

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2017

MINISTERIO DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

SERVICIO NACIONAL DE
CAPACITACIÓN Y EMPLEO

Marzo 2018
Huérfanos 1273, 800 80 10 30
www.sence.cl

Índice

1. Presentación Cuenta Pública	3
2. Resumen Ejecutivo Servicio	7
3. Resultados de la Gestión año 2017	9
4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022	19
Anexos.....	20
Anexo 1: Identificación de la Institución	21
Anexo 2: Recursos Humanos.....	26
Anexo 3: Recursos Financieros.....	37
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014 -2017	43
Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2014 - 2017	48
Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2014-2017)	49
Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2017)	51
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2017	52
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2014-2017	57
Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2014 - 2017.	64
Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2017.....	67
Anexo 11a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2014-2017.....	68
Anexo 11b: Leyes Promulgadas durante 2014- 2017	68
Anexo 12: Premios o Reconocimientos Institucionales 2014 – 2017	69

1. Presentación Cuenta Pública

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

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

Está conformado por 7.156 funcionarias/os de planta y contrata, distribuidos en: la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Dirección General del Crédito Prendario, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Seguridad Social, todos con dependencia administrativa y presupuestaria. Adicionalmente, en materia presupuestaria, se relacionan la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

Nuestro Presupuesto Ley 2017 fue de M\$ 7.395.597.012.- y le permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros, entre los que se destacan:

Atender 4.668 pacientes derivados de los distintos servicios de salud, realizando más de 5.600 atenciones en los Centros de Salud y Rehabilitación CAPREDENA, mediante convenios con instituciones de la Red de Salud Pública, con la finalidad de apoyar y ser coadyuvante en resolver la problemática de las listas de espera y democratizar el acceso a una salud de calidad.

A través de la Dirección del Trabajo, se alcanzó la conciliación total o parcial de 156.376 solicitudes, sobre un total de 177.700 requerimientos de conciliación individual. Así como también, la realización de 145 mesas de trabajo tripartitas, permitiendo que 349 empresas firmaran acuerdos de mejoramiento de las relaciones laborales y condiciones de trabajo. Y respecto a derechos fundamentales, se logró dar término a 2.807 denuncias por vulneración de derechos, equivalentes al 82 % del total de denuncias.

Un total de 171.349 familias fueron beneficiadas con créditos otorgados por Dirección General del Crédito Prendario, a través de sus 21 sucursales en todo el país, alcanzando un monto total de \$36.810.153.490.- en préstamos.

Mediante la red IPS-ChileAtiende, con sus 192 centros de atención previsional integral y 6 oficinas móviles, se realizaron 6.829.878 atenciones presenciales. Asimismo, se realizó un pago promedio mensual de 781.638 pensiones, correspondientes a MM\$ 1.998.802. Finalmente, siendo la principal entidad pagadora de beneficios sociales del Estado, realizó pagos por más de MM\$ 298.000.

En materia de Seguridad Laboral, se pagaron M\$ 38.036.068.- por concepto de beneficios económicos a los trabajadores/as que sufrieron algún grado de incapacidad o muerte producto de un accidente laboral; M\$ 55.262.047 por pagos de atenciones médicas curativas y; M\$ 8.230.502 prestaciones preventivas.

En el ámbito de la empleabilidad y el empleo, más de 1.600.000 personas a nivel nacional participaron de los distintos Programas de Capacitación y Empleo de SENCE, logrando destacar las 59.382 personas beneficiadas con los programas Más Capaz y Capacitación en oficios y las 826.783 personas beneficiadas con el Subsidio al Empleo de la Mujer y el Subsidio al Empleo Joven, los que representan un gasto efectivo de M\$ 228.897.041.-

Por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social, en su contribución para el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores, colaboró en la promulgación de importantes leyes, tales como la ley N° 20.984 que regula la calificación de trabajo pesado; la ley N° 21.012 que garantiza la seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo y emergencia; la ley N° 21.054 que elimina la diferencia entre obrero y empleado y; la ley N° 21.063 que crea un seguro para el acompañamiento de niñas y niños que padezcan una condición grave de salud (SANNA).

En virtud de la ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, la Subsecretaría del Trabajo desarrolló 28 mesas de diálogo social, beneficiando a 152 organizaciones, entre sindicatos y empresas, con una inversión de M\$ 283.927. Por otra parte, fueron beneficiadas 26.064 personas mediante su programa de Inversión en la comunidad y sus cuatro programas de fomento a la empleabilidad, con un presupuesto ejecutado de M\$ 84.541.122. Así como también, en el marco de la implementación de la Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador 2015 – 2025, se actualizó el reglamento para la aplicación del Artículo 13 del Código del Trabajo, modificando el listado de las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los adolescentes.

Respecto a la certificación de competencias laborales, liderada por ChileValora, se realizaron 13 mil procesos de evaluación y certificación, logrando que 5.682 personas obtuvieran la certificación de sus competencias. En este mismo ámbito, dicha Comisión entregó a SENCE 74 nuevos planes formativos, para que sean puestos a disposición de las entidades de capacitación laboral para la ejecución de cursos y cierre de brechas.

En cuanto a la labor de fiscalización a organismos regulados llevada a cabo por la Superintendencia de Pensiones, dicha entidad ejecutó 39 procesos sancionatorios, con multas por un monto total de UF 9.200. Así como también, en su rol de atención a la ciudadanía, resolvió 102.794 consultas recibidas a través de sus canales: presencial, telefónico, correo postal y web.

En el marco de la Seguridad Social, la SUSESO como entidad encargada de administrar los Fondos Nacionales, controló un gasto total de M\$ 821.684.208, correspondiente a los Subsidios: de cesantía, de maternidad y familiar y el Sistema Único de prestaciones familiares.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Avances de la Gestión 2014-2017.

Los logros más relevantes en el período 2014-2017 de SENCE fueron:

La oferta programática del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) se distribuye principalmente a través de: Programas para la Empleabilidad, que corresponde a aquellos programas de formación laboral que materializan la misión institucional de mejorar la inserción y permanencia en el mercado laboral, desarrollando estrategias de acompañamiento y disminución de brechas de competencias laborales y de; Programas y servicios de empleo, correspondientes a aquellas acciones destinadas a mejorar las condiciones de accesibilidad y permanencia al mercado laboral de las personas. Esta oferta de programas y servicios está orientada a personas ocupadas, desocupadas, inactivas y a empresas que tributan en primera categoría.

Dentro de los programas de capacitación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), es importante destacar que en el período 2014-2017 se ordenó y articuló la gestión hacia el desarrollo de Programas para la Empleabilidad, donde se promueve el respeto a los derechos en el trabajo y la dignidad del trabajador, para quienes ya cuentan con un empleo y, por otra parte, se impulsan medidas para elevar la participación laboral de quienes están fuera del mercado laboral, especialmente jóvenes y mujeres.

Es en este ámbito de acción que en SENCE, a partir del año 2014, se dio inicio al diseño, a la generación de normativa y a la ejecución del plan piloto del Programa de Formación en Oficios “Más Capaz”, implementándose inicialmente en 29 comunas de siete regiones del país, para luego extenderse a nivel nacional y cuyo objetivo consiste en apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral de los sectores que tienen mayores dificultades para acceder a un empleo (mujeres, jóvenes y personas con discapacidad), mediante la capacitación técnica, habilidades transversales e intermediación laboral que favorezcan su empleabilidad. Esta iniciativa fue la más ambiciosa que se haya desarrollado en Chile hasta ese momento, con una meta de 300.000 mujeres y 150.000 jóvenes (entre ellos, 20 mil personas con discapacidad) capacitados para el periodo 2014-2018, en cumplimiento de los objetivos de equidad e inclusión social establecidos en el programa de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.

Es así como este programa contempló tres componentes: La capacitación laboral, correspondiente a cursos de capacitación en oficios que tienen un rango de duración entre 180 y 300 horas teóricas y/o prácticas (salvo excepciones); La intermediación laboral, que contempla prácticas laborales y acciones tendientes a lograr la colocación laboral en puestos de trabajo formal y; La certificación de competencias laborales, donde un porcentaje de las personas capacitadas acceden, previa experiencia laboral, a una evaluación de competencias laborales que realiza ChileValora.

En términos de resultados globales obtenidos en el periodo de gestión 2014-2017, es importante destacar que se registraron más de 6 millones 400 mil participantes a nivel nacional en los distintos Programas de Capacitación y Empleo de SENCE y, en particular, que el programa Más Capaz incorporó a más de 220 mil personas en cursos de capacitación. Al desagregar por sexo la cifra nacional, se obtiene que un 58% corresponde a mujeres y un 42% a hombres, lo que se traduce en más de 3 millones 700 mil mujeres y en más de 2 millones 700 mil hombres.

Por otra parte, a partir del año 2016 se comenzó con la instalación de Observatorios Laborales, cuyo propósito consiste en generar conocimiento sobre las brechas existentes entre la oferta y demanda de ocupaciones en el mercado del trabajo, avanzando hacia la anticipación de las brechas futuras. Esta Red de Observatorios se compone de una oficina central, encargada de analizar la situación de las 100 ocupaciones más ejercidas a nivel nacional, lo que representa alrededor del 75% del empleo del país y; de observatorios regionales, que levantan información regional sobre las necesidades de ocupaciones en los sectores estratégicos del territorio. El trabajo realizado hasta el cierre del año 2017, nos permite contar con 10 observatorios operativos en las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana, Maule, Ñuble, Bío Bío, La Araucanía y Aysén.

Otro aspecto desarrollado a partir del año 2016, en cumplimiento de los compromisos del programa de Gobierno, fue el proyecto Piloto para el re diseño de un Sistema Integrado de Intermediación Laboral y que se focalizó en las provincias de Marga Marga, Valparaíso y Ñuble, con el objetivo de desarrollar un sistema de intermediación laboral que incremente sustancialmente las coberturas y mejore su eficacia, asegurando estándares de calidad definidos para las prestaciones realizadas, tanto a personas como a empresas. En este contexto, las 31 comunas que conforman las provincias señaladas firmaron un Convenio de Fortalecimiento OMIL denominado "FOMIL Círculo de Empleo", a través del cual, se entregó un aporte monetario basal y lineamientos técnicos para la elaboración de un Plan de Trabajo a aplicar durante la experiencia laboratorio, estableciéndose 5 servicios de intermediación laboral y 10 actividades. Los resultados alcanzados al término del año 2017 son: el documento de diseño de la experiencia laboratorio de Intermediación laboral que incluye el diagnóstico de la Intermediación laboral en Chile y Estrategia Metodológica Círculo de Empleo; tres consultorías asociadas a la experiencia Piloto; capacitación a 31 OMIL y a los equipos regionales; creación de una página web Círculo de Empleo, donde se puede encontrar información que los intermediadores requieren para facilitar su trabajo; la Propuesta de Gobernanza del sistema, de Procesos de trabajo y de perfiles de cargo; 27 Buenas Prácticas de intermediación documentadas y publicadas; un total de 10.069 personas intermediadas

e insertas en un puesto de trabajo entre las 3 provincias y; variadas experiencias de articulación de actores y Buenas Prácticas.

Finalmente, en cumplimiento del compromiso de Gobierno de Implementar un importante proceso de modernización y fortalecimiento del SENCE, la institución desarrolló un diagnóstico que le permitió definir que el objetivo del proceso de modernización es fortalecer y desarrollar la gestión del Servicio en los ámbitos de: Empleabilidad, Calidad de servicio, Profesionalización de la gestión y Tecnologías de la Información, con el fin de aumentar la cobertura, efectividad de las acciones de capacitación e intermediación y la satisfacción de los usuarios del Servicio. En virtud de lo anterior, se llevaron a cabo diversas acciones como: desarrollar una Política de Gestión de Personas; la desconcentración financiera en las 15 Direcciones regionales; un aumento en el porcentaje de ejecución presupuestaria; el cumplimiento de plazos en el pago a proveedores; la instalación de la Red de Observatorios Laborales; la incorporación de un módulo de gestión de personas en la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) y; la definición de 55 proyectos estratégicos para el período 2014-2018.

A continuación, se presenta el Balance de Gestión Integral del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, donde se puede apreciar en detalle el desarrollo de su quehacer durante el año 2017, en cumplimiento de su misión institucional y del mandato emanado del programa de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.

ALEJANDRA KRAUSS VALLE
MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence, es un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Actualmente tiene presencia a nivel nacional, con la Dirección Nacional ubicada en Santiago y representación en las 15 capitales regionales a través de las Direcciones Regionales. El Sence fue creado en 1976, como resultado de la promulgación del Decreto de Ley N° 1446 "Estatuto de Capacitación y Empleo".

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

Sus principales funciones son:

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

En términos de recursos, el presupuesto asignado al Servicio por Ley para el año 2017, fue de M\$ 265.577.478, representando un 4% del presupuesto asignado al Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Es importante destacar que el presupuesto asociado al Subtítulo 24, Transferencias Corrientes, fue de M\$ 240.656.002, equivalente a un 91% del presupuesto total. Asimismo, la dotación del Servicio es de 658 funcionarios a nivel nacional, correspondiendo un 60% a mujeres. En cuanto al tipo de contrato, un 4% de la dotación corresponde a planta y el 96% a contrata. Respecto al estamento, un 59% corresponde al estamento profesional, un 26% al técnico, un 12% al auxiliar y un 3% a directivo profesional. Por último, en cuanto a grupos de edad, el tramo de entre 35 y 44 años es el con mayor presencia, donde un 60% corresponde a mujeres y un 40% a hombres.

La oferta programática del Servicio se distribuye principalmente a través de: Programas para la Empleabilidad, que corresponde a aquellos programas de formación laboral que materializan la misión Institucional de mejorar la inserción y permanencia en el mercado laboral, desarrollando estrategias de acompañamiento y disminución de brechas de competencias laborales; y los Programas y servicios de empleo: aquellas acciones destinadas a mejorar las condiciones de accesibilidad y permanencia al mercado laboral de las personas.

Dicha oferta de programas y servicios está orientada a personas ocupadas, desocupadas, Inactivas (iniciadores e Inactivos potencialmente activos) y a empresas que tributan en primera categoría.

Durante el año 2017 más de 1.600.000 personas participaron a nivel nacional, de los distintos Programas de Capacitación y Empleo de SENCE, financiados con recursos propios o extrapresupuestarios. Cabe destacar que, de ese total un 61% corresponde a mujeres y un 39% a hombres, lo que se traduce en 996.475 y 636.632 participantes respectivamente.

Respecto a los programas financiados con recursos propios, señalar que en el caso de los Programas para la Empleabilidad se logró superar la meta de cobertura inicial de 54.042 cupos, alcanzando una cobertura efectiva de 59.382 personas y con un monto de gasto efectivo de M\$79.680.712. Por su parte, los Programas de Empleo

beneficiaron a 826.783 personas a nivel nacional, por sobre la meta de cobertura inicial de 784.339 cupos, para lo cual se destinó un monto de gasto efectivo de M\$149.216.329.

En el caso de los programas que son gestionados con recursos extrapresupuestarios, 671.047 participaron del Programa Impulsa Personas, 62.934 del Programa Becas Laborales y 12.961 del Programa Inversión en la Comunidad.

La ejecución presupuestaria global del Servicio ascendió a M\$263.698.971, alcanzo con ello un 99% de ejecución, respecto del presupuesto final asignado.

Finalmente, dentro de los desafíos relevantes para la gestión 2018 que se ha planteado este Servicio, destacar que se requiere, por una parte, avanzar en la instalación de plataformas laborales en las regiones de Arica y Parinacota, junto con Ñuble, Aysén y Magallanes. Por su parte, en el programa Fortalecimiento OMIL se realizarán ajustes y nuevos servicios que permitan mejorar la calidad de la vinculación laboral.

Respecto a la red de Observatorios Laborales en el primer trimestre se instalará una oficina en la región de Los Ríos, entregando información relevante para el desarrollo de los sectores productivos regionales.

A estos desafíos, se suman las mejoras tecnológicas a implementar en las plataformas de gestión del Impulsa Personas, que están dirigidas a los trámites que realizan los usuarios de este instrumento, contribuyendo a la modernización y una mejor atención a la ciudadanía.

Pedro Goic Boroovic
Director Nacional

3. Resultados de la Gestión año 2017

3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio.

a) Cumplimiento Medidas Presidenciales N° 19 y 20 Programa Más Capaz

El Programa Más Capaz comienza a ejecutarse desde el año 2014 en una versión piloto, y luego desde el 2015 en régimen, con el fin de responder al Compromiso de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet que tiene por objetivo la inserción laboral de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, que se encuentran en situación de vulnerabilidad, convirtiéndose en la acción de capacitación de mayor envergadura dirigida a dicho segmento.

A continuación, se exponen los principales resultados del Programa Más Capaz desde que inicia su ejecución a diciembre de 2017: 9 mil 760 cursos iniciados a nivel nacional, 245 mil 576 participantes iniciados y 185 mil 432 capacitados aprobados.

- En materia de empleabilidad, un 56,4 % de los usuarios se encuentra trabajando al sexto mes de egreso, de ellos un 55,8 % se encuentra ocupado de manera dependiente.
- Del total de usuarios que no se encontraba trabajando antes de ingresar al programa, un 50,02 % se encuentra trabajando al sexto mes de egreso.
- Un 14,9 % indica haber retomado estudios posteriores al desarrollo del programa.

Asimismo, el Programa +Capaz ha contado con una exitosa focalización en los siguientes ámbitos:

- Territorial: Despliegue en 328 comunas del país con más de 9.700 cursos, entregando capacitación pertinente, de calidad y orientada según un levantamiento continuo de demandas productivas. Al cierre del año 2018, se espera haber llegado al 100 % de las comunas de Chile con alguna oferta formativa de Más Capaz, para lo cual se ha implementado una estrategia que asegure la ejecución de cursos en 18 comunas aisladas y lejanas de las capitales regionales.
- Social: el programa se ha dirigido a la población más vulnerable. El 93,1 % de los participantes pertenece a los dos quintiles más vulnerables del país.
- Laboral: Más Capaz se ha focalizado en las personas laboralmente inactivas, es decir, que no registra cotizaciones previsionales en los 12 últimos meses previos a participar en el Programa. El 65,6 % de los usuarios no tuvo cotizaciones previsionales en el año previo a ingresar al programa.
- Por género y edad: El 83 % son mujeres de entre 18 a 64 años y el 47 % jóvenes de entre 18 a 29 años. Para facilitar su participación, se entrega apoyo sociolaboral y subsidios de asistencia y cuidado infantil a más de 45 mil niños y niñas, para esto se entrega un subsidio a la madre o padre que asiste a capacitación y práctica laboral, en los cursos que tienen este componente.
- Por situación de discapacidad: Más de 10 mil personas en situación de discapacidad han participado de + Capaz, accediendo a cursos inclusivos y un modelo de empleo con apoyo. De este total, un 47% corresponde a mujeres y 53% hombres.
- Estudiantes de 4to Medio Técnico Profesional: Más de 700 cursos impartidos por Liceos Técnicos Profesionales enfocados en robustecer el currículum de los estudiantes de 4° año Técnico Profesional, mediante la entrega de oficios que complementen lo entregado por el establecimiento, haciendo uso de

infraestructura establecida a nivel nacional, articulando las redes con los sectores productivos locales y abriendo los establecimientos educacionales a la comunidad.

- El Programa +Capaz en el ámbito de la continuidad de estudios ha permitido el fortalecimiento de la formación laboral, reconociéndola, dignificándola y complementándola con estudios de Educación Superior Técnico Profesional, permitiendo el reconocimiento de aprendizajes previos, correspondiendo a una nueva generación de estrategias en el ámbito de la formación para el empleo.

b) Servicio Público de Empleo y Capacitación

El mercado laboral actual en Chile requiere que los/as trabajadores cuenten con competencias y perfiles específicos para poder optar a puestos de trabajo que les permitan aspirar a una mejor calidad de vida. Existe un grupo relevante de personas que no cuenta con esas herramientas formativas, asimismo, otro sector de trabajadores/as requiere ampliar sus competencias laborales para mejorar su posición en el trabajo en que se desempeñan. Es por esto que en el período 2014 – 2017, SENCE ha desarrollado diversas acciones con énfasis en la empleabilidad y la productividad y que permitirán en el futuro constituir un Servicio Público de Empleo y Capacitación.

Plataformas Laborales: Tienen como objetivo promover la articulación del sistema de intermediación a nivel regional, entregar asistencia técnica a los actores que participan del sistema de intermediación laboral y prestar servicios de información, orientación, vinculación y derivación laboral. SENCE en el año 2017 comenzó la implementación de Plataformas en las regiones de Arica y Parinacota y de Aysén, en donde los servicios de intermediación laboral serán prestados por funcionarios del Servicio. En el 2018 se espera inaugurar estas plataformas junto con Ñuble y Magallanes.

Círculos de Empleo: Buscan generar vínculos para el desarrollo de acciones de colaboración y coordinación entre las distintas instituciones públicas y privadas que participan del sistema de intermediación laboral. Los Círculos de Empleo actualmente están presente en 3 Provincias: Marga Marga, Valparaíso y Ñuble, alcanzando 31 Comunas.

Observatorios Laborales: La instalación de la red de Observatorios Laborales ha tenido como propósito generar conocimiento sobre las brechas existentes entre la oferta y demanda de ocupaciones en el mercado del trabajo, avanzando hacia la anticipación de las brechas futuras. La red de Observatorios Laborales se compone de:

- Una oficina central que analiza la situación de las 100 ocupaciones más ejercidas a nivel nacional, lo que representa alrededor del 75% del empleo del país. A su vez, lleva adelante, con la asesoría de organismos internacionales como Organización Internacional del Trabajo OIT, Banco Interamericano de Desarrollo BID, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, Comisión Económica para América Latina y El Caribe CEPAL y de otras instituciones públicas como Instituto Nacional de Estadísticas INE, Servicio de Impuestos Internos SII, Ministerio de Desarrollo Social, MDS, el desarrollo de un instrumento orientado a levantar las necesidades de ocupaciones y de habilidades por parte del mercado laboral, y el desarrollo de un proyecto orientado a analizar la tendencia de la demanda y oferta de ocupaciones en 1 a 3 años plazo.

- Observatorios regionales instalados que están encargados de levantar información regional sobre las necesidades de ocupaciones en los sectores estratégicos del territorio. En operación se encuentran los observatorios de Tarapacá, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana, Maule, Ñuble, Bío Bío, La Araucanía y Aysén.

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

El año 2017 el Servicio logró una ejecución presupuestaria de un 99% sobre el presupuesto final, el monto ejecutado asciende a M\$ 263.698.971. En el caso del Subtítulo 24, Transferencias Corrientes, subtítulo que

incluye los recursos para ejecutar los Programas de Capacitación y Empleo, también se alcanzó una ejecución del 99%, equivalente a M\$230.429.093.

Cabe destacar que en la ejecución presupuestaria de los dos últimos años se ha logrado un 99% de gasto y un 98% de pago efectivo, registrándose con ello la ejecución más alta en comparación a los últimos 10 años.



Así también, las coberturas establecidas a partir del presupuesto asignado, se logró una cobertura total de 886.165 beneficiarios en los distintos programas, de ellos, 647.194 mujeres y 238.971 hombres, dicho resultado se traduce en un 106% de cumplimiento de las metas. La mayor cobertura en mujeres se explica en la focalización de los programas Más Capaz y Bono al Trabajo de la Mujer.

Por su parte, con los recursos extrapresupuestarios¹, el Servicio alcanzó una cobertura total de 746.942 personas, de ellos, 349.281 mujeres y 397.661 hombres, con una inversión Pública que ascendió a M\$ 121.183.345. Las siguientes tablas muestran los resultados globales de los productos estratégicos definidos: Programa para la Empleabilidad y Programas de Empleo, de acuerdo al detalle de la siguiente tabla:

Subtítulo 24, Programas para la Empleabilidad	Meta Cobertura 2017	Ejecución Cobertura 2017				Ejecución Presupuesto 2017		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Más Capaz	18.355	21.117	5.624	26.741	146%	\$ 59.169.315	\$ 59.168.955	100%
Becas Fondo de Cesantía Solidario	2.915	1.938	1.149	3.087	106%	\$ 732.442	\$ 685.183	94%
Bono Empresa y Negocio	4.450	3.500	1.225	4.725	106%	\$ 1.088.494	\$ 1.049.749	96%
Capacitación en Oficios	17.420	9.752	6.670	16.422	94%	\$ 16.660.641	\$ 16.363.342	98%
Transferencias al Sector Público	10.902	2.275	6.132	8.407	77%	\$ 2.413.483	\$ 2.413.483	100%
Totales	54.042	38.582	20.800	59.382	110%	\$ 80.064.375	\$ 79.680.712	99,5%

Subtítulo 24, Programas de Empleo	Meta Cobertura 2017	Ejecución Cobertura 2017				Ejecución Presupuesto 2017		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Intermediación Laboral	85.618	42.942	59.784	102.726	120%	\$ 5.632.253	\$ 5.379.017	96%
Subsidio al Empleo Joven	340.000	179.309	154.578	333.887	98%	\$ 67.421.106	\$ 66.327.317	98%
Subsidio al Empleo de la Mujer	350.000	383.298		383.298	110%	\$ 72.367.734	\$ 72.316.859	100%
Certific. de Competencias Laborales	7.226	2.455	3.227	5.682	79%	\$ 1.537.104	\$ 1.495.691	97%
Formación en el Puesto de Trabajo	1.495	608	582	1.190	80%	\$ 3.794.854	\$ 3.697.445	97%
Totales	784.339	608.612	218.171	826.783	105%	\$ 150.753.051	\$ 149.216.329	99%

¹ Los recursos extrapresupuestarios corresponden a transferencias para la administración de los recursos, los que no pertenecen a la Ley de Presupuesto del Servicio.

Otras Asignaciones Subtítulo 24 Transferencias Corrientes	Ejecución Presupuesto 2017		
	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Seguros	\$ 96.381	\$ 96.380	100%
Organismos Internacionales	\$ 25.947	\$ 12.547	48%
Otros programas	\$ 1.411.704	\$ 1.423.125	101%
Totales	\$ 1.534.032	\$ 1.532.052	100%

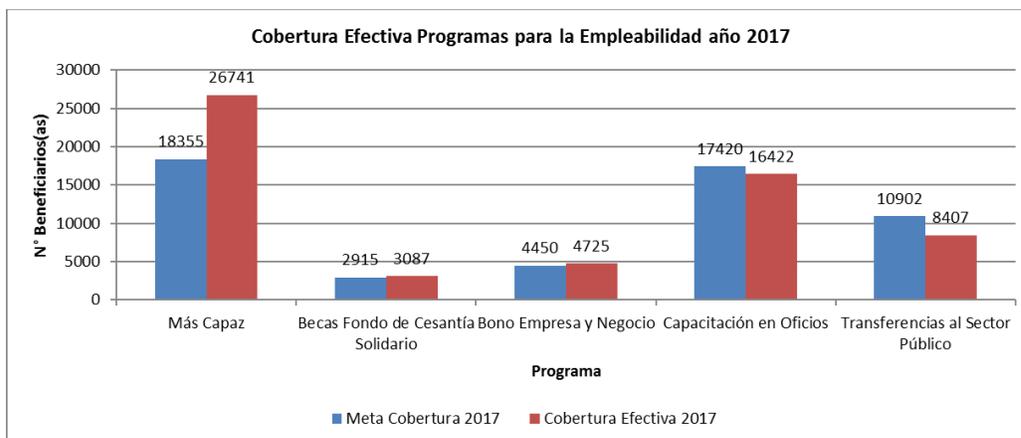
Nota: La ejecución presupuestaria de la asignación Organismos Internacionales, se explica en que el presupuesto disponible es mayor al número de convenios internacionales suscritos.

Total Ejecución Subtítulo 24	Meta Cobertura 2017	Ejecución Cobertura 2017				Ejecución Presupuesto 2017		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Totales	838.381	647.194	238.971	886.165	106%	\$ 232.351.458	\$ 230.429.093	99%

a) Programas para la Empleabilidad

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

Durante el año 2017 beneficiaron a 59.382 personas a nivel nacional, superando la meta global de cobertura con un 110% de cumplimiento. Las principales líneas programáticas corresponden al Programa Más Capaz y el Programa Capacitación en Oficios.



a.1 Más Capaz: El programa busca aumentar la participación laboral, de jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, pertenecientes al 60% más vulnerable (salvo en las regiones de Antofagasta, Aysén y Magallanes, donde el rango se extiende al 80%) y que, en general cuenten con nula o escasa participación laboral. Para ello, implementa seis componentes: capacitación en oficios, intermediación laboral, nivelación de estudios, continuidad de estudios, certificación de competencias y finalmente, asistencia técnica y acompañamiento para el emprendimiento. Más Capaz es un programa de capacitación integral que cuenta con tres líneas programáticas. A continuación, el detalle de cada una de ellas:

- **Más Capaz Mujeres y Jóvenes:** Esta línea tiene como propósito la capacitación de hombres entre 18 y 29 años de edad y mujeres de entre 18 y 64 años de edad. Para los jóvenes y mujeres que no hayan terminado

el primer o segundo ciclo de educación media, se ofrece la posibilidad de acceder a nivelación de estudios. Además, pueden participar en esta línea hombres y mujeres que estén cursando cuarto medio de la enseñanza media técnico profesional.

- **Más Capaz Personas con Discapacidad:** Esta línea busca dotar a las personas en situación de discapacidad de una cualificación técnica y de las habilidades laborales necesarias para poder acceder en igualdad de oportunidades al mercado de trabajo, para lo cual el programa cuenta con dos modelos de capacitación para personas con discapacidad: inclusivo y especializado.
- **Más Capaz Mujer Emprendedora:** Esta línea se focaliza en mujeres, de entre 18 y 64 años, que desarrollan o pretenden desarrollar un emprendimiento económico o que trabajan en forma independiente.

Durante el año 2017, la cobertura efectiva alcanzó los 26.471 participantes iniciados en cursos de capacitación, de acuerdo con la siguiente distribución: línea regular: 18.449, línea especializada discapacidad: 2.968 y línea mujer emprendedora: 5.324.

	Meta Cobertura 2017	Ejecución Cobertura 2017				Ejecución Presupuesto 2017		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Más Capaz	18.355	21.117	5.624	26.741	146%	\$ 59.169.315	\$ 59.168.955	100%

a.2 Becas Fondo de Cesantía Solidario: El programa tiene como objetivo aumentar la empleabilidad, movilidad laboral y favorecer la inserción laboral de personas cesantes, beneficiarias del Fondo de Cesantía Solidario, quienes pueden elegir dónde y en qué capacitarse. Durante el año 2017, la cobertura efectiva alcanzó los 3.087 alumnos matriculados en cursos de capacitación.

	Meta Cobertura 2017	Ejecución Cobertura 2017				Ejecución Presupuesto 2017		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Becas Fondo de Cesantía Solidario	2.915	1.938	1.149	3.087	106%	\$ 732.442	\$ 685.183	94%

a.3 Bono Empresa y Negocio: El programa tiene por objeto aumentar la productividad del negocio de micro y pequeños empresarios a través de herramientas de capacitación para potenciar su capacidad de gestión. Durante el año 2017, la cobertura efectiva alcanzó los 4.725 alumnos matriculados cursos de capacitación.

	Meta Cobertura 2017	Ejecución Cobertura 2017				Ejecución Presupuesto 2017		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Bono Empresa y Negocio	4.450	3.500	1.225	4.725	106%	\$ 1.088.494	\$ 1.049.749	96%

a.4 Capacitación en Oficios: El objetivo del programa es generar competencias laborales en personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad y/o, en caso de tratarse de trabajadores o trabajadoras independientes, aumentar sus ingresos. El programa Capacitación en Oficios se ejecuta bajo dos líneas programáticas: Registro Especial y Sectorial.

- Capacitación en Oficios Línea Registro Especial: busca generar en sus beneficiarios, entre 16 y 65 años, las competencias laborales que les permitan aumentar la probabilidad de acceder a puestos de trabajos, en base a la capacitación recibida. Una de las características particulares de esta línea es que sus ejecutores son Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) que pertenecen a un Registro Especial de proveedores, los que son seleccionados según lo establecido en la Ley de Compras.
- Capacitación en Oficios línea Sectorial: busca aumentar las posibilidades de inserción laboral de hombres y mujeres entre 18 y 65 años, mediante un modelo de capacitación integral, entregado por entidades formadoras especializadas en la formación en oficios, basado en los requerimientos de capital humano de distintos sectores productivos: Minería, Acuicultura, Transporte, Forestal, Montaje, Retail y Agrícola.

Durante el año 2017, la cobertura efectiva del Programa Capacitación en Oficios alcanzó los 16.422 participantes iniciados en cursos de capacitación, de acuerdo a la siguiente distribución: Línea Registro Especial: 15.078 y 1.344 beneficiarios de la Línea Sectorial.

	Meta Cobertura 2017	Ejecución Cobertura 2017				Ejecución Presupuesto 2017		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Capacitación en Oficios	17.420	9.752	6.670	16.422	94%	\$ 16.660.641	\$ 16.363.342	98%

a.5 Transferencias al Sector Público: A través de este programa se realiza una transferencia monetaria a organismos de la administración del Estado: Fuerzas Armadas, Gendarmería, Servicio Nacional de Menor SENAME e Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario INDAP para organizar, administrar y desarrollar programas de capacitación para el empleo que entreguen herramientas para facilitar la inserción laboral.

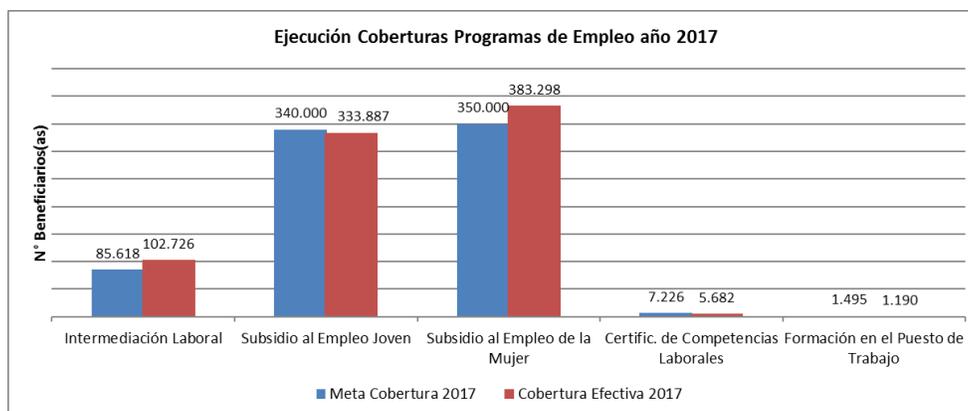
Durante el año 2017, la cobertura efectiva alcanzó los 8.407 participantes en cursos de capacitación.

	Meta Cobertura 2017	Ejecución Cobertura 2017				Ejecución Presupuesto 2017		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Transferencias al Sector Público	10.902	2.275	6.132	8.407	77%	\$ 2.413.483	\$ 2.413.483	100%

b) Programas de Empleo

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

En el año 2017 los Programas de Empleo beneficiaron a 826.783 personas a nivel nacional, logrando con ello superar la meta de cobertura inicial de 784.339 cupos. Del total de beneficiarios un 74% corresponde a mujeres, la alta participación de mujeres se explica por el Subsidio al Empleo de la Mujer, donde más de 380 mil mujeres recibieron al menos un pago. La ejecución presupuestaria de los Programas de Empleo fue de \$ 149.216.327, lo que representa un 99% respecto al monto final de presupuesto.



b.1 Intermediación Laboral: El programa tiene como finalidad el financiamiento de iniciativas tendientes al desarrollo y fortalecimiento de instrumentos, procesos y acciones de intermediación laboral para grupos vulnerables en cuanto a sus posibilidades de acceso al mercado laboral.

En cuanto al financiamiento del Programa, el presupuesto se asigna directamente a los Municipios. Este monto se transfiere en cuotas correspondientes a un monto fijo de operación y montos variables correspondientes a incentivos de colocación, es decir, por personas que consiguieron un puesto laboral dependiente de jornada completa regido por el Código del Trabajo. Además se incluyen beneficiarios del seguro de cesantía para la ejecución de aprestos laborales para personas beneficiarias del Fondo de Cesantía Solidario. Durante el año 2017, la cobertura efectiva fue de 102.726 personas colocadas.

	Meta Cobertura 2017	Ejecución Cobertura 2017				Ejecución Presupuesto 2017		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Intermediación Laboral	85.618	42.942	59.784	102.726	120%	\$ 5.632.253	\$ 5.379.017	96%

De acuerdo a los resultados de la ejecución del año, la meta de cobertura presenta un sobre cumplimiento lo que se explica en las gestiones que realizan las Oficinas Municipales para la colocación laboral como también las condiciones favorables del mercado del trabajo regional.

b.2 Subsidio al Empleo Joven: Este subsidio es una iniciativa del Gobierno de Chile orientada a los trabajadores jóvenes dependientes, sus empleadores y a los trabajadores independientes, con el objetivo de mejorar sus condiciones laborales, aumentar sus ingresos e incentivar la inserción laboral de este grupo etario, y apoyar económicamente mediante la entrega de un subsidio a quienes los contratan. Durante el año 2017, la cobertura efectiva fue de 333.887 beneficiarios y 670 empleadores.

	Meta Cobertura 2017	Ejecución Cobertura 2017				Ejecución Presupuesto 2017		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Subsidio al Empleo Joven	340.000	179.309	154.578	333.887	98%	\$ 67.421.106	\$ 66.327.317	98%

b.3 Subsidio al Empleo de la Mujer: Este subsidio consiste en un aporte monetario con cargo fiscal, que forma parte del Ingreso Ético Familiar, pagado directamente a las mujeres trabajadoras que hayan postulado y que cumplan los requisitos de acceso, y a sus empleadores. Durante el año 2017, la cobertura efectiva alcanzó las 383.298 beneficiarias y 1.465 empleadores

	Meta Cobertura 2017	Ejecución Cobertura 2017				Ejecución Presupuesto 2017		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Subsidio al Empleo de la Mujer	350.000	383.298		383.298	110%	\$ 72.367.734	\$ 72.316.859	100%

b.4 Certificación de Competencias Laborales: El programa aborda las bajas condiciones de empleabilidad de personas que no poseen un título técnico y/o profesional pero que han adquirido competencias producto de la experiencia laboral, mediante la certificación de competencias laborales. Durante el año 2017, la cobertura efectiva alcanzó los 5.682 beneficiarios evaluados.

	Meta Cobertura 2017	Ejecución Cobertura 2017				Ejecución Presupuesto 2017		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Certific. de Competencias Laborales	7.226	2.455	3.227	5.682	79%	\$ 1.537.104	\$ 1.495.691	97%

El resultado de la ejecución presupuestaria es mayor a lo obtenido en el porcentaje de cobertura efectiva, esto se explica en que se efectúan pagos de procesos de certificación de competencias laborales que se realizan durante el año y saldos del año anterior.

b.5 Formación en el Puesto de Trabajo: El Programa posee el doble objetivo de generar empleabilidad al aprendiz y productividad a la empresa y/o sector productivo, a través del desarrollo de competencias que le permitan a la persona llevar a cabo una ocupación. Durante el año 2017, se adjudicaron 1.190 contratos a través del Programa Formación en el Puesto de Trabajo.

	Meta Cobertura 2017	Ejecución Cobertura 2017				Ejecución Presupuesto 2017		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Formación en el Puesto de Trabajo	1.495	608	582	1.190	80%	\$ 3.794.854	\$ 3.697.445	97%

El resultado de la ejecución presupuestaria es mayor a lo obtenido en el porcentaje de cobertura efectiva, esto se explica en que se efectúan pagos de contratos adjudicados en el año y saldos del año anterior.

c) Otras líneas de acción extrapresupuestarias² ejecutadas por el Servicio

c.1 impulsa Personas: Es un incentivo tributario del SENCE que contribuye al aumento de la productividad de personas, trabajadores/as y empresas, al mismo tiempo impulsa el desarrollo económico y social del país.

A través de un incentivo tributario del Estado, las empresas pueden financiar la capacitación y la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de mujeres y hombres mayores de 15 años, sean trabajadores/as o personas que no se encuentren vinculadas a la empresa, para desarrollar sus competencias con el fin de mejorar sus condiciones de empleabilidad y estabilidad laboral.

Durante el año 2017, la cobertura efectiva alcanzó los 671.047 trabajadores beneficiarios del Programa Impulsa Personas.

² Los recursos extrapresupuestarios corresponden a transferencias para la administración de los recursos, los que no pertenecen a la Ley de Presupuesto del Servicio.

	Ejecución Cobertura 2017			
	Mujeres	Hombres	Total Cobertura	Inversión Pública (M\$)
Impulsa Personas	294.113	376.934	671.047 ³	\$ 79.530.042

c.2 Inversión en la Comunidad: El Programa Inversión en la Comunidad financia proyectos locales con claro beneficio comunitario, considerando dos componentes o líneas de acción. El primero, destinado a la ejecución de proyectos por transferencia directa de recursos, realizado por medio de distintas Intendencias del país. El segundo, corresponde a la ejecución de proyectos a través de convenios con la Subsecretaría del Trabajo, a través de SENCE.

Dado que es una herramienta para mitigar el desempleo y está definido por la contingencia, no tiene asociada una meta de ejecución. Durante el año 2017, la cobertura efectiva alcanzó los 12.961 beneficiarios.

	Ejecución Cobertura 2017			
	Mujeres	Hombres	Total Cobertura	Monto Ejecutado (M\$)
Inversión en la Comunidad	11.139	1.822	12.961	41.494.005

a.7 Becas Laborales: Programa de capacitación en oficios, con enfoque basado en desarrollo de competencias laborales, cuya finalidad es posibilitar el acceso a un trabajo dependiente o independiente de calidad, a personas vulnerables y/o en situación de riesgo, cesantes, que buscan trabajo por primera vez o con empleos precarios o de baja calificación laboral.

Durante el año 2017, la cobertura efectiva alcanzó los 62.934 beneficiarios.

Otras Líneas de Acción no Presupuestarias Ejecutadas por el Servicio	Ejecución Cobertura 2017			Ejecución Presupuesto 2017		
	Mujeres	Hombres	Total	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Becas Laborales	44.029	18.905	62.934	\$159.298	\$159.298	100%

³ Nota: Dato provisional previo al proceso de rebaja en Operación Renta SII. Para obtener las cifras finales de ejecución del año, Sence recoge la información que reportan las empresas correspondientes a los gastos imputables de las actividades de capacitación y/o evaluación de certificación de competencias laborales, liquidadas ante SENCE y/o el aporte que efectuó al OTIC durante el año 2017

4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022

Con el fin de avanzar hacia un Servicio Público de Empleo y Capacitación, será un desafío avanzar en la instalación de plataformas laborales. Durante el 2018 se esperan inaugurar las plataformas en Arica y Parinacota, junto con Ñuble, Aysén y Magallanes. Asimismo, a partir de la experiencia Piloto de los Círculos de Empleo, se implementarán en el Programa Fortalecimiento OMIL ajustes y nuevos servicios que permitan mejorar la calidad de la vinculación que se realiza entre quienes buscan y ofrecen empleo. Entre ellos podemos mencionar: la utilización de la nueva Bolsa Nacional de Empleo en el proceso de intermediación laboral, una atención mejorada hacia las personas, que incluye servicios de orientación, derivación, vinculación laboral y seguimiento.

Respecto a la red de Observatorios Laborales se continuará con su instalación a lo largo del país, en el primer trimestre de 2018 se contará con la operatividad en la región de Los Ríos. Asimismo el objetivo esperado para los siguientes años es que los Observatorios provean de información relacionada a los sectores productivos priorizados y a los subsectores más relevantes para el desarrollo productivo regional.

En materia del instrumento Impulsa Personas, se pueden mencionar los siguientes desafíos:

- a) Implementar plataforma para trámites online para empresas que gestionan en forma directa su beneficio tributario;
- b) Estandarización de los estados financieros OTIC con cambio de norma a IFRS,
- c) Mejoramiento en plataformas relacionadas a servicios y gestión en los que intervienen usuarios relacionados con Impulsa Personas.

Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos.
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014-2017.
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2014 - 2017.
- Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2017
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2014-2017
- Anexo 9. Resultados en materia de Implementación de medidas de Género y de descentralización / desconcentración 2014-2017
- Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2017.
- Anexo 11: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional y Leyes Promulgadas durante 2014-2018
- Anexo 12: Premios y Reconocimientos Institucionales 2014-2017

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas 2014-2018

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

Ley N°19.518 del 14 de octubre de 1997, modificada por: Ley N° 19.728 de 30 de abril del 2001, que establece Seguro de Desempleo, Ley N° 19.765 del 2 de noviembre del 2001, Ley N° 19.967 del 4 de septiembre de 2004, sobre racionalización de uso de la franquicia Tributaria, Ley N° 20.121 del 31 de agosto de 2006, que permite a las Municipalidades actuar como Organismos Técnicos de Capacitación, Ley N° 20.124 del 5 de octubre de 2006, sobre Bonificación al Contrato de Aprendizaje, Ley N°20.267 del 6 de junio de 2008, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo, Ley N°20.328 que regula el Fondo de Cesantía Solidario, Ley N° 20.351, sobre la Protección al Empleo y Fomento a la Capacitación Laboral, Ley N° 20.440 que Flexibiliza requisitos de acceso para obtener beneficios del Seguro de Cesantía de la Ley N°19.728 y Ley N° 20.720 sobre Régimen concursal vigente por una ley de reorganización y liquidación de empresas y personas, y perfecciona el rol de la superintendencia del ramo.

- Misión Institucional

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

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2017

Número	Descripción
1	Esta línea programática considera los recursos asociados a los programas de Capacitación, la Certificación de Competencias Laborales y la Intermediación Laboral orientado a jóvenes y mujeres vulnerables. En materia de capacitación se incluye los programas de Becas, Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios, Capacitación en Oficios; Formación en el Puesto de Trabajo y el Programa Más Capaz, impulsados por el SENCE. De esta manera, en el año 2017 se capacitará 45.543 beneficiarios, de los cuales 18.355 corresponden al Programa Más Capaz.
2	Esta línea programática considera los recursos asociados Subsidio al Empleo a la Mujer, corresponde a un subsidio para las trabajadoras entre 25 y 60 años de edad que pertenezcan al 40% más vulnerable de la población. Para 2017 se estima una cobertura de 360.742 mujeres beneficiadas. Subsidio al Empleo Joven, corresponde a un subsidio para los trabajadores jóvenes entre 18 y 25 años, pertenecientes al 40% más pobre de la población. Para 2017 se estima una cobertura de 374.760 jóvenes beneficiados.

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Mejorar la inserción y permanencia en el mercado laboral de las personas, contribuyendo a la disminución de sus brechas de competencias laborales, a través de una oferta integrada de servicios, adecuada a sus necesidades y a las del mercado laboral
2	Mejorar el acceso y movilidad a puestos de trabajo de calidad a través de estrategias de acompañamiento a lo largo de la trayectoria laboral de las personas para contribuir a mejorar su productividad.
3	Desarrollar una gestión institucional orientada a los usuarios y la ciudadanía a través de estrategias y procesos que aseguren la entrega de productos pertinentes y de calidad.

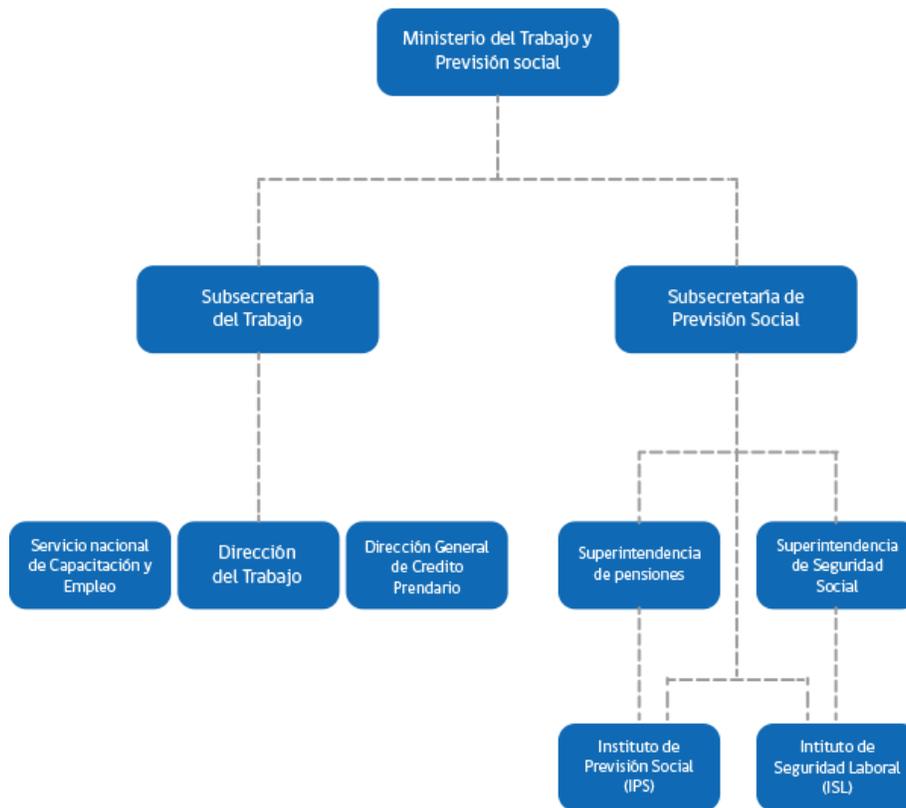
- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Formación en Oficios: Acciones de capacitación que consideran tanto horas teóricas como prácticas (fundamentales para la formación en oficios), entregadas a través de los Programas de Formación en Oficios: Capacitación en Oficios, Programa Más Capaz, Transferencia al Sector Público y Formación en el Puesto de Trabajo. Dependiendo de los objetivos de cada Programa, planes formativos, público objetivo, requisitos de ingreso y componentes de cada Programa, los cursos de capacitación contemplan tanto el acceso a subsidios complementarios (tales como de transporte, herramientas, alimentación y cuidado infantil para aquellos que tengan hijos menores de seis años), como diferente cantidad de horas de capacitación, con posibilidad de salida dependiente o independiente. Ello en todo el territorio nacional asegurando un estándar de calidad y adecuando la oferta en función de los objetivos de cada Programa y público objetivo.	1,2,3
2	Servicios de Empleo: Acciones destinadas a mejorar las condiciones de accesibilidad y permanencia al mercado laboral de las personas, priorizando condiciones de vulnerabilidad, a través de diversas herramientas programáticas. En el primer caso, considera un conjunto de mecanismos que tienen por objeto contactar a los oferentes de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación en un puesto de trabajo. La segunda, corresponde a herramientas que incentivan la contratación y permanencia de población vulnerable, el fortalecimiento del capital humano al interior de las empresas y el reconocimiento de competencias laborales de las personas.	1,2,3
3	Actualización, mejora y reconocimiento de competencias: La actualización y mejoras de las competencias de las personas se realiza por medio de la capacitación laboral pertinente y de calidad, para desarrollar el capital humano al interior de las empresas y contribuir a la productividad de las personas. El reconocimiento de competencias corresponde a procesos de evaluación y certificación de competencias adquiridas por los trabajadores a lo largo de su vida laboral y que no son reconocidas formalmente.	1,2,3

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
8.059.700	Personas ocupadas
595.210	Personas desocupadas
760.770	Personas Inactivas (Iniciadores e Inactivos potencialmente activos)
1.045.046	Empresas que tributan en primera categoría

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio





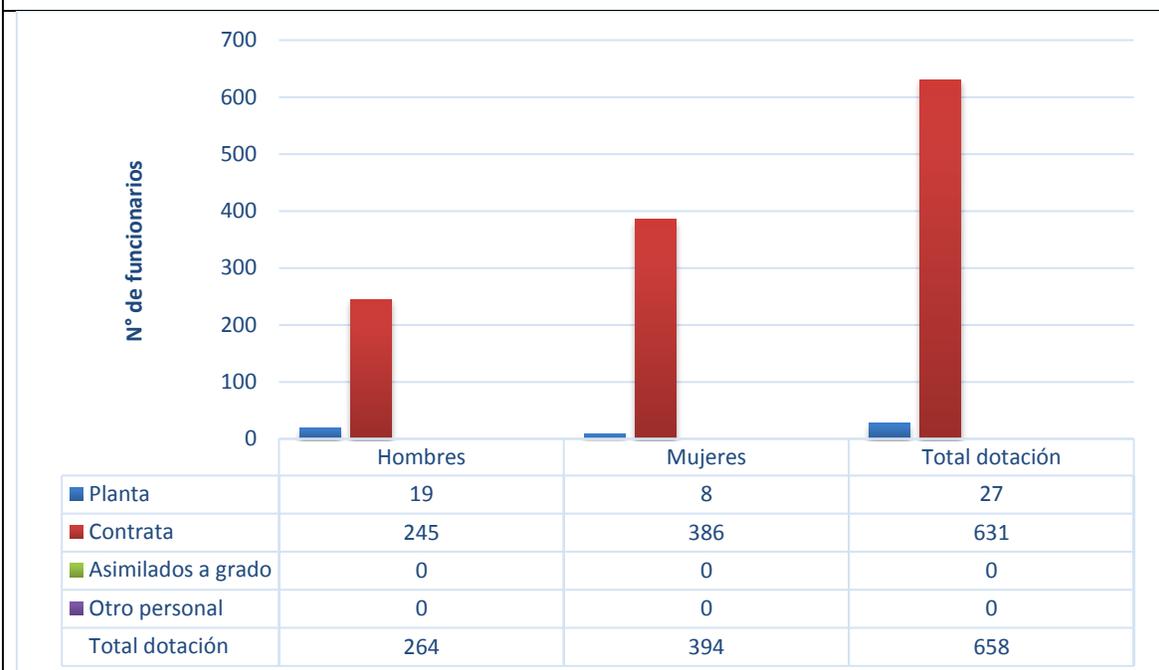
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Nacional	Pedro Goic Boroevic
Jefe Departamento de Capacitación a Personas.	Rodrigo Vásquez Toro
Jefe Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas.	Miguel Andrés Toro Aguilar
Jefe Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado	Francisco Javier Meneses Mellado
Jefa Departamento Jurídico	Lyla Sierra Vega
Jefe Departamento de Administración y Finanzas	Maximiliano Molina Duarte

Anexo 2: Recursos Humanos

Dotación de Personal

Dotación Efectiva año 2017⁴ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

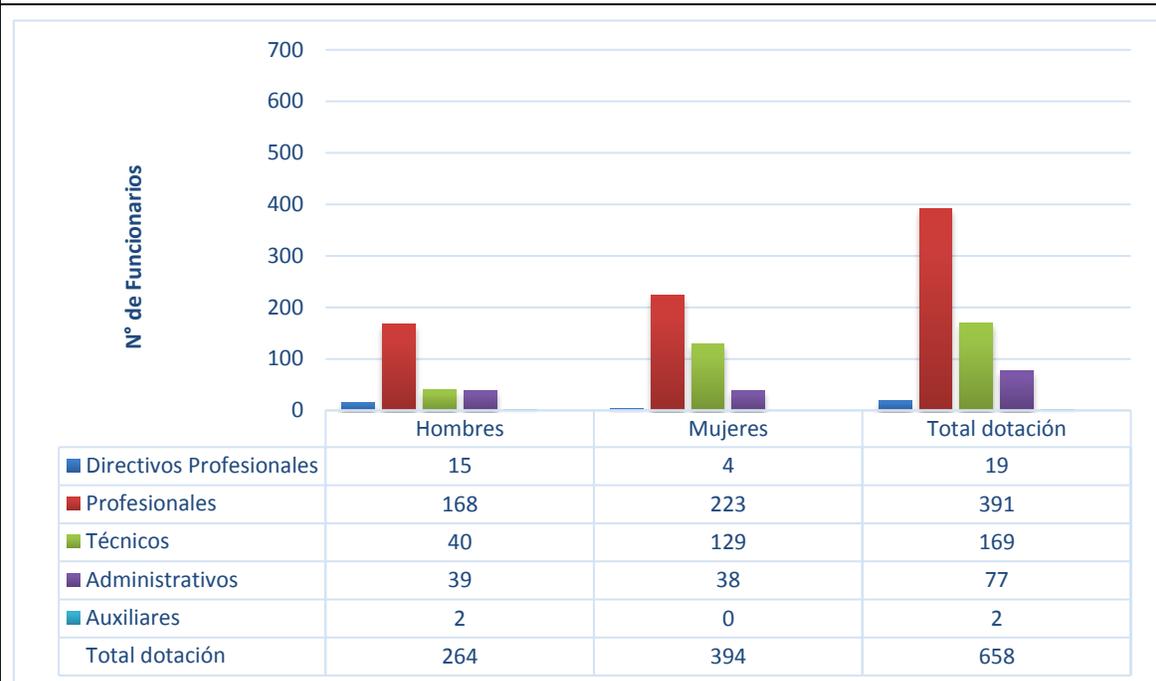


Fuente: Gráfico de elaboración propia en base a los datos obtenidos del IV Informe Trimestral de Dotación de Personal 2017.

4 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes N°15.076 y N°19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2017. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

Dotación Efectiva año 2017

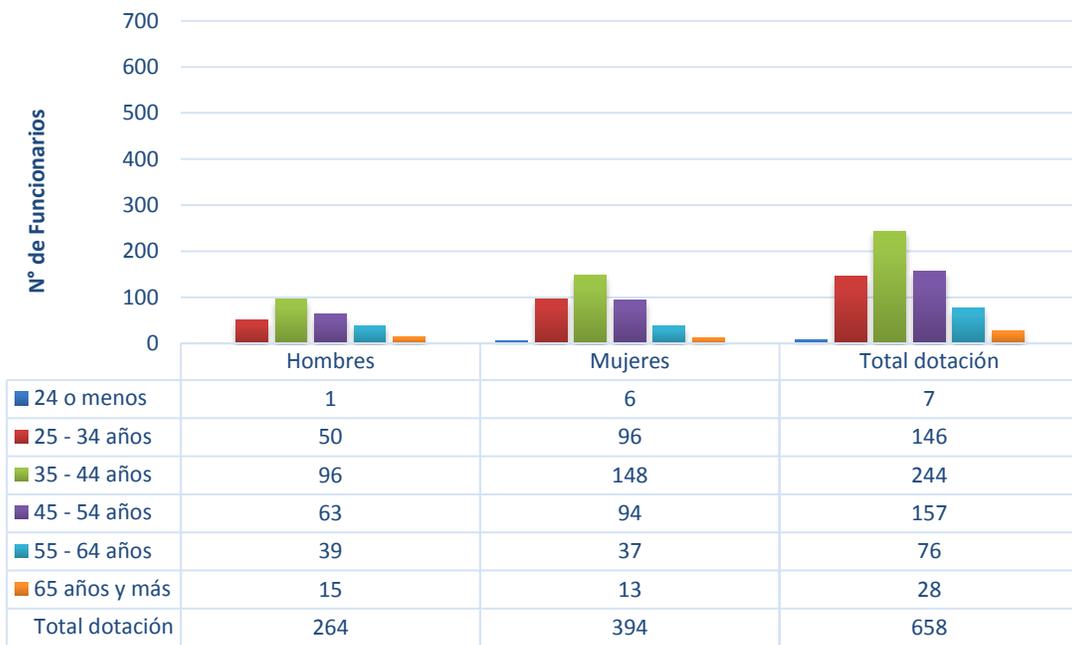
Dotación Efectiva año 2017 por Estamento (mujeres y hombres)



Fuente: Gráfico de elaboración propia en base a los datos obtenidos del IV Informe Trimestral de Dotación de Personal 2017.

Dotación Efectiva año 2017 por Grupos de Edad

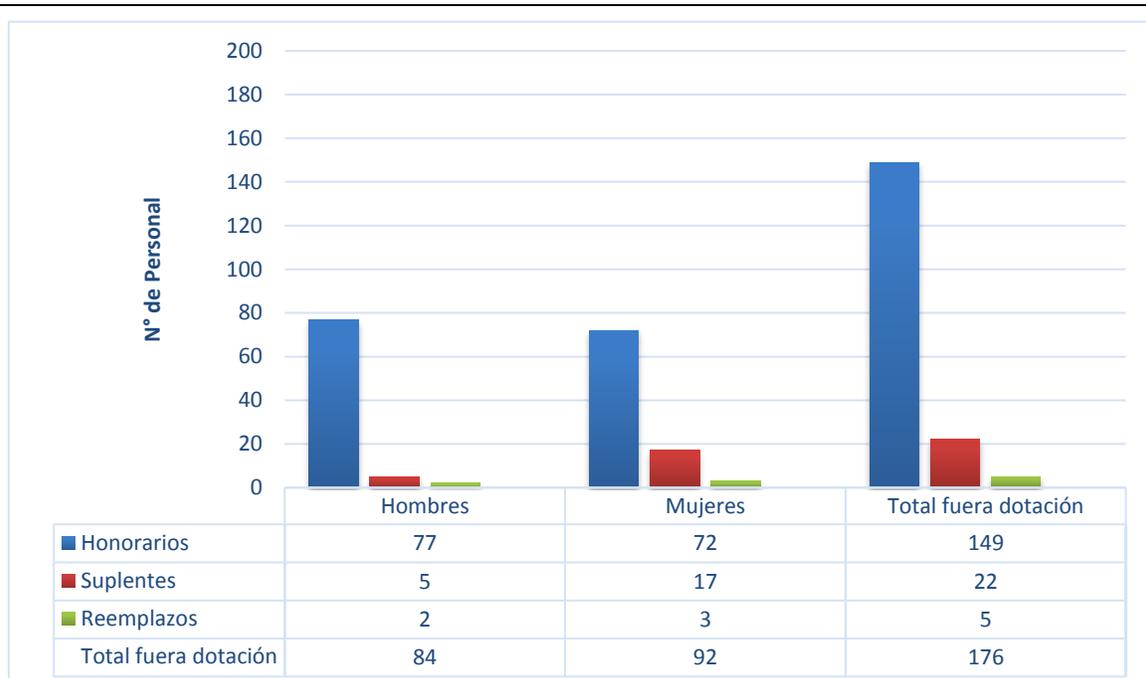
Dotación Efectiva año 2017 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



Fuente: Gráfico de Elaboración propia en base a los datos obtenidos del IV Informe Trimestral e Dotación de Personal 2017.

Personal fuera de dotación

Personal fuera de dotación año 2017⁵, por tipo de contrato (mujeres y hombres)

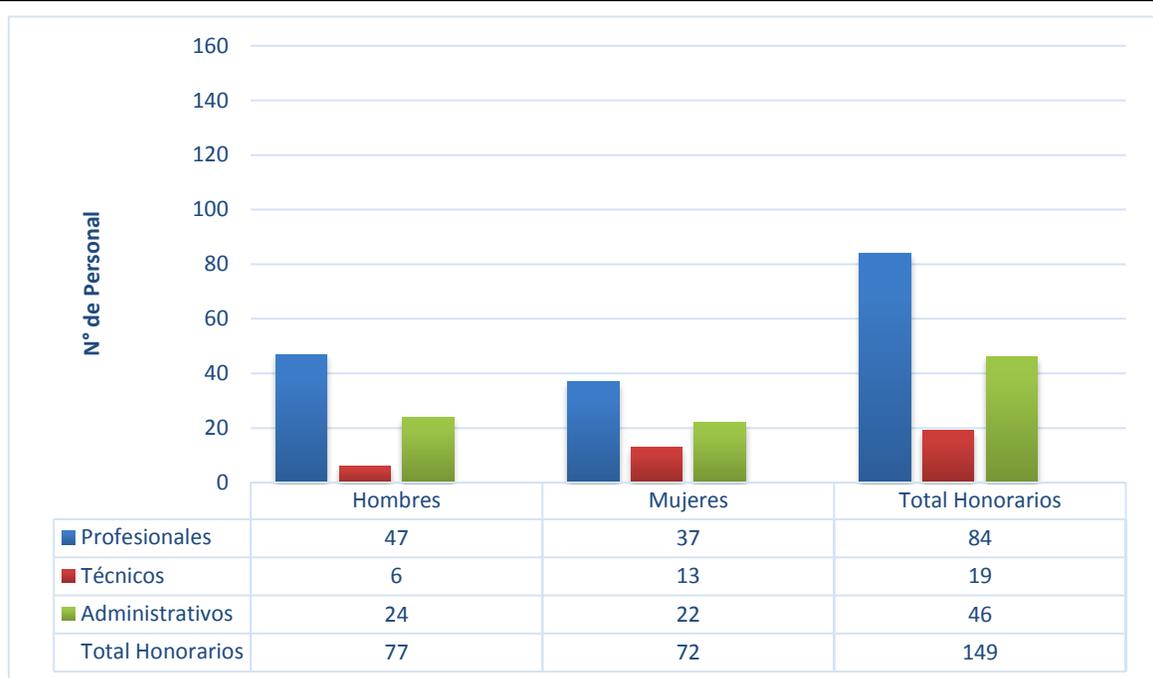


Fuente: Gráfico de elaboración propia en base a los datos obtenidos del IV Informe Trimestral de Dotación de Personal 2017.

5 Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2017.

Personal a honorarios año 2017 según función desempeñada

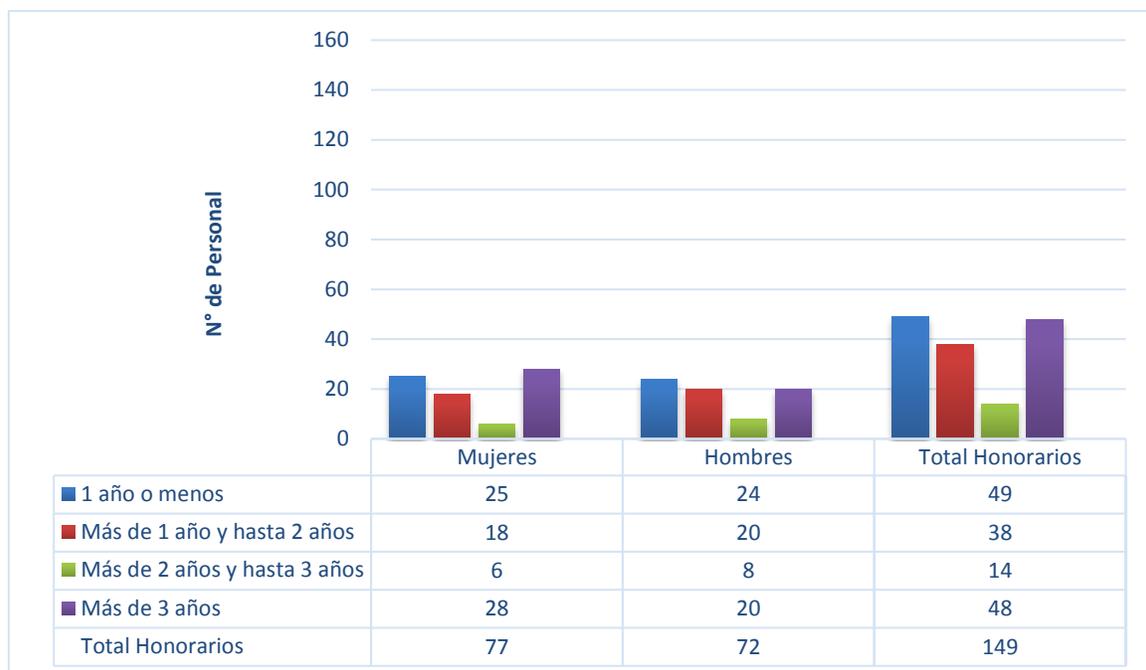
Personal a honorarios año 2017 según función desempeñada (mujeres y hombres)



Fuente: Gráfico de elaboración propia en base a los datos obtenidos del IV Informe Trimestral de Dotación de Personal 2017.

Personal a honorarios año 2017 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Personal a honorarios año 2017 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)



Fuente: Gráfico de elaboración propia en base a los datos obtenidos del IV Informe Trimestral de Dotación de Personal 2017.

Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1

Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁶				Avance ⁷ desde		Notas
		2014	2015	2016	2017	2013	2016	
1. Reclutamiento y Selección								
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ⁸ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ⁹	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	81.39	8.6	68.4	5.5	6.38	8.04	1
1.2 Efectividad de la selección	(N° ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año t, con renovación de contrato para año t+1/N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección)*100	100	100	95.8	100	97.22	104.38	2
2. Rotación de Personal								
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t) *100	9.47	13.65	6	2.58	36.41	0.37	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.								
- Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0	0.19	0.18	0	0	0	3
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0	0.19	0	0.15	0	0	3
- Retiros voluntarios								
o con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100	0	1.15	0.18	0.91	0	5.6	
o otros retiros voluntarios	(N° de retiros otros retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	7.10	5.76	0.18	0.75	9.47	0.24	

6 La información corresponde a los períodos que van de Enero a Diciembre de cada año, según corresponda.

7 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.

8 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 12 de la ley de presupuesto de 2014, artículo 10 de la ley de presupuestos de 2015, artículo 9 de la ley de presupuestos 2016 y artículo 10 de la ley de presupuestos de 2017.

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

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁶				Avance ⁷ desde		Notas
		2014	2015	2016	2017	2013	2016	
• Otros	(N° de funcionarios retirados por otras causales año t/ Dotación efectiva año t)*100	2.37	23	0.06	0.75	3.16	0.08	
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	(N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t)*100	107.0	67.21	154.5	147	0.73	1.05	
3. Grado de Movilidad en el servicio								
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	(N° de Funcionarios Ascendidos o Promovidos) / (N° de funcionarios de la Planta Efectiva)*100	0	0	0	0	0	0	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	(N° de funcionarios recontratados en grado superior, año t)/(Total contratos efectivos año t)*100	29.78	15.76	23.73	6.38	21.42	135.94	
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal								
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	(N° funcionarios Capacitados año t/ Dotación efectiva año t)*100	79.34	63	68	71.58	90.22	105.26	4
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	\sum (N° de horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes en act. de capacitación año t) / N° de participantes capacitados año t)	35.62	25	33	34	95.45	103.03	
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ¹⁰	(N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t/N° de actividades de capacitación en año t)*100	0	6	4.7	4.82	No aplica	102.55	
4.4 Porcentaje de becas ¹¹ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	N° de becas otorgadas año t/ Dotación efectiva año t) *100	8.11	0	0	0	0	0	
5. Días No Trabajados								
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.								

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

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

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

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁶				Avance ⁷ desde		Notas
		2014	2015	2016	2017	2013	2016	
• Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	(N° de días de licencias médicas tipo 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	0.12	1.09	0.91 5	0.846	14.18	108.16	
• Licencias médicas de otro tipo ¹²	(N° de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	0.02	0.68	0.71 9	0.308	6.49	223.44	5
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	(N° de días de permisos sin sueldo año t/12)/Dotación Efectiva año t	0.09	0.01	0.08	0.01	9.00	8.00	
6. Grado de Extensión de la Jornada								
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12)/ Dotación efectiva año t	1.67	1.84	9.51	50.2	3	19	6
7. Evaluación del Desempeño¹³								
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	N° de funcionarios en lista 1 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	79.34	100	99.4	99.5	100	100	7
	N° de funcionarios en lista 2 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	35.62	0	0.5	0.5	119	100	
	N° de funcionarios en lista 3 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0.26	0	0	0	0	0	
	N° de funcionarios en lista 4 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0	0	0	0	0	0	
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ¹⁴ implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
8. Política de Gestión de Personas								

12 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

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

14 Sistema de Retroalimentación: Se considera como un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un período específico. Su propósito es

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁶				Avance ⁷ desde		Notas
		2014	2015	2016	2017	2013	2016	
Política de Gestión de Personas ¹⁵ formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
9. Regularización de Honorarios								
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	(N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	Sin información	12.12	17.18	88.97	No aplica	0.19	8
9.2 Efectividad proceso regularización	(N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t/ N° de personas a honorarios regularizables año t-1)*100	Sin información	98.29	4.68	99.11	No aplica	21.18	8
9.3 Índice honorarios regularizables	(N° de personas a honorarios regularizables año t/ N° de personas a honorarios regularizables año t-1)*100	Sin información	11.37	99.14	16.96	No aplica	5.85	8

Notas:

1. La disminución de porcentaje entre el año 2016 y 2017, se debe a que durante el 2017 ingresaron a la contrata 98 funcionarios que se encontraban en calidad jurídica de Honorarios, por lo cual no se procedió a aplicar el procedimiento de Reclutamiento y Selección.
2. En el caso año 2016 se produjeron renuncia por ello no se logró el 100% de renovación, durante el año 2017 todos los ingresos realizados vía procesos de Reclutamiento y selección fueron renovados para el 2018,
3. Para estos indicadores no corresponde explicar un avance o deterioro en la gestión, dado que su resultado se explica por factores externo a la institución.
4. Durante el 2017 existieron mayor cantidad de capacitaciones e-learning, lo que permite capacitar aumentar los funcionarios/as capacitados
5. Durante el 2016, aumentó la cantidad de mujeres embarazadas, por lo que el indicador refleja un aumento. En 2017 este ciclo de licencias por postnatal y parental se presenta con término, por lo que disminuye la cantidad de días.
6. Durante el 2017 la dotación aumento en 98 cupos, además se incluye un nuevo desafío institucional con alta recarga, y debido a ello se aumentó la solicitud de horas extras.

generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual y entreguen elementos relevantes para el rendimiento colectivo.

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

7. Si bien el porcentaje más alto fue en lista uno, durante el 2016 se evaluó el caso de un funcionario/a, que no estaba dando cumplimiento a cabalidad de lo requerido por su jefatura, situación que quedó reflejado en el proceso de evaluación quedando en lista 2,
8. Para el año 2017 hubo traspaso de honorarios a contrata de 98 personas

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

INGRESOS Y GASTOS AÑOS 2016 - 2017			
Denominación	Monto Año 2016 (M\$) ¹⁶	Monto Año 2017 (M\$)	Notas
INGRESOS	276.171.943	258.931.700	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	59.560.043	73.633.407	1
INGRESOS DE OPERACIÓN	564.140	471.323	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	4.803.467	7.609.957	2
APORTE FISCAL	209.292.758	175.716.762	
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS		11.400	3
ENDEUDAMIENTO	1.951.535	1.488.851	
GASTOS	295.963.516	263.698.971	
GASTOS EN PERSONAL	15.797.079	16.583.813	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	8.258.496	9.058.782	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	28.271	211.027	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	259.617.402	230.429.093	
INTEGROS AL FISCO		3.982.496	
OTROS GASTOS CORRIENTES	1.265.169	160.445	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	1.126.723	1.019.093	
SERVICIO DE LA DEUDA	9.870.376	2.254.222	
RESULTADO	-19.791.573	-4.767.271	

Notas

1 El aumento del gasto corresponde a los recursos del Subsidio Empleo a la Mujer.

2 Los recursos registrados en esta cuenta corresponden a ingresos por recuperación de licencias médicas, ingresos por aplicación de multas y sanciones a los proveedores del Sistema de Capacitación.

3 Se registran en el año 2017, la venta de muebles y vehículos dados de baja según la normativa legal vigente.

¹⁶ Las cifras están indicadas en M\$ del año 2017

b) Comportamiento Presupuestario año 2017

Sub.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial (M\$)17	Presupuesto Final M\$)18	Ingresos y gastos Devengados (M\$)	Diferencia (M\$)19	Notas
INGRESOS				265.313.550	256.759.133	258.931.700	-2.172.567	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	77.349.238	73.593.338	73.633.407	-40.069	
	01		Del Sector Privado		825.604	865.673	-40.069	
		003	Administradora del Fondo para Bonificación por Retiro		39.193		39.193	
		004	Administradora del Fondo de Cesantía Solidario		786.411	865.673	-79.262	
	02		Del Gobierno Central	76.965.827	72.767.734	72.767.734		
		008	Ingreso Ético Familiar y Sistema Chile Solidario	76.965.827	72.767.734	72.767.734		
		03	De Otras Entidades Públicas	383.411				
		007	Administradora del Fondo de Cesantía Solidario	383.411				
07			INGRESOS DE OPERACIÓN	311.996	311.996	471.323	-159.327	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	484.927	5.580.574	7.609.957	-2.029.383	1
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	215.838	557.838	478.005	79.833	
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias	98.952	374.545	1.636.243	-1.261.698	
	99		Otros	170.137	4.648.191	5.495.709	-847.518	
09			APORTE FISCAL	185.720.795	175.815.236	175.716.762	98.474	
	01		Libre	185.622.321	175.716.762	175.716.762		
	03		Servicio de la Deuda Externa	98.474	98.474		98.474	
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS		11.395	11.400	-5	
	03		Vehículos		10.595	10.595		
	04		Mobiliario y Otros		800	805	-5	
14			ENDEUDAMIENTO	1.446.594	1.446.594	1.488.851	-42.257	
	02		Endeudamiento Externo	1.446.594	1.446.594	1.488.851	-42.257	
GASTOS				265.567.478	266.224.753	263.698.971	2.525.782	
21			GASTOS EN PERSONAL	14.725.657	16.624.001	16.583.813	40.188	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	8.604.692	9.268.869	9.058.782	210.087	
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL		211.027	211.027		
		03	Prestaciones Sociales del Empleador		211.027	211.027		
		003	Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882		211.027	211.027		
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	240.656.002	232.351.458	230.429.093	1.922.365	2
	01		Al Sector Privado	237.408.913	229.912.028	228.003.063	1.908.965	

17 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

18 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2017

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

003	Becas	989.975	2.113.265	2.077.427	35.838	
004	Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios	1.376.518	1.088.494	1.049.749	38.745	
007	Programa Más Capaz	56.904.513	59.169.315	59.168.955	360	
011	Programa de Capacitación en Oficios	16.660.641	16.660.641	16.363.342	297.299	
090	Programa de Formación en el Puesto de Trabajo	1.101.214	3.794.854	3.697.445	97.409	
266	Programa de Intermediación Laboral	5.469.253	5.632.253	5.379.017	253.236	
270	Certificación de Competencias Laborales	1.737.104	1.537.104	1.495.691	41.413	
442	Seguros	184.381	96.381	96.380	1	
453	Subsidio al Empleo, Ley N° 20.338	76.019.487	67.421.106	66.327.317	1.093.789	
454	Subsidio Empleo a la Mujer, Ley N° 20.595	76.965.827	72.367.734	72.316.859	50.875	
475	Programa Mujeres Jefas de Hogar		30.881	30.881		
03	A Otras Entidades Públicas	3.221.142	2.413.483	2.413.483		
257	Programa de Becas	3.221.142	2.413.483	2.413.483		
07	A Organismos Internacionales	25.947	25.947	12.547	13.400	
001	Organismos Internacionales	25.947	25.947	12.547	13.400	
25	INTEGROS AL FISCO		3.982.496	3.982.496		
26	OTROS GASTOS CORRIENTES		162.729	160.445	2.284	
29	ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	1.480.653	1.277.653	1.019.093	258.560	3
04	Mobiliario y Otros		59.500	59.487	13	
05	Máquinas y Equipos		181.500	48.301	133.199	
06	Equipos Informáticos	530.204	443.704	423.311	20.393	
07	Programas Informáticos	950.449	592.949	487.994	104.955	
34	SERVICIO DE LA DEUDA	100.474	2.346.520	2.254.222	92.298	
04	Intereses Deuda Externa	98.474	98.474	85.054	13.420	
07	Deuda Flotante	2.000	2.248.046	2.169.168	78.878	
RESULTADO			-253.928	-9.465.620	-4.767.271	-4.698.349

Notas

1 Se registran mayores ingresos en esta cuenta, principalmente por reintegros de recursos pagados a Organismos Técnicos de Capacitación por concepto de anticipos del Programa Más Capaz de años anteriores.

2 La diferencia en el uso de los recursos en Transferencias Corrientes está dada por el menor gasto devengado en el Subsidio Empleo Joven, cercano a los 1.100 millones de pesos, debido a que la estimación se hizo por un monto mayor.

3 Se realizó un menor gasto, debido a que se solicitaron mayores recursos en este Ítem, correspondiendo en definitiva al Sub. 22.

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ²⁰			Avance ²¹ 2017/ 2016	Notas
			2015	2016	2017		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ²²)		110.1	99.5	105.6	106	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]		28.9	10	66.2	66.2	1
	[IP percibidos / IP devengados]		100	100	100	100	1
	[IP percibidos / Ley inicial]		346	998	151.1	15	1
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]		44.1	104.4	37.9	36	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		47.8	101.3	35.3	35	

Notas

1 El comportamiento de los ingresos propios devengados superaron ampliamente a los recursos entregados inicialmente en la Ley de Presupuestos, principalmente por mayores ingresos de códigos asociados a la Franquicia Tributaria.

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5 Análisis del Resultado Presupuestario 2017 ²³				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
FUENTES Y USOS		9.475.620	-4.767.293	4.708.327
Carteras Netas			-975.626	-975.626
115	Deudores Presupuestarios		1.176.868	1.176.868
215	Acreedores Presupuestarios		-2.152.494	-2.152.494
Disponibilidad Neta		36.920.765	-9.797.403	27.123.362
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	36.920.765	-9.797.403	27.123.362
Extrapresupuestario neto		-27.445.145	6.005.736	-21.439.409
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	164.824	451.527	616.351
119	Traspasos Interdependencias		95.070.450	95.070.450
214	Depósitos a Terceros	-8.472.242	545.158	-7.927.084
216	Ajustes a Disponibilidades	-19.137.727	5.009.062	-14.128.665
219	Traspasos Interdependencias		-95.070.461	-95.070.461

20 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2017. Los factores de actualización de las cifras de los años 2015 y 2016 son 1,0893 y 1,0496 respectivamente.

21 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.

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

23 Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2017				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
Programa Más Capaz	56.904.513	59.169.315	59.168.955	
Programa de Capacitación en Oficios	16.660.641	16.660.641	16.363.343	
Subsidio al Empleo, Ley N° 20.338	76.019.487	67.421.106	66.327.316	
Subsidio Empleo a la Mujer, Ley	76.965.827	72.367.734	72.316.860	

f) Transferencias²⁴

Descripción	Presupuesto Inicial 2017 ²⁵ (M\$)	Presupuesto Final 2017 ²⁶ (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia ²⁷	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real	237.408.913	229.912.028	228.003.063	1.908.965	
Otros					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real	3.221.142	2.413.483	2.413.483	0	
Otros ²⁸					
TOTAL TRANSFERENCIAS	240.656.002	232.351.458	230.429.093	1.922.365	

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

25 Corresponde al aprobado en el Congreso.

26 Corresponde al vigente al 31.12.2016

27 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

28 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

g) Inversiones²⁹

Cuadro 8							
Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2017							
Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado ³⁰	Ejecución Acumulada al año 2017 ³¹	% Avance al Año 2016	Presupuesto Final Año 2017 ³²	Ejecución Año 2017 ³³	Saldo por Ejecutar	Notas
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(7) = (4) - (5)	

No aplica al Servicio

²⁹ Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en el subtítulo 31 del presupuesto.

³⁰ Corresponde al valor actualizado de la recomendación del Ministerio de Desarrollo Social (último RS) o al valor contratado.

³¹ Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2017.

³² Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2017

³³ Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2017.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014 -2017

Logro de Indicadores Formulario H 2017

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

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de Medida	Valores Efectivo				Meta 2017	Porcentaje de Logro ¹ 2017
				2014	2015	2016	2017		
Servicios de Empleo - Programa de Intermediación Laboral OMIL	Porcentaje de personas colocadas en el mercado del trabajo a través del Programa de Fortalecimiento OMIL, respecto del total de la población desocupada	(N° de personas colocadas en el mercado del trabajo en el año t/N° total de personas desocupadas en el año t)*100	%	14.9	15.3	19.4	17.7	13.6	100,0%
				(76682.0 /513370.0)*	(79877.0 /521170.0)*	(105499.0 /545160.0)*	(102276.0 /578872.0)*	(80000.0 /586780.0)*	
				100	100	100	100	100	
				H:	H:	H:	H:	H:	
				15.6	15.8	20.8	18.5	14.5	
				(44434.0 /284200.0)*	(47910.0 /303520.0)*	(63161.0 /303230.0)*	(59784.0 /323208.0)*	(47635.0 /329610.0)*	
100	100	100	100	100					
				M:	M:	M:	M:	M:	
				14.1	14.7	17.5	16.6	12.6	
				(32248.0 /229170.0)*	(31967.0 /217650.0)*	(42338.0 /241930.0)*	(42492.0 /255664.0)*	(32365.0 /257170.0)*	
		Hombres:		100	100	100	100	100	
		Mujeres							
	Enfoque de Género: Si								
Formación en Oficios - Programa de Capacitación en Oficios	Porcentaje de personas cotizando en el Sistema Previsional en el año t, luego de 6 meses de haber aprobado un curso del programa Capacitación en Oficios (Línea	(N° de personas cotizando en el Sistema Previsional en el año t, luego de 6 meses de haber aprobado un curso del programa Capacitación en Oficios (Línea	%	48.0	47.2	39.7	0.0	30.9	0,0%
				(2459.0 /5121.0)*10	(1743.0 /3689.0)*10	(1985.0 /5003.0)*10	(0.0 /0.0)*100	(1546.0 /5000.0)*10	
				0	0	0	0	0	
				H:	H:	H:	H:	H:	
				54.9	55.9	46.0	0.0	35.7	
				(1079.0 /1965.0)*10	(838.0 /1500.0)*10	(1151.0 /2500.0)*10	(0.0 /0.0)*100	(959.0 /2684.0)*10	
0	0	0	0.0	0					
				M:	M:	M:	M:		
				43.7	41.3	33.3	(0.0 /0.0)*100	25.3	
				(1380.0 /905.0)	(905.0 /905.0)	(834.0 /834.0)	(0.0 /0.0)*100	(587.0 /587.0)	

	del programa Capacitación en Oficios al 31 de diciembre del año t-1, en relación al total de personas que aprobaron el curso. Enfoque de Género: Si	Especial de Jóvenes) al 31 de diciembre del año t-1/N° total de personas que aprobaron los cursos en el mismo programa al 31 de diciembre del año t-1)*100 Hombres: Mujeres		/3156.0)*10 0	/2189.0)*10 0	/2503.0)*10 0		/2316.0)*10 0	
Servicios de Empleo - Programa de Intermediación Laboral OMIL	Porcentaje de personas colocadas en el mercado de trabajo, a través del Programa Fortalecimiento OMIL, en el año t-1, con al menos 2 cotizaciones en el Sistema Previsional al sexto mes a partir de la fecha de colocación/T otal de personas colocadas en el mercado de trabajo, en relación al total de colocados Enfoque de Género: Si	(Porcentaje de personas colocadas en el mercado de trabajo, a través del Programa Fortalecimiento OMIL, en el año t-1, con al menos 2 cotizaciones en el Sistema Previsional al sexto mes a partir de la fecha de colocación/T otal de personas colocadas en el mercado de trabajo, a través del Programa Fortalecimiento OMIL, en el año t-1)*100 Hombres: Mujeres	%	67.8 (38562.0 /56905.0)*1 00 H: 72.0 (23894.0 /33201.0)*1 00 M: 61.9 (14668.0 /23704.0)*1 00	66.9 (48729.0 /72846.0)*1 00 H: 71.8 (30466.0 /42429.0)*1 00 M: 60.0 (18263.0 /30417.0)*1 00	67.4 (53825.0 /79877.0)*1 00 H: 71.5 (34242.0 /47910.0)*1 00 M: 61.3 (19583.0 /31967.0)*1 00	0.0 (0.0 /0.0)*100 H: 0.0 (0.0 /0.0)*100 M: 0.0 (0.0 /0.0)*100	51.6 (36105.0 /70000.0)*1 00 H: 55.8 (23278.0 /41680.0)*1 00 M: 45.3 (12827.0 /28320.0)*1 00	0,0%
Formación en Oficios -	Porcentaje de jóvenes y mujeres	(Número de jóvenes y mujeres	%	0 (1172 /450000)*10	11 (47628 /450000)*10	25 (113787 /450000)*1	41 (185438 /450000)*10	41 (185833 /450000)*10	100,0%

Programa Más Capaz	que son capacitadas a través del Programa Más Capaz al año t, con respecto al total de personas que conforman la población objetivo de la Meta Presidencial. Enfoque de Género: Si	capacitadas a través del Programa Más Capaz al año t, con respecto al total de personas que conforman la población objetivo de la Meta Presidencial) *100 Hombres: Mujeres		0 H: 0 (161 /60000)*100 M: 0 (1011 /390000)*100 0	0 H: 17 (10427 /60000)*100 M: 10 (37201 /390000)*100 0	00 H: 33 (19804 /60000)*100 M: 0 (93983 /390000)*100 00	0 H: 58 (34569 /60000)*100 M: 39 (150869 /390000)*100 0	0 H: 85 (51229 /60000)*100 M: 47 (182771 /390000)*100 0	
	Porcentaje de personas capacitadas del Programa Capacitación en Oficios (Registro Especial) durante el año t, respecto del total de personas beneficiarias de cursos de capacitación de Programa Capacitación en Oficios que finalizan en el año t) *100 Enfoque de Género: Si	(Número de personas capacitadas de Programa Capacitación en Oficios durante el año t, Número de personas beneficiarias de cursos de capacitación de Programa Capacitación en Oficios que finalizan en el año t) *100 Hombres: Mujeres	%	65.9 (6899.0 /10471.0)*100 H: 64.3 (3393.0 /5277.0)*100 M: 66.9 (3506.0 /5244.0)*100 0	73.0 (7546.0 /10344.0)*100 H: 69.0 (3277.0 /4752.0)*100 M: 76.3 (4269.0 /5592.0)*100 0	71.1 (4890.0 /6879.0)*100 H: 68.1 (2469.0 /3626.0)*100 M: 74.4 (2421.0 /3253.0)*100 0	75.6 (8372.0 /11073.0)*100 H: 74.0 (3469.0 /4686.0)*100 M: 76.8 (4903.0 /6387.0)*100 0	71.0 (6524.0 /9188.0)*100 H: 68.3 (3348.0 /4899.0)*100 M: 74.0 (3175.0 /4290.0)*100 0	100,0%
	Porcentaje de personas capacitadas del Programa	(Número de personas capacitadas de Programa Transferencias al Sector	%	91.0 (6164.0 /6776.0)*100 H:	90.2 (7495.0 /8312.0)*100 H:	89.7 (2366.0 /2638.0)*100 H:	92.9 (7413.0 /7981.0)*100 H:	93.0 (10304.0 /11080.0)*100 H:	99,9%

	Transferencias al Sector Público durante el año t, respecto del total de personas beneficiarias de cursos de capacitación de Programa Transferencias al Sector Público que finalizan en el año t	Público durante el año t/Número de personas beneficiarias de cursos de capacitación de Programa Transferencias al Sector Público que finalizan en el año t)*100		90.1 (4339.0 /4815.0)*100	90.8 (5728.0 /6308.0)*100	87.8 (1636.0 /1864.0)*100	92.4 (5377.0 /5821.0)*100	94.9 (9193.0 /9689.0)*100	
	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres		0 M: 93.1 (1825.0 /1961.0)*100 0	0 M: 88.2 (1767.0 /2004.0)*100 0	0 M: 94.3 (730.0 /774.0)*100	0 M: 94.3 (2036.0 /2160.0)*100 0	0 M: 79.9 (1111.0 /1391.0)*100 0	
Servicios de Empleo - Subsidio al Empleo, Ley 20.338	Porcentaje de jóvenes que son beneficiarios del Subsidio al Empleo de la Ley N°20.338 en el año t, en relación al total de jóvenes que conforman la población potencial	(N° de jóvenes que son beneficiarios del Subsidio al Empleo en el año t/N° total de jóvenes que conforman la población potencial en el año t)*100	%	20.8 (258199.0 /1243422.0)*100 H: 20.1 (119798.0 /595856.0)*100 100 M: 21.4 (138401.0 /647566.0)*100 100	38.1 (302661.0 /794676.0)*100 H: 39.4 (142440.0 /361107.0)*100 100 M: 37.0 (160221.0 /433569.0)*100 100	0.0 H: 0.0 M: 0.0	37.4 (333887.0 /892006.0)*100 H: 38.6 (154578.0 /399998.0)*100 100 M: 36.4 (179309.0 /492008.0)*100 100	44.0 (340000.0 /773601.0)*100 H: 45.8 (160016.0 /349125.0)*100 100 M: 42.4 (179984.0 /424476.0)*100 100	85,0%
Servicios de Empleo - Subsidio Empleo a la Mujer, Ley 20.595	Porcentaje de mujeres que son beneficiarias del Subsidio al Empleo de la Mujer, Art. 21 de la Ley	(N° de mujeres que son beneficiarias del Subsidio al Empleo de la Mujer de la Ley N°20.595 en el año t/N°	%	14.6 (210808.0 /1441184.0)*100	18.8 (281889.0 /1502731.0)*100	0.0	24.2 (383298.0 /1585603.0)*100	22.7 (350000.0 /1540405.0)*100	100,0%

	N°20.595, en relación al total de las mujeres que conforman la población potencial	total de mujeres que conforman la población potencial en el año t)*100							
	Enfoque de Género: No								

Resultado Global Año 2017	73,1
----------------------------------	-------------

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2014 - 2017

Compromisos **Cumplidos**

Gestión
Establecer un sistema de certificación de competencias para los técnicos que se preparen para trabajar en la industria minera, a través de una iniciativa conjunta entre las empresas, las entidades de formación y el Estado
Fortalecer el trabajo del sistema de Intermediación Laboral para personas en situación de discapacidad y sus programas municipales de fomento productivo.
Incorporar a 50 mil mujeres y 25 mil jóvenes al programa Más Capaz durante este año. Más Capaz durante este año. Capacitar a 300 mil mujeres y 150 mil jóvenes a 2018. (plazo público comprometido: 2015: 50 mil mujeres y 25 mil jóvenes / 2018: 300 mil mujeres y 150 mil jóvenes)
Crear un nuevo sistema de intermediación y capacitación laboral que integre servicios de información y orientación, diagnóstico de empleabilidad, apresto laboral, certificación de competencias laborales y capacitación.

Compromisos **En Proceso**

Gestión
Separaremos las funciones de fiscalización, de administración y de los recursos asignados a la capacitación laboral. - Incorporaremos a los actores sociales en la formulación y evaluación de las políticas de formación, fortaleciendo el sistema de acreditación de los centros que optan a recursos públicos para proveer servicios de capacitación. - Adicionalmente, eliminaremos los programas que no muestran impacto en materia de empleabilidad, remuneraciones y tienen problemas de focalización, y reorientaremos sus recursos hacia trabajadores con mayores dificultades de inserción laboral.
Implementar un importante proceso de modernización y fortalecimiento del SENCE.

Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2014-2017)

Cuadro 9 Programas e Instituciones Evaluadas (2014-2017)					
Evaluación	Programa/Institución	Año	Estado	Monto	Evaluación Dipres (SI/NO)
Evaluación de Programas Gubernamentales	Más Capaz. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	2015	Publicada	\$20.000.000	Si
Evaluación de Programas Gubernamentales	Bono al Trabajo de la Mujer. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	2016	Publicada	\$20.200.000	Si
Evaluación de Programas Gubernamentales	Capacitación en Oficios. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	2017	Publicada	\$20.800.000	Si
Evaluación de implementación programa piloto + Capaz año 2014	Más Capaz	Iniciado año 2014 y finalizado año 2015	Finalizada	\$31.000.000	NO
Evaluación de diseño e implementación piloto + Capaz línea discapacidad año 2014	Más Capaz	Iniciado y finalizado año 2015	Finalizado	\$28.964.000	NO
Evaluación de implementación programa + Capaz año 2015	Más Capaz	Iniciado año 2015 y finalizado año 2016	Finalizado	\$46.244.353	NO
Evaluación de Implementación y resultados programa Capacitación en Oficios año 2015	Capacitación en Oficios	Iniciado y finalizado año 2016	Finalizado	\$38.516.500	NO
Evaluación de implementación programa + Capaz	Más Capaz	Iniciado y finalizado año 2016	Finalizado	\$38.200.000	NO

Cuadro 9
Programas e Instituciones Evaluadas (2014-2017)

Evaluación	Programa/Institución	Año	Estado	Monto	Evaluación Dipres (SI/NO)
línea discapacidad año 2015					
Evaluación de implementación programa + Capaz línea emprendedora año 2015	Más Capaz	Iniciado y finalizado año 2016	Finalizado	\$28.900.000	NO
Evaluación Implementación de Programas Subsidio al Empleo Joven y Bono al Trabajo de la Mujer año 2016	Subsidio al Empleo Joven y Bono al Trabajo de la Mujer	Iniciado y finalizado año 2017	Finalizado	\$25.000.000	NO
Evaluación de implementación programa +Capaz línea regular año 2016	Más Capaz	Iniciado año 2017	En desarrollo, finalizará en febrero 2018	\$76.320.594	NO
Evaluación de Implementación programa Becas Laborales año 2016	Becas Laborales	Iniciado año 2017	En desarrollo, finalizará en febrero 2018	\$29.795.000	NO
Consultoría de evaluación de satisfacción y entrega estandarizada de servicios	FOMIL	Iniciado año 2017 y finalizado año 2018	Finalizado	\$17.000.000	NO

Anexo 6B: Informe Preliminar³⁴ de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas³⁵ (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2017)

Programa / Institución: Bono al Trabajo de la Mujer / SENCE

Año Evaluación: 2016

Fecha del Informe: En evaluación.

Nota: El informe que corresponde al anexo 6B, no se encuentra disponible en tanto el proceso de evaluación del Programa aún se encuentra en ejecución por parte de la Dipres.

34 Se denomina preliminar porque el informe no incorpora la revisión ni calificación de los compromisos por DIPRES.

35 Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige DIPRES.

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2017

INFORME DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2017

IDENTIFICACIÓN

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

FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de	Prioridad	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
			Etapas de Desarrollo o Estados			
			I			
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O	Alta	100%	98.50%
Porcentaje Total de Cumplimiento :						98.50%

SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional Eficiencia Energética	Modificar	1	El servicio compromete los inmuebles que dispongan de las boletas de electricidad y/o gas natural, asociadas a medidores que consideren consumos de cargo del Servicio. la información se conocerá a más tardar en abril 2017, de acuerdo al decreto N°290 que aprueba el Programa Marco PMG 2017.

DETALLE EVALUACIÓN SISTEMA DE MONITOREO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

RESUMEN RESULTADOS POR OBJETIVO DE GESTIÓN

N°	Objetivos de Gestión	Compromiso		Resultado Evaluación		N° Indicadores Descuento por error
		Ponderación	N° Indicadores / Mecanismos Comprometidos	Ponderación	N° Indicadores Cumplidos	
1	Cumplir Meta de Indicadores de Productos Estratégicos	40%	5	38.50%	4	0
2	Medir e informar correctamente los Indicadores Transversales	30%	10	30.00%	10	No aplica
3	Cumplir Meta de Indicadores Transversales	20%	1	20.00%	1	No aplica
4	Publicar Mecanismos de Incentivo	10%	4	10.00%	No aplica	No aplica
	Total	100%	20	98.50%	15	0

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

N°	Indicador	Meta 2017	Efectivo 2017 (resultado evaluación final)	% Cumplimiento meta(resultado evaluación final)	Descuento por error	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida (resultado evaluación final)
1	Porcentaje de personas colocadas en el mercado del trabajo a través del Programa de Fortalecimiento OMIL, respecto del total de la población desocupada	13,6	17,7	130,15	No	5,00	5,00
2	Porcentaje de jóvenes que son beneficiarios del Subsidio al Empleo de la Ley N°20.338 en el año t, en relación al total de jóvenes que conforman la población potencial	44,0	37,4	85,00	No	10,00	8,50
3	Porcentaje de personas capacitadas del Programa Capacitación en Oficios (Registro Especial) durante el año t, respecto del total de personas beneficiarias de cursos de capacitación del Programa que finalizan en el año t	71,0	75,6	106,48	No	5,00	5,00
4	Porcentaje de mujeres que son beneficiarias del Subsidio al Empleo de la Mujer, Art. 21 de la Ley N°20.595, en relación al total de las mujeres que conforman la población potencial	22,7	24,2	106,61	No	15,00	15,00
5	Porcentaje de personas capacitadas del Programa Transferencias al Sector Público durante el año t, respecto del total de personas beneficiarias de cursos de capacitación del Programa Transferencias al Sector Público que finalizan en el año t	93,0	92,9	99,89	No	5,00	5,00
	Total:					40.00	38.50

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

N°	Indicador	Efectivo 2017 (resultado evaluación final)	Cumplimiento Medir e Informar correctamente
1	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.	56	Si
2	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, al año t.	42	Si
3	Porcentaje de iniciativas de descentralización y desconcentración implementadas en el año t	100	Si
4	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	1,41	Si
5	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	100,00	Si
6	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	1,49	Si
7	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año t-1.	80,56	Si
8	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	80	Si
9	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	77	Si
10	Índice de eficiencia energética.	116,38	Si

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

N°	Indicador	Meta 2017	Efectivo 2017 (resultado evaluación final)	% Cumplimiento meta (resultado evaluación final)	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida (resultado evaluación final)
1	Porcentaje de iniciativas de descentralización y desconcentración implementadas en el año t	100	100	100,00	20,00	20,0
	Total:				20.00	20.00

Estado Apicativo Web Cumplimiento [PMG/MEI]:	ENVIADO A COMITÉ PMG
Fecha de emisión:	15-02-2018 17:41

Incentivo	Dotación afecta al Incentivo	Monto total a pagar año 2018 (M\$) *	Promedio de pago anual por personas (M\$)	% del monto total respecto del Subt.21
PMG	672	717.341	1.067	4.59%

* Presupuesto estimado

* Incluye personal en calidad de suplencia

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2014-2017

Cuadro 11 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2017				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ³⁶	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ³⁷	Incremento por Desempeño Colectivo ³⁸
N°1 Departamento Jurídico	15	6	98%	8%
N°2 Departamento de Administración y Finanzas	67	5	96%	8%
N°3 Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas	23	4	96%	8%
N°4 Departamento de Capacitación a Personas	30	6	91%	8%
N°5 Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado	26	4	100%	8%
N°6 Unidad de Desarrollo Estratégico	15	3	100%	8%
N°7 Unidad de Auditoría Interna	8	3	100%	8%
N°8 Unidad de Comunicaciones	6	3	100%	8%
N°9 Unidad de Tecnologías de la Información	21	3	100%	8%
N°10 Unidad de Subdirección de Coordinación	6	3	100%	8%
N°11 Dirección Regional de Arica y Parinacota	12	5	98%	8%
N°12 Dirección Regional de Tarapacá	13	5	100%	8%
N°13 Dirección Regional de Antofagasta	18	5	100%	8%
N°14 Dirección Regional Atacama	11	5	100%	8%
N°15 Dirección Regional Coquimbo	18	5	100%	8%

36 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2017.

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

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

N°16 Dirección Regional de Valparaíso	28	5	99%	8%
N°17 Dirección Regional Metropolitana	55	5	100%	8%
N°18 Dirección Regional del Libertador Bernardo O'Higgins	26	5	100%	8%
N°19 Dirección Regional de Maule	25	5	100%	8%
N°20 Dirección Regional del Bío-Bío	34	5	100%	8%
N°21 Dirección Regional de La Araucanía	22	5	100%	8%
N°22 Dirección Regional de Los Lagos	23	5	100%	8%
N°23 Dirección Regional de Aysén	14	5	100%	8%
N°24 Dirección Regional de Magallanes	12	5	100%	8%
N°25 Dirección Regional de Los Ríos	16	5	100%	8%

Incentivo	Dotación afecta al Incentivo	Monto total a pagar año 2018 (M\$) *	Promedio de pago anual por personas (M\$)	% del monto total respecto del Subt.21
Convenio de Desempeño Colectivo	663	673.688	1.016	4.31%

* Presupuesto estimado

* Incluye personal en calidad de suplencia

Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2016

Cuadro 11				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2016				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ³⁵	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ³⁶	Incremento por Desempeño Colectivo ³⁷
Nº1 Departamento Jurídico	15	4	100%	8%
Nº2 Departamento de Administración y Finanzas	66	5	99%	8%
Nº3 Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas	26	4	100%	8%
Nº4 Departamento de Capacitación a Personas	32	4	98%	8%
Nº5 Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado	28	4	100%	8%
Nº6 Unidad de Desarrollo Estratégico	19	4	100%	8%
Nº7 Unidad de Auditoría Interna	9	3	100%	8%
Nº8 Unidad de Comunicaciones	7	3	100%	8%
Nº9 Unidad de Tecnologías de la Información	24	3	100%	8%
Nº10 Unidad de Subdirección de Coordinación	7	3	100%	8%
Nº11 Dirección Regional de Arica y Parinacota	13	6	100%	8%
Nº12 Dirección Regional de Tarapacá	14	6	100%	8%
Nº13 Dirección Regional de Antofagasta	19	6	96%	8%
Nº14 Dirección Regional Atacama	14	5	91%	8%
Nº15 Dirección Regional Coquimbo	18	5	100%	8%
Nº16 Dirección Regional de Valparaíso	30	6	99%	8%
Nº17 Dirección Regional Metropolitana	54	5	100%	8%
Nº18 Dirección Regional del Libertador Bernardo O'Higgins	27	6	100%	8%

N°19 Dirección Regional de Maule	26	5	100%	8%
N°20 Dirección Regional del Bío-Bío	37	6	100%	8%
N°21 Dirección Regional de La Araucanía	23	5	100%	8%
N°22 Dirección Regional de Los Lagos	22	6	100%	8%
N°23 Dirección Regional de Aysén	14	6	100%	8%
N°24 Dirección Regional de Magallanes	12	6	100%	8%
N°25 Dirección Regional de Los Ríos	15	5	100%	8%

Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2015

Cuadro 11				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2015				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ³⁵	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ³⁶	Incremento por Desempeño Colectivo ³⁷
Unidad Subdirección de Coordinación	5	3	100%	8%
Unidad de comunicaciones	7	5	94%	8%
Unidad de Auditoría	7	3	100%	8%
Unidad de Desarrollo Estratégico	19	4	100%	8%
Unidad de Tecnologías de Información	25	4	100%	8%
Departamentos de Capacitación a Personas	25	6	100%	8%
Departamento de Empleo y Capacitación a Empresas	20	4	100%	8%
Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado	34	5	99%	8%
Departamento de Administración y Finanzas	55	5	96%	8%
Departamento Jurídico	12	4	100%	8%

Dirección Regional de Tarapacá	10	5	100%	8%
Dirección Regional de Antofagasta	16	5	100%	8%
Dirección Regional de Atacama	13	5	100%	8%
Dirección Regional de Coquimbo	18	5	100%	8%
Dirección Regional de Valparaíso	26	5	100%	8%
Dirección Regional de O'Higgins	20	5	100%	8%
Dirección Regional del Maule	23	5	100%	8%
Dirección Regional Bio-Bio	33	5	100%	8%
Dirección Regional de la Araucanía	22	5	100%	8%
Dirección Regional de Los Lagos	17	5	100%	8%
Dirección Regional de Aysén	12	5	100%	8%
Dirección Regional de Magallanes	11	5	100%	8%
Dirección Regional Metropolitana	54	5	100%	8%
Dirección Regional de Los Ríos	13	5	100%	8%
Dirección Regional de Arica y Parinacota	12	5	100%	8%

Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2014

Cuadro 11 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2014				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ³⁵	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ³⁶	Incremento por Desempeño Colectivo ³⁷
Equipo N°1 Unidad Subdirección de Coordinación	5	3	100%	8,0%
Equipo N°2 Unidad de Desarrollo Estratégico	19	3	100%	8,0%
Equipo N°3 Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado	44	5	96,4%	8,0%
Equipo N°4 Unidad de comunicaciones	4	3	100%	8,0%
Equipo N°5 Unidad de Tecnologías de la Información	22	3	97,5%	8,0%
Equipo N°6 Departamento Jurídico	12	3	100%	8,0%
Equipo N°7 Departamento de Administración y Finanzas	57	7	96,2%	8,0%
Equipo N°8 Departamento de Empleo y capacitación a Empresas	9	4	90%	8,0%
Equipo N°9 Departamento de Capacitación a Personas	25	3	100%	8,0%
Equipo N°10 Unidad de Auditoría Interna	9	3	100%	8,0%
Equipo N°11 Dirección Regional de Tarapacá	11	7	99,7%	8,0%
Equipo N°12 Dirección Regional de Antofagasta	17	7	100%	8,0%
Equipo N°13	14	7	100%	8,0%

Dirección Regional de Atacama				
Equipo N°14 Dirección Regional de Coquimbo	17	7	99,3	8,0%
Equipo N°15 Dirección Regional de Valparaíso	24	7	99,8%	8,0%
Equipo N°16 Dirección Regional de O'Higgins	27	7	99,5%	8,0%
Equipo N°17 Dirección Regional Maule	24	7	100%	8,0%
Equipo N°18 Dirección Regional Bio Bio	33	7	98,0%	8,0%
Equipo N°19 Dirección Regional de La Araucanía	21	7	99,0%	8,0%
Equipo N°20 Dirección Regional Los Lagos	18	7	100%	8,0%
Equipo N°21 Dirección Regional de Aysén	13	7	99,0%	8,0%
Equipo N°22 Dirección Regional Magallanes				8,0%
Equipo N°23 Dirección Regional Metropolitana	56	7	100%	8,0%
Equipo N°24 Dirección Regional de Los Ríos	13	7	100%	8,0%
Equipo N°25 Dirección Regional de Arica y Parinacota	10	7	100%	8,0%

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2014 - 2017.

- Género

Desde el año 2014, el Servicio incorpora el enfoque de género en su quehacer institucional, tanto en los Programas como en la producción de información. Se han ido diseñando y actualizando indicadores que han permitido en primer lugar visibilizar el tema de género, midiendo coberturas, supervisando que la desagregación por sexo permee a todas las áreas en la que se publican datos de las personas usuarias de los servicios de Sence, midiendo la incorporación laboral de las mujeres post cursos, etc.

En el año 2017 no se cumple la medida N° 4 referida a capacitación de funcionarios(as). Si bien se realizó la capacitación en género para funcionarios(as) del Servicio destacando que se superó el número de participantes indicado en la formulación y a la cobertura efectiva de años anteriores. Sin embargo y a pesar del trabajo realizado no se logró la meta, lo que se explica en el aumento del denominador por la incorporación de funcionarios y funcionarias a la dotación, lo cual se produjo en el último trimestre del año 2017.

A continuación, se detalla el programa de trabajo cumplido en el año 2017:

Medida 1: DISEÑO Y/O ACTUALIZACIÓN DE INDICADORES DE DESEMPEÑO

1.1 Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género.

Medida 2: MEDIR INDICADOR (ES) DISEÑADOS EN 2016

Indicador	Resultado Mujeres	Resultado Hombre	Resultado General
2.1. Porcentaje de inserción laboral de programa + Capaz por sexo en el año t	19.41%	35.78%	22.55%
2.2. Porcentaje de deserción en programa + Capaz por sexo en el año t.	19.96%	27.63%	21.54%

Medida 3: DATOS DESAGREGADOS POR SEXO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN, ESTADÍSTICAS Y/O ESTUDIOS

3.1 Cuenta pública 2017 o BGI incorporarán información desagregada por sexo. Para efectos de la medición de esta medida, se presentó como medio de verificación de cumplimiento el Balance de Gestión Integral.

Medida 5 INDICADORES DE DESEMPEÑO Y ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS QUE MIDAN IBB

Indicador	Resultado Mujeres	Resultado Hombre	Resultado General
5.1 Porcentaje de personas colocadas en el mercado del trabajo, a través del Programa Fortalecimiento OMIL, en el año t-1, con al menos 2 cotizaciones en el Sistema Previsional, al 6° mes a partir de la fecha de colocación, en relación al total de colocados	56.6%	70.24%	64.77%
5.2 Porcentaje de personas cotizando en el sistema previsional, con al menos 2 cotizaciones, al 6° mes luego de haber aprobado un curso de Capacitación en Oficios	29.19%	48.90%	39.57%
5.3 Deserción en programa Capacitación en Oficios desagregado por sexo en el año t.	13.4%	16.3%	14.4%

- **Descentralización / Desconcentración**

La iniciativa del año 2017 correspondió a “**Desconcentración Del Proceso De Comunicaciones Y Difusión**”, la que responde a la necesidad del Servicio de entregar a las direcciones regionales mayor autonomía en materias de difusión bajo los lineamientos entregados por el nivel central.

Definido el proceso de desconcentración, la Unidad de comunicaciones nivel central proporcionó a las direcciones regionales los lineamientos comunicacionales a través del Plan de Comunicaciones, identificando en este documento el marco general de objetivos estratégicos transversales, segmentación de público objetivo de usuarios SENCE, ideas fuerza de las campañas comunicacionales, entre otros. Con estos lineamientos técnicos, se solicitó a las direcciones regionales realizar el Plan Regional de Comunicaciones, en el que se solicitó indicar actividades a comprometer con los costos asociados y si requerían desconcentración de presupuesto.

Realizado este ejercicio, las regiones de Valparaíso, Metropolitana y O’Higgins señalaron no requerir desconcentración presupuestaria. Conforme a ello, se asignó presupuesto a las 12 direcciones regionales que lo solicitaron, lo que fue formalizado a través del Departamento de Administración y Finanzas, las que cumplieron exitosamente la ejecución del presupuesto asignado y el gasto fue realizado de acuerdo con los lineamientos proporcionados al inicio del año.

Con todo lo anterior, se concluye que se cumplió con el objetivo de la **Desconcentración Del Proceso De Comunicación** y difusión de programas SENCE, se constata que este proceso fortaleció la presencia de SENCE y sus autoridades en los medios de comunicaciones regionales y locales, además de contribuir a una difusión efectiva y pertinente.

Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2017.

N	Nombre	Tipo
1	Aprendices (Ex Formación en el Puesto de Trabajo)	Programa
2	Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS)	Programa
3	Becas Laborales (Ex Becas Franquicia Tributaria)	Programa
4	Bono Empresa y Negocio	Programa
5	Capacitación en Oficios	Programa
6	Certificación de Competencias Laborales	Programa
7	Fortalecimiento Oficinas Municipales de Información Laboral (FOMIL)	Programa
8	Impulsa Personas (Ex Franquicia Tributaria de Capacitación)	Programa
9	Más Capaz	Programa
10	Subsidio al Empleo Joven (SEJ)	Programa
11	Transferencias al Sector Público	Programa

Nota: Oferta Programática identificada en el Banco Integrado de Programas Sociales (BIPS) del Ministerio de Desarrollo Social y ejecutada el año 2017.

Anexo 11a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2014-2017

El Servicio no presentó Proyectos de Ley durante el período.

Anexo 11b: Leyes Promulgadas durante 2014- 2017

El Servicio no tiene Leyes promulgadas durante el período.

Anexo 12: Premios o Reconocimientos Institucionales 2014 – 2017

Año 2017: Sello Inclusivo por “Accesibilidad Web” para personas con discapacidad.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence, fue galardonado en la categoría “Accesibilidad web”, durante la entrega anual de reconocimientos a organizaciones públicas y privadas que realiza el Sello Inclusivo Chile a través del Servicio Nacional de la Discapacidad SENADIS, destacando Sence con el mayor puntaje de selección.

Año 2016: Premio Internacional por Políticas de Capacitación e Inclusión de Personas en Situación de Discapacidad.

Sence recibió el premio internacional en la categoría “políticas innovadoras” en cuanto a capacitación e inclusión de personas en situación de discapacidad que lo otorga la Fundación Essl, a través de su Proyecto Zero. Fundación Essl es una ONG asociada al Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas y miembro del European Foundation Centre. Cuenta con una red de más de 3.000 expertos en discapacidad en más de 150 países que buscan identificar políticas y prácticas innovadoras y efectivas que mejoren la vida de las personas con discapacidad.

La distinción, se realizó en el marco de la Conferencia Anual del Proyecto Zero, cuyos principales focos e iniciativas están centrados en los derechos de las personas con discapacidad y que cada año reconoce a los países con políticas y prácticas más innovadoras, las cuales tienen la posibilidad de ser replicadas en todo el mundo.

Junto a otras 11 iniciativas de política pública, Chile se convierte en un referente internacional respecto a políticas de capacitación y formación inclusiva para personas en situación de discapacidad.

Lo anterior es uno de los principales ejes del Programa +Capaz, el cual apoya con capacitación técnica e intermediación laboral el acceso y permanencia en el mercado laboral de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad que se encuentren en situación de vulnerabilidad social. El desafío de esta herramienta es favorecer su empleabilidad a través de los modelos de intervención inclusivo y especializado, ambos diseñados para entregar capacitación cuyo acceso sea universal y que a la fecha ya ha registrado más de 5 mil beneficiarios/as en el país. Se espera incorporar este año 2017, 5.500 personas más, sólo en la línea discapacidad.

Año 2015: Reconocimiento y Certificación por implementación exitosa de las diferentes etapas del Programa Trabajar con Calidad de Vida de SENDA.

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

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

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

Año 2014: Sin antecedentes.