperación de Licencias Médicas	46.073	52.516
c) Otros (multas y operaciones de años anteriores)	5.233	20.927

Nota 4: Aumento. Existieron mayores aportes por parte del Estado, principalmente aporte entregado vía Resolución Exenta 813 del 9/09/04 por un monto de M\$ 920.000 y Resolución Exenta N° 1038 del 1º/12/04 por un monto de M\$ 2.000.000.

Nota 5: Aumento. Este aumento está fundado en los saldos no ejecutados en el año 2003, principalmente los contemplados en el programa Becas (aumento de M\$ 1.282.335) y en el programa de Educación y Capacitación Permanente (aumento de M\$ 1.244.330), este último asociado a los aportes del Banco Mundial.

Nota 6: Aumento. Las razones del aumento considera el crecimiento de la dotación de personal autorizado por ley y que ascendió a 31 funcionarios; además se generó un aumento en horas extras y en el monto por concepto de honorarios, dado el incremento de la gestión del Servicio.

Nota 7: Aumento. Se produce principalmente por la importante cantidad de estudios adjudicados el 2003 que se pagaron el 2004. La reasignación realizada del presupuesto asociado a la necesidad de remodelar y mejorar las dependencias del Servicio originadas por el crecimiento de la gestión del mismo.

Nota 8: Aumento. La razón del aumento se basa en que el 2004 se acogieron dos funcionarios al plan de jubilación voluntaria, reflejándose en este ítem los gastos previsionales asociados a las jubilaciones de los funcionarios.

Nota 9: Aumento. Se origina en la creación de dos nuevas líneas de presupuesto, la línea correspondiente al Programa Portuarios (25-31-452) por un monto de M\$ 895.000 y por la línea correspondiente al Programa Foncap (25-31-460) por un monto de M\$ 2.317.267.

Nota10: Aumento. Tiene el mismo origen del punto 7, el cual alude como causas principales el importante número de estudios adjudicados en 2003 y que se pagaron el 2004, junto con la reasignación realizada del presupuesto asociado a la necesidad de remodelar y mejorar las dependencias del Servicio incurriendo en un aumento de compra de mobiliarios y equipos de oficina.

Nota 11: Aumento. La razón principal es que los grandes aportes estatales no se ejecutaron quedando comprometidos para el siguiente periodo como saldo inicial de caja, en otras palabras los dos grandes programas como son los programas Portuarios y Foncap sólo se adjudicaron en 2004 para ser ejecutados en 2005, no existiendo movimientos contables por este concepto.

Cuadro 7
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2004

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁷ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁸ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados ¹⁹ (M\$)	Diferencia ²⁰ (M\$)	Notas
			INGRESOS	16.925.034	26.138.065	25.372.171	765.898	
01			Ingresos de Operación	34.623	34.623	19.700	14.923	12
04			Venta de Activos	1.092	1.092	21.362	-20.270	13
	41		Activos Físicos	1.092	1.092	21.362	-20.270	
06			TRANSFERENCIAS	3.057.600	3.230.000	2.446.415	783.585	14
	62		<i>De otros organismos del sector público</i>	3.057.600	3.230.000	2.446.415	783.585	
		001	Programa de Educación y Capacitación Permanente	3.057.600	3.030.000	2.446.415	583.585	
		005	Subsecretaría de Pesca		200.000		200.000	
07			OTROS INGRESOS	9.511	104.511	116.855	-12.344	15
	79		Otros	9.511	104.511	116.855	-12.344	
09			APORTE FISCAL	13.729.028	16.627.222	16.627.222		16
	91		Libre	13.729.028	16.627.222	16.627.222		
11			SALDO INICIAL DE CAJA	93.180	6.140.617	6.140.617	0	17
			GASTOS	16.925.034	26.138.065	25.372.171	765.898	
21			GASTOS EN PERSONAL	2.390.991	2.787.466	2.782.047	5.419	18
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	858.327	1.127.960	1.142.157	-14.197	19
24			PRESTACIONES PREVISIONALES		16.932	16.930	2	20
	30		Prestaciones Previsionales		16.932	16.930	2	
25			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	13.451.041	21.684.580	21.281.892	582.688	21
	31		Transferencias al Sector Privado	9.398.581	15.546.846	14.970.140	576.706	
		001	Salas Cunas y/o Jardines Infantiles	22.117	21.917	21.165	752	
		002	A Organismos Internacionales	3.993	3.957	3.957		
		003	Becas	6.797.159	8.460.691	8.460.691		
		442	Seguros	101.927	101.007	58.277	42.730	
		443	Subsidio Directo a la Pequeña y Mediana Empresa	825.552	980.130	647.916	332.214	
		444	Planes de Aprendizaje	636.677	630.930	630.930		
		445	Capacitación Especial de Jóvenes	969.359	1.859.584	1.859.584		
		448	Programas de Reconversión Laboral	1.019	7.266	6.256	1.010	
		449	Programa Fortalecimiento Oficinas	40.768	69.087	69.087		

17 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

18 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2004

19 Ingresos y Gastos Devengados: incluye los gastos no pagados el 2004.

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

Cuadro 7
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2004

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁷ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁸ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados ¹⁹ (M\$)	Diferencia ²⁰ (M\$)	Notas
			Municipales de Información Laboral					
		452	Capacitación Laboral de apoyo a la modernización portuaria		895.000	895.000		
		460	Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y de Microempresas	10	2.317.277	2.317.277		
		470	Programa de Capacitación para Trabajadores Sector Pesquero Industrial Vigentes		200.000		200.000	
	33		Transferencias a Otras Entidades Públicas	4.052.460	6.317.734	6.310.814	6.920	
		257	Programa de Becas	610.446	685.866	678.946	6.920	
		266	Programa de Fiscalización	384.414	455.090	455.090	0	
		280	Programa de Educación y Capacitación Permanente	3.057.600	5.176.778	5.177.715	-937	
31			INVERSIÓN REAL	142.675	141.387	122.950	18.437	22
	50		Requisitos de Inversión para funcionamiento	22.508	25.597	23.016	2.581	
	51		Vehículos	29.152	25.597	25.597		
	56		Inversión en Informática	91.015	90.193	74.337	15.856	
60			OPERACIONES AÑOS ANTERIORES	2.000	2.000		2.000	
90			SALDO FINAL DE CAJA	80.000	197.740	26.195	171.545	

Nota N° 12. Esta diferencia se origina al no considerar el término de venta de bases administrativas por la participación gratuita a través del portal chilecompra.cl, de los oferentes, factor no considerado en la elaboración del presupuesto.

Nota N° 13. No se tenía contemplada la venta de cinco vehículos durante el periodo 2004, se esperaba dar de baja dos al igual que el periodo 2003, pero durante el año se decidió dar de baja los otros tres que no se habían planificado.

Nota N° 14. La desviación en este caso se origina porque el Banco Mundial transfirió todos los montos estipulados en el presupuesto debido a que el nivel de gasto rendido fue menor que el proyectado.

Nota N° 15. Se percibieron mayores ingresos por concepto de licencias, multas y otros en relación a lo proyectado. (ver Nota 3).

Nota N° 16. Hacienda entregó todos los recursos que estaban presupuestados, no generando diferencias.

Nota N°17. En este caso tampoco hubo variaciones en el saldo inicial de caja, no se introdujeron modificaciones al monto presupuestado inicialmente.

Nota N°18. No existieron diferencias significativas entre el presupuesto final y el gasto devengado. En líneas generales se utilizó totalmente el presupuesto.

Nota N°19. En este punto se presenta una sobreejecución presupuestaria. Producto de un mayor valor obligado en la línea estudio, este valor se ajusta con el saldo inicial de caja. 2005

Nota N°20. Se aprecia un total devengamiento del presupuesto final, lo que indica que lo proyectado se utilizó completamente.

Nota N°21. La diferencia observada en transferencias corrientes se debe en principalmente a la no ejecución del subsidio Mype año 2004, además debemos considerar el menor gasto efectuado por concepto de seguros al conseguir una prima más conveniente dado el menor número de asegurados y las condiciones ventajosas de mercado. Las líneas restantes de este subtítulo se devengaron en su totalidad.

Nota N°22. La diferencia resultante en este subtítulo se encuentra principalmente en el ítem 56, que considera la no ejecución de proyecto de informática.

Cuadro 8
Indicadores de Gestión Financiera

Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ²¹			Avance ²² 2004/ 2003	Notas
			2002	2003	2004		
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	$[\text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios} - \text{N}^\circ \text{ de decretos originados en leyes}^{23} / \text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios}] * 100$	%	25,0	27,3	44.4	162.6	A
Promedio del gasto de operación por funcionario	$[\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22 + subt. 23)} / \text{Dotación efectiva}^{24}]$	M\$/funcionario	15.094	14.577	13.918	95,5	B
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 25 sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en Programas del subt. 25}^{25} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22 + subt. 23)}] * 100$	%	317,9	275,8	296.9	107.6	C
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en estudios y proyectos de inversión}^{26} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22 + subt. 23)}] * 100$	%	--	--	--	--	

Explicaciones de Notas:

A El 44,4% de los decretos modificatorios tienen su origen en aportes del Estado; el 55,6% restante tiene su origen en reasignaciones internas. La diferencia se fundamenta en el aumento de los decretos modificatorios con aportes externos y la disminución de los originados por reasignaciones internas. 4/9 2004 v/s 3/11 2003.

B La disminución se origina porque el crecimiento de los gastos de operación en el periodo 2003-2004 (8,2%) es inferior al aumento de la dotación de funcionarios que en igual periodo creció en un 12,4%. Por lo tanto el ratio nos indica que durante el periodo 2004 se produjo un aumento de la eficiencia en la gestión.

C Nos indica que prácticamente por cada peso ejecutado en gastos de operación se ejecutaron tres con origen en programas, transferencias. El aumento entre el 2003 y el 2004 se fundamenta en el mayor crecimiento de la disponibilidad de recursos originado en programas (14,9%) que el crecimiento en gastos de operación (6,8%).

21 Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,0389 para 2002 a 2004 y de 1,0105 para 2003 a 2004.

22 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.

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

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

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

26 Corresponde a la totalidad del subtítulo 31 "Inversión Real", menos los ítem 50, 51, 52 y 56.

- **Resultado de la Gestión por Productos Estratégicos**

1. Capacitación Laboral a través de los Programas Sociales:

Este producto estratégico incorpora los siguientes subproductos o productos específicos: Programa Nacional de Becas, Programa Especial de Jóvenes, Programa de Becas a otras instituciones del estado, Programa Planes de Aprendizaje.

Este conjunto de Programas comprometió en el presupuesto del año 2004 un total de 18.795 personas capacitadas, logrando capacitar durante el año a 27.494.- No obstante, el conjunto de programas Sociales capacitó a 57.681 personas, producto de las capacitaciones realizadas por los remanentes OTIC y convenios con otras instituciones públicas fuera de presupuesto.

Este producto estratégico presentó 2 indicadores de desempeño en el presupuesto 2004 que abarcan los 4 subproductos o productos específicos y que presentan la siguiente evolución:

Indicador	Efectivo 2002	Efectivo 2003	Meta 2004	Efectivo 2004
Porcentaje de cursos liberados	6%	0%	7%	1%
Porcentaje de personas capacitadas a través de Programas Sociales en relación a las personas desocupadas	19%	3%	18%	12%

En relación a los cursos liberados, se obtuvo un sobrecumplimiento del 700% debido a una liberación de cursos 0.716 %, muy superior a la meta del 7% producto que, por una parte se produjeron menor cantidad de liberación de cursos (cursos adjudicados que no se ejecutaron) y aquellos recursos que no fue posible adjudicarlos se destinan a otros programas sociales de adjudicación rápida como por ejemplo las becas individuales. La razón de la menor cantidad de cursos liberados se debe a una mejor calidad de los diagnósticos laborales que realizan las direcciones regionales. Los diagnóstico laborales dan cuenta de las necesidades de capacitación y empleo en los territorios, este diagnóstico muy asertivo se traduce en que los cupos se llenan pronto, no se producen grandes deserciones lo que obligarían al organismo de capacitación ejecutar el curso.

Con respecto al indicador Porcentaje de personas capacitadas a través de Programas Sociales en relación a las personas desocupadas y de acuerdo a la meta señalada en el sistema, el Servicio tuvo un incumplimiento del 67%, producto que comprometió 79.840 y el resultado alcanzado fue de 57.681. Sin embargo, el programa tuvo un excelente desempeño producto que se cumplieron todas las metas de personas capacitados comprometidos en la justificaciones del Subtítulo Transferencias Corrientes del Presupuesto 2004. En él se comprometió 18.795 personas capacitadas a través de Programas Sociales que se descomponen en: 9.990 becas, 1038 aprendices, 6.242 otras instituciones del estado y 1.525 del programa especial de jóvenes. Lo que no está comprometido en presupuesto y que se agrega a las capacitaciones de Programas Sociales son las Becas OTIC que corresponde a los remanentes de las empresas que no usaron la totalidad del 1% para capacitación y que pasa a programas sociales, y que durante el 2004 lograron un resultado de 27.197 personas capacitadas. Esta cantidad de personas capacitadas es la más alta que ha existido desde la

existencia de este tipo de becas (12.946 durante el 2002 y 19.289 durante el 2003). De esta forma consideramos que la meta de 79.840 corresponde a un error de arrastre proveniente desde el 2002 donde se declara haber capacitado a 87.885 y los anuarios del centro de documentación de este servicio registra 34.786 incluido becas OTIC.

En relación a los indicadores presentados en el anexo N°2, "Porcentaje de personas que corresponden al segmento etario preferente del Programa Nacional de Becas" y "Porcentaje de beneficiarios con contratos vigentes superior a los seis meses", que corresponden a indicadores presentados en el Presupuesto 2005, se obtuvieron los siguientes resultados:

Nombre Indicador	Efectivo		Avance ²⁷ 2004/ 2003
	2003	2004	
Porcentaje de personas que corresponden al segmento etario preferente del Programa Nacional de Becas	83%	72%	86.7
Porcentaje de beneficiarios con contratos vigentes superior a los seis meses	30%	52%	173

Con respecto al indicador "Porcentaje de personas capacitadas al segmento etario preferente del Programa Nacional de Becas", se ve disminuido el resultado del año 2004 con respecto al año 2003 y esto se traduce durante el 2004 ingresaron menos personas pertenecientes al segmento etario preferente que durante el 2003, es decir, se tiende a perder el foco respecto de los beneficiarios para los cuales se diseña el programa. Esto ocurre cuando los Centros de Postulación de Capacitación, CPC, seleccionan personas que necesitaban urgente de capacitación en oficio, y que de igual forma reunían las condiciones socio económicas que requiere y exige el Programa, pero no reúnen los requisitos de edad, situación que ocurrió durante el 2004

En el indicador "Porcentaje de beneficiarios con contratos vigentes superiores a 6 meses", se ve notablemente cumplido, porque uno de los criterios de selección utilizados es la mayor cantidad de hora de capacitación que ofrece el empresario por aprendiz. Esto hace que el aprendiz adquiera más o mejores competencias y por tanto desarrolle un trabajo más productivo en la empresa. Un empresario satisfecho prolonga la permanencia del aprendiz en la empresa.

2. Capacitación a trabajadores de empresas

- Franquicia Tributaria para la capacitación:

Durante el año 2004, el número de personas capacitadas a través de la Franquicia Tributaria tuvo un desaceleramiento respecto de años anteriores. Tal como lo muestra en la tabla siguiente, si bien ha aumentado la participación de personas capacitadas, ha disminuido la participación de las empresas, en particular aquellas que presentan una planilla de remuneraciones igual o inferior a 13

²⁷ 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.

UTM. Esto se debe a las sucesivas fiscalizaciones por parte de SII y SENCE en relación a las irregularidades encontradas en este tipo de empresas

Años	Nº de Trabajadores Capacitados	Tasa de Variación	Participación de empresas
2001	756.080	21.9	81.790
2002	846.870	12.01	110.703
2003	866.204	2.28	79.239
2004	879.931	1.58	33.723

Indicador	Efectivo 2002	Efectivo 2003	Meta 2004	Efectivo 2004
Tasa de variación del número de trabajadores capacitados con cargo a la FT	12%	1%	6%	1%
Porcentaje de trabajadores capacitados con cargo a la FT en relación a la fuerza de trabajo ocupada	19%	19%	21%	20%
Tiempo promedio de tramitación de nuevos OTEC efectivamente acreditados en el país	12 días	12 días	15 días	15 días
Porcentaje de OTEC acreditadas respecto del total de solicitudes de OTEC presentadas para su acreditación	67%	35%	67%	70%

El indicador relacionado con la "Tasa de variación del número de trabajadores capacitados con cargo a la Franquicia Tributaria", el año 2004 entrega como resultado un 1,58% en la tasa de variación con respecto al año 2003, lo que se traduce en un porcentaje de cumplimiento del 96 %. Las principales dificultades radican en la disminución en la demanda por parte del sector empresarial por el uso del producto franquicia tributaria, resultado del proceso de fiscalización Operación Renta 2004 y las retenciones de impuestos que viene haciendo el Servicio de Impuestos Internos. Y en relación al total de capacitados sobre la fuerza laboral, si bien se logró la meta, se obtuvo un punto menos de lo pronosticado producto que la fuerza laboral creció más que la participación e Franquicia Tributaria.

En relación al Tiempo promedio de acreditación de nuevos OTEC, se logró cumplir con el estándar de 12 días hábiles de acreditación.

Por último, del Porcentaje de OTEC acreditadas respecto del total de solicitudes, se logró la estimación cercana al 67%, alcanzando un porcentaje de acreditación del 70%.

En relación al subproducto, Programa de Capacitación para trabajadores independientes y microempresarios, este no presentó ejecución durante el 2004, producto a que el reglamento que lo rige no alcanzó a ser aprobado durante el 2004.

En relación al ámbito de Registro de Organismos Técnicos de Capacitación que forman parte de este producto estratégico, el indicador "Número promedio de días de trámite para autorización de cursos vía Franquicia Tributaria", se cumple el estándar de 12 días hábiles desde que es solicitado el cursos hasta que se le asigna código.

3. Apoyo a las Oficinas Municipales de Información Laboral

- Fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral

Durante el 2004 se crearon 10 nuevas Oficinas Municipales de Información laboral alcanzando a 249 OMIL, lo que representa que el 71% de las comunas de Chile cuentan con OMIL. Por otro lado, el Servicio comprometió con la Subsecretaría del Trabajo, la instalación de la Bolsa Electrónica de Empleo de la Administradora del Fondo de Cesantía en 143 OMILs, compromiso que se cumplió en un 100%.

Resumen Indicadores de desempeño 2002-2004				
Indicador	Efectivo 2002	Efectivo 2003	Meta 2004	Efectivo 2004
Porcentaje de funcionarios de OMIL capacitados	100%	82%	95%	100%
Número promedio anual de visitas técnicas a OMIL	4	5	6	8

El indicador "Porcentaje de funcionarios de OMIL capacitados", logró un 100% de cobertura superando la meta del 95%.

En el indicador de Apoyo a la gestión OMIL en terreno, a través de la realización de visitas de asesoría técnica, que realizan los Coordinadores Regionales SENCE-OMIL, las cuales permiten adaptar las estrategias que se diseñan desde el nivel central, se cumplió ampliamente la meta acordada. Se llevaron a cabo 1868 visitas de asesoría técnica y el compromiso en la Ley del Nvo. Trato era de 1704, lo que en promedio significaba un poco más de 6 visitas promedio. Cabe señalar que se crearon OMIL en 10 Municipios durante el año 2004, lo cual contribuyó a aumentar el número de visitas de asesoría, como también la implementación de nuevos proyectos y programas tales como la Bolsa de Empleo y la convocatoria especial del Proempleo, para beneficiarios Chile Solidario. Cabe señalar que el desarrollo de proyectos especiales también requirió el apoyo en terreno de profesionales del nivel nacional, que se tradujo en 24 visitas a las comunas por parte del equipo del nivel central.

4. Programa de Fiscalización

Este programa se implementó a nivel nacional durante el 2004 y fue definido como producto en la formulación presupuestaria del 2005, por tanto no presenta indicadores de desempeño en la ley de presupuesto para ese año.

Este programa comprometió con DIPRES 14.367 fiscalizaciones las que se cumplieron en un 110% tal como se muestra en la tabla adjunta:

Resultados Programa de Fiscalización 2004		
Tipo de Fiscalización	Meta 2004	Efectivo 2004
Documental	8.478	8.478
Terreno	5.889	7.292
Total	14.367	15.770

Las fiscalizaciones documentales corresponden aquellas realizadas para la Operación Renta 2004 y las en terreno corresponden a las fiscalizaciones a empresas realizadas durante el año identificando variables de riesgo de mal uso de recursos fiscales o a través de denuncias.

Producto del proceso de fiscalización, el fisco ahorró durante el 2004 un total de 2.494 millones de pesos. De esta forma el programa de fiscalización del Servicio se financia con el 18% del ahorro por este concepto.

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

Al igual que el Programa de Fiscalización, este programa fue definido como producto estratégico durante el año 2004 en la Formulación Presupuestaria 2005, por tanto no presenta indicadores en presupuesto 2004.

Sin embargo, en la Formulación presupuestaria se comprometió capacitar a 24.780 personas, logrando como resultado efectivo 19.795, es decir, logrando sólo el 80% comprometido.

El principal problema que se produce en este programa es que, al ser experiencias demostrativas, de modelos de capacitación en fase piloto, se presenta escasa oferta para desarrollar estos cursos, lo que redundaría en que normalmente se deben declarar desiertas las licitaciones y se debe volver a realizar el proceso de licitación. El objetivo de las experiencias pilotos es poder evaluar la factibilidad de incorporar el modelo de capacitación analizado a los procesos regulares del Servicio, de esta forma el compromiso de este servicio con el Banco Mundial es hacer tantas experiencias pilotos necesarias y suficientes como para decidir su implantación en los procesos regulares existiendo las restricciones de máximo presupuestario solamente.

En este programa se desarrolló en las líneas de Alfabetización Digital, e-learning, Nivelación de Estudios, Competencias Laborales y de Empleabilidad, Capacitación de Mype y Certificación de OTEC.

Dentro de sus resultados se destacan los 4.300 capacitados por competencias laborales y empleabilidad. Las capacitaciones por competencias laborales son de camarera, recepcionistas de hotel, turismo de hotelería, guía turístico, anfitrión o "welcomer", guía turístico y chofer de transporte turístico y por competencias de empleabilidad en ICDL (Internacional Driver Digital License) y TICs. Otro elemento a destacar es la capacitación en Alfabetización Digital donde se entregaron 8.100 becas, pero a la vez se incorporó en los programas regulares del SENCE a 39.000 personas de Programas Sociales y Franquicia Tributaria

Un punto relevante para el nuevo Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y Microempresarios, es que la línea de capacitación a Mype corresponde a la experiencia demostrativa que dio origen al modelo que se ocupará en este nuevo programa que ejecuta SENCE.

- **Cumplimiento de Compromisos Institucionales**

- **Informe de Programación Gubernamental**

De acuerdo a lo presentado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el año 2004, en el informe de Programación Gubernamental, se puede concluir que todas las metas, a excepción de la relacionada con el Programa de Alfabetización Digital, se cumplieron en más de un 100%. A continuación se detallan y explican:

1. Beneficiar con la Franquicia Tributaria de Capacitación a 870.053 personas: Esta meta fue cumplida en un 101% aproximadamente, aumentando el número de capacitados en alrededor de 13.000 con respecto al año 2003. Hay que destacar que pese a las variables externas que afectan este producto estratégico, el gran esfuerzo de todos los funcionarios a nivel nacional, hace que de igual forma aumenten las empresas y que participan en el sistema de la capacitación y con ello aumente el capital humano.

2. Capacitar por medio de los programas sociales de capacitación a un total de 38.729 personas : En este caso los capacitados por medio de los programas sociales de capacitación fue de 57.681, sin lugar a duda con un sobrecumplimiento sobre el resultado esperado. Los grandes logros se observaron en la ejecución de las Becas Otic, transferencias a otras instituciones del sector público (FFAA y otros) y el Programa Nacional de Becas. Además agregar que las licitaciones, ejecuciones y adjudicaciones se realizaron en los tiempos programados.

3. Ejecutar el Programa de Fiscalización de las empresas que utilizaron Franquicia Tributaria, al menos el 90%: Se lograron ejecutar 15.770 fiscalizaciones, superando la meta establecida de 12.800 a nivel nacional, 8.478 correspondiendo a fiscalizaciones documentales y 7.292 en terreno. Sin duda hay que también destacar que el logro de esta meta fue a la responsabilidad y esfuerzo de funcionarios que no tenían a cargo la tarea, pero que la realizaron muy satisfactoriamente.

4. Capacitar a 55.920 personas en Alfabetización Digital: A su vez durante el año 2004 se logró capacitar alrededor de 41.000 personas por medio del Programa de Alfabetización Digital, cuyo objetivo es entregar a los beneficiarios herramientas básicas para el uso de Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (NTIC). Esta línea programática que deriva del Programa de Educación y Capacitación Permanente, favoreció personas del sector formal a través de la Franquicia Tributaria y Capacitación de Mypes, como también de sectores vulnerables del Programa Nacional de Becas, Becas OTIC, Fuerzas Armadas como también becados Chile Califica.

6. Aumento del 6.9% de acciones de capacitación liquidadas vía internet: El logro de esta meta fue al finalizar el año de un 7.4%, con un total de acciones liquidadas via internet de 764.369. El año 2003 fueron 690.118 las acciones realizadas por esta forma, aumentando considerablemente el año 2004, lo que se traduce en que el sistema es confiable, seguro y transparente por los usuarios.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo ha sido objeto de una Evaluación Comprehensiva del Gasto el año 2003.

En este ejercicio se comprometieron una serie de iniciativas institucionales que apuestan a la mejora de productos estratégicos, procesos de provisión, procesos administrativos, etc.

A continuación se resumen el conjunto de ámbitos comprometidos que se reportan:

- Se realizó una reformulación de las Definiciones Estratégicas, lo que afecta la declaración de nuevos productos estratégicos, modificación de indicadores relevantes para los objetivos declarados.
- Se modificó la Ley SENCE a través de la Ley 19.961 de "Racionalización del uso de la Franquicia Tributaria" . Producto de ello se han elaborado Reglamentos y el diseño de la operación del nuevo fondo para microempresas y trabajadores independientes.
- Se desarrollaron nuevos estándares de operación de las Oficinas Municipales de Información Laboral y se habilitaron 142 con bolsa de empleo que permite entregar certificados de cesantías en línea.
- Se implementó en su primer año y logrando todas las metas y expectativas el Programa de Fiscalización.
- Se está diseñando la forma en el que el SENCE administrará los fondos que manejan las Organismos Técnicas de Intermediación de la Capacitación (OTIC).
- Se reportan los avances comprometidos en las incorporación de modelos de capacitación por competencias laborales en aquellos cursos de capacitación administrados por los Programas Sociales.
- Se reporta de los cambios realizados en la contratación de los Servicios de los Centros de Postulación de la Capacitación (CPC) que seleccionan y derivan a los beneficiarios del programa Nacional de Becas.
- Se reporta sobre las mejoras introducidas en los sistemas de información de los programas sociales y de capacitación en empresas.
- Se muestran las mejoras en procesos de información como "workflow" en la oficinas de partes, convenios con SII, PREVIRED y Registro Civil que permite el chequeo de información de los beneficiarios de los programas.
- Durante el 2004 se elaboró un Plan de Desarrollo Organizacional y de las Personas (DOP) del cual se presenta su informe de ejecución.

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

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

- **Avances en Materias de Gestión**

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

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, está regido por la Ley 19.553, por lo tanto formula Programa de Mejoramiento de la Gestión. El año 2004 llegó hasta un total de cumplimiento del 76%, tal y como se indica en el cuadro N° 14 de este documento.

De acuerdo al resultado anterior fueron dos los sistemas que se vieron afectados con la invalidación por las contrapartes: Administración Financiero-Contable y Planificación/Control de Gestión, ambos con una ponderación del 12%. Esto en consecuencia y en términos monetarios significa que sólo se incrementa las remuneraciones de los funcionarios en un 2,5%.

El sistema de Administración Financiero-Contable, no fue validado por el incumplimiento de los Requisitos Técnicos en las etapas II y IV. En dichas etapas se debían entregar informes tanto de gestión financiera como de recursos humanos, que por error u omisión del Servicio no se entregaron en la forma ni en los plazos establecidos.

Es importante agregar que parte importante del sistema antes mencionado, incluía la primera etapa de la implementación del SIGFE del Sistema de información para la gestión financiera - SIGFE, requisito que fue validado en su oportunidad por la Dirección de Presupuestos.

No se validó el sistema de Planificación y Control de Gestión porque no se validó la etapa II.

Todos los otros sistemas de las distintas áreas de mejoramiento, fueron validados y ceñidos en su elaboración a los formatos requeridos por las contrapartes.

- **Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo**

Cuadro 9 Cumplimiento Convenio Colectivo año 2004			
Equipos de Trabajo	Dotación Efectiva del Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
1.- Apoyo a la Gestión	11	100%	4%
2.- Depto. Jurídico y Fiscalización	12	100%	4%
3.- Depto. Capacitación en Empresas	16	100%	4%
4.- Unidad de Procesos y Sistemas	8	100%	4%
5.- Depto. Programas Sociales	13	100%	4%
6.- Innovación y Desarrollo	6	100%	4%
7.- Depto. Adm. y Finanzas	30	100%	4%
8.- Dirección Regional de Tarapacá	7	97.3%	4%
9.- Dirección Regional de Antofagasta	10	100%	4%
10.- Dirección Regional de Atacama	6	93.3%	4%
11.- Dirección Regional de Coquimbo	8	93.1%	4%
12.- Dirección Regional de Valparaíso	13	95.6%	4%
13.- Dirección Regional del L. B. O'Higgins	5	95.2%	4%
14.- Dirección Regional del Maule	9	92%	4%
15.- Dirección Regional del Bío Bío	14	99.2%	4%
16.- Dirección Regional de La Araucanía	10	100%	4%
17.- Dirección Regional de Los Lagos	8	98.4%	4%
18.- Dirección Regional de Aysén y Magallanes	7	100%	4%
19.- Dirección Regional Metropolitana	33	100	4%
Porcentaje de Cumplimiento Global Convenio Colectivo		98.1 %	4%

- **Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales**

Sence recibe sólo tres incentivos de Modernización:

1. Asignación por modernización
2. Asignación por incremento institucional - PMG
3. Asignación por incremento colectivo (excedentes, relativos conforme a los resultados obtenidos).

- **Avances en otras Materias de Gestión**

Se pueden señalar los siguientes avances que no tienen directa relación con los productos estratégicos, pero deben ser mencionados por su importancia:

- En lo que respecta a la capacitación al sector público, el año 2004, 124.000 funcionarios fueron los beneficiados, 31.815 más que el año 2003, con una inversión de 7.163 millones de pesos por parte del Gobierno, 17% más que el año anterior.
- Durante el año 2004 y en orden a asegurar la transparencia y eficiencia en los procesos de fiscalización de las empresas que emplean Franquicia Tributaria de Capacitación y asegurar el adecuado uso de los recursos fiscales, se ejecutaron convenios con: a) Servicio de Registro Civil e Identificación; b) Empresa Previred; c) Servicio de Impuesto Internos.
- Se implementaron durante el año 2004 tres sistemas informáticos y aplicaciones tecnológicas a los procesos y trámites que involucran para los usuarios del Servicio, la agilización del Servicio, reducir los tiempos, entre otros y se describen a continuación:
 - Sistema WorkFlow: En la perspectiva de automatizar la secuencia de las acciones, actividades o tareas utilizadas para la ejecución de los distintos procesos y trámites, este permite establecer mecanismos de control y seguimiento de los procedimientos organizacionales establecidos por la normativa vigente y la alta dirección del Servicio.
 - Sistema Datawarehouse Con el objeto de contar con una herramienta para proveer de información estratégica a los distintos niveles directivos del SENCE, se implementa el un Datawarehouse, cuya iniciativa se presenta como un importante avance en el Marco Institucional del Gobierno Electrónico.
 - Sistema de Digitalización y Captura Remota
Este sistema de Digitalización y Captura remota, tiene como objetivo en digitalizar la información de los formularios presentados en por los usuarios del Servicio en las distintas plataformas.

- **Proyectos de Ley**

BOLETÍN: 3507-13

Descripción: Crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo.

El proyecto de ley sobre la creación de un Sistema Nacional de Certificación de Competencias, permitirá a los trabajadores acreditar la profesión u oficio que desarrollan de acuerdo a su experiencia laboral, independiente de la forma en que haya sido adquiridas y si tienen título o grado académico.

Mejoramiento de la Empleabilidad La posibilidad de capacitar y certificar a las personas según sus competencias laborales está en sintonía con la multiplicación del conocimiento, la globalización de los mercados y las relaciones económicas requeridas hoy en día. En este contexto, educación, trabajo y economía son parte de un mismo engranaje para avanzar en el desarrollo del país y para poner las bases de un sistema de aprendizaje continuo para las personas.

Con esta iniciativa los trabajadores mejorarán sus posibilidades de encontrar un empleo, ya que sus oportunidades se ampliarán al saber con precisión cuáles son los conocimientos, habilidades y destrezas que se requieren para un buen desempeño laboral.

Por su parte, los empleadores contarán con estándares definidos que facilitarán los procesos de selección de personal y las evaluaciones de desempeño, lo que les permitirá orientar su inversión en desarrollo de recursos humanos hacia las competencias requeridas. En tanto, los organismos de formación y capacitación podrán orientar su oferta de cursos y programas hacia los requerimientos reales del mundo productivo.

Este proyecto que se enmarca dentro del programa Chile Califica, implementado por los Ministerios de Educación, del Trabajo y Previsión Social, y Economía, cuyo objetivo es contribuir al desarrollo productivo del país y al mejoramiento de las oportunidades de progreso de las personas a través de la educación y capacitación permanente.

Fecha de ingreso: 21 de abril de 2004.

Estado de tramitación: Primer trámite constitucional – Primer informe de comisión de trabajo y seguridad social.

Beneficiarios directos: Empresas, Trabajadores , desempleados, personas de escasos recursos.

4. Desafíos 2005

Este Servicio Nacional para el año 2005 tiene como prioridades la ejecución de las iniciativas impulsadas por el Gobierno, lograr las metas establecidas en los distintos mecanismos de seguimiento y seguir en la misma línea del logro de un mejoramiento continuo en la gestión del Servicio.

En materia de cobertura y de acuerdo a los productos estratégicos establecidos al inicio de este documento, se espera lo siguiente:

1. Capacitar a 900.000 trabajadores de empresas privadas a través de la Franquicia Tributaria de Capacitación. Esta permite que las empresas que tributan en primera categoría de la Ley de renta, puedan descontar de su tributación anual, hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones.
2. Beneficiar a 80.000 trabajadores independientes y microempresarios a través del programa FONCAP microempresas, el cual comienza a operar a partir del año 2005. Cada uno de ellos podrá obtener capacitación, por este medio, en forma individual hasta el equivalente a 9 UTM, y en total, por microempresa, hasta por 26 UTM anuales.
3. Capacitar en un oficio a 26.262 personas de escasos recursos y de baja calificación laboral, a través de los programas sociales de capacitación. El Estado en este caso entrega a los beneficiarios un curso gratuito, un subsidio de movilización, seguro contra accidentes, materiales de apoyo y herramientas, práctica laboral en una empresa o proyecto microempresarial certificado por SENCE.
4. En cuanto a las Oficinas Municipales de Información Laboral - OMIL, capacitar al 95% del total de funcionarios de las OMIL a nivel nacional, desarrollar estrategias de intermediación mediante el apoyo y realización de visitas técnicas periódicas, con una meta de 6 al año; y el 50% de las OMIL que tengan instalada la bolsa de empleo emitirán la certificación del seguro de cesantía vía sistema.
5. Con el afán de seguir promoviendo la transparencia y calidad del mercado de la capacitación, en post del buen uso de los recursos fiscales, ejecutar del Programa de Fiscalización que incluirá un total de alrededor de 17.000 empresas fiscalizadas, divididas en documentales y en terreno.
6. A través del Programa de Educación y Capacitación Permanente, capacitar alrededor de 23.635 personas, en las distintas líneas programáticas del programa Chile Califica, beneficiando a microempresarios, personas de escasos recursos y de baja calificación laboral y trabajadores.

7. Programas de contingencia no asociado a los productos estratégicos definidos:

1. El Programa Proempleo fue creado e impulsado por el Gobierno para disminuir las altas tasas de cesantías, en consecuencia incentivar la contratación de mano de obra por los empresarios, entregándoles una bonificación del 40% por el sueldo mínimo, recursos para capacitación y hasta 4 meses de duración del contrato. Para el año 2005 está contemplado, en un inicio beneficiar a 65.000 personas desempleadas.

5. Anexos

- Anexo 1: Indicadores de Desempeño presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2004
- Anexo 2: Otros Indicadores de Desempeño
- Anexo 3: Programación Gubernamental
- Anexo 4: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas
- Anexo 5: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2004
- Anexo 6: Transferencias Corrientes
- Anexo 7: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

● **Anexo 1: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2004**

Cuadro 10 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2004										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2004	Cumple SI/NO ³⁰	% Cumplimiento ³¹	Notas
				2002	2003	2004				
Capacitación laboral a través de programas sociales	Porcentaje de cursos liberados	(Cursos liberados/Total Cursos)*100	%	6	0	1	7	Si	700.00	1
	Enfoque de Género: No									
Capacitación laboral a través de programas sociales	Porcentaje de personas capacitadas a través de programas sociales en relación a las personas desocupadas	(N° de personas capacitadas a través de programas sociales/N° de personas desocupadas)*100	%	19	3	12	18	No	67.00	2
	Enfoque de Género: Si	Hombres:		19	2	13	18			
		Mujeres:		18	5	10	18			
Entrega de subsidios para capacitación en micro y pequeñas empresas y planes de aprendizaje. (Programa de Capacitación en Empresas)	Número de empresas que acceden al subsidio	Numero de empresas		2811	2179	NM	1263	No	0	3
	Enfoque de Género: No									
Entrega de subsidios para capacitación en micro y pequeñas empresas y planes de aprendizaje. (Programa de Capacitación en Empresas)	Número de beneficiarios que acceden a la capacitación a través del subsidio MYPE	Numero de beneficiarios		3358	1071		3597	No	0	4
	Enfoque de Género: Si	Hombres:		1925	631		1870			
		Mujeres:		1433	440	NM	1727			

30 Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2004 es igual o superior a un 95% de la meta.

31 Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2004 en relación a la meta 2004.

Cuadro 10
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2004

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2004	Cumple SI/NO ³⁰	% Cumplimiento ³¹	Notas
				2002	2003	2004				
Administración de la franquicia tributaria.	Tasa de variación del número de trabajadores capacitados con cargo a la franquicia tributaria	$((N^{\circ} \text{ de trabajadores capacitados via franquicia tributaria año } t / N^{\circ} \text{ de trabajadores capacitados via franquicia tributaria año } t-1) - 1) * 100$	%	12 8468 70	1 8560 24	1 8799 31	6 9200 00	Si	96.00	
	Enfoque de Género: No									
Administración de la franquicia tributaria.	Porcentaje de trabajadores capacitados con cargo a la franquicia tributaria en relación a la fuerza de trabajo ocupada	$(N^{\circ} \text{ de trabajadores capacitados via franquicia tributaria} / N^{\circ} \text{ total de fuerza de trabajo ocupada dependiente}) * 100$	%	19	19	20	21	Si	95.00	
	Enfoque de Género: No									
Administración de la franquicia tributaria.	Tiempo promedio de tramitación de nuevos OTEC efectivamente acreditados en el país.	$(N^{\circ} \text{ de días de tramitación de OTEC efectivamente acreditadas} / N^{\circ} \text{ de otec acreditadas})$	días	12	12	15	15	Si	100.00	
	Enfoque de Género: No									
Administración de la franquicia tributaria.	Porcentaje de OTECs acreditadas respecto del total de solicitudes de OTECs presentadas para su creditación	$(N^{\circ} \text{ de OTECs acreditadas} / N^{\circ} \text{ de solicitudes de OTECs para su acreditación}) * 100$	%	67	35	70	67	Si	104.00	
	Enfoque de Género: No									
Apoyo a las Oficinas Municipales de Información Laboral. (OMIL)	Porcentaje de funcionarios de OMIL capacitados	$(\text{Total funcionarios de OMIL capacitados} / \text{Total funcionarios de OMIL}) * 100$	%	100	82	100	95	Si	105.00	
	Enfoque de Género: No									
Apoyo a las Oficinas Municipales de Información Laboral. (OMIL)	Número Promedio Anual de Visitas Técnicas a OMIL	$(\text{Visitas Técnicas a OMIL en el año } t / \text{Total OMIL en el año } t)$		4	5	8	6	Si	133.00	5
	Enfoque de Género: No									
Institucional	Tasa de variación de la caja mensual autorizada respecto de la caja inicial	$((\text{Caja mensual autorizada} / \text{Caja mensual inicial}) - 1) * 100$	%	-10	-3	21	0	No	0	6
	Enfoque de Género: No									

Cuadro 10 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2004										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2004	Cumple SI/NO ³⁰	% Cumplimiento ³¹	Notas
				2002	2003	2004				
Institucional	Porcentaje de presupuesto ejecutado respecto del programado	(Presupuesto ejecutado/Ejecución presupuesto programado)*100	%	99	98	150	100	Si	150.00	7
Enfoque de Género: No										

Porcentaje global de cumplimiento:75

Notas:

- 1.- Se obtuvo una liberación de 0.716 %, muy superior a la meta del 7% producto que por una parte se produjeron menor cantidad de liberación de cursos y aquellos recursos que no ha sido posible adjudicarlos se destinan a otros programas sociales de adjudicación rápida. La razón de la menor cantidad de cursos liberados se debe a una mejor calidad de los diagnósticos laborales que realizan las direcciones regionales. Los diagnóstico laborales dan cuenta de las necesidades de capacitación y empleo en los territorios, de esta un diagnóstico muy asertivo se traduce en que los cupos se llenan pronto, no se producen grandes deserciones lo que obligarían al organismo de capacitación ejecutar el curso.
- 2.- Con respecto al indicador Porcentaje de personas capacitadas a través de Programas Sociales en relación a las personas desocupadas y de acuerdo a la meta señalada en el sistema, el Servicio tuvo un incumplimiento del 67%, producto que comprometió 79.840 y el resultado alcanzado fue de 57.681. Sin embargo, el programa tuvo un excelente desempeño producto que se cumplieron todas las metas de personas capacitados comprometidos en la justificaciones del Subtítulo Transferencias Corrientes del Presupuesto 2004. De esta forma consideramos que las meta de 79.840 corresponde a un error de arrastre proveniente desde el 2002 donde se declara haber capacitado a 87.885 y los anuarios del centro de documentación de este servicio registra 34.786 incluido becas OTIC.
- 3.- Este indicador fue eliminado a partir del año 2004, ya que se modificó la Ley 19.518 y que en consecuencia deja fuera la ejecución del Subsidio Mype.
- 4.- El Subsidio Mype a partir del año 2004 deja de existir por el cambio a la Ley que lo administraba N° 19.518, y que en consecuencia ha sido modificada por la Ley N° 19.967, publicada en el Diario Oficial el 4 de septiembre de 2004.
- 5.- En el indicador de Apoyo a la gestión OMIL en terreno, a través de la realización de visitas de asesoría técnica, que realizan los Coordinadores Regionales SENCE-OMIL, las cuales permiten adaptar las estrategias que se diseñan desde el nivel central, se cumplió ampliamente la meta acordada. Se llevaron acabo 1868 visitas de asesoría técnica y el compromiso en la Ley del Nvo. Trato era de 1704, lo que en promedio significaba un poco más de 6 visitas promedio. Cabe señalar que se crearon OMIL en 10 Municipios durante el año 2004, lo cual contribuyó a aumentar el número de visitas de asesoría, como también la implementación de nuevos proyectos y programas tales como la Bolsa de Empleo y la convocatoria especial del Proempleo, para beneficiarios Chile Solidario. Cabe señalar que el desarrollo de proyectos especiales también requirió el apoyo en terreno de profesionales del nivel nacional, que se tradujo en 24 visitas a las comunas por parte del equipo del nivel central.
- 6.- Este indicador institucional tiene un cumplimiento del 21%, mientras que la meta era de un 0% para el año 2004. El aumento de la caja mensual autorizada con la caja anual recibida se debe a las variaciones que se produjeron en el año 2004, básicamente con el traspaso de fondos adicionales que no estaban considerados al inicio del año, siendo estos los decretos N° 813 del 9/09/04 que aumenta el ppsto. del Servicio en \$920 millones, esto para la ejecución el Programa de Capacitación Laboral de Apoyo a la Modernización Portuaria; y el Decreto N° 1038 del 1/12/04 que aumenta el aporte del Estado al Servicio en \$2.000 millones. Este último para la ejecución del Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y de Microempresas.
- 7.- Este indicador se ve sobrecumplido, por el aumento del presupuesto en el año 2004, para la ejecución del Programa de Portuarios, y los fondos comprometidos para el programa Foncap Mype, que se ejecutarán en el año 2005, traspasados por medio del Decretos n°813 del 9 de sept. de 2004, que aumenta el presupuesto del servicio en \$920 millones de pesos; y Decreto n°1038 del 1 de diciembre de 2004 que aumenta el aporte del estado al servicio en \$2.000 millones de pesos, en orden respectivo.

• Anexo 2: Otros Indicadores de Desempeño

Cuadro 11 Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2004								
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Avance ³² 2004/ 2003	Notas
				2002	2003	2004		
Capacitación Laboral a través de Programas Sociales	Porcentaje de personas que corresponden al segmento etario preferente del Programa Nacional de Becas	$((N^{\circ} \text{ de personas capacitadas pertenecientes al segmento etario preferente del PNB}/N^{\circ} \text{ total de personas capacitadas PNB}) * 100)$	%	s.i	83%	72%	86.7	1
Capacitación Laboral a través de Programas Sociales	Porcentaje de beneficiarios con contratos vigentes superior a los seis meses	$((\text{Número de beneficiarios con contratos vigentes superior a los 6 meses}/\text{Total de beneficiarios}) * 100)$	%	s.i.	30%	52%	173	2
Capacitación a trabajadores de empresas	Número promedio de días trámite para autorización de cursos vía franquicia tributaria	$((\text{Sumatoria } N^{\circ} \text{ días hábiles desde el inicio hasta el término del trámite de autorización de cursos vía franquicia tributaria}/\text{Número total de cursos autorizados})$	Días	s.i.	12	12	100	
Apoyo a las Oficinas Municipales de Información Laboral	Número de horas de asistencia técnica por OMIL	$(\text{Total de horas de asistencia técnica en año } t/\text{Total de OMIL en año } t)$	Hrs.	S.i.	6	6	100	
Programa para la Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica)	Tasa de variación del número de personas capacitadas a través del Programa de Educación y Capacitación Permanente	$((N^{\circ} \text{ de personas capacitadas a través del Programa de Educación y Capacitación Permanente año } t/N^{\circ} \text{ de personas capacitadas a través del Programa de Educación y Capacitación Permanente año } t-1) * 100)$	%	s.i.	0% 766	2484% 19.795	2584	3

Notas Explicativas:

Los indicadores aquí señalados corresponde a los nuevos indicadores incorporados en los "Indicadores de Desempeño 2005" y que disponen de información durante el año 2004 para ser evaluados

1. Con respecto al indicador "Porcentaje de personas capacitadas al segmento etario preferente del Programa Nacional de Becas", se ve disminuido el resultado del año 2004 con respecto al año 2003 y esto se traduce durante el 2004 ingresaron menos personas pertenecientes al segmento etario preferente que durante el 2003, es decir, se tiende a perder el foco respecto de los beneficiarios para los cuales se diseña el programa. Esto se ocurre cuando los Centros de Postulación de Capacitación, CPC, seleccionan personas que necesitaban urgente de capacitación en oficio, y que de igual forma reunían las condiciones socio económicas que requiere y exige el Programa, pero no reúnen los requisitos de edad, situación que ocurrió durante el 2004

2. Los resultados del indicador "Porcentaje de beneficiarios con contratos vigentes superiores a 6 meses", se ve notablemente cumplido, porque uno de los criterios de selección utilizados es la mayor cantidad de hora de capacitación que ofrece el empresario por aprendiz. Esto hace que el aprendiz adquiera más o mejores competencias y por tanto desarrolle un trabajo más productivo en la empresa. Un empresario satisfecho prolonga la permanencia del aprendiz en la empresa.

32 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.

3. En relación al indicador del Chile Califica, "Tasa de variación del número de personas capacitadas a través del Programa de Educación y Capacitación Permanente", este presenta un sobrecumplimiento producto que el año 2003 el programa recién se iniciaba y correspondía diseñar y establecer las bases para iniciar los cursos propiamente que dan la cobertura.

Anexo 3: Programación Gubernamental

Cuadro 12
Cumplimiento Programación Gubernamental año 2004

Objetivo	Producto	Producto Estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación
Mejorar la cobertura de la capacitación, articulando las acciones que permitan aumentar el número de trabajadores capacitados	Beneficiar con la Franquicia Tributaria de Capacitación a 870.053 personas		1º Trimestre: ALTO 2º Trimestre: ALTO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO
	Capacitar por medio de los programas sociales de capacitación a un total de 38.729 personas, clasificadas en transferencias al sector privado, dirigido a hombres y mujeres de escasos recursos y con baja calificación; transferencias al sector público, focalizado a instituciones, que por convenios establecidos, capacitan a soldados conscriptos entre otros.		1º Trimestre: CUMPLIDO 2º Trimestre: ALTO 3º Trimestre: ALTO 4º Trimestre: CUMPLIDO
Mejorar la calidad de la capacitación logrando la ejecución de programas que desarrollen destrezas y habilidades vinculadas al mejoramiento de procesos productivos de las empresas y que incrementen la potencialidad del recurso humano	Ejecutar el Programa de Fiscalización de las empresas que utilizaron la franquicia tributaria de capacitación el año 2003, de al menos el 90% del Programa, a nivel nacional, traduciéndose en alrededor de 12.800 empresas.		1º Trimestre: CUMPLIDO 2º Trimestre: CUMPLIDO 3º Trimestre: CUMPLIDO 4º Trimestre: CUMPLIDO
Capacitar en Alfabetización Digital a 55.920 personas, que están dentro de los programas sociales de capacitación que administra SENCE y a microempresarios que participarán en la entrega del Subsidio Mype	Capacitar a 55.920 personas en Alfabetización Digital		1º Trimestre: ALTO 2º Trimestre: ALTO 3º Trimestre: MEDIO 4º Trimestre: ALTO

Lograr un aumento del 6.9% el número de participantes de las acciones de capacitación liquidadas vía internet, que realizan las empresas que acceden al beneficio de la franquicia tributaria.	Aumento 6.9% de acciones de capacitación liquidadas vía internet.	<u>1º Trimestre:</u> MEDIO <u>2º Trimestre:</u> MEDIO <u>3º Trimestre:</u> CUMPLIDO <u>4º Trimestre:</u> CUMPLIDO
--	---	--

- **Anexo 4: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas³³**

(01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2004)

Programa/Institución: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
 Comprehensiva del Gasto
 Ministerio: MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
 Servicio: SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO
 Año evaluación: 2003

Cuadro 13 Cumplimiento Compromisos de Programas/Instituciones evaluadas	
Compromiso	Cumplimiento
Rediseñar las definiciones estratégicas institucionales en el marco del proceso de revisión interna llevado a cabo durante 2003. Este rediseño deberá ser presentado en formulario A-1 de Definiciones Estratégicas del proyecto presupuesto 2005 y en el Sistema de Planificación/Control del Gestión del PMG.	El 9 de septiembre de 2004 se desarrolló un taller cuyo objetivo fue declarar nuevas definiciones estratégicas para el Servicio. En este participaron el equipo directivo (Directora Nacional y Jefes de Departamentos), Jefes de Unidades y Directores Regionales. Con ellos se elaboró las definiciones estratégicas incorporadas en la Ley de Presupuesto 2005 (formulario A2). Estas definiciones fueron también incorporadas en el Informe de prevalidación del PMG de Planificación y Control de gestión de octubre de 2004. A partir de ello, el Servicio Validador, DIPRES, hizo una serie de observaciones que fueron consideradas e incorporadas en el informe de PMG de Planificación y Control de Gestión.
Diseñar estructura de incentivos de modo de premiar a aquellas OTEC con mejores resultados en relación a la certificación de competencias laborales en el caso del Programa Nacional de Becas y el nuevo Mype FONCAP. El diseño deberá considerar la entrega de más puntaje en la evaluación de propuestas a las OTEC certificadas y con diseños basados en competencias laborales de acuerdo a estándares ya identificados.	<p>Las unidades de competencias validadas hasta la fecha, no permiten cubrir todos los sectores o subsectores, dado que se han validado en experiencias demostrativas con pocos sectores y de cobertura pequeña. Por otra parte, para efectos del subsidio MYPE, la Contraloría General de la República reparó la exigencia de que el Reglamento de la Ley, entregara la señal para la oferta de estructurar cursos en base a estándares en aquellos sectores o subsectores donde existieran estos estándares.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, se ha ido incorporando gradualmente las unidades de competencias a los programas regulares como PNB y Subsidio MYPE 2005 (el primero que se ejecuta, en este último caso) pero el Servicio estima prematuro establecer un sistema de incentivos orientado a ordenar la oferta en función de estos estándares; se corre el riesgo de concentrar gran parte de la oferta en muy pocos oficios o puestos de trabajo, incluso en regiones o localidades donde el desempeño laboral en esos puestos de trabajo puede ser escasa o nula.</p> <p>Por otra parte, se encuentra en trámite legislativo un proyecto de ley que crea el Sistema Nacional de Competencias laborales, el que permitirá escalar la validación de estándares de competencias y establecer de manera permanente la función de evaluación y certificación.</p>

³³ Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Sistema de Evaluación que dirige la Dirección de Presupuestos.

Cuadro 13 Cumplimiento Compromisos de Programas/Instituciones evaluadas	
Compromiso	Cumplimiento
	Por estas razones, si bien se incorporan estándares de competencias para ordenar la oferta, no se distingue aún con incentivos.
Implementar medida respecto de un subsidio directo a la pequeña y microempresa incorporada en proyecto de ley "Racionalización del uso de la franquicia tributaria", una vez que éste sea aprobado por el Congreso (mínimo baja de 13 UTM a 9 UTM).	Luego de aprobado el Reglamento por la CGR, fueron aprobadas las Bases Generales de Licitación, para el primer llamado del programa que se ejecutará el primer trimestre de 2005. Los beneficiarios de este programa son trabajadores, administradores o gerentes de empresas que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles inferior a 45 UTM.
Elaborar el reglamento para operar la ley "Racionalización del uso de la franquicia tributaria".	El Proyecto de Ley se encuentra aprobado por el Congreso. El proyecto original de ejecutivo ha sufrido diversas modificaciones producto de indicaciones aprobadas en las comisiones de Trabajo y Hacienda del Senado. Dado lo anterior la formulación del Reglamento no se ha podido tramitar. 31/12/2004. Reglamento aprobado, publicado en el DO de 04/01/05.
Revisar las metodologías de evaluación de impacto y perfeccionar la más adecuada identificando un módulo común a todos los programas e instrumentos SENCE. Adicionalmente la metodología para la realización de evaluaciones de impacto deberá considerar la construcción de líneas bases.	Se han elaborado Términos de Referencia para la evaluación de Planes de Aprendizaje y Franquicia Tributaria, los que serán licitados durante 2005.
Incorporar en el reglamento del Proyecto de Ley de Racionalización del Uso de la Franquicia, la forma en que operará el subsidio a la pequeña empresa. Se deberá considerar con especial énfasis lo que se refiere a la pertinencia y calidad de los cursos ofrecidos basados en unidades de competencias aprobadas, los que constituirán la oferta de cursos sobre los cuales los beneficiarios ejercerán su poder de elección.	La formulación del Reglamento, con el plazo y prevenciones señalados en el compromiso anterior, incluirá la forma de adjudicación y operación de la línea de subsidio orientada a empresas pequeñas, y considerará como criterio, la pertinencia y calidad de los cursos, poniendo énfasis en competencias laborales, en el evento que existan estándares acordados. 31/12/2004. El Reglamento se encuentra aprobado. Sin embargo, la CGR estimó que al no haber expresa mención en la ley, se excedía las facultades para establecer por reglamento de manera explícita la vinculación entre pertinencia y calidad de los cursos, con unidades de competencias laborales. No obstante lo anterior, el llamado a licitación incluirá una "parrilla" de cursos, compuesta por aquellos que se levantaron en un diagnóstico por región y otros basados en unidades de competencias ya aprobadas, pero no de manera excluyente.
Diseñar la operación del fondo de subsidio para la capacitación de empresas, incluyendo los criterios de selección de beneficiarios, la definición de la población objetivo que surge de la aplicación de estos criterios de selección y los mecanismos que permitirán operacionalizar estos criterios.	Se ha formulado un Manual de Procedimiento y Operación, para uso interno, pero su versión definitiva depende de la aprobación del Proyecto de Ley que Racionaliza el Uso de la Franquicia Tributaria, y del Reglamento respectivo. 31/12/2004. El diseño de operación del fondo para subsidio mype se encuentra concluido y elaboradas las Bases de Licitación del primer llamado, que se ejecutará en el primer trimestre de 2005. Estas bases generales contienen definición de beneficiarios, requisitos, cómo se acredita el cumplimiento de requisitos.
Elaborar Términos Técnicos de Referencia para la evaluación del programa Planes de Aprendizaje.	Elaborados términos de referencia para licitar en 2005.

Cuadro 13 Cumplimiento Compromisos de Programas/Instituciones evaluadas	
Compromiso	Cumplimiento
Identificar estándares de servicios asociados a cada proceso crítico del trabajo para la implementación de la Bolsa de Empleo, orientando el Programa de Asistencia Técnica al cumplimiento de dichos estándares.	<p>Estándar N°1: Cada OMIL debe contar con una infraestructura tecnológica adecuada, al menos 1 computador, 1 impresora y una conexión a internet banda ancha. Como parte de la implementación del sistema la AFC (Administradora de Fondos de Cesantía) entregó computadores y conexiones a internet banda ancha para las oficinas que no contaban con una infraestructura tecnológica adecuada.</p> <p>Estándar N°2: Habilidades y características de los funcionarios OMIL para utilizar la Bolsa de Empleo en un 100%. Las OMIL deben contar con al menos 1 funcionario en su equipo que maneje en un 100% la bolsa. Su estado de avance se explica en el punto 2.</p> <p>Estándar N°3: Integrar en un modelo de atención los 3 procesos fundamentales para que los usuarios reciban una adecuada intermediación laboral. El cumplimiento de este estándar depende de los dos anteriores:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Cruce entre oferta y demanda de empleo (Proceso de Colocación). b. Cruce entre oferta y demanda de capacitación (Proceso de preselección y derivación a cursos SENCE). c. Certificación del Seguro de Cesantía (Proceso de Certificación).
Capacitar funcionarios OMIL en estándares de servicios asociados a procesos críticos con el propósito de permitirles operar la Bolsa de Empleo.	<p>A la fecha 299 funcionarios han adquirido habilidades para usar el sistema y los conocimientos básicos en uso del PC y navegación en internet, las cuales han sido supervisadas en terreno.</p> <p>El aspecto crítico en éste punto pasa por el bajo nivel de conocimiento en uso de nuevas tecnologías que existe en los funcionarios de algunas OMIL.</p>
Conectar 120 OMIL a la Bolsa Nacional de Empleo, o al Sistema de Información de Empleo (SIEE).	Se conectaron 142 OMIL a Bolsa de Empleo y 39 al SIEE.
Procesar la información en al menos 20 OMIL con Bolsa Nacional de Empleo y 10 OMIL con SIEE.	Se procesó información de 20 OMIL conectadas a la Bolsa de Empleo y de 8 OMIL conectadas al SIEE.
Plan de Fiscalización: Implementar Plan de Fiscalización que focaliza en base a los factores de riesgo de operación de OTEC constatado en estudio "Seguimiento de la operatoria de los Organismos Técnicos de Capacitación en las acciones ejecutadas con cargo a la franquicia tributaria". Elaborar informe de avance de la implementación.	<p>Se encuentra en ejecución desde principios del año 2004 un plan de Fiscalización; para lo anterior se ha formulado un Manual de Fiscalización para uso de los funcionarios a cargo de esta tarea y se han ejecutado acciones de capacitación a los funcionarios en todo el país.</p> <p>Se encuentra licitado el sistema de información que seleccionará por variables de riesgo y asignará cargas de trabajo a los fiscalizadores.</p> <p>Se encuentra disponible el informe de Fiscalización de las acciones ejecutadas a junio de 2004.</p> <p>A modo de resumen de la información presentada en el informe, podemos decir que el Servicio desarrolla fiscalizaciones a la capacitación vía franquicia tributaria y también a los cursos de capacitación que son financiados directamente con recursos del Estado, Programas Sociales de Capacitación.</p> <p>Para el año 2004 SENCE tiene comprometido realizar 14.367 fiscalizaciones las cuales ya ha realizado 8.478</p>

Cuadro 13 Cumplimiento Compromisos de Programas/Instituciones evaluadas	
Compromiso	Cumplimiento
	<p>documentales y 1.609 en terreno, alcanzando un nivel de cumplimiento en el primer semestre del 70.21%.</p> <p>Las propuesta de sanciones en el caso de los OTEC con un total de 145, se concentra en la R.M. con 37 propuestas. Las propuestas de sanción a empresas a nivel nacional es de un total de 40, y le siguen a los OTIC con 3 en total.</p> <p>Durante este primer semestre se logró un ahorro total aproximado por desfraudación de \$ 66.158.158, que se compone por \$3.258.855 por concepto de información errónea o inexacta, \$23.514.726 por irregularidades tipificadas como NO RECTIFICAR y \$39.384.577 por entregar información falsa o engañosa.</p> <p>31/12/2004. El plan de fiscalización se implementó en su totalidad durante 2004; se espera licitar diseño y construcción de sistema de administración de fiscalización durante 2005.</p>
Plan de Fiscalización: Terminar la implementación del Plan de Fiscalización	El plan de fiscalización se implementó en su totalidad durante 2004; se espera licitar diseño y construcción de sistema de administración de fiscalización durante 2005.
Plan de Fiscalización: Ejecutar más de 14.200 acciones de fiscalización, de las cuales al menos 8.000 serán documentales y más de 5.800 en terreno. El Plan de Fiscalización será representativo a todos los programas del SENCE	se ejecutaron 15.476 acciones de fiscalización, de las cuales 8.478 fueron documentales y 6.998 en terreno.
Plan de Fiscalización: Implementar reformulación del Proceso jurídico de fiscalización.	<p>Se contrató una consultoría la que reformuló el proceso jurídico de fiscalización que se encuentra actualmente en aplicación.</p> <p>Hasta el año 2002, los procesos de fiscalización en lo que a franquicia tributaria se refiere, se ejecutaban como plan piloto sólo en la Región Metropolitana; los programas sociales eran supervisados por funcionarios encargados sólo de estos programas.</p> <p>Durante el año 2003, esta función se organizó de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se crea una Unidad de Fiscalización a nivel central, la que normaliza los procesos y reportes de fiscalización de todas las Direcciones Regionales y elabora el Plan Anual de fiscalización. Se unifica la función, sin distinguir supervisores por programas, lo que permite disponer de a lo menos un fiscalizador por región. - La Unidad de Fiscalización se organizó con tres coordinadores zonales (por agrupación de regiones), quienes están encargados de supervigilar directamente la tarea en cada región. - El Plan Anual de Fiscalización define: los criterios de riesgo, los indicadores de gestión, las metas y los compromisos de gestión a los cuales se obliga la unidad internamente y el Servicio externamente. - En la elaboración del Plan Anual participan los Directores

Cuadro 13 Cumplimiento Compromisos de Programas/Instituciones evaluadas	
Compromiso	Cumplimiento
	<p>Regionales, quienes verifican su cumplimiento en sus territorios, el Jefe del Departamento Jurídico, los Coordinadores Zonales, el Jefe del Departamento de Capacitación en Empresas, el Jefe de la Unidad de Fiscalización, el Jefe del Departamento de Programas Sociales y el coordinador del Programa Pro Empleo.</p> <p>- Del Plan Anual se deriva el Programa Anual de Fiscalización que compromete a cada región, con la incidencia de cada programa en éste.</p> <p>- Los fiscalizadores regionales dependen administrativamente del Director Regional, pero responden a la Unidad de Fiscalización por los procedimientos aplicados en su región.</p> <p>- El proceso de fiscalización detalla: el origen del proceso; el que puede ser por denuncia de terceros, acción incluida en el Plan/Programa Anual, entre otros; las entidades fiscalizadas (contribuyente, OTEC); Acta de Inspección; conclusión, la que debe tener un detalle cuantitativo y cualitativo, si corresponde, de los hechos consignados en el Acta, y resolver si los hechos observados constituyen o no irregularidad.</p> <p>31/12/2004. se normalizó los procedimientos de informe y reportes de fiscalización, así como la estructuración de la unidad. Se hicieron acciones de capacitación presenciales y a través de vídeo conferencia con funcionarios a cargo de todas las Direcciones Regionales.</p>
Plan de Fiscalización: Desarrollar aplicación informática de soporte del proceso administrativo y jurídico.	Se declaró desierta licitación para el diseño y construcción del sistema con fecha 15/12/04. Con fecha 04/02/2005 se autoriza el trato o contratación directa para el diseño lógico y construcción del sistema, los que se desarrollarán durante 2005.
Perfeccionamiento de OTIC: Construir sistema de registro y control de las operaciones ejecutadas por OTIC.	Se llamó a proponentes a través de Chile Compra con fecha 05/11/04. Por Resolución Exenta de fecha 04/02/04 se declaró desierta la licitación por que las propuestas excedían montos previstos. Se resolvió desarrollarlo con recursos internos con entrega el 01/04/05.
Identificar los cambios necesarios de realizar al Sistema de Información para la Gestión (SIG) institucional producto de las modificaciones en la definiciones estratégicas del SENCE.	Se revisó y evaluó que no es necesario realizar cambios fundamentales en el SIG para incorporar los nuevos indicadores de desempeño. 31/12/2004. Producto de las modificaciones en las definiciones estratégicas, hubo que realizar cambios en los Centro de Responsabilidad productos de la incorporación de 2 nuevos productos estratégicos. Se agregan como Centro de Responsabilidad Depto Jurídico y Coordinación de Innovación y Desarrollo. Ver punto IV. Pleno funcionamiento del SIG, 2. Aspectos del Sistema Corregidos
Revisar y rediseñar indicadores que permitan medir el desempeño de cada producto estratégico del SENCE, indicadores que deberán ser incorporados al SIG institucional.	Junto con los Jefes de Departamentos se revisaron y rediseñaron un conjunto de indicadores de desempeño presentados en el presupuesto 2004. 31/12/2004. La modificación de las definiciones estratégicas del Servicio hizo necesario revisar los indicadores de

Cuadro 13 Cumplimiento Compromisos de Programas/Instituciones evaluadas	
Compromiso	Cumplimiento
	<p>desempeño, dado que al incorporar nuevos productos estratégicos se debía incorporar nuevos indicadores que midieran el desempeño de estos nuevos productos estratégicos.</p> <p>Estos cambio se reflejan en el punto III. Diseño y funcionamiento del SIG, 5. Centro de Responsabilidad e indicadores asociados a productos estratégicos</p>
<p>El seguimiento posterior de este compromiso será realizado a través del proceso regular de validación del Sistema de Planificación/Control de Gestión del SENCE. Rediseñar sistema de información y monitoreo de modo de integrar información de ejecución presupuestaria a los programas.</p>	<p>El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence una vez incorporado a la plataforma del Sistema de Información Financiera del Estado, SIGFE, estará en condiciones de mantener actualizada y podrá monitorear permanentemente la ejecución presupuestaria de los diferentes programas que administra el Servicio. Lo anterior, en consideración a que en los módulos que presenta el nuevo sistema, que son: Presupuesto; Compromisos; Contabilidad; Tesorería y Reportes, permiten la ejecución de lo anterior.</p>
<p>Levantar o identificar estándares de competencias laborales básicas de empleabilidad comunes a todos los sectores productivos en el marco del Programa Chile Califica e instalación del Sistema de Certificación de Competencias Laborales.</p>	<p>El Servicio ha identificado como competencia básica en NTIC para cualquier trabajador de sector productivo, el módulo básica denominado "Marinero".</p> <p>Por otro lado, estamos trabajando en conjunto con Fundación Chile la aplicación de un conjunto de 8 competencias generales de empleabilidad aplicables a cualquier sector productivo denominado "Curso para micro y pequeñas empresas"</p> <p>Como forma de dar respuesta a la observación indicada se explica que el Programa Chile Califica tiene entre varios objetivos, levantar estándares de competencias laborales factibles de ser usados en otros programas de capacitación como son Nacional de Becas o Especial de Jóvenes por ejemplo. Y en relación a estos programas es que se tiene contemplado la utilización del módulo básico Marinero para la licitación de este año y "El Preparado" para el próximo, y en la medida que se levanten más competencias sectoriales se incluirán en los cursos de Programas Sociales que les corresponda.</p> <p>31/12/2004. Se han incorporado competencias básicas de empleabilidad a los programas de capacitación.</p> <p>Para la instalación del sistema, se encuentra en trámite en la Cámara de Diputados, un proyecto de ley que crea el Sistema Nacional de Competencias Laborales.</p>
<p>Identificar estándares de Competencias Básicas de Empleabilidad en los sectores de Gas y Electricidad, Hotelería, Gastronomía, Metalmecánica, Vitivinícola y Turismo Receptivo, en el marco del programa Chile Califica y Sistema Nacional de Competencias Laborales.</p>	<p>Se han incorporado en los "perfiles ocupacionales" de los subsectores Turismo Receptivo, Guía Turístico, Anfitrión (sector Turismo); e Inspector de Calidad Mantenedor Electromecánico (sector Metalmecánico), las competencias de empleabilidad adecuadas a cada puesto de trabajo u ocupación.</p> <p>El sector vitivinícola se encuentra en etapa de levantamiento.</p>
<p>Aplicar estándares definidos en la capacitación realizada a través del Programa Nacional de Becas.</p>	<p>Durante el año 2004 se incorporó a todos los cursos del Programa Nacional de Becas y aquellos ejecutados en convenio con la FFAA y Carabineros; un Módulo básico en Nuevas Tecnologías Información y Comunicaciones basado en un estándar denominado "Marinero"</p> <p>Se espera incorporar el año 2005 ocho competencias</p>

Cuadro 13 Cumplimiento Compromisos de Programas/Instituciones evaluadas	
Compromiso	Cumplimiento
	generales de empleabilidad. 31/12/2004, se han incorporado competencias de empleabilidad en los llamados a licitación del Programa Nacional de Becas
Rediseñar Sistema de Seguimiento para Programas Sociales, SAP, que permita incorporar información a nivel de beneficiarios (RUT) incluyendo información de todos los Programas Sociales actualmente en ejecución en el SENCE.	El SAP se está rediseñando con recursos internos y se ha incluido la información del RUT de los beneficiarios. Falta por incorporar la SAP programas ejecutados por las FFAA y carabineros, Becas Individuales y Becas OTIC 31/12/2004, Se ha incorporado al SAP el Programa Especial de Jóvenes. En relación a los Programa FFAA y Carabineros, Becas Individuales y OTIC, no se incluyen en el SAP, atendido que el SENCE resolvió rediseñar completamente el Sistema, para lo cual se licitará requerimientos de sistema en marzo 2005, y su construcción en julio 2005. Se estima para Noviembre tener operativos los sistema de FFAA, Becas Individuales y Becas OTIC.
Implementar SAP.	el SENCE resolvió rediseñar completamente el Sistema con recursos externos, para lo cual se licitará requerimientos de sistema en marzo 2005, y su construcción en julio 2005.
Revisar las metodologías de evaluación de impacto y perfeccionar la más adecuada, identificando un módulo común a todos los programas e instrumentos del SENCE. Entre las variables de resultados se debe incluir la adquisición de competencias y satisfacción de usuarios. Adicionalmente la metodología para la realización de evaluaciones de impacto deberá considerar la construcción de líneas bases.	Para los efectos de este compromiso se analizaron internamente las distintas metodologías de evaluación y características de nuestros programas. En el marco de este análisis se resolvió licitar la ejecución de un estudio que evaluara los resultados del actual Programa Nacional de Becas (modificado luego de un estudio de rediseño desarrollo anteriormente). Las bases para este estudio se orientaron a que se trabajara sobre la base de modelos ya validados para otros instrumentos del SENCE y, en los hechos, esta actividad se adjudicó a la institución Geo Consultores, que tienen experiencia en la evaluación de impacto de la Franquicia Tributaria. Los resultados de este estudio están estimados para Mayo próximo y sus resultados nos permitirán validar o reformular los elementos centrales sobre los que se deberían evaluar las evaluaciones posteriores de impacto, de manera de ir configurando tendencias que faciliten la toma de decisiones.
Realizar una evaluación de los Centros de Postulación de Capacitación (CPC) en relación con los instrumentos de selección y reclutamiento de beneficiarios y la pertinencia de la variable socioeconómica utilizada.	Se realizó un taller con los encargados regionales del Programa Nacional de Becas donde se evaluar el funcionamiento de los CPC en cada una de las regiones. Están en desarrollo las conclusiones. 31/12/2004, se realizó una jornada de evaluación de los CPC en mayo 2004, con encargados regionales del Programa Nacional de Becas y Departamento de Programas Sociales. Se concluyó en la necesidad de implementar cambios.
Rediseñar instrumentos de selección y reclutamiento de beneficiarios considerando resultados de la evaluación.	Producto de la evaluación se cambió los requerimientos de beneficiarios y CPC: se abre la opción para cursos que excepcionalmente no exigen 8° básico, la norma general, es 8° básico cumplido; para los cursos asociados a labores de temporada se abrió un segundo período de inscripción a mediados de año, antes era sólo una selección anual; se cambió el número de postulantes/seleccionados de 3 a 1 por

Cuadro 13 Cumplimiento Compromisos de Programas/Instituciones evaluadas	
Compromiso	Cumplimiento
	vacante, a 2 a 1 por vacante; el postulantes podía seleccionar hasta 5 cursos, ahora sólo dos en orden de prioridad; el sistema informático cierra automáticamente todo el proceso, curso por curso, cuando está registrada la opción de dos postulantes por curso. El SENCE fija el tipo de cuestionario, test, servicios anexos, recursos humanos, infraestructura y equipamiento del CPC, como también servicios anexos. Entre estos últimos, se exige que los postulantes no seleccionados, queden ingresados por el CPC en Bolsa de Empleo.
Incorporar en el SAP variables socioeconómicas de los beneficiarios.	se han incorporado variables socioeconómicas de los beneficiarios de los Programas incorporados al SAP.
Incorporar los indicadores de focalización relevantes en el Sistema de Información para la Gestión (SIG) del SENCE.	Se ha incorporado al SIG como único indicador de gestión de focalización del programa el Indicador "Porcentaje de beneficiarios que pertenecen al segmento preferente del Programa Nacional de Becas". Este se encuentra en el capítulo III.5 "Centros de Responsabilidad e Indicadores asociados a los productos estratégicos"
Implementar SAP con captura de datos de deserción.	se han incorporado los datos de deserción de beneficiarios en el SIFE. Esta variable no se incluye en el SAP, dado que se rediseñará con recursos externos durante 2005
Incorporar los indicadores de deserción relevantes en el Sistema de Información para la Gestión (SIG) del SENCE.	El SIG ha incorporado el indicador Porcentaje de deserciones para los Programas Nacional de Becas y Especial de Jóvenes.
Informatizar procesos de trabajo críticos vinculados con la atención de usuarios, a través de la adquisición Sistema de Seguridad y Control de Transacciones.	Se ha implementado el Sistema de Seguimiento y Control de Trámites (Workflow), con un Piloto en Oficina de Partes a nivel nacional, y se encuentra en puesta en marcha, lo que significa que estamos revisando los últimos detalles para su paso a producción e inicio de la operativa normal con este sistema.
Migrar el programa GENESIS de la Franquicia Tributaria a formato WEB con el objeto de apoyar la gestión regional e interactuar con otras agencias públicas.	En tramitación licitación consultores para generar levantamiento de información para el sistema informático.
Implementar convenios con el SII, el Registro Civil y Previred que permitan hacer cruces de información relevantes de beneficiarios, teniendo como base el RUT.	El convenio con SII está en proceso de firma, no obstante se están haciendo las pruebas técnicas en forma paralela para su implementación. En el caso de PREVIRED el convenio ya fue suscrito y se están también realizando las pruebas técnicas para su implementación. En el caso de Registro Civil, el convenio se encuentra suscrito y plenamente operativo. 31/12/2004, se encuentran en operación los 3 convenios
Implementar SAP para Programa Especial de Jóvenes.	el Programa especial de jóvenes se encuentra incorporado al SAP.
Presentar propuesta de modificación legal que permita reformular el Registro Especial de OTEC existente para el Programa Especial de Jóvenes.	A la luz de los buenos resultados obtenidos con los Organismos de Capacitación inscritos en el Registro Especial de OTEC, el Servicio no considera pertinente hacer reformulaciones legal al registro.
Elaborar Plan de supervisión que incluya el 10% de prácticas laborales.	se incorporó al SIFE los campos necesarios para la captura de datos de supervisión de prácticas laborales. Se suscribió compromiso interno con Direcciones Regionales para supervisar prácticas laborales en todas las regiones del país.
Presentar propuesta de modificación legal que permita la reformulación del Registro Especial de OTEC existente para el Programa Especial de Jóvenes.	Diagnóstico de funcionamiento de las entidades del Registro en el sistema.
Elaborar propuesta de plan de desarrollo organizacional.	La propuesta incluye:

Cuadro 13 Cumplimiento Compromisos de Programas/Instituciones evaluadas	
Compromiso	Cumplimiento
	<p>1. Programa de Socialización de la estrategia 2. Programa de Gestión por Competencias y por conocimiento 3. Programa de desarrollo de la cultura y clima organizacional</p> <p>31/12/2004, el plan incluye 4 líneas de trabajo: (1) Plan de empoderamiento de la estrategia del SENCE, (2) Desarrollo de las Personas, (3) Aplicación de Tecnologías para el mejoramiento de la Gestión, (4) Mejoramiento/Fortalecimiento de Procesos de Gestión</p>
Elaborar Diagnóstico de competencias laborales y brechas de habilidades o competencias de los funcionarios del SENCE, en el marco del Sistema de Capacitación del PMG.	<p>Para el cumplimiento del PMG del Sistema de Capacitación del año 2004 se realizaron las siguientes actividades:</p> <p>1. Identificación del nivel educacional, trayectoria en materia de capacitación e importancia de la capacitación en relación a las funciones que desempeña (anexo 1) 2. Identificación de competencias específicas de los cargos correspondientes al segundo nivel jerárquico del Servicio (anexo 2) 3. Identificación de competencias transversales de la institución, al menos, hasta el cuarto nivel jerárquico (anexo 3 y 4)</p>
Diseñar Plan de Capacitación de recursos humanos basado diagnóstico de competencias laborales definido en el Sistema de Capacitación del PMG.	<p>El Plan anual de capacitación presenta los siguientes diagnósticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico de necesidades de capacitación institucional que contempla el análisis de los objetivos estratégicos, áreas claves de funcionamiento y necesidades de mejoramiento de la gestión. - Diagnóstico de competencias laborales de los funcionarios que considera nivel educacional, trayectoria en materia de capacitación, importancia de la capacitación en relación con las funciones que desempeña. - Diagnóstico de las competencias genéricas de la institución a nivel global hasta el segundo nivel jerárquico.
Ejecutar Plan de Desarrollo Organizacional.	<p>El plan de Desarrollo Organizacional y de las Personas se encuentra desarrollado de acuerdo a lo programada, alcanzando un grado de avance de aproximadamente un 85%. Las actividades pendientes dicen relación con modificaciones plateadas para el 2005 en la Ley de Presupuesto 2005</p>
Diseñar el sistema contable por centro de costo por unidad (departamentos, incluyendo el Depto. de Capacitación de Empresas que tiene a su cargo la franquicia tributaria), vinculado al desarrollo del SIGFE.	<p>El sistema contable se encuentra diseñado y corresponde al que se debe implantar durante el primer semestre en el Servicio por SIGFE; respecto a los centros de costos, en la parametrización inicial se encuentra incorporado el Departamento de Capacitación en Empresas que tiene a su cargo la franquicia tributaria.</p>

• **Anexo 5: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2004**

Cuadro 14 Cumplimiento PMG 2004										
Áreas de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión						Prioridad	Ponderador	Cumple
		Etapas de Desarrollo o Estados de Avance								
		I	II	III	IV	V	VI			
Recursos Humanos	Capacitación				○			MEDIANA	7,5%	✓
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo				○			MEDIANA	7,5%	✓
	Evaluación de Desempeño				○			MENOR	5%	✓
Calidad de Atención a Usuarios	Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias, OIRS					○		MEDIANA	7,5%	✓
	Gobierno Electrónico			○				ALTA	12%	✓
Planificación / Control / Gestión Territorial Integrada	Planificación / Control de Gestión					○		ALTA	12%	✗
	Auditoria Interna				○			MENOR	5%	✓
	Gestión Territorial Integrada		○					ALTA	12%	✓
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público						○	ALTA	12%	✓
	Administración Financiero-Contable					○		ALTA	12%	✗
Enfoque de Género	Enfoque de Género			○				MEDIANA	7,5%	✓

Porcentaje Total de Cumplimiento: 76.00%

Sistemas Eximidos / Modificados

Sistemas	Justificación
----------	---------------

Cuadro 15 Cumplimiento PMG años 2001 - 2003			
	2001	2002	2003
Porcentaje Total de Cumplimiento PMG	92,5%	100%	92.5

• Anexo 6: Transferencias Corrientes³⁴

Cuadro 16					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2004 ³⁵ (M\$)	Presupuesto Final 2004 ³⁶ (M\$)	Gasto Devengado ³⁷ (M\$)	Diferencia ³⁸	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	9.398.581	15.546.846	14.970.140	576.706	1
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Programa de Becas	610.446	685.866	678.946	6.920	
Programa de Fiscalización	455.090	455.090	455.089	1	
• Gastos en Personal	187.739	187.739	144.881	42.858	
• Bienes y Servicios de Consumo	118.226	118.226	279.925	-161.699	2
• Inversión Real	149.125	149.125	30.283	118.842	3
• Otros ³⁹	0	0	0	0	
Programa de Educación y Capacitación Permanente	3.057.600	5.176.778	5.177.717	-939	
• Gastos en Personal	522.877	570.354	570.354	0	
• Bienes y Servicios de Consumo	198.393	198.393	198.393	0	
• Inversión Real	125.960	125.960	125.960	0	
• Otros	2.210.370	4.282.071	4.283.010	-939	4
TOTAL TRANSFERENCIAS	13.521.717	21.864.580	21.281.892	582.688	

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

35 Corresponde al aprobado en el Congreso.

36 Corresponde al vigente al 31.12.2004.

37 Incluye los gastos no pagados el año 2004.

38 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

39 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

Explicación de Notas:

1. La diferencia entre el presupuesto inicial y el presupuesto final se origina en la incorporación del saldo inicial de caja al presupuesto y las incorporaciones de fondos a través de Resoluciones Exentas, principalmente N° 595 del 14-06-04, N° 813 del 09-09-04 y N° 1038 del 01-12-04.

2 y 3. Ambas diferencias entre el Presupuesto Final y el Gasto Devengado, se fundamentan en la reasignación de recursos entre inversión y bienes y servicios de consumo. En otras palabras se gastaron los recursos y no invirtieron.

4. La diferencia entre el presupuesto inicial y el presupuesto final se origina en la incorporación del saldo inicial de caja al presupuesto y las incorporaciones de fondos a través de la Resolución Exenta N° 595 del 14-06-04.

• Anexo 7: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 17 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁴⁰		Avance ⁴¹	Notas
		2003	2004		
Días No Trabajados	(N° de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año t/12)/ Dotación Efectiva año t	1.66	1.27	130	
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.					
Rotación de Personal	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t) *100	7.11	5.76	123.4	
Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.					
Rotación de Personal					
Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0	0.82	N/A	
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0	0.0	N/A	
• Retiros voluntarios	(N° de retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	7.11	4.9	145.1	
• Otros	(N° de otros retiros año t/ Dotación efectiva año t)*100	0	0.0	0	
• Razón o Tasa de rotación	N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t) *100	129	128.5	100	
Grado de Movilidad en el servicio					
Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	(N° de Funcionarios Ascendidos) / (N° de funcionarios de la Planta Efectiva)*100	0	0.00	0	
Grado de Movilidad en el servicio					
Porcentaje de funcionarios a contrata recontractados en grado superior respecto del N° de funcionarios a contrata Efectiva.	(N° de funcionarios recontractados en grado superior, año t)/(Contrata Efectiva año t)*100	17.9	25.27	141.1	

40 La información corresponde al período Junio 2002-Mayo 2003 y Junio 2003-Mayo 2004, exceptuando los indicadores relativos a capacitación y evaluación del desempeño en que el período considerado es Enero 2003-Diciembre 2003 y Enero 2004-Diciembre 2004.

41 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene. Para calcular este avance es necesario, previamente, determinar el sentido de los indicadores en ascendente o descendente. El indicador es ascendente cuando mejora la gestión a medida que el valor del indicador aumenta y es descendente cuando mejora el desempeño a medida que el valor del indicador disminuye.

Cuadro 17
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁴⁰		Avance ⁴¹	Notas
		2003	2004		
Capacitación y Perfeccionamiento del Personal Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ funcionarios Capacitados año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	78.3	68.9	87.9	
Porcentaje de becas ⁴² otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$N^{\circ} \text{ de becas otorgadas año } t / \text{Dotación efectiva año } t * 100$	0	0.4	> 100	
Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de horas contratadas para Capacitación año } t / N^{\circ} \text{ de funcionarios capacitados año } t)$	31.5	7.5	23.8	
Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t / 12) / \text{Dotación efectiva año } t$	2.8	2.8	100	
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del Desempeño⁴³ Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Lista 1 % de Funcionarios	100	99.1	100	
	Lista 2 % de Funcionarios	0	0.8		
	Lista 3 % de Funcionarios	0	00	00	
	Lista 4 % de Funcionarios	0	00	00	

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

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