
**BALANCE
DE GESTIÓN INTEGRAL
AÑO 2007**

**SERVICIO NACIONAL DE
CAPACITACIÓN Y EMPLEO**

SANTIAGO DE CHILE

Índice

1. Presentación	02
2. Resultados de la Gestión 2007	04
3. Desafíos 2008	29
4. Anexos	32
▪ Anexo 1: Identificación de la Institución.....	33
▪ Anexo 2: Recursos Humanos.....	38
▪ Anexo 3: Recursos Financieros.....	43
▪ Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2007.....	51
▪ Anexo 5: Programación Gubernamental	58
▪ Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas.....	60
▪ Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2007.....	66
• Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.....	67
• Anexo 9: Proyectos de Ley.....	68

Índice de Cuadros

Cuadro 1: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos.....	41
Cuadro 2: Recursos Presupuestarios 2007.....	43
Cuadro 3: Ingresos y Gastos años 2006 – 2007, Ley de Presupuestos 2008.....	45
Cuadro 4: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2007.....	47
Cuadro 5: Indicadores de Gestión Financiera.....	49
Cuadro 6: Transferencias Corrientes.....	50
Cuadro 8: Cumplimiento de Indicadores de Desempeño año 2007.....	51
Cuadro 9: Otros Indicadores de Desempeño año 2007.....	57
Cuadro 10: Cumplimiento Programación Gubernamental año 2007.....	58
Cuadro 11: Cumplimiento Compromisos de Programas/Instituciones Evaluadas.....	60
Cuadro 12: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2007.....	67

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2007 por tipo de Contrato (mujeres y hombres)	38
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2007 por Estamento (mujeres y hombres)	39
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2007 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)	40

1. Presentación

FERNANDO ROULIEZ FLECK
DIRECTOR NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO
SENCE



El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, es un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que estará sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El servicio tiene una presencia nacional, encontrándose su Dirección Nacional en la Capital del País y Direcciones Regionales en cada una de las 15 regiones.

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

Bajo esta premisa durante 2007, el Sence obtuvo los siguientes resultados:

- ✓ Aumento de 8.374 a 13.598, los beneficiarios del Programa Mejor Trabajo.
- ✓ Generación de 20.855 puestos de trabajo a través de la Bonificación a la Contratación de Mano de Obra. (Proempleo Regular)
- ✓ Colocación laboral de 48.324 personas a través de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL).
- ✓ Duplicación en el tiempo de duración de los contratos laborales de aprendices, de 3 a 6 meses.
- ✓ Capacitación de 1.051.284 trabajadores a través de la Franquicia Tributaria.
- ✓ Entrega de 9.500 becas de capacitación para mujeres jefas de hogar, en coordinación con el Sernam.
- ✓ Entrega de 36.230 Becas Mype para microempresarios y emprendedores.
- ✓ Atención de 12.500 personas del sistema Chile Solidario, con programas de apoyo a la inserción laboral.
- ✓ Levantamiento de 244 perfiles ocupacionales y 707 unidades de competencias laborales en los sectores Acuícola Pesquero, Agrícola, Gas y Electricidad, Logística, Metalmecánico, Minería y Turismo. Asimismo.
- ✓ Certificación de competencias de más de 18 mil personas.

Además se logró devengar un 82% del total del presupuesto al 31 de diciembre del año 2007, resultado considerado muy bueno, dado que se realizaron gestiones a nivel nacional para aumentar la ejecución presupuestaria.

Los desafíos para 2008

Este año, las mujeres jefas de hogar, los jóvenes y los emprendedores continuarán siendo los ejes de las políticas públicas de este Servicio. Para ello dispondrá programas que orienten y faciliten su colocación laboral. La idea es establecer un vínculo entre las empresas que deseen contratar y las personas que buscan empleo, a través de agentes intermediadores. Organizaciones empresariales, gremiales, de trabajadores, Fuerzas Armadas, instituciones públicas y todos los actores del Sistema Nacional de Capacitación aunarán esfuerzos con Sence para mejorar el acceso al perfeccionamiento y a mejores fuentes laborales.

Un hito que tendrá un fuerte impacto entre aquellos trabajadores que tienen experiencia en un determinado oficio, pero no cuentan con un título que acredite sus conocimientos, se logrará en los próximos días cuando la ley que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, sea una realidad. Aquellos trabajadores que aprendieron, lo que tan bien saben hacer sin pasar por una universidad, podrán demostrar su expertiz con un título que validará el conocimiento de toda una vida.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo apoyará también a aquellos chilenos y chilenas que, por diversas razones, no pueden encontrar trabajo. Los jóvenes serán una de las prioridades. El Programa Jóvenes hacia el Bicentenario ofrecerá capacitación en oficios para miles de ellos que no cuentan con una oportunidad para alcanzar sus metas a través de un trabajo decente y bien remunerado. El sector privado, no quedará ajeno a esta iniciativa, tendiendo una red de empleadores con compromisos reales de incorporar a estos jóvenes al mercado laboral.

El Sence aportará, además, mil 500 millones de pesos a las Instituciones Armadas para capacitar a más de 16 mil jóvenes que cumplirán con su servicio militar durante el presente año. Otros 1.550 muchachos infractores de ley o que cumplen medidas alternativas de reclusión, podrán adquirir un oficio que les permita reinsertarse de mejor forma en el mundo laboral.

De esta manera, Sence profundizará sus instrumentos para acompañar la trayectoria laboral de las personas, transformándose en un organismo público más cercano a la gente.



FERNANDO ROULIEZ FLECK
DIRECTOR NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO
SENCE

2. Resultados de la Gestión 2007

Se entrega a continuación un resumen de la cobertura de los programas de Capacitación de SENCE y un resumen en cuanto a la ejecución presupuestaria por cada línea programática.

Coberturas

Programa	Presupuesto Final (Miles de \$) 2007	Presupuesto ejecutado 2007	Benef. 2006	Benef. 2007	Meta 2007	% de avance	Razones de la Diferencia
Programa Nacional de Becas (Becas 003)	14,837,500	14,837,500	11.477	10,465	10,536	99%	Cumplido
Programa de Formación en Oficios para Jóvenes	1,613,447	902,343	1.479	1,168	1,203	97%	La diferencia por ejecutar está comprometida para el ejercicio del año 2008. Esto ocurre por lo extenso de los cursos los que no se alcanzan a ejecutar en el año calendario.
Programa de Transferencia al Sector Público	766,257	765,127	12.617	11,275	11,275	100%	Cumplido, de acuerdo a lo programado.
Programa Más Trabajo	428,538	428,538	0	1,805	1,907	95%	Ejecutado de acuerdo a lo programado.
Programa de Bonificación a la Contratación Tradicional (1)	2,868,753	1,264,891	27.674	20,855	20,800	100%	La diferencia por ejecutar está comprometida para el ejercicio 2008. Esto ocurre porque muchos de los contratos excedieron el año calendario.
Programa de Bonificación a la Contratación Chile Solidario (1)	603,811	357,906	2.021	1,210	4,000	30%	La ejecución de este programa queda abierto para el año 2008; mientras inicia la nueva versión.
Programa Planes de Aprendices	3,648,599	2,535,354	641	3,099	4,100	76%	Del saldo por ejecutar, un monto ascendente a M\$546.087, quedo comprometido en el servicio, monto que será solicitado en la distribución del saldo inicial de caja 2008. Existe un aumento considerable con respecto a la ejecución del ejercicio 2006, pasando de un 7% a un 69% en el año 2007. Los cursos y/o bonificaciones que pertenecen a esta asignación tienen una duración mínima de 6 meses y un máximo de 12 meses, lo que provoca ineludiblemente que los beneficios se traspasen de un año a otro cuando la asignación de los mismos se produce a partir del segundo semestre.
Programa de Subsidio a la Contratación para jóvenes en Riesgo Social del Sistema Chile Solidario (1)	1,490,400	0	19	169	1,500	11%	Este programa debe ejecutarse anualmente y es por esta razón que sólo hasta el mes de agosto del año 2007 tuvo ejecución, ya que había iniciado en agosto del año 2006. Con el objeto de normalizar su ejecución

Programa	Presupuesto Final (Miles de \$) 2007	Presupuesto ejecutado 2007	Benef. 2006	Benef. 2007	Meta 2007	% de avance	Razones de la Diferencia
							dentro del año calendario, el programa fue aplazado a diciembre del año 2007.
Reconversión laboral para personas mayores de 40 años	1,548,532	644,671	0	1,420	2,800	51%	Del saldo por ejecutar, un monto ascendente a M\$116.981, quedo comprometido en el Servicio, monto que será solicitado en la distribución del Saldo inicial de caja 2008.
Capacitación Mejor Trabajo	1,102,275	948,341	0	2.981	969	351%	Diferencia comprometida para el ejercicio del año 2008. Esto ocurrió porque el proceso para la licitación de los cursos inicio en el segundo semestre del año, alcanzando a iniciar todos los cursos pero no a finalizar en el año calendario.
Foncap Microempresas	1.103.838	1.103.838	71.647	2,533	9,772	26%	Presupuesto, ejecución cumplida.
Franquicia Tributaria			940.648	1,051,284	975,000	108%	No aplica.
Chile Califica	4,804,666	3,780,914	15.027	13,635	14,095	97%	En base a la estructura de este programa, existen cursos que tienen un período de duración entre tres a seis meses, por lo que no todos lograron terminar dentro del ejercicio 2007.

- (1) Los recursos de estos programas son transferidos desde la Subsecretaria del Trabajo, mediante la suscripción de convenios, por tanto no son parte del presupuesto del Servicio.

2.1. Medidas Presidenciales

2.1.1. Medida N° 1: Programa de Aprendices.

Este programa tiene un Población Objetivo de jóvenes entre 16 y 25 años con enseñanza media cumplida. Se pretende apoyar la contratación en calidad de aprendices a jóvenes menores de 25 años, con capacitación práctica y teórica, basada en competencias y mejorando su empleabilidad.

El empleador asume la capacitación del aprendiz asignando también un maestro guía y recibe una subvención mensual de un 50% de un ingreso mínimo mensual por un año y hasta 10 UTM para capacitación individual. Cada empresa asume la responsabilidad de asignar un maestro guía a cada joven contratado por el programa, durante el tiempo de duración del subsidio a la contratación.

Sus resultados a nivel regional fueron los siguientes

Reg	Meta	Resultado al 31/12/07	% de avance
1	120	174	145%
2	120	129	108%
3	180	132	73%
4	360	130	36%
5	600	269	45%
6	180	242	134%
7	500	272	54%
8	550	565	103%
9	160	109	68%
10	260	265	102%
11	50	57	114%
12	220	64	29%
13	800	691	86%
	4.100	3.099	76%

A nivel de cobertura se logró un 76% y en materia de ejecución presupuestaria 54%. Este último resultado es bajo dado a que una vez que ingresa el joven aprendiz al programa, se va pagando la bonificación al empresario mes a mes, por tanto si un joven ingresa en septiembre a la empresa y lo contratan por 6 meses, esa bonificación se va a pagar hasta el mes de marzo del año siguiente.

Respecto de los indicadores establecidos en la ley de presupuesto los resultados fueron los siguientes:

a) En relación al indicador de contratos adjudicados en el Programa Planes de Aprendizaje con una duración superior a 6 meses, la meta se cumplió en un 100%, dado que a partir del año 2007 se incluyó un nuevo requisito en la guía operativa que rige el programa, que dice relación con que los empresarios que quisieran participar debían mantener al aprendiz por un mínimo de 6 meses hasta 1 año. Es importante señalar que hasta el año 2006 el tiempo de duración mínima de los contratos era de 3 meses.

b) En relación al indicador de resultado final de jóvenes beneficiarios del Programa contratados por la empresa bonificada al finalizar el programa, el cumplimiento fue superior a lo estimado, debido a que al tener un diseño que permite al empresario conocer por un tiempo importante el desempeño del joven aprendiz hace que sea un beneficio para la empresa el contratar a los jóvenes una vez finalizado la bonificación a la contratación. El resultado alcanzado resulto del total de 697 jóvenes finalizados en el programa respecto de un total de 174 que se encontraban con contrato de trabajo en la misma empresa bonificada o de similar rubro. Por otro lado es importante señalar que el seguimiento se debe realizar sobre el total de jóvenes que han finalizado en su calidad de aprendiz en el programa y no sobre el total de jóvenes participando en el programa.

En conclusión podemos afirmar que este programa tuvo logros importantes como fue, el tiempo de duración de los contratos, el porcentaje interesante de jóvenes que siguió trabajando en la empresa donde se desarrollo como aprendiz o una empresa similar.

2.1.2. Medida Nº 20: Creación de subsidio a la contratación para jóvenes en riesgo social beneficiarios del Sistema Chile Solidario.

Este programa se ejecuta con fondos en administración que se transfieren desde la Subsecretaría del Trabajo a SENCE; la Pob. Objetivo son Jóvenes de entre 18 y 24 años de edad miembros de familias que pertenezcan al Sistema Chile Solidario.

El programa consiste en un subsidio a la Empresa que contrate a los Jóvenes, de un 50% del IMM (Ingreso Mínimo Mensual), más un bono de \$60.000.- para su capacitación en el oficio en que se desempeñará. Además contempla una habilitación socio laboral de los jóvenes de 20 horas cronológicas, que es otorgada por las OMIL, con \$63.000 para la habilitación y \$27.000 por la colocación del beneficiario en un puesto de trabajo.

Esta medida tuvo los siguientes resultados en el ejercicio del año 2007:

- a) Durante el año un total de 1.244 jóvenes recibieron habilitación socio-laboral.
- b) Se colocaron en un puesto de trabajo a un total de 169 jóvenes.

Es importante señalar que el programa se debe ejecutar anualmente y es por esta razón que sólo hasta el mes de agosto del año 2007 tuvo ejecución, ya que había iniciado en agosto del año 2006. Con el objeto de normalizar su ejecución dentro del año calendario, el programa fue aplazado a diciembre del año 2007. Esta última decisión se tomo al interior del Servicio, ya que el funcionamiento del programa no estaba acorde con los otros programas, además en la lógica presupuestaria los programas deben ejecutarse de enero a diciembre. Respecto de los recursos presupuestarios no ejecutados quedaron comprometidos para el año siguiente, sin embargo en este caso hay un traspaso de recursos mediante suscripción de convenio de MIDEPLAN a la Subsecretaría del Trabajo y lo mismo posteriormente entre la Subsecretaría y el SENCE.

Lo anterior, para explicar la baja colocación de jóvenes en el mercado laboral, la que deberá ser superior en la versión de la Medida del año 2008, ya que se tiene la experiencia en la ejecución.

2.1.3. Medida N° 25: Creación de fondo para la reconversión laboral de personas mayores de 40 años.

Este programa consiste en Diagnóstico (Diseño de un itinerario laboral personalizado), Habilitación, Colocación y Seguimiento de los beneficiarios; productos a desarrollar y entregar por cada OMIL incorporada al Programa. Tiene una Pob. Objetivo de Hombres y Mujeres desocupados/as preferentemente mayores de 40 años. Además ofrece bonificación a la capacitación en un oficio por 6 UTM y bonifica también la contratación por un 40% del ingreso mínimo durante un plazo de 4 meses.

Sus resultados a nivel regional fueron los siguientes:

Reg.	Meta	Resultado efectivo al 31/12/07	% de avance
VIII	500	184	37%
IX	500	43	9%
RM	1.800	1.193	66%
Total	2.800	1.420	51%

Tal y como se aprecia en la tabla anterior el avance en cuanto a personas colocadas fue de un 51% y en materia de presupuesto se logró la ejecución de un 52% al 31 de diciembre de 2007.

En conclusión se puede señalar que la ejecución del programa fue baja por ende no se logró la inserción laboral del total de personas estimadas, pero se avanzó razonablemente y se espera que para el año 2008 los logros sean mucho mejores, dada la experiencia desarrollada.

Una de las principales razones en el inicio tardío del programa se debió a que hubo un problema de interpretación por parte de la Contraloría General de la República, esto debido a que la medida Presidencial se denomina Reinserción Laboral par Adultos Mayores de 40 años, sin embargo el órgano contralor estimó que esa norma era discriminatoria, razón por la que hubo una serie de reuniones para establecer un criterio único, quedando resuelto el tema con la incorporación en el Decreto respectivo que el programa puede ser usado preferentemente para mayores de 40 años. A objeto de prevenir este problema se incorporó en la Ley de Presupuesto, que el programa puede funcionar con los mismos decretos del año pasado.

2.1.4. Medida N° 31: Implementación del Plan más Trabajo

Este programa consiste en entregar capacitación y adicionalmente recursos para facilitar la inserción laboral de los beneficiarios, dirigido a pescadores artesanales de las comunas de Talcahuano, Hualpén, San Antonio, Valparaíso y Coronel.

En las Regiones donde se ejecuto el programa, el resultado fue el siguiente:

Reg.	Meta	Resultado efectivo al 31/12/07	% de Avance
V	660	649	98%
VIII	1.247	1.156	93%
Total	1.907	1.805	95%

A nivel de cobertura entonces se logró capacitar a un 95% de los beneficiarios comprometidos, mientras que en materia presupuestaria se logro ejecutar un 100% del presupuesto asignado.

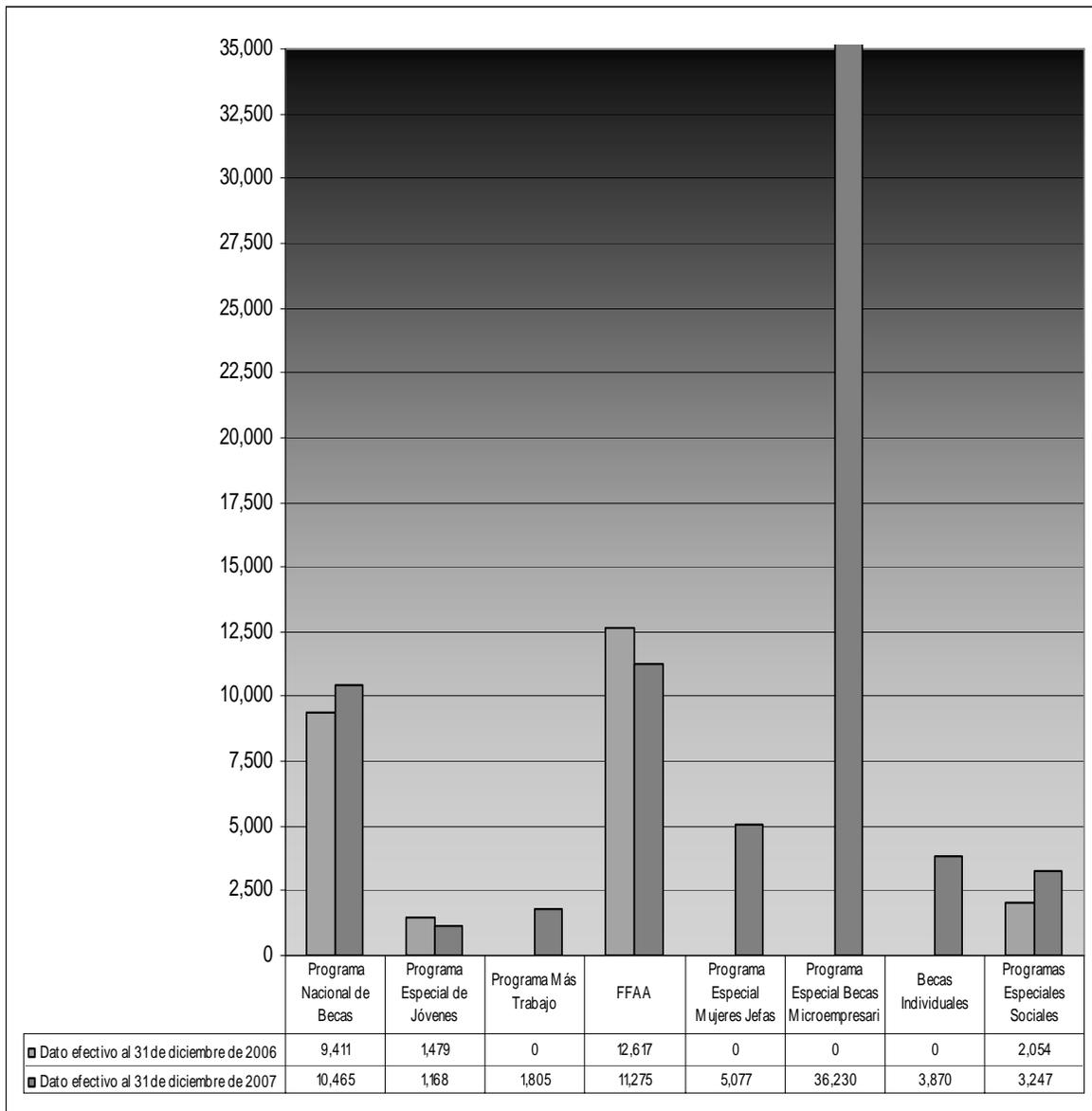
Dicho programa alcanzo muy buenos resultados, tanto en cobertura como en la ejecución presupuestaria y a diferencia del año 2006, el avance fue importante dado que no hubo cobertura.

2.2. Programas Sociales de Capacitación

En términos generales los programas sociales de capacitación el año 2007 alcanzaron un avance del 94.9% en cuanto a la cobertura y de acuerdo a lo estimado para el año, tal y como se muestra a continuación.

Programas de Capacitación	Cupos	Capacitados	H.	M.	Total	% de avance
Productos Estratégicos						
Programa Nacional de Becas - Cesantes	6,218	6,169	2,612	3,557	6,169	99%
Programa Nacional de Becas - Jóvenes	1,594	1,584	769	815	1,584	99%
Programa Nacional de Becas- Rural	2,724	2,712	1,039	1,673	2,712	100%
Programa de Formación en oficios para Jóvenes	1,203	1,168	782	386	1,168	97%
Transferencias- Ejército	8,430	8,430	8,131	299	8,430	100%
Transferencias- Armada	1,849	1,849	1,788	61	1,849	100%
Transferencias -Fuerza Aérea	462	462	462	0	462	100%
Transferencias - Fuerza Aérea - Fosis	76	76	75	1	76	100%
Transferencias Gendarmería	361	361	316	45	361	100%
Transferencias - Joven y Patria	97	97	48	49	97	100%
Programa Plan Más trabajo (medida 31)	1.907	1.805	832	973	1.805	95%
Total	24,921	24,713	16,854	7.859	24.713	99%
Programas Especiales de Capacitación						
Programa Especial- Trabajadores Firestone	54	54	54	0	54	100%
Programa Especial- Gestión Organización Camp.	200	177	81	96	177	89%
Programa Especial Mujeres Jefas de Hogar	5,220	5,077	10	5,067	5,077	97%
Programa Especial Microempresarios	37,487	36,230	11,642	24,588	36,230	97%
Programa Especial- Portuarios Eventuales	9	18	18	0	18	200%
Becas Fondo de Cesantía Solidario	1.700	1.591	1.114	477	1.591	93.5%
Programa Mejor Trabajo (capacitación)	1,895	1,841	362	1,479	1,841	97%
Programa Especial Suplementeros	1,500	619	247	372	619	41%
Programa Especial Transantiago	745	288	281	7	288	39%
Programa Especial Transporte V y VI Región	275	250	240	10	250	91%
Programa Becas individuales	3,870	3,870	1,929	1,941	3,870	100%
Total	52.955	50.015	16.465	34.037	50.015	94%
Total general	76.176	74.728	31.718	41.419	73.137	94.9%

La cobertura en comparación al año 2006, se muestra en el siguiente gráfico, la que en muchos de los programas fue superior por la reasignación presupuestaria para la ejecución del Programa Becas Mype y aumento del presupuesto para otras líneas:



Se debe destacar la ejecución de los siguientes programas especiales por su alta cobertura:

1. Programa Especial para Microempresarios "Becas Mype": Este programa se comenzó a ejecutar en el último trimestre del año, con el objeto de atender a los beneficiarios del Programa Foncap Microempresas que quedaban fuera del alcance del programa por la normativa legal que lo rige. El programa Becas Mype fue financiado con presupuesto reasignado (línea presupuestaria 460) y autorizado por la DIPRES. Su público objetivo son microempresarios y/o trabajadores independientes, los que recibieron cursos de administración, gestión empresarial, entre otros, con una duración promedio de 40 horas.

2. Programa Especial de Mujeres Jefas de Hogar: Los cursos de capacitación para Mujeres Jefas de Hogar, se ejecutaron a raíz de la solicitud del Servicio Nacional de la Mujer, estos tuvieron una duración promedio de 80 horas. Es importante señalar que además de este programa se capacitó a Mujeres a través de otros programas, tales como: Becas Individuales, Becas de Franquicia Tributaria y Becas Mype.

2.2.1. Becas

Programa Nacional de Becas: El Programa Nacional de Becas está dirigido a personas de escasos recursos que se encuentran desempleadas, subempleadas, desertores de la enseñanza básica o media, con baja o nula formación laboral, con la finalidad de desarrollar y fortalecer las capacidades, conocimiento y habilidades y mejorar sus condiciones de empleabilidad. En este caso el Programa aspira a entregar una formación laboral habilitante, que permita al beneficiario mejorar sus posibilidades de inserción en el mercado laboral, tanto para jóvenes, cesantes y personas provenientes del sector rural.

Programa Chile Barrio: Destinado a personas residentes en campamentos del Programa Chile Barrio, cesantes, trabajadores por cuenta propia, subempleados o personas que buscan trabajo por primera vez.

Programas Especiales de Capacitación: Estos programas son de coyuntura, es decir están destinados a satisfacer las necesidades imprevistas que puedan ocurrir en el año, entre estos destacan:

- **Becas Mype:** Este programa está destinado atender a microempresarios y/o trabajadores independientes, los que recibirán cursos de administración, gestión empresarial, entre otros, con una duración promedio de 40 horas.
- **Becas Fondo de Cesantía Solidario:** el objetivo de este programa es capacitar a personas beneficiarias del Fondo de Cesantía Solidario (FCS) para mejorar sus competencias laborales y facilitarles la reinserción a un empleo o actividad de carácter productivo.
- **Programa Mujeres Jefas de Hogar:** Está destinado a la capacitación laboral de trabajadoras beneficiarias derivadas del Servicio Nacional de la Mujer.
- **Manipuladores de alimentos:** está destinados a personas derivadas por la Junta Nacional de Jardines Infantiles e Integra.

Los resultados a nivel regional del Programa Nacional de Becas, es el siguiente:

Reg.	Meta	Resultado efectivo al 31/12/07	% de avance
I	550	550	100%
II	400	400	100%
III	465	465	100%
IV	720	720	100%
V	1.362	1.347	99%
VI	848	845	100%
VII	880	860	98%
VIII	1.338	1.334	100%
IX	573	573	100%
X	540	540	100%
XI	365	366	100%
XII	510	509	100%
RM	1.985	1.956	99%
Total	10.536	10.465	99%

A nivel de cobertura se logro un 99% de ejecución de los cupos asignados y en cuanto al presupuesto de dicho programa se llegó a devengar el 100%.

Respecto del indicador establecido en la Ley de Presupuesto, sólo en lo referido a la línea de transferencias del presupuesto de Becas de capacitación al Sector privado, línea que incluye además del Programa Nacional de Becas una serie de programas más, el resultado de ejecución presupuestaria alcanzó un total de ejecución del 99.8%, superando ampliamente la meta fijada.

Por otro lado es importante destacar que se licitó y ejecuto el año 2007, un "Estudio de Impacto del Programa Nacional de Becas", considerando los beneficiarios de los años 2005 y 2006, cuyo resultado fue que el 37% de los egresados del programa estaba con contratos de trabajo. Este estudio fue realizado por la empresa Geo Consultores y con el objetivo de conocer el impacto del Programa en los beneficiarios egresados en su inserción laboral.

2.2.2. Programa de Formación en Oficios para Jóvenes

Este programa tiene como objetivo formar jóvenes y calificarlos en oficios u ocupaciones. Ellos reciben capacitación técnica y una vez finalizada esta, se incorporan, a una empresa para realizar una experiencia laboral en el caso de los cursos modalidad dependiente y, asistencia técnica en el caso de los cursos modalidad independiente Este programa surge como una alternativa que restituya la capacidad de empleabilidad negada por la pobreza a los jóvenes. Para alcanzar estos objetivos en la formación profesional en oficios se ha introducido en forma paulatina, nuevas metodologías de enseñanza aprendizaje tales como la formación basada en competencias en itinerarios modulares de capacitación permanente y autoevaluación.

Sus resultados a nivel regional fueron los siguientes:

Reg.	Meta	Resultado efectivo al 31/12/07	% de avance
VI	75	75	100%
VII	100	100	100%
X	60	60	100%
RM	968	933	96%
Total	1.203	1.168	97%

A nivel de cobertura se logro tal y como se señala en el cuadro anterior, un 97% de ejecución, mientras que en cuanto al presupuesto asignado el resultado fue del 56%, cifra superior a la del año 2006 que sólo se alcanzó al 50.9%. Esto último dado a lo extenso de los cursos, que en su gran mayoría sobrepasan el año calendario.

Respecto del indicador establecido en la Ley de Presupuestos, el año 2007 se comprometió ejecutar un estudio de impacto del programa, el que consideraría entre otros factores medir la inserción laboral de los jóvenes egresados del programa de los años 2005-2006. El resultado de este fue muy satisfactorio dado que el 48% del total de jóvenes egresados estaba con contrato de trabajo.

2.2.3. Programa de Transferencias al Sector Público

Las fuerzas armadas, además de su función fundamental, que es la de garantizar la integridad territorial y la soberanía del país mediante una eficiente y correcta preparación de sus potenciales humanos y materiales, se ha preocupado en forma permanente, de incorporar a la vida civil personas instruidas, disciplinadas y hombres útiles a la sociedad, otorgando un grado de capacitación que contribuya a la empleabilidad de los conscriptos una vez finalizado su Servicio Militar Obligatorio. Es por esta razón que se ha transfieren recursos a través de la firma de convenio con el Ejército de Chile, Fuerzas Armadas, Fuerzas Aéreas, Carabineros y Gendarmería; para la capacitación de los jóvenes conscriptos, jóvenes del SENAME y reclusos.

El año 2007 se logró capacitar a un total de 11.275 jóvenes, lo que significa el 100% de la cobertura asignada y la ejecución del 100% del presupuesto asignado.

Con respecto al indicador en la Ley de Presupuestos comprometido, relacionado con el total de jóvenes conscriptos capacitados respecto del total de jóvenes que cumplen el SMV, el cumplimiento superior a lo esperado se debe a la capacitación en alfabetización digital para 4.040 conscriptos. El financiamiento de estas becas se realizó con remanentes de las Becas Otic de la SOFOFA, y gestionado por SENCE. Dichos beneficiarios están fuera del presupuesto asignado en la línea "Programa de Becas a otras instituciones del Sector Público" del año 2007. Por tanto se llegó a un total de 11.275 conscriptos capacitados de un total de 13.522 jóvenes que cumplen con el Servicio Militar voluntario.

Realizando un balance global, tanto el avance en la ejecución de los productos estratégicos como en los demás programas especiales de capacitación, se cumplieron las metas propuestas, haciendo grandes esfuerzos para realizar los procesos de licitaciones, logrando en total una cobertura de todos los programas sociales de 74.728 personas provenientes del sector vulnerable de la economía.

Otro dato importante de señalar es respecto a los resultados de las metas de los indicadores de la Ley de Presupuestos:

a) Cobertura sobre las personas desempleadas del país. Se logró cumplir con la meta en un 113% llegando a cubrir con los capacitados del Programa Nacional de Becas, FFAA, Programa Formación en Oficios para Jóvenes y Plan Más Trabajo, a un 5% de la población del país desempleada.

b) Porcentaje de deserción de los beneficiarios de Programas Sociales. Se logró cumplir la meta en un 228%, llegando a un 2.2% de deserción superando ampliamente la meta del 5%. Dicho cumplimiento sobre lo estimado se debe a que cada año se están mejorando los instrumentos para realizar el levantamiento de necesidades de capacitación de cada territorio, con la participación de distintos actores, con esto se ha logrado entregar una oferta de cursos más pertinente a las necesidades de cada público objetivo y con esto se logra menos deserción.

2.3. Programas de Empleo

2.3.1. Programas de Empleo Indirecto: Los Programas de Empleo Indirecto (PEI) se enmarcan dentro de la política activa de empleo y tienen como finalidad facilitar la inserción laboral de población vulnerable de ser excluida del mundo del trabajo o el mercado laboral, es decir, personas que debido a fallas sociales de tipo estructural presentan dificultades en su colocación. Para ello, el instrumento consta fundamentalmente de dos elementos: subsidio a la contratación y subsidio a la capacitación. De este modo, los PEI tienen un doble objetivo, contrarrestar el desempleo al facilitar la contratación y elevar el Capital Humano de los sectores con menores competencias para moverse adecuadamente en el mercado laboral.

Actualmente, el Servicio cuenta con 5 programas de empleo indirecto y cada uno de estos programas tiene su propia dinámica, pues responden a necesidades o grupos objetivo distintos. Además es importante señalar que 4 de estos programas se ejecutan con presupuesto transferido por la Subsecretaría del Trabajo.

Bonificación a la contratación de mano de obra en las empresas modalidad regular: Facilita la inserción laboral de desocupados (cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez) en un puesto de trabajo dependiente.

Bonificación a la contratación de mano de obra en las empresas modalidad Chile Solidario: Busca insertar a los desocupados beneficiarios del programa dependiente del Ministerio de Planificación que agrupa a las familias más pobres del país, Programa Chile Solidario en un puesto de trabajo dependiente.

Existen otros programas relacionados con Empleos Indirectos, mencionados en las Medidas Presidenciales, tales como:

- a) Programa Planes de Aprendizaje
- b) Programa de Bonificación para Jóvenes en Riesgo Social
- c) Programa de Reinserción Laboral para Adultos Mayores de 40 años

Los porcentajes de bonificación y su duración se presentan a continuación:

Programas de Empleo Indirecto	% de Bonificación del I.M.M.	Duración para la Bonificación	Bonificación para la Capacitación
Bonificación a la Contratación Regular	40%	4 meses máximo	\$50.000.-
Bonificación a la Contratación Chile Solidario	40%	4 meses máximo	No corresponde
Planes de Aprendices	50%	12 meses máximo	10 UTM
Bonificación para Jóvenes en Riesgo Social	50%	12 meses	\$60.000.-
Bonificación para Adultos Mayores de 40 años	40%	4 meses máximo	6 UTM

Respecto del avance por Región el año 2007, los resultados fueron los siguientes:

Programas	Bonificación Regular		Bonificación Chile Solidario		Planes de Aprendices		Bonificación Jóvenes en Riesgo Social ¹		Bonificación Mayores de 40 años	
	Meta	Efect. al 31/12/07	Meta	Efect. al 31/12/07	Meta	Efect. al 31/12/07	Meta	Efect. al 31/12/07	Meta	Efect. al 31/12/07
I	1.850	860	76	38	120	174	40	0		
II	450	79	16	7	120	129	30	0		
III	1.680	1.682	238	85	180	132	60	0		
IV	1.600	2.248	234	1	360	130	60	0		
V	1.100	1.336	208	69	600	269	140	0		
VI	550	1.251	208	96	180	242	80	0		
VII	1.000	2.343	326	127	500	272	130	0		
VIII	4.720	5.023	668	364	550	565	290	0	500	184
IX	750	1.120	277	150	160	109	170	0	500	43
X	850	1.473	537	100	260	265	180	0		
XI	600	72	50	4	50	57	20	0		
XII	150	168	13	7	220	64	20	0		
XIII	5.500	3.200	1.149	162	800	691	280	169	1.800	1.193
Total	20.800	20.855	4.000	1.210	4.100	3.099	1.500	169	2.800	1.420
% de avance	100%		30%		76%		11.2%		51%	
Total Cobertura: 26.584										
Total Estimado: 33.200										

1 Si bien este programa no tuvo una buena inserción laboral de los beneficiarios, hubo una cantidad considerable de jóvenes habilitados socio-laboralmente, tal y como se indica en el 2.1.2. del presente documento.

La cobertura de los programas en promedio fue del 80.1%, cifra considerada como regular. El atraso en la ejecución de los programas se debió a las siguientes razones:

- a) Lentitud en la firma de convenios
- b) La forma de funcionamiento de los programas de empleo directo o indirecto, tienen un curso legal y normativo que deben cumplir, lo cual hace que el inicio de los programas sufran más de algún atraso, primero en la elaboración del convenio de transferencia desde la Subsecretaría del Trabajo hacia el SENCE. Posteriormente estos decretos tienen que ir a toma de razón a la Contraloría y una vez que son devueltos al servicio puede comenzar a operar el programa, donde además debe verificarse el traspaso de recursos desde la Subsecretaría al SENCE. Además en algunos casos como los relacionados con el programa chilesolidario, debe firmarse un convenio entre la Subsecretaría del Trabajo y Mideplan de traspaso de recursos. Ahora bien, si los recursos fuesen incorporados para ejecutar esos mismos programas en el presupuesto del SENCE, no se presentaría ninguno de los problemas antes mencionados y se reducirían los tiempos de inicio del programa en forma considerable.
- c) La población objetivo de la mayoría de los programas de empleo indirecto es otra causa relevante en la ejecución de los programas, ya que éstos presentan mayores grados de dificultad tanto para su inserción laboral como para la capacitación que se les pueda entregar, tomando en consideración que los jóvenes son de alta vulnerabilidad social. Explicando un poco más, existe poca receptabilidad por parte de los empresarios, que desconfían de estos jóvenes, puesto que están estigmatizados lo que dice relación con la visualización que se tiene de los sectores marginales de la sociedad, por esto la colocación especial de los jóvenes de chilesolidario ha sido de suyo compleja, ya que en muchos casos los empresarios ven a estos jóvenes como potenciales problemas para sus empresas.
- d) Otra causa importante es que se decidió que la Medida N°20 se normalizará y se pospusiera su ejecución para diciembre del año 2007, a objeto de realizar el programa dentro de un año calendario.

Por último, es importante señalar que los indicadores de desempeño asociados a estos productos estratégicos fueron todos cumplidos sobre lo estimado, debido a la buena gestión realizada por el Departamento de Empleo y las Direcciones Regionales. Es importante señalar que de todas formas se ha comprometido con la DIPRES en el Sistema de Planificación/Control de Gestión del PMG la revisión de las metas para establecer compromisos con más exigencias.

2.3.2. Empleo Directo

El Programa de Empleo Directo, "Mejor Trabajo", su principal objetivo es absorber mano de obra desempleada en aquellos sectores del país donde los niveles de cesantía sean significativamente superiores al promedio nacional. Dicho programa es una reformulación del programa "Inversión en la Comunidad". Es importante destacar que los ejecutores deberán ser personas jurídicas sin fines de lucro, principalmente fundaciones y corporaciones a las que SENCE transferirá a dichos ejecutores el monto del pago de la capacitación, las remuneraciones, pagos provisionales, insumos de trabajo y gastos de administración. Los beneficiarios percibirán un sueldo mínimo mientras sus contratos sean de jornada completa; a los de media jornada \$67.500.- y a los de $\frac{3}{4}$ jornada \$101.250.-

Sus resultados a nivel regional fueron los siguientes

Región	Meta	Resultado efectivo al 31/12/07	% de avance
1	846	846	100%
2	68	61	90%
3	1.265	1.265	100%
4	750	698	93%
5	2.859	2.654	93%
7	644	622	97%
8	6.411	6.503	101%
9	608	594	98%
13	398	355	89%
Total	13.849	13.598	98%

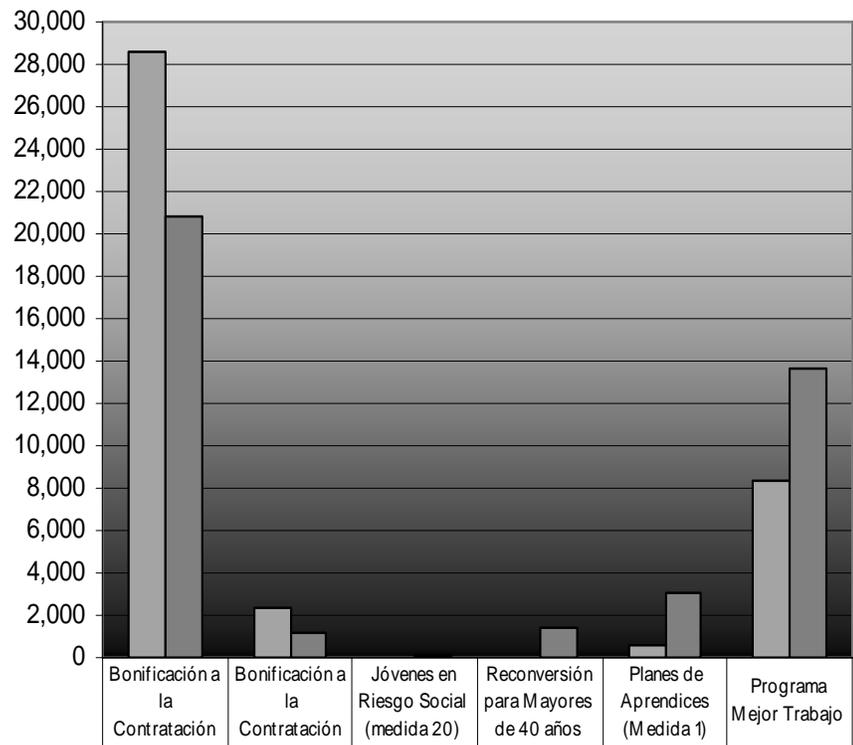
A nivel nacional se logró una cobertura del 98% de acuerdo a lo estimado, en la licitación realizada entre julio-diciembre. En cuanto al presupuesto en este programa se invirtió un total de \$15.759.271.907.-

Capacitación de Empleo Directo

Respecto del indicador presentado en la ley de presupuesto, el resultado obtenido fue bastante superior a lo estimado, dado que se capacito a un total de 2.981 personas representando un 25% aproximadamente de los beneficiarios del Programa Mejor Trabajo, siendo la meta de sólo el 7%. El presupuesto asignado a esta línea fue de M\$1.102.275.-, de los que se logró ejecutar M\$948.341.-, lo que equivale a un 86% de avance. Para este programa no se autorizaron nuevos recursos la capacitación se realizó con los resultados consignados en la Ley de Presupuestos.

En conclusión podemos afirmar que este programa tuvo una muy buena gestión en las Regiones que se realizo el programa.

Por último, es importante mostrar la variación en los programas de empleo que ha tenido en cuanto a coberturas el año 2006 y 2007. Tal y como se muestra en el siguiente gráfico, el año 2007, casi en la totalidad de los programas aumentó la cobertura en la colocación y capacitación.



■ Dato efectivo al 31 de diciembre de 2006	28,590	2,318	19	0	641	8,374
■ Dato efectivo al 31 de diciembre de 2007	20,855	1,210	169	1,420	3,099	13,598

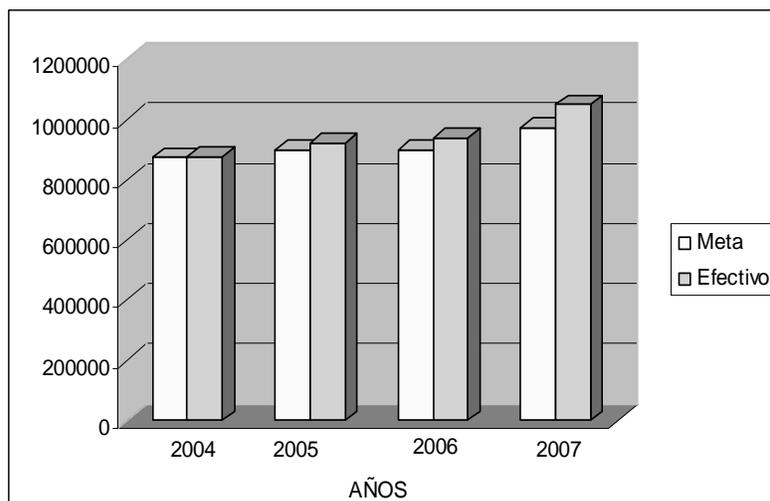
2.4. Franquicia Tributaria y Foncap Microempresas

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

El resultado a nivel regional y nacional fue el siguiente:

Reg.	Meta	Resultado efectivo al 31/12/07	% de avance
I	22.000	22.032	100%
II	56.500	45.645	81%
III	19.500	18.295	94%
IV	23.500	22.594	96%
V	70.000	70.098	100%
VI	34.500	36.496	106%
VII	28.500	29.008	102%
VIII	79.000	72.441	92%
IX	23.000	23.307	101%
X	48.000	53.644	112%
XI	4.500	5.482	122%
XII	11.000	10.989	100%
RM	555.000	641.253	116%
Total	975.000	1.051.284	108%

Por otro lado es importante, mostrar la variación que ha tenido este instrumento en los últimos años de los participantes usuarios del sistema. A continuación se muestra la evolución en cuanto a participantes desde el año 2004:



Años	Meta	Efectivo
2004	875000	879931
2005	900000	923446
2006	900000	940648
2007	975000	1051284

Años	Efectivos	Variación	Empresas Usuarías
2004	879931	1.4%	24.266
2005	923446	4.9%	18.816
2006	940648	1.9%	17.240
2007	1051284	11.8%	16.007

2.4.2 Foncap Microempresas: Este programa está orientado para entregar capacitación a microempresarios y trabajadores independientes que trabajan con sus familias y que tengan como planilla de remuneraciones anual inferior a 45 UTM, con un beneficio máximo por contribuyente al año de 26 UTM y por participantes de 9 UTM. El año 2007, este programa se comenzó a ejecutar en el último trimestre del año, con resultados muy bajos, de acuerdo al detalle de la siguiente tabla:

Región	Meta	Resultado efectivo al 31/12/07	% de avance
1	580	354	61%
2	160	0	0%
3	1.160	39	3%
4	870	362	42%
5	2.112	493	23%
6	1.182	62	5%
7	955	160	17%
8	580	269	46%
9	158	35	22%
10	1.210	643	53%
11	75	50	67%
12	60	0	0%
13	670	66	10%
Total	9.772	2.533	26%

Es importante señalar que el Programa Foncap Microempresas fue evaluado por un panel de experto de la DIPRES y producto de esta evaluación se estableció ejecutar el programa apegándose estrictamente a la normativa legal que lo rige.

- Una de las dificultades constatadas es el hecho que no existe una identificación adecuada de la población objetivo del programa.
- A lo anterior se suma que la norma legal exige a los postulantes tener una planilla de remuneraciones anuales imponibles menores a las 45 UTM, (menos de 1 I.M.M.) barrera de entrada para las microempresas unipersonales

Esto explica mayoritariamente la escasa ejecución del programa el año 2007.

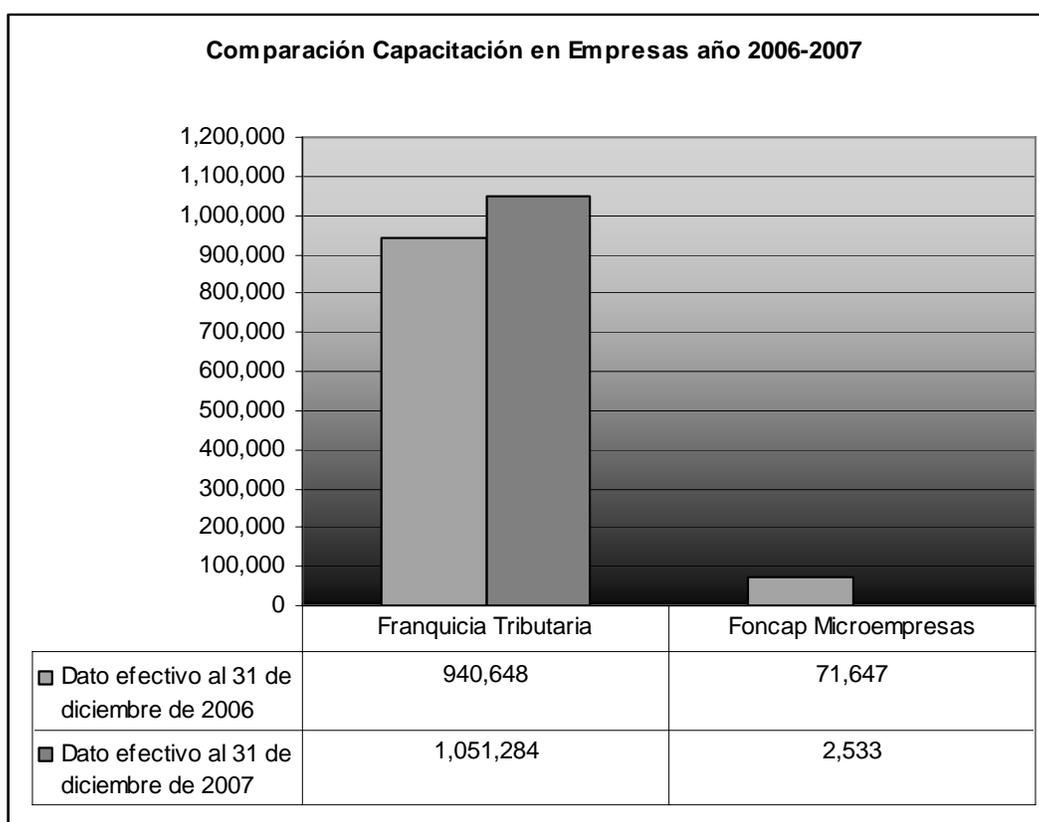
Respecto de los recursos asociados al Programa Foncap Microempresas, se solicitó rebajar el presupuesto inicial de MM\$5.172.- el que finalmente fue autorizado y quedó en MM\$1.103.- (para la ejecución del Programa Foncap Microempresas), los recursos se trasladaron para la ejecución de una nueva línea de trabajo denominada Becas Mype, que tomaba la misma población objetivo del antiguo programa.

A objeto de complementar la información de estos productos estratégicos a continuación se presentan los resultados de los indicadores comprometidos en la Ley de Presupuestos:

a) Se logró cumplir con la cobertura de la Franquicia Tributaria y el Programa Foncap Microempresas con un 16.3% respecto de la Fuerza de Trabajo ocupada del país. Dicha cifra significó un 95% de cumplimiento de la meta.

b) Un 80% del total de los participantes de la Franquicia Tributaria, están dentro del tramo del 100%, o sea se están capacitados los trabajadores con ingresos menores. Dicha cifra significó el 100% de cumplimiento de la meta fijada.

En el siguiente gráfico se muestra la variación en cuanto a la cobertura que han tenido en los últimos dos años los programas dirigido a trabajadores de empresas.



2.5. Programa ChileCalifica

Dicho programa tiene como principal objetivo el de mejorar las oportunidades educativas y de formación a lo largo de la vida de las personas, a través del desarrollo de un sistema articulado de educación y capacitación permanente en que se reconocen los aprendizajes de éstas, independiente de dónde se hayan adquirido.

Sus resultados a nivel regional y nacional fueron los siguientes:

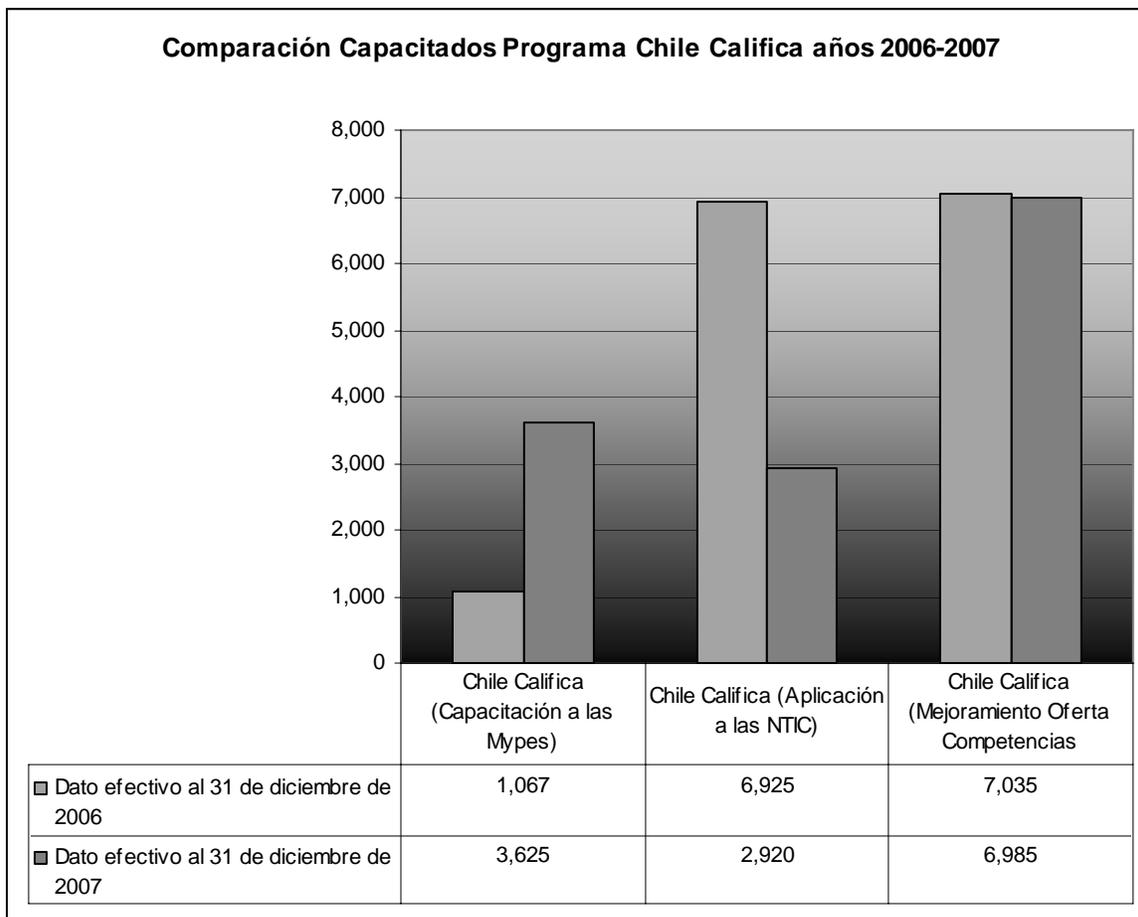
Región	Programa: Capacitación a las Mypes			Programa: Aplicación de las NTIC a la Capacitación Laboral			Programa: Mejoramiento de la Oferta de Capacitación (C. Laborales)			Programa: Mejoramiento de la Oferta de Capacitación (C. Empleabilidad)			Programa: Sistema de Intermediación Laboral		
	Meta	Efec. Al 31/12/07	% de avance	Meta	Efec. Al 31/12/07	% de avance	Meta	Efec. Al 31/12/07	% de avance	Meta	Efec. Al 31/12/07	% de avance	Meta	Efec. Al 31/12/07	% de avance
1	225	225	100%	200	200	100%	345	150	43%	150	340	227%			
2	120	120	100%	100	100	100%	315	180	57%	250	250	100%			
3	200	340	170%	200	200	100%	195	75	38%	100	210	210%			
4	725	725	100%	300	300	100%	375	150	40%	260	320	123%	20	20	100%
5	220	0	0%	200	200	100%	390	195	50%	300	340	113%	30		0%
6	340	240	71%	150	150	100%	450	330	73%	240	350	146%			
7	300	340	113%	300	300	100%	180	150	83%	165	260	158%	10	10	100%
8	300	285	95%	150	150	100%	705	235	33%	385	465	121%	35	35	100%
9	420	170	40%	200	200	100%	120	0	0%	150	225	150%	10	10	100%
10	210	210	100%	200	400	200%	315	330	105%	350	870	249%	10	10	100%
11	220	220	100%	50	50	100%	165	135	82%	120	120	100%			
12	110	110	100%	70	70	100%	315	45	14%	210	280	133%			
13	480	640	133%	600	600	100%	450	510	113%	350	450	129%	40	40	100%
Total	3870	3625	94%	2720	2920	107%	4320	2485	58%	3030	4480	148%	155	125	81%

En cuanto a la ejecución del presupuesto de este Programa, siendo también una meta de la Ley de Presupuesto, se logró ejecutar un 79%, cumpliendo más allá de lo esperado la meta estimada para el año del 60%.

Las medidas más relevantes para aumentar la ejecución presupuestaria son las que se detallan a continuación:

1. Debido a la manera en que se desarrollan las convocatorias o licitaciones, el fuerte de los cursos finalizan en el mes de noviembre y diciembre de 2007, para ello, se realizó un llamado a los encargados regionales para que ejecutaran acciones con los Organismos Técnicos de Capacitación con el objeto de pagar los cursos antes de finalizar diciembre, meta que se cumplió en casi todas las regiones.
2. Se trabajó con la Fundación Chile y se firmó una modificación al convenio original lo que se incrementó la ejecución por parte de esta fundación.

Por último, en el siguiente gráfico se muestra la variación de cobertura que han tenido las líneas programáticas bajo el Programa Chile Califica, en los últimos dos años.



2.6. Programa de Fiscalización

El objetivo de este producto estratégico tiene como propósito velar por el buen uso de los recursos que están asociados a los programas de capacitación y empleo que ejecuta SENCE. El año 2007 con una dotación a nivel nacional de 46 fiscalizadores se logró realizar un total de 11.135 fiscalizaciones (6.271 fiscalizaciones en terreno y 4.864 fiscalizaciones documentales), lo que se traduce en un cumplimiento del 134.5% respecto de la meta programada para el año. Otro avance importante y que muestra del buen desempeño de la meta comprometida en la formulación presupuestaria, es que se logró sólo un 3.1% de irregularidades en el proceso de fiscalización a los programas Franquicia Tributaria y Bonificación a la Contratación Regular, resultado muy inferior al del año 2006 y a la meta comprometida para el período.

En lo que respecta a fiscalizaciones donde se detectan irregularidades, los fiscalizadores evacúan informe y lo remiten a la Unidad Central de Fiscalización, quienes analizan el expediente, evalúan y proponen las sanciones que correspondan, que van desde la amonestación hasta la propuesta de cancelación de un Organismo, según el Programa de que trata. Sin perjuicio de lo anterior, cuando existan hechos que revistan características de delito se envían los antecedentes al Depto. Jurídico quienes en su calidad de tal, denuncian ante el Ministerio Público.

2.7. Apoyo a la Intermediación Laboral

La Red Pública de Empleo, hasta el año 2007, estaba conformada por 265 Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL), y en ellas se desempeñó un total de 654 funcionarios, a las que se puede acudir para:

- a. Buscar empleo
- b. Acceder a cursos de capacitación gratuitos
- c. Certificarse para obtener los beneficios del Fondo de Cesantía Solidario.

Las OMIL, entre otras funciones, relacionan en forma gratuita la oferta con demanda, informan y orientan sobre capacitación y entregan asistencia en la búsqueda de trabajo, por ejemplo, a través de talleres de preparación para el empleo.

A partir de la implementación del Seguro de Cesantía (octubre de 2002), las oficinas de empleo incorporan dentro de su gestión la certificación de beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario (FCS).

Algunos de los principales resultados de la gestión en las OMIL el año 2007, son los siguientes:

- a. Se logró capacitar a un total de 586 funcionarios de las OMIL del territorio nacional, en temas de calidad y/o gestión, cobertura que alcanzó al 90% del total de la dotación.
- b. Se colocó a un total de 48.324 personas en puestos de trabajo a través de la Bolsa Nacional de Empleo, lo que se traduce en un 21% del total de inscritos en la Bolsa Nacional de Empleo y en un 52% si se refiere al total de ofertas laborales disponibles en las OMIL.

-
- c. A través de las OMIL un alto número de personas recibió habilitación socio-laboral o apresto laboral.

Por otro lado se aplicó una encuesta sobre estándar de calidad de servicio, a través de la Universidad de Chile, a todas las OMIL del país, a objeto de saber el porcentaje de OMIL con Bolsa Nacional de Empleo que cumplen con las dimensiones de: vinculación con empleadores y administración de bases de datos, consignados en el estándar de calidad OMIL. El resultado que arrojó la aplicación de dicha encuesta fue de un 80% de las Regiones cumple en una y/u otra dimensión de desempeño, teniendo todas un buen resultado.

2.8 Resultados de Evaluaciones

2.8.1 Evaluación Comprehensiva del Gasto: De un total de 69 compromisos tomados el año 2003, producto de la evaluación comprehensiva del gasto, quedan pendientes a la fecha sólo 3, que se detallan a continuación:

- a) Rediseñar Sistema de Seguimiento para Programas Sociales, SAP, que permita incorporar información a nivel de beneficiarios (RUT) incluyendo información de todos los Programas Sociales actualmente en ejecución en el SENCE.
- b) Implementar SAP.
- c) Migrar el programa GENESIS de la Franquicia Tributaria a formato WEB con el objeto de apoyar la gestión regional e interactuar con otras agencias públicas.

Los tres compromisos antes descritos se encuentran con una calificación de “parcialmente cumplidos”, dado que si bien es cierto se han entregado avances estos no han dado una respuesta total a los compromisos relacionados con sistemas informáticos. En el año 2006 se comenzó a trabajar en un Sistema Informático Integral para dar respuesta, entre otros, a los temas pendientes. En consecuencia y por problemas administrativos y técnicos, recién el año 2007 se adjudicó la consultora Sistemas de Clase Mundial S.A., para que comenzará a diseñar e implementar el “Sistema Integral de Gestión de Programas de Capacitación y Empleo (SIGCE)”, el que estará listo en el año 2008.

2.8.2. Evaluación del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores Independientes (Foncap): Producto de la evaluación realizada por un panel de expertos contratados por la Dirección de Presupuestos al programa Foncap Microempresas, a continuación se presentan los principales compromisos y avances respecto de estos, todos generados y con fecha de vencimiento en diciembre de 2007.

- a) Elaborar los Términos de Referencia del estudio que proporcionará los elementos de diagnóstico y diseño del nuevo programa de capacitación para las empresas más pequeñas. Tales elementos de diseño deben considerar la elaboración de un diagnóstico que analice las carencia objetivas de capacitación en los trabajadores pertenecientes a estas empresas, que mida la brecha entre las necesidades de capacitación y la demanda efectiva de capacitación y que identifique el efecto de los factores que explican esta brecha, factores que puedan actuar por el lado de la demanda y factores que afectan el costo de la capacitación. En función de lo anterior, el estudio debe entregar elementos

como: propuesta metodológica para el proceso de Levantamiento de Necesidades de Capacitación, propuesta metodológica para la evaluación ex post del programa, propuesta de estructura de costos involucrada en la producción del Componente de Capacitación y recomendaciones para el rediseño del programa.

Con fecha 20 de Noviembre se publicó el llamado a licitación de nombre: "Diseño Programa Empresas de Menor Tamaño" y se adjudicó con fecha 18 de diciembre del 2007.

La empresa adjudicada fue la consultora GUERNICA CONSULTORES S A. y han entregado el informe de avance N° 1, el que da cuenta del objetivo específico de la propuesta de Levantamiento de Demanda de Necesidades de Capacitación y parte de una propuesta de metodología de instalación del enfoque de competencias laborales. Se han realizado reuniones mensuales con la contraparte técnica, donde se ha ido verificando la orientación y nivel de avance del estudio.

b) Diseñar propuestas que permitan abordar el problema de la exclusión de la micro y pequeña empresa del Sistema Nacional de Capacitación y Empleo en el marco del Programa Chile Emprende Contigo.

Una de las medidas prioritarias del Compromiso Chile Emprende Contigo se refiere al rediseño del sistema de capacitación para empresarios y trabajadores de las Empresas de Menor Tamaño (EMT). Para ello se creó un Comité Interministerial formado por las Subsecretarías de los Ministerios de Educación, Trabajo, Agricultura y Economía.

Además se creó una Secretaría Técnica formada por representantes de los cuatro ministerios mencionados más SENCE, ChileCalifica y SERCOTEC.

El SENCE participó durante el segundo semestre 2007 en esta secretaría técnica. A diciembre del 2007, se dispuso de una propuesta, la cual fue enviada a las Subsecretarías que componen dicho comité: Economía, Educación y Trabajo y Previsión Social.

Cabe señalar que respecto de la propuesta generada, el SENCE envió y presentó observaciones a la Secretaría Técnica en cuanto a consensos y discrepancias, y planteamientos del Servicio para abordar el problema de la exclusión de la micro y pequeña empresa del Sistema Nacional de Capacitación y Empleo.

c) Presentar los resultados del análisis realizado que justifica la incorporación del Enfoque de Género en los lineamientos del nuevo programa que permita determinar los elementos de diseño que contribuyan a la equidad de oportunidades en el acceso al programa.

En el instrumento Programa FONCAP Microempresas y a partir de un análisis estadístico una vez cerrado el programa, se puede señalar que en cuanto a las tasas de participación por género, de un total de 2.970 personas inscritas, un 85% terminó con éxito los cursos de capacitación (2.520), donde el 57% (1.435) correspondió a mujeres. En cuanto a la deserción desagregada por género (de un 13%, un 56% mujeres y un 44% hombres) no resulta estadísticamente significativo. No obstante, sería pertinente dentro de los lineamientos de los nuevos programas incorporar un seguimiento de las causales de deserción de los participantes, con la finalidad de determinar si alguna de ellas se encuentra relacionada con la variable género.

2.9. Otros logros relevantes de la Gestión 2007

2.9.1. Ejecución Presupuestaria: Se logró devengar un 82% del total del presupuesto al 31 de diciembre del año 2007, resultado considerado muy bueno, dado que se realizaron gestiones a nivel nacional para aumentar la ejecución presupuestaria.

2.9.2. Directores Regionales y Jefes de Departamentos: El Director Nacional, y todos los Directores Regionales y Jefaturas de los Departamentos del Servicio, han sido elegidos a través del Sistema de Alta Dirección Pública. Lo anterior para asegurar las competencias más idóneas de las personas que se harán cargo de la Gestión del Servicio y por otro lado hacer transparente la selección y contratación de Directivos del Servicio por concurso público.

2.9.3. Norma ISO: El Sistema de Planificación/Control de Gestión y el Sistema de Capacitación del Programa de Mejoramiento de la Gestión, han sido certificados bajo Norma ISO 9001:2000, en octubre del año 2007. Dicha certificación la realizó la empresa Bureau Veritas, contratada para tal efecto a través de licitación pública. El año 2007 entraron a marco avanzado y a implementación bajo la Norma ISO 9001:2000 los Sistemas de Higiene, Seguridad y Mejoramiento de los Ambientes de Trabajo y Atención Integral a Clientes, Beneficiarios y Usuarios, los que serán certificados el año 2008.

Dan cuenta de la implementación la ejecución de las siguientes tareas:

- a) Elaboración y difusión de la Política de Calidad.
- b) Inducción y Capacitación a los funcionarios de SENCE en la Norma ISO 9001:2000
- c) Elaboración de un Plan de difusión para el Sistema de Gestión de Calidad.
- d) Formación de Auditores Internos de Calidad
- e) Elaboración del Manual de Calidad de SENCE
- f) Elaboración de los procedimientos obligatorios que exige la Norma de Calidad
- g) Elaboración de procedimientos para los Sistemas del PMG y de apoyo.
- h) Entre otros.

2.9.4 Ejecución de la Becas del Fondo de Cesantía Solidario: El objetivo de este programa es capacitar a personas beneficiarias del Fondo de Cesantía Solidario (FCS) para mejorar sus competencias laborales y facilitarles la reinserción a un empleo o actividad de carácter productivo. El año 2007 se ejecutó este programa con gran éxito, logrando capacitar a un total de 1.591 personas de un total programado de 1.600, traduciéndose en un 93.5%.

2.9.5. Ejecución de Becas Mype: Este programa atendió a los beneficiarios del Programa Foncap Microempresas, el que está orientado para entregar capacitación a microempresarios y trabajadores independientes que trabajan con sus familias, logrando capacitar a un total de 36.230 personas lo que se traduce en un 97% de cumplimiento.

3. Desafíos 2008

Este año, las mujeres jefas de hogar, los jóvenes y los emprendedores continuarán siendo los ejes de las políticas públicas de este Servicio. Para ello dispondrá programas que orienten y faciliten su colocación laboral. La idea es establecer un vínculo entre las empresas que deseen contratar y las personas que buscan empleo, a través de agentes intermediadores.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo apoyará también a aquellos chilenos y chilenas que, por diversas razones, no pueden encontrar trabajo. Los jóvenes serán una de las prioridades. El Programa Jóvenes hacia el Bicentenario ofrecerá capacitación en oficios para miles de ellos que no cuentan con una oportunidad para alcanzar sus metas a través de un trabajo decente y bien remunerado. El sector privado, no quedará ajeno a esta iniciativa, tendiendo una red de empleadores con compromisos reales de incorporar a estos jóvenes al mercado laboral.

Este programa nace del anuncio de la Presidenta de la República el 21 de mayo de 2007 *"Pondremos especial atención en apoyar a los jóvenes más vulnerables, que son quienes por diferentes razones tienen más dificultades para acceder al mercado laboral. Para ellos implementaremos una capacitación focalizada en carreras técnicas especializadas de nivel medio, para lo cual se elaborará un diseño curricular pertinente a las demandas del mercado laboral. Esto, idealmente desembocará en la colocación del joven en el mercado laboral. En concreto, a través del Sence, capacitaremos a lo largo de todo el país a 30 mil jóvenes vulnerables en los próximos tres años."*

La meta es 30.000 nuevos jóvenes capacitados, en un plazo de 3 años. Para lograr esta meta, el Servicio Nacional de Capacitación ha impulsado una serie de diálogos con múltiples actores sociales e institucionales de modo de construir una propuesta pertinente capaz de lograr impacto en el nivel de empleabilidad de los jóvenes.

El programa tiene como población objetivo, un universo de 30.000 jóvenes, con edades entre los 18 y los 29 años. Su nivel de escolaridad debe ser de al menos 8° básico. Sólo se harán excepciones a este criterio respecto al universo de jóvenes que provengan de la red SENAME y/o de los programas de reinserción educativa MINEDUC. A estos requisitos generales se agregan condiciones de acceso preferente como son: El tener responsabilidad parental, la desocupación (no estudian, ni trabajan), sin formación terciaria, estar en el tramo entre los 18 y 21 años.

Para el año 2008 se considero en el Presupuesto del servicio la cantidad de M\$ 7.000.000.- para una cantidad de 10.000 jóvenes.

El Sence aportará, además, mil 500 millones de pesos a las Instituciones Armadas para capacitar a más de 16 mil jóvenes que cumplirán con su servicio militar durante el presente año. Otros 1.550 muchachos infractores de ley o que cumplen medidas alternativas de reclusión, podrán adquirir un oficio que les permita reinsertarse de mejor forma en el mundo laboral. Esto en conjunto con los programas tradicionales del SENCE para jóvenes como el PNB y el de formación en oficios.

En materia de mujeres el 2008 el SENCE centrara sus esfuerzos en desarrollar el Programa de Becas de capacitación dirigido a **Mujeres Jefas de Hogar y Núcleo pertenecientes al**

programa denominado “Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar” de SERNAM, se espera capacitar en cursos con experiencia laboral según corresponda para Mejorar las condiciones de empleabilidad de las Mujeres.

La población a atender se caracteriza por ser Mujeres Jefas de Hogar y núcleo pertenecientes al Programa “Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar” SERNAM entre 18 y 60 años, que sepan leer y escribir.

Estas se focalizaran de acuerdo a los siguientes criterios:

- Pertenecer al programa “Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar” SERNAM.
- Pertenecer a los 211 municipios en convenio con SERNAM
- Preferentemente entre 18 y 60 años
- Saber leer y escribir
- Mujeres jefas de hogar o núcleo pertenecientes al Programa SERNAM

Conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos el 2008 se asignaron M\$ 1.445.775.- para 3.000 beneficiarias.

Para Microempresarios se implementara “Becas Mype”. Este programa se comenzó a ejecutar en el último trimestre del año 2007, con el objeto de atender a los beneficiarios del Programa Foncap Microempresas que quedaban fuera del alcance del programa por la normativa legal que lo rige. Su público objetivo son microempresarios y/o trabajadores independientes, los que recibieron cursos con una duración promedio de 40 horas.

Conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos el 2008 se asignaron M\$ 4.292.382.- para 42.310 beneficiarios.

Para cesantes se mantiene la línea de apoyo en el Programa Nacional de Becas y se continuara con la implementación de la capacitación para los pertenecientes al Fondo de Cesantía Solidario y para el 2008 se espera atender a 1.700 beneficiarios.

Un hito que tendrá un fuerte impacto entre aquellos trabajadores que tienen experiencia en un determinado oficio, pero no cuentan con un título que acredite sus conocimientos, se logrará en los próximos días cuando la ley que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, sea una realidad. Aquellos trabajadores que aprendieron, lo que tan bien saben hacer sin imde toda una vida.

Para el 2008, se encuentra también la continuación del proceso de certificación bajo la norma ISO 9001:2000 de todos los PMG, este año corresponde certificar a los Sistemas de Higiene y Seguridad de Ambientes Laborales y el Sistema Integral de Atención Ciudadana, además se realizar la Auditoría de mantención de los PMG de Planificación y Control de Gestión y Capacitación, y debe comenzar el proceso de implementación para el Sistema de Evaluación de Desempeño y por otro por definir.

Continuando con la línea establecida para la gestión 2007, este año se espera mejorar la marca de ejecución presupuestaria establecida el 2007, con este fin ya se han comenzado a implementar una serie de políticas que permitan agilizar la gestión de forma de agilizar la ejecución de los programas del servicio.

Un punto fundamental para el SENCE dice relación con el Fortalecimiento Institucional, en este sentido implementación de la Política de Recursos Humanos creada mediante Resolución de la Dirección en Diciembre del año 2007, es el punto de inicio de un proceso que implica un mejoramiento en el funcionamiento del servicio.

Finalmente el gran desafío es ser un servicio líder en el ámbito de la capacitación y empleo, colaborando a la inserción de las personas en trayectorias de formación continua, aportando procesos tecnológicamente actualizados que aseguren la calidad, pertinencia ,eficiencia y eficacia de sus acciones, capaz de innovar en sus instrumentos de llegada a la comunidad, en definitiva que Democratice el acceso a la capacitación y oriente y acompañe a las personas mas vulnerables en su inserción y continuidad laboral.

4. Anexos

- **Anexo 1: Identificación de la Institución**

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

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo es un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que está sometido a la supervigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio del trabajo y Previsión Social. Su funcionamiento está regulado por las siguientes leyes:

- a) Ley N° 19.518, publicada en el Diario Oficial del 14 de octubre de 1997, que estableció el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.
- b) Ley N° 19.765 publicada en el Diario Oficial el 2 de noviembre de 2001 (modifica anterior)
- c) Ley N° 19.967, publicada en el Diario Oficial el 4 de septiembre de 2004
- d) Ley N° 20.121, publicada en el Diario Oficial del 4 de septiembre de 2006
- e) Ley N° 20.124 publicada en el Diario Oficial el 27 de octubre de 2006.

Además su actividad está regulada por su Reglamento general, aprobado por:

- a) Decreto Supremo N°98 de 31 de octubre de 1997, y sus correspondientes modificaciones, publicado en el Diario Oficial del 27 de abril de 1998;
- b) Decreto Supremo N° 122, de 1998, sobre Reglamento Especial de la Ley N° 19.518, relativo a los Organismo Técnicos Intermedios para Capacitación;
- c) Decreto Supremo N° 186, de 2002, relativo a los módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los CFT;
- d) Decreto Supremo N° 282, de 2002, el que establece diversas sanciones para determinadas conductas de empresas, organismos técnicos de capacitación y organismos técnicos intermedios de capacitación; y por el,
- e) Decreto Supremo N°178, de 2005, que aprueba el Reglamento de la Ley 19.967.

a) Definiciones Estratégicas

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

Ley orgánica o Decreto que la rige
Ley N°19.518 del 14 de octubre de 1997.Ley N° 19.765 del 2 de noviembre del 2001, modifica Ley N° 19.518.Ley N° 19.967 del 4 de septiembre de 2004, modifica Ley N° 19.518

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

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

Productos Estratégicos (Bienes y/o Servicios)			
Número	Nombre	Objetivos Estratégicos a los cuáles se vincula	Aplica Enfoque de Genero (Si/No)
1	<u>Capacitación laboral a través de programas sociales</u> <ul style="list-style-type: none"> Programa Nacional de Becas Programa capacitación especial de jóvenes Programa de becas a otras instituciones del sector público Programa Plan Más Trabajo 	3,5	Si
2	<u>Capacitación a trabajadores de empresas</u> <ul style="list-style-type: none"> Franquicia tributaria para la capacitación Programa de capacitación para trabajadores independientes y microempresas 	1,2,5	Si
3	<u>Apoyo a la Intermediación laboral</u> <ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral, OMIL 	4	Si
4	<u>Programa de Fiscalización</u> <ul style="list-style-type: none"> Programa de Fiscalización 	2,3,5	No

5	<u>Programa para la Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica)</u>	1,5	Si
6	<u>Programa de Empleo Indirecto</u> <ul style="list-style-type: none"> • Programa de Bonificación a la Contratación Regular • Programa de Bonificación a la Contratación Chile Solidario • Programa Planes Aprendices • Programa de Bonificación para Jóvenes en Riesgo Social • Programa de Reinserción laboral para adultos mayores de 40 años. 	4,5	Si
7	<u>Programa de Empleo Directo</u> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación para Programa de Empleo Directo, "Mejor Trabajo" 	4,5	Si

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

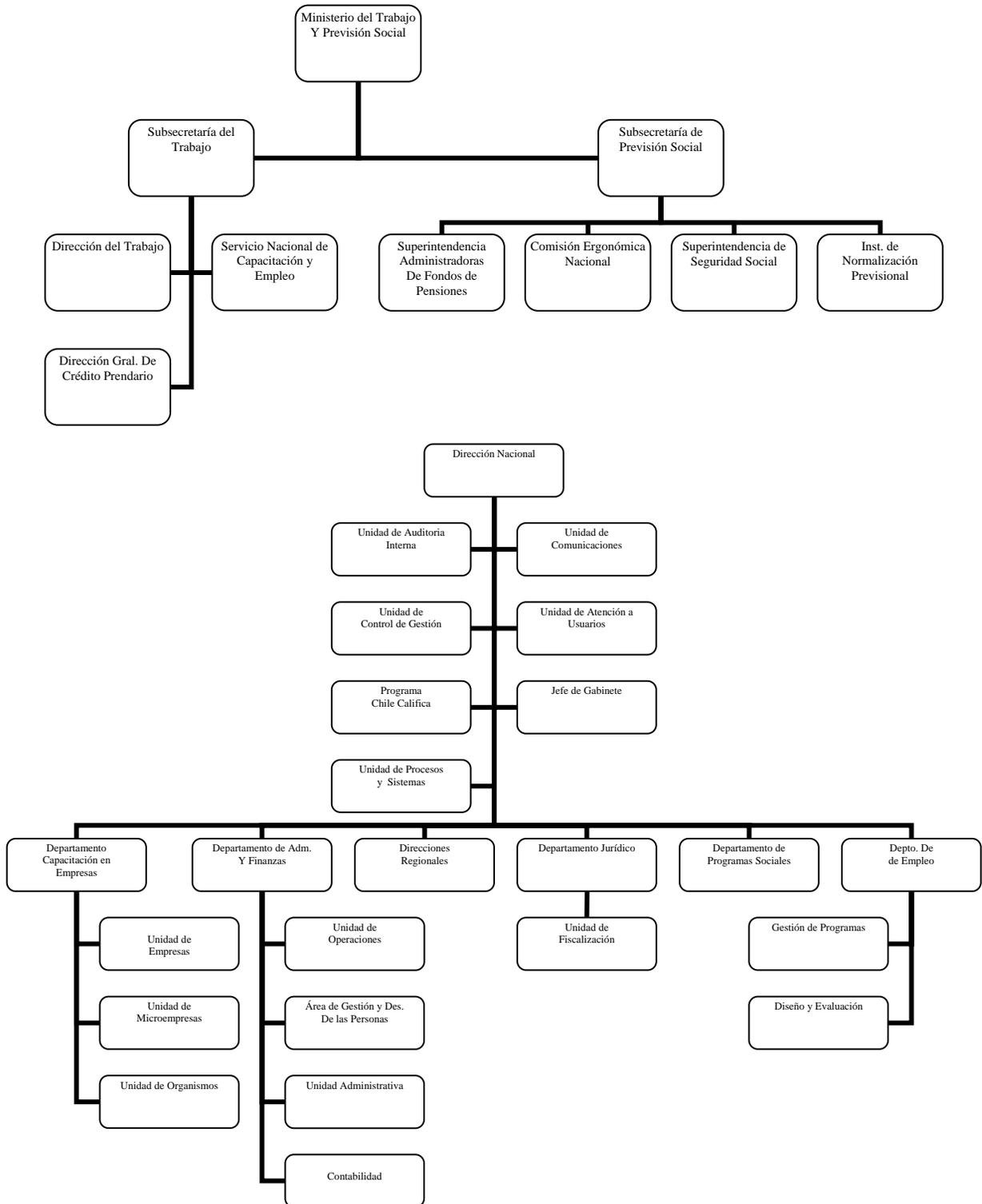
Productos Estratégicos y Clientes/ Usuarios /Beneficiarios		
Número	Producto Estratégico	Clientes/ Usuarios /Beneficiarios
1	<u>Capacitación laboral a través de programas sociales</u>	Desempleados o con baja calificación laboral Oficinas Municipales de Información Laboral OTEC Servicios públicos reguladores
2	<u>Capacitación a trabajadores de empresas</u>	Empresas que tributan en primera categoría Trabajadores empleados y por cuenta propia OTEC Servicios públicos reguladores

3	<u>Apoyo a la Intermediación laboral</u>	Empresas que tributan en primera categoría Desempleados o con baja calificación laboral Oficinas Municipales de Información Laboral Servicios públicos reguladores
4	<u>Programa de Fiscalización</u>	Servicios públicos reguladores
5	<u>Programa para la Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica)</u>	Trabajadores empleados y por cuenta propia Desempleados o con baja calificación laboral OTEC Servicios públicos reguladores
6	<u>Programa de Empleo Indirecto</u>	Desempleados o con baja calificación laboral Oficinas Municipales de Información Laboral OTEC Servicios públicos reguladores
7	<u>Programa de Empleo Directo</u>	Desempleados o con baja calificación laboral Oficinas Municipales de Información Laboral OTEC Servicios públicos reguladores Fundaciones u Organizaciones sin fines de lucro

Productos Estratégicos y Programas Evaluados				
Número	Producto Estratégico	Programa Evaluado	Línea de Evaluación (EPG/EI)	Año de Evaluación
1	Programa de Empleo Indirecto -Programa Planes Aprendices	Programa Planes de Aprendizaje	Evaluación de Programas Gubernamentales	2001
2	Capacitación a trabajadores de empresas Programa de capacitación para trabajadores independientes y microempresas	Programa de capacitación para trabajadores independientes y microempresas		2007

Evaluación Comprehensiva del Gasto (ECG)	
Institución Evaluada por Línea ECG	
Año de Evaluación	2003

b) Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio



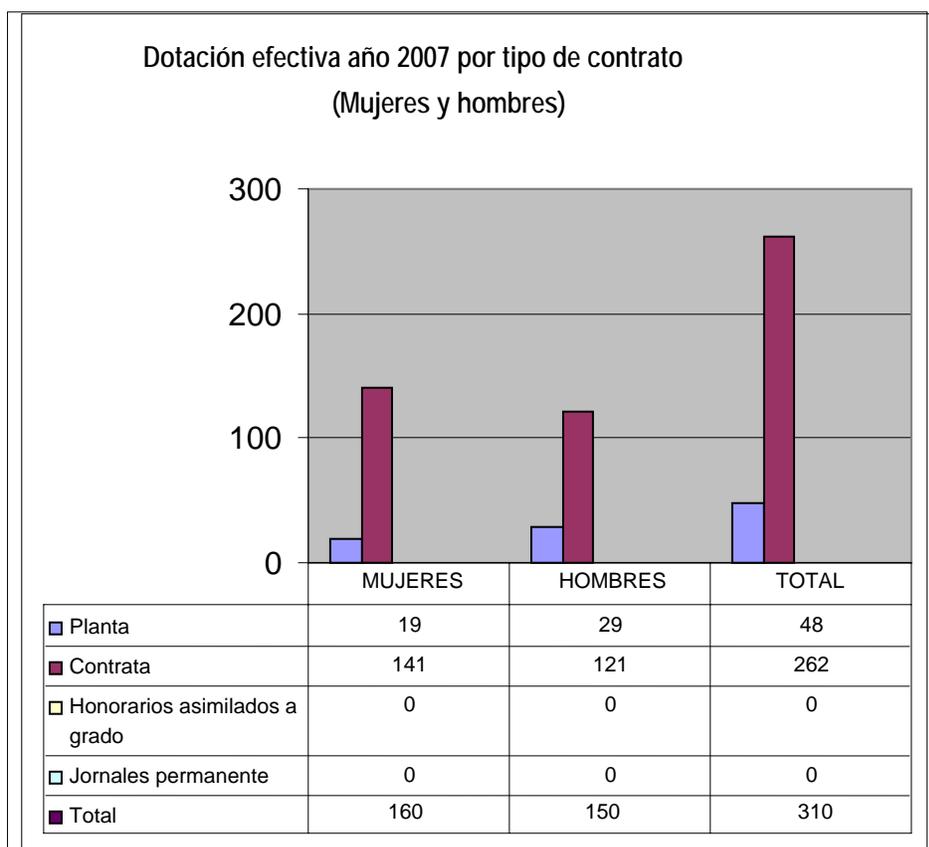
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Nacional	Fernando Rouliez Fleck
Jefe Depto. Capacitación en Empresas	Yasna Neira Altamirano
Jefe Depto. Jurídico	Pamela Sanchez Guzman
Jefe Depto. Programas Sociales	Miguel A. Aguilera Sanhueza
Jefe Depto. Administración y Finanzas	Jorge Vega Saavedra
Jefe Depto. Empleo	Enrique Valenzuela Quijada
Jefe Unidad de Auditoria Interna	Nelsón Palominos González
Jefe Unidad de Control de Gestión	Geraldo Ruiz Vargas

- **Anexo 2: Recursos Humanos**

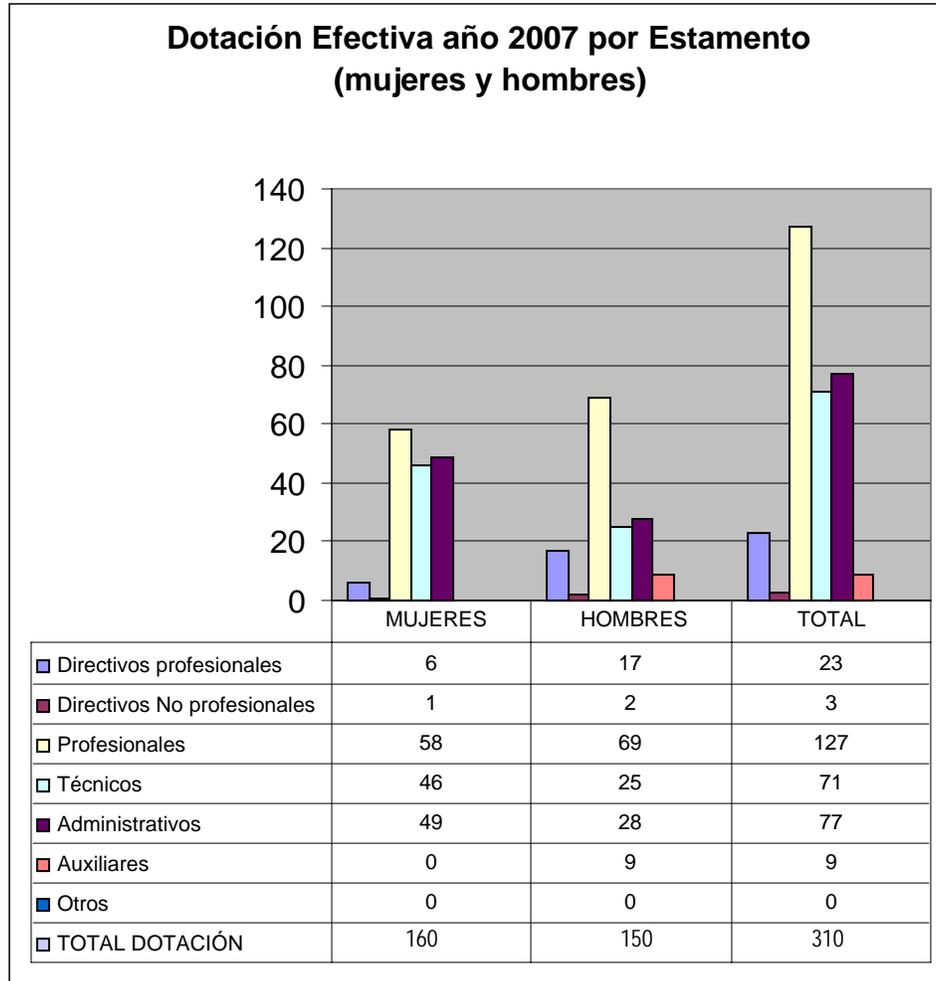
- a) **Dotación de Personal**

- **Dotación Efectiva año 2007² por tipo de Contrato (mujeres y hombres)**

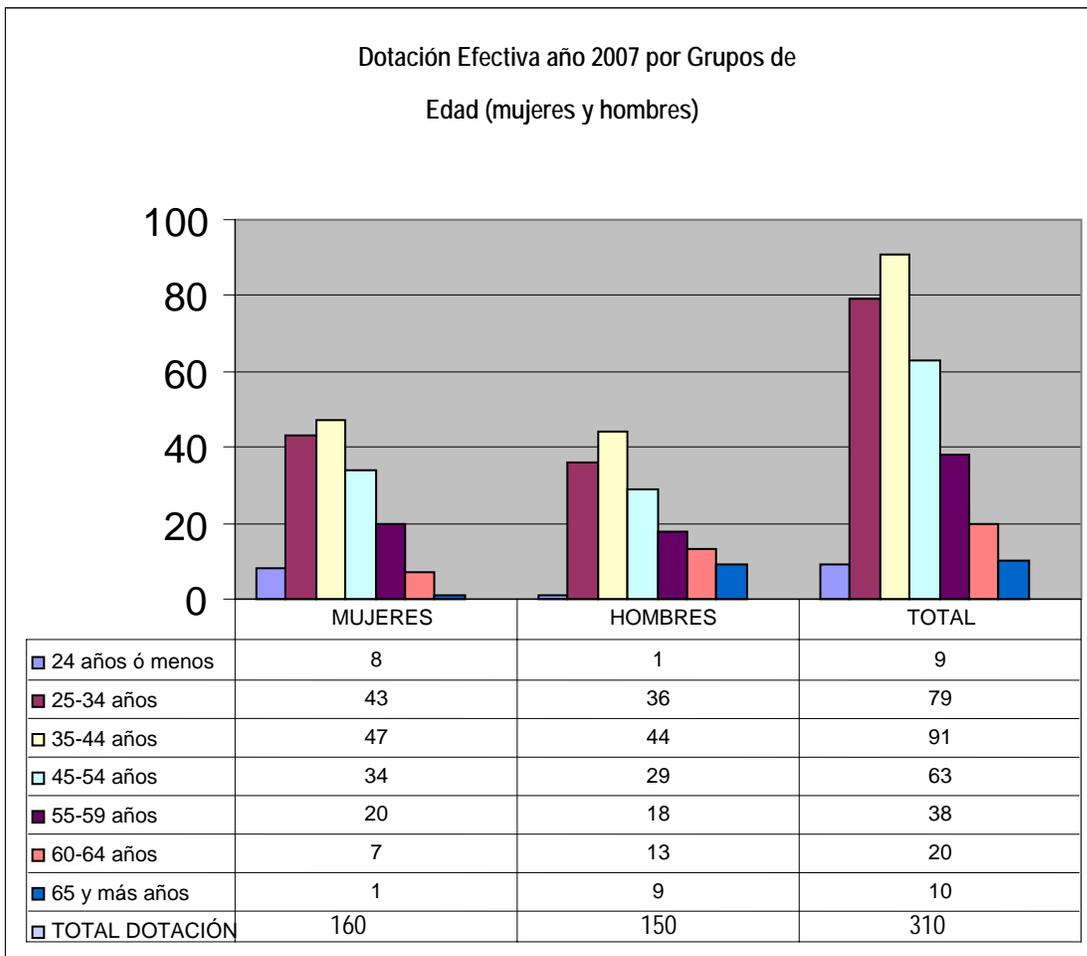


2 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2006. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

- Dotación Efectiva año 2007 por Estamento (mujeres y hombres)



- Dotación Efectiva año 2007 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2006	2007		
1. Días No Trabajados					
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario. (El indicador es descendente)	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	1,5	1,4	108,5	
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva. (El indicador es descendente)	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	11,2	9,7	115,9	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados (El indicador es ascendente)	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios Jubilados año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,0	0,3	---	
• Funcionarios fallecidos (El indicador es neutro)	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios fallecidos año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,3	0,3	---	
• Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro (El indicador es ascendente)	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t/ \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0,3	0,0	0,0	
○ otros retiros voluntarios (El indicador es descendente)	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t/ \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	9,3	7,7	120,1	
• Otros (El indicador es descendente)	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t/ \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	1,3	1,3	99,2	
2.3 Tasa de recuperación de funcionarios (El indicador es descendente)	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t/ \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t$	1,6	1,2	130,8	
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal. (El indicador es ascendente)	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0,0	0,0	---	

3 La información corresponde al período Enero 2006 - Diciembre 2006 y Enero 2007 - Diciembre 2007.

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

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2006	2007		
3.2 Porcentaje de funcionarios a contrata recontratados en grado superior respecto del N° de funcionarios a contrata Efectiva. (El indicador es ascendente)	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontratados en grado superior, año t}) / (\text{Contrata Efectiva año t}) * 100$	11,1	16,0	144,3	
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva. (El indicador es ascendente)	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	77,5	74,8	96,6	
4.2 Porcentaje de becas ⁵ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva. (El indicador es ascendente)	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0,0	0,0	- - -	
4.3 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario. (El indicador es ascendente)	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios capacitados año t})$	1,6	3,6	226,6	
5. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario. (El indicador es descendente)	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	4,3	3,1	138,9	
6. Evaluación del Desempeño⁶					
Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Lista 1 % de Funcionarios	99,6	100,0	100,4	1
	Lista 2 % de Funcionarios	0,4	0,0	0,0	
	Lista 3 % de Funcionarios	0,0	0,0	0,0	
	Lista 4 % de Funcionarios	0,0	0,0	0,0	

Explicación Nota

1. De acuerdo a la observación de la DIPRES, "Se sugiere reconsiderar si en el indicador Evaluación de Desempeño, el resultado de la Lista 1 debe ser Ascendente, dado que el resultado es 100%. Considerar si tener 99.6% del personal en Lista 1 indica una buena gestión del servicio o son otros factores los que inciden en el Resultado, considerar también los sentidos de Neutro o Descendente para definir el sentido del indicador"

Considerando los antecedentes entregados por la DIPRES, dicho indicador debe tener un sentido neutro. Esta decisión se basa en que el Servicio esta realizando esfuerzos importantes por objetivar el proceso de evaluación de desempeño y producto de esta tarea, debiese ser que las notas de los funcionarios evaluados varíen en el tiempo, no así el porcentaje de funcionarios evaluados en lista 1. Esto último debido a que el rango en el cual se mueve la lista 1 es bastante amplio, esto implicará que durante un período importante de tiempo, se mantengan en dicho porcentaje.

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

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

● Anexo 3: Recursos Financieros

a) Recursos Presupuestarios

Cuadro 2 Recursos Presupuestarios 2007			
Ingresos Presupuestarios Percibidos		Gastos Presupuestarios Ejecutados	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	22.308.020	Corriente ⁷	34.076.995
Endeudamiento ⁸	2.946.888	De Capital ⁹	349.639
Otros Ingresos ¹⁰	8.093.524	Otros Gastos ¹¹	(1.078.202)
TOTAL	33.348.432	TOTAL	33.348.432

1. Endeudamiento: Corresponde en este caso a los recursos provenientes del programa Chile Califica (MINEDUC) y Chile Emprende (SERCOTEC).
2. Otros gastos: Esta cifra en negativo corresponde al saldo final de caja Negativo del Ejercicio 2007, el cual se produce solo al considerar los ingresos y gastos del período. Dichos excesos están cubiertos por el saldo de Caja 2006, el cual se ve reflejado en la disponibilidad existente al 01 de enero 2007, saldo que aún no ha sido agotado por el Servicio en forma íntegra.

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

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

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

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

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

b) Resultado de la Gestión Financiera

La descomposición porcentual del presupuesto de gastos 2007 asignado al Servicio a nivel de Subtítulos se distribuyo de la siguiente forma:

Subtítulo	% de Presupuesto
Subtítulo 21	9.81%
Subtítulo 22	4.67%
Subtítulo 23	0.13%
Subtítulo 24	79.18%
Subtítulo 29	0.82%
Subtítulo 34	5.36%
Subtítulo 35	0.02%
Total Distribución	100%

La ejecución porcentual presupuestaria de gastos 2007, asignado al Servicio a nivel de Subtítulos, fue la siguiente:

Subtítulo	% de Ejecución
Subtítulo 21	99.37%
Subtítulo 22	100%
Subtítulo 23	18.9%
Subtítulo 24	82.24%
Subtítulo 29	99.04%
Subtítulo 34	45.93%
Subtítulo 35	0.00%

El comportamiento del subtítulo 21 fue de un alto cumplimiento (99,37%) quedando una pequeña diferencia positiva. Esto gracias a la gestión y planificación que se controló sistemáticamente durante el año.

En el subtítulo 22 la ejecución alcanzó un 100%, lo que representa un avance significativo con respecto al 86% alcanzado en el ejercicio 2006, por lo que se dio cabal cumplimiento a la planificación y metas establecidas para el año 2007.

En lo relativo al subtítulo 23, su ejecución responde a que parte de los funcionarios que se acogían a retiro no presentaron la documentación respectiva a tiempo, por lo que no se pudo ejecutar la totalidad del monto asignado.

Con respecto al subtítulo 24, la ejecución presupuestaria para el año 2007 alcanzó a un 82,24% considerando tanto las transferencias corrientes al sector privado como al público. Esto representa un avance significativo con respecto al ejercicio 2006, año en el cual la ejecución de este Subtítulo alcanzó un 65%.

El lo relativo al subtítulo 29, un aporte significativo a la ejecución del mismo lo representó la adquisición de un nuevo programa que integrará todos los sistemas del Servicio. Este subtítulo alcanzó una ejecución de 99,04%.

El lo que respecta al Subtítulo 34, este alcanzó una ejecución de un 45,93%. Dicha ejecución obedece a deuda flotante que finalmente no fue materializada con la documentación formal necesaria u objetada en términos de fondo por nuestro Servicio.

Cuadro 3				
Ingresos y Gastos devengados años 2006 – 2007, y Ley de Presupuestos 2008				
Denominación	Monto Año 2006 M\$ ¹²	Monto Año 2007 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2008 M\$	Notas
INGRESOS	44.526.447	33.348.432	43.589.280	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	4.033.548	2.946.888	6.088.933	
INGRESOS DE OPERACION	413.205	379.650	42.623	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	87.863	113.521	3.332	
APORTE FISCAL	27.540.314	22.308.020	37.298.838	
VTA. DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	9.305	7.622	5.554	
TRANSFERENCIA PARA GASTOS DE CAPITAL	0	47.200	0	
SALDO INICIAL DE CAJA	12.442.212	7.545.531	150.000	
GASTOS	44.526.447	33.348.432	43.589.280	
GASTOS EN PERSONAL	3.999.096	4.176.544	4.396.711	1
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.767.216	1.998.829	2.281.520	2
PRESTAC. DE SEGURIDAD SOCIAL	40.188	10.643	0	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	25.244.655	27.890.979	36.430.136	3
ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	98.797	349.639	468.913	4
SERVICIO DE LA DEUDA	260.451	1.055.300	2.000	5
SALDO FINAL DE CAJA	13.116.044	(2.133.502)	10.000	

Notas:

1.- El aumento en el gasto esta dado principalmente por los siguientes conceptos:

- Reajuste de los sueldos del 2006 para el 2007
- Cambio de los porcentajes de la Modernización y sus componentes autorizados por la Ley 20.212

12 La cifras están indicadas en M\$ del año 2007. Factor de actualización es de 1,044 para expresar pesos del año 2006 a pesos del año 2007.

-
- Aumento de los montos de asignación por zonas extremas establecidos en al Ley 20.212
 - La ley 20.212 autorizó un pago de un bono, el que en total ascendió a un desembolso de \$31.975.000.- pagados en el 2007.
 - Aumento de grados, producidos durante el 2007.

2.-El mayor gasto reflejado entre los períodos 2006 y 2007, se produce principalmente por el gasto incurrido en la remodelación de la Dirección Regional Metropolitana, situación que permite prestar un mejor servicio a los usuarios y demandantes de la región antes señalada. Por otra parte se debe considerar dentro de este diferencial de gasto la implementación de las regiones de los Ríos y de Arica y Parinacota, así como también el mejoramiento de las dependencias de otras regiones ya sea por cambio de inmueble o mejoras a los mismos. Así mismo se generó un mayor gasto en Capacitación para el personal del servicio, así como también en lo referido a Estudios e Investigaciones, este último con el fin de optimizar la gestión del Servicio.

3.-Las transferencias corrientes se vieron afectadas positivamente, básicamente por la ejecución y gestión realizada en el Programa Nacional de Becas, el cual alcanzó un 100% de ejecución, respecto al presupuesto del ejercicio 2007, a diferencia del ejercicio 2006 donde este programa alcanzó una ejecución de un 70%.

4.- En este Subtítulo el mayor gasto informado en el ejercicio 2007, obedece a la adquisición de equipos computacionales, los cuales fueron utilizados para reemplazar a equipos que ya no cumplían con los estándares mínimos para operar los programas de SENCE. Asimismo, se dotaron parcialmente de equipamientos computacionales a las nuevas Direcciones Regionales. Un aporte significativo a la ejecución de este Subtítulo, lo comprende la construcción y adquisición de un Software Institucional denominado SIGEC (Sistema Integrado de Gestión para Empleo y Capacitación), el cual permitirá generar la reingeniería necesaria al interior del Servicio, con objeto de apoyar nuestros procesos de provisión, como así también permitir una mejora al seguimiento de la gestión.

5.- Al término del ejercicio del año 2006, este Servicio devengó un mayor gasto, en comparación al ejercicio anterior, situación que originó la ejecución presentada para el año 2007. Cabe precisar, que el devengamiento corresponde a servicios de capacitación ejecutados por Organismos Técnicos de Capacitación durante el año 2006, y que no fueron facturados dentro del mismo período.

c) Comportamiento Presupuestario Año 2007

Cuadro 4								
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2007								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹³ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁴ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁵ (M\$)	Notas
			INGRESOS	39.011.352	42.831.773	25.802.901	17.028.872	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	5.049.440	5.049.440	2.946.888	2.102.552	
	02		Del Gobierno Central	5.049.440	5.049.440	2.946.888	2.102.552	
		001	Programa de Educación y Capacitación Permanente.	4.602.552	4.602.552	2.500.000	2.102.552	1
		006	Chile Emprende	446.888	446.888	446.888	0	
07			INGRESOS DE OPERACIÓN	40.905	40.905	379.650	-338.745	2
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	3.198	75.198	113.521	-38.323	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas.	3.198	75.198	113.521	-38.323	
		002	Recuperaciones Art.12 Ley N° 18.196	3.198	75.198	113.521	-38.323	
09			APORTE FISCAL	33.762.479	30.068.169	22.308.020	7.760.149	3
	01		Libre	33.762.479	30.068.169	22.308.020	7.760.149	
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	5.330	5.330	7.622	-2.292	
	03		Vehículos	5.330	5.330	7.622	-2.292	
13			TRANSFERENCIAS PARA GASTOS DE CAPITAL		47.200	47.200	0	
	02		Del Gobierno Central		47.200	47.200	0	
		006	Gobierno Regional de Tarapacá		47.200	47.200	0	
15			SALDO INICIAL DE CAJA	150.000	7.545.531	0	7.545.531	
			GASTOS	39.011.352	42.831.773	35.481.934	7.349.839	
21			GASTOS EN PERSONAL BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	3.800.073	4.203.214	4.176.544	26.670	
22			PRESTAC. DE SEGURIDAD SOCIAL	1.983.139	1.998.829	1.998.829	0	
23			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0	56.048	10.643	45.405	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	32.893.115	33.913.171	27.890.979	6.022.192	
	01		Al Sector Privado	25.730.898	26.518.609	23.344.938	3.173.671	
		002	A Organismos Internacionales	4.411	4.411	4.341	70	
		003	Becas	7.586.172	14.837.500	14.837.500	0	
		442	Seguros	205.777	351.069	103.522	247.547	

13 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

14 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2007

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

Cuadro 4
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2007

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹³ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁴ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁵ (M\$)	Notas
		444	Planes de Aprendizaje	4.348.599	3.648.599	2.535.354	1.113.245	4
		445	Capacitación Especial de Jóvenes	1.253.447	1.613.447	902.343	710.104	
		448	Programas de Reconversión Laboral	1.098	1.098	0	1.098	
		452	Capacitación Laboral de Apoyo a la Modernización Portuaria		42.812	0	42.812	
		460	Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y de Microempresas	9.680.587	3.368.866	3.368.866	0	
		461	Programa de Reinserción Laboral para Adultos que hayan perdido su Empleo	1.548.532	1.548.532	644.671	903.861	5
		472	Capacitación para programa Empleo Directo	1.102.275	1.102.275	948.341	153.934	
	02		Al Gobierno Central	1.793.138	1.793.138	0	1.793.138	
		010	Programa de Apoyo a Microempresarios del Transporte Urbano	1.793.138	1.793.138	0	1.793.138	6
	03		A Otras Entidades Públicas	5.369.079	5.601.424	4.546.041	1.053.383	
		081	Programa de Habilitación Laboral	0	30.231	0	30.231	
		257	Programa de Becas	766.527	766.527	765.127	1.400	
		280	Programa de Educación y Capacitación Permanente	4.602.552	4.804.666	3.780.914	1.023.752	7
29			ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	323.025	353.025	349.639	3.386	
	03		Vehículos	31.413	31.413	31.341	72	
	04		Mobiliario y Otros	42.382	62.382	62.381	1	
	06		Equipos Informáticos	69.506	79.506	79.445	61	
	07		Programas Informáticos	179.724	179.724	176.472	3.252	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	2.000	2.297.486	1.055.300	1.242.186	
	07		Deuda Flotante	2.000	2.297.486	1.055.300	1.242.186	
35			SALDO FINAL DE CAJA	10.000	10.000	0	10.000	

Notas Explicativas:

1.- La diferencia en el aporte recibido por parte de MINEDUC al Programa Chile Califica es consecuencia del saldo de caja final 2006 con que terminó dicho programa. En virtud de los informes de avance de ejecución y rendición de cuenta solo se percibieron M\$ 2.500.000.- para el ejercicio 2007.

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

3.- El aporte fiscal se vio disminuido con motivo de las rebajas y modificaciones presupuestarias en lo que respecta al presupuesto de gasto 2007 del Servicio, conjuntamente con el saldo de caja mantenido al cierre del ejercicio.

4.- Del saldo por ejecutar, un monto ascendente a M\$ 546.807.- quedó comprometido en el Servicio, monto que será solicitado en la distribución del Saldo de Caja Inicial 2008. Existe un aumento considerable con respecto a la ejecución del ejercicio 2006, pasando de un 7% a un 69% en el año 2007. Los cursos y/o bonificaciones que pertenecen a esta asignación tienen una duración mínima de 6 meses y un máximo de 12 meses, lo que provoca ineludiblemente que los beneficios se traspasen de un año a otro cuando la asignación de los mismos se produce a partir del segundo semestre.

5.- Del saldo por ejecutar, un monto ascendente a M\$ 116.891.- quedó comprometido en el Servicio, monto que será solicitado en la distribución del Saldo de Caja Inicial 2008.

6.- La ejecución de esta línea presupuestaria está asociado a la puesta en marcha del Plan Transantiago. El resultado de su ejecución es consecuencia de la nula demanda que tuvo dicha línea. Esto se provocó porque no existieron los potenciales beneficiarios del sistema de transporte público anterior al Transantiago. Esta línea presupuestaria partía del supuesto que en vista de la menor cantidad de buses que tendría el nuevo sistema, habría que reconvertir a muchos de los antiguos conductores, sin embargo como es de público conocimiento, esto no sucedió y por el contrario ingresaron muchos más buses, por lo cual el Ministerio de Transporte que debía reunir o convocar a estos conductores se encontró que no había beneficiarios para este programa, y por otra parte SERCOTEC no aceptó en su momento que se le transfirieran estos recursos puesto que no contaba con el público objetivo. Es dable hacer notar que de todas estas situaciones se informó oportunamente a la DIPRES.

7.- En base a la estructura dada en este programa, existen cursos que tienen un periodo de duración entre tres a seis meses, por lo que no todos lograron terminar dentro del ejercicio 2007.

d) Indicadores de Gestión Financiera

Cuadro 5 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ¹⁶			Avance ¹⁷ 2007/ 2006	Notas
			2005	2006	2007		
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	$\left[\frac{\text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios} - \text{N}^\circ \text{ de decretos originados en leyes}^{18}}{\text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios}} \right] * 100$	%	66,67	76,92	61,54	79,99	
Promedio del gasto de operación por funcionario	$\left[\frac{\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}}{\text{Dotación efectiva}^{19}} \right]$	M\$/Funcionario	21,52	18,48	19,20	103,00	
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 24 sobre el gasto de operación	$\left[\frac{\text{Gasto en Programas del subt. 24}^{20}}{\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}} \right] * 100$	%	36,98	22,84	22,14	96,00	
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	$\left[\frac{\text{Gasto en estudios y proyectos de inversión}^{21}}{\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}} \right] * 100$						1

1.- Este Servicio no contó para el ejercicio 2007 con presupuesto para gastos en Estudios y Proyectos de Inversión.

16 Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,079 para 2005 a 2007 y de 1,044 para 2006 a 2007.

17 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.

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

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

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

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

e) Transferencias Corrientes

Cuadro 6 Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2007 ²² (M\$)	Presupuesto Final 2007 ²³ (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia ²⁴	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo	25.730.898	26.518.609	23.344.938	3.173.671	1
Inversión Real					
Otros					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal	7.162.217	7.394.562	4.546.041	2.848.521	2
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros ²⁵					
TOTAL TRANSFERENCIAS	32.893.115	33.913.171	27.890.979	6.022.192	

Notas explicativas:

1.- La diferencia más significativa se deben principalmente a la estructura de los cursos como así mismo a las bonificaciones asociadas a estas asignaciones. En efecto, los cursos y/o bonificaciones que pertenecen a estas asignaciones tienen una duración en promedio de 10 meses, lo que provoca ineludiblemente que los beneficios se traspasen de un año a otro cuando la asignación de los mismos se produce a partir del segundo semestre. Cabe agregar que la materialización de los pagos se realiza contra entrega de facturas en el caso de los cursos, y las bonificaciones a través de Resolución Exenta, previa presentación de la documentación que sustenta lo establecido en el documento antes indicado (A modo de ejemplo, las planillas de imposiciones).

2.- La diferencia mas significativa se debe principalmente a la estructura de los cursos, ya que estos tienen un periodo de duración entre tres a seis meses, por lo que no todos lograron terminar dentro del ejercicio 2007 en lo que respecta al programa Chile Califica. Por otra parte, la asignación 24-02-010, Programa de Apoyo a Microempresarios del Transporte Urbano, no tuvo ejecución en virtud a que en otras líneas de programas se ejecutaron actividades que involucraron al grupo objetivo de la misma.

22 Corresponde al aprobado en el Congreso.

23 Corresponde al vigente al 31.12.2007.

24 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

25 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

• Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2007

a) Indicadores de Desempeño presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2007

Cuadro 8 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2007										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "	Cumple SI/NO ²⁶	% Cumplimiento ²⁷	Notas
				2005	2006	2007	2007			
Capacitación laboral a través de programas sociales	Porcentaje de personas capacitadas a través de programas sociales	(N° de personas capacitadas a través de programas sociales/N° de personas desocupadas)*100	%	6% (25543/ 451310) *100	6% (25543/ 451310) *100	5% (24212/ 511559) *100	4% (22180/ 528140) *100	SI	113%	1
Capacitación laboral a través de programas sociales	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:		H: 7 M: 4	H: 0 M: 0	H: 6 (16560/ 286547)*100	H: 5 (15722/ 294745) *100			
Capacitación laboral a través de programas sociales	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:		M: 4	M: 0	M: 3 (7652/ 225012) *100	M: 3 (6458/ 233395) *100			
Capacitación laboral a través de programas sociales	Porcentaje de cursos liberados en el Programa Nacional de Becas y Especial de Jóvenes	(Cursos liberados en el Programa Nacional de Becas y Especial de Jóvenes/Total cursos en el Programa Nacional de Becas y Especial de Jóvenes)*100	%	0% (0/675)*100	0% (0/675)*100	N.C.	2% (15/700)*100	--	0%	2
Capacitación laboral a través de programas sociales	Enfoque de Género: No									
Capacitación a trabajadores de empresas	Porcentaje de capacitados vía Franquicia Tributaria y FONCAP	(N° de personas capacitadas vía Franquicia Tributaria y FONCAP	%	17.4% (1012295.0/ 6347700.0) *100	16.0% (1012295.0/ 6347700.0) *100	16.3% (1053817.0/ 6467807.0) *100	17.1% (1030000.0/ 6012480.0) *100	SI	95%	3
Capacitación a trabajadores de empresas	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:		H: 19.0 M: 15.1	H: 0.0 M: 0.0	H: 15.4 (639675.0/ 4145722.0) *100	H: 19.0 (661697.0/ 3492679.0) *100			
Programa para la Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica)	Porcentaje de presupuesto ejecutado en el Programa de Educación y Capacitación permanente	(Monto de presupuesto ejecutado (pagado) del Programa de Educación y Capacitación permanente/Monto total presupuesto)*100	%	49% (3472062/ 5712747) *100	61% (3472062/ 5712747) *100	79% (3780915/ 4804666) *100	60% (2679000000/ 4465000000) *100	SI	131%	4
	Enfoque de Género: No									

26 Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2005 es igual o superior a un 95% de la meta.

27 Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2005 en relación a la meta 2005.

Cuadro 8
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2007

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2007	Cumple SI/NO ²⁶	% Cumplimiento ²⁷	Notas
				2005	2006	2007				
Programa de Fiscalización	Porcentaje de irregularidades constatadas en el proceso de Fiscalización de los programas Proempleo y Franquicia Tributaria en relación al número de fiscalizaciones realizadas en estos programas	(N° de irregularidades/Total de fiscalizaciones en Franquicia y Proempleo)*100	%	10.10% (367.00/ 7191.00) *100	5.10% (367.00/ 7191.00) *100	3.11% (151.00/ 4856.00) *100	6.84% (400.00/ 5851.00) *100	SI	220%	5
	Enfoque de Género: No									
Programa de Empleo Indirecto	Porcentaje de contratos adjudicados en el Programa Planes de Aprendizaje cuya duración es superior a 6 meses	(N° de contratos adjudicados con duración superior a 6 meses/Total de contratos adjudicados)*100	%	68.5% (172.0/ 175.0) *100	98.3% (172.0/ 175.0) *100	100.0% (3099.0/ 3099.0) *100	70.0% (2870.0/ 4100.0) *100	SI	143%	6
	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:		H: 0.0 M: 0.0	H: 0.0 M: 0.0	H: 100.0 (1884.0/ 1884.0) *100 M: 100.0 (1215.0/ 1215.0) *100	H: 76.3 (2159.0/ 2829.0) *100 M: 56.0 (712.0/ 1271.0) *100			
Capacitación laboral a través de programas sociales	Porcentaje de desertores en los Programas Sociales en relación al total de personas capacitadas	(N° de desertores/Total de personas capacitadas)*100	%	4.1% (539.0/ 25543.0) *100	2.1% (539.0/ 25543.0) *100	2.2% (528.0/ 24212.0) *100	5.0% (1100.0/ 22100.0) *100	SI	228%	7
Capacitación laboral a través de programas sociales	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:		H: 3.1 M: 6.3	H: 0.0 M: 0.0	H: 1.3 (220.0/ 16560.0) *100 M: 4.0 (308.0/ 7652.0) *100	H: 4.5 (700.0/ 15600.0) *100 M: 6.2 (400.0/ 6500.0) *100			
Capacitación laboral a través de programas sociales	Porcentaje de ejecución del presupuesto Becas de capacitación al sector privado en Programas Sociales	(Cantidad de recursos ejecutados/Total presupuesto)*100	%	62.8% (7891836752.0/ 10730266000.0) *100	73.6% (7891836752.0/ 10730266000.0) *100	99.8% (14837500.0/ 14873500.0) *100	63.3% (6000000.0/ 9475705.0) *100	SI	158%	8
Capacitación a trabajadores de empresas	Porcentaje de participantes que ocuparon el 100% del beneficio de Franquicia Tributaria	(Participantes que ocuparon el tramo del 100% en Franquicia Tributaria/Total participantes Franquicia Tributaria)*100	%	80.6% (760707.0/ 940648.0) *100	80.9% (760707.0/ 940648.0) *100	80.9% (850714.0/ 1051284.0) *100	80.0% (780000.0/ 975000.0) *100	SI	101%	9
	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:		H: 77.3 M: 86.5	H: 0.0 M: 0.0	H: 77.4 (493710.0/ 638282.0) *100 M: 86.4 (357004.0/ 413002.0) *100	H: 78.7 (480000.0/ 610000.0) *100 M: 82.2 (300000.0/ 365000.0) *100			

Cuadro 8
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2007

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2007	Cumple SI/NO ²⁶	% Cumplimiento ²⁷	Notas
				2005	2006	2007				
Capacitación laboral a través de programas sociales	Porcentaje de egresados del Programa Nacional de Becas con contrato de trabajo, respecto al total de egresados del Programa Nacional de Becas.	(Egresados del Programa Nacional de Becas con contrato de trabajo/Total egresados del Programa Nacional de Becas)*100	%	64% (0/0) *100	0% (0/0) *100	37% (3986/10772) *100	65% (360/550) *100	NO	57%	10
	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:		H: 63 (0/0) *100	H: 0 (0/0) *100	H: 0 (0/0) *100	H: 66 (180/274) *100			
Capacitación laboral a través de programas sociales	Porcentaje de Jóvenes egresados del Programa Capacitación Especial de Jóvenes con contrato de trabajo en relación al total de jóvenes egresados del Programa Capacitación Especial de Jóvenes.	(N° Jóvenes egresados del Programa Capacitación Especial de Jóvenes con contrato de trabajo/N° total de jóvenes egresados del Programa Capacitación Especial de Jóvenes)*100	%	N.C.	0% (0/0) *100	48% (748/1557) *100	20% (350/1750) *100	SI	240%	11
	Enfoque de Género: No									
Capacitación laboral a través de programas sociales	Porcentaje de jóvenes capacitados que realizan el Servicio Militar Obligatorio, SMO en relación al total de jóvenes que cumplen con el SMO.	(N° de jóvenes capacitados que realizan el SMO/N° total que cumplen con el SMO)*100	%	67% (0/0) *100	0% (0/0) *100	82% (11117/13522) *100	69% (11200/16143) *100	SI	118%	12
	Enfoque de Género: No									
Programa para la Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica)	Porcentaje de beneficiarios que certifican competencias laborales en distintos sectores productivos con estándares validados en experiencia demostrativa en relación al total de beneficiarios con certificación de competencias	(N° de beneficiarios que certifican competencias laborales en distintos sectores productivos con estándares validados en experiencia demostrativa/N° de beneficiarios con certificación de competencias según la meta definida por el programa Chilecalifica al término de este)*100	%	38% (0/0) *100	0% (0/0) *100	142% (16981/12000) *100	84% (10100/12000) *100	SI	168%	13
	Enfoque de Género: No									

Cuadro 8
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2007

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "	Cumple SI/NO ²⁶	% Cumplimiento ²⁷	Notas
				2005	2006	2007				
Programa de Empleo Directo	Porcentaje de beneficiarios del programa de empleo directo "mejor Trabajo" que son capacitados, respecto del total de beneficiarios del programa de empleo directo "Mejor Trabajo".	(N° de beneficiarios del programa "mejor trabajo" capacitados/N° total de beneficiarios del programa "Mejor trabajo")*100	%	N.C.	0% (0/0) *100	23% (2981/13107) *100	7% (420/6000) *100	SI	325%	14
	Enfoque de Género: No									
Programa de Empleo Indirecto	Porcentaje de empresas que hacen uso del total de los beneficios de subsidio y capacitación, en relación al total de empresas que participan en el Programa	(N° de empresas que usan el beneficio de subsidio y capacitación/total de empresas que participan del programa)*100	%	N.C.	0% (0/0) *100	100% (3177/3177) *100	70% (1330/1900) *100	SI	143%	15
	Enfoque de Género: No									
Programa de Fiscalización	Porcentaje de cursos fiscalizados, realizados por OTEC en Franquicia Tributaria, con infracciones en relación al total de cursos fiscalizados, realizados por OTEC en Franquicia Tributaria.	(N° de cursos fiscalizados, realizados por OTEC en Franquicia Tributaria, con infracciones/N° total de cursos fiscalizados, realizados por OTEC en Franquicia Tributaria)*100	%	28% (0/0) *100	0% (0/0) *100	1% (5/464) *100	30% (300/1000) *100	SI	2778%	16
	Enfoque de Género: No									
Programa de Empleo Indirecto	Porcentaje de jóvenes beneficiarios del Programa Planes de Aprendizaje contratados por la empresa bonificada al finalizar el programa en relación al total de jóvenes beneficiarios del Programa Planes de Aprendizaje.	(N° de jóvenes beneficiarios del Programa Planes de Aprendizaje contratados por la empresa bonificada, al finalizar el programa/N° total de jóvenes beneficiarios del Programa Planes de Aprendizaje)*100	%	S.I.	0% (0/0)*100	25% (174/697) *100	10% (410/4100) *100	SI	250%	17
	Enfoque de Género: No									

Cuadro 8
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2007

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2007	Cumple SI/NO ²⁶	% Cumplimiento ²⁷	Notas
				2005	2006	2007				
Apoyo a la Intermediación laboral	Porcentaje de personas colocadas en un puesto de trabajo a través de la Bolsa Nacional de Empleo, BNE en relación al total de inscritos en la Bolsa Nacional de Empleo, BNE en el mismo período	(N° de personas colocadas en un puesto de trabajo a través de la Bolsa Nacional de Empleo, BNE/N° total de inscritos en la Bolsa Nacional de Empleo, BNE, en el mismo período)*100	%	8% (0/0) *100	0% (0/0) *100	21% (48324/ 228295) *100	20% (43274/ 216369) *100	SI	106%	18
	Enfoque de Género: No									

Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio: 95 %
 Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas: 0 %
 Porcentaje de cumplimiento global del servicio: 95 %

Notas:

- 1.- El cumplimiento sobre lo estimado de este indicador se da por las siguientes razones: 1. Se considero los capacitados de las FFAA, que realizaron cursos con presupuesto de Remanentes de la OTIC Sofofa, lo cual fue autorizado por SENCE. 2. Se aumentó el presupuesto de la línea de Becas en la que se pudo capacitar a más beneficiarios del Programa Nacional de Becas. Dicho reasignación fue aprobada por DIPRES. 3. El número de personas desocupadas disminuyó respecto a lo estimado al momento de elaborar la meta, de 528.140 a 511.559.
- 2.- Este indicador está eliminado.
- 3.- Se ha logrado capacitar a un total de 1.051.284 trabajadores a través del Programa de Franquicia Tributaria, y 2.533 participantes a través del Foncap Microempresas. Las dificultades para el logro del 100% de la meta se centralizaron básicamente en los siguiente factores: a) Franquicia tributaria de capacitación: La fuerza de trabajo ocupada es un factor externo al Servicio, y su aumento perjudicó el cumplimiento de la meta. b) Programa Foncap Microempresas: En vista de la evaluación realizada a este Programa por un panel de expertos contratada por la DIPRES se estableció ejecutar el programa apegándose estrictamente a la normativa legal existente. Una de las dificultades constatadas es el hecho que no existe una identificación adecuada de la población objetivo del programa. A lo anterior se suma que la norma legal exige a los postulantes tener una planilla de remuneraciones anuales impositivas menores a las 45 UTM, (menos de 1 I.M.M.) barrera de entrada para las microempresas unipersonales
- 4.- Se debe indicar que es uno de los compromisos del Director Nacional es aumentar la ejecución presupuestaria y debido a esto, se realizaron las siguientes gestiones: 1. Debido a la manera en que se desarrollan las convocatorias o licitaciones, el fuerte de los cursos finalizan en el mes de noviembre y diciembre de 2007, para ello, se realizó un llamado a los encargados regionales para que ejecutaran acciones con los Organismos Técnicos de Capacitación con el objeto de pagar los cursos antes de finalizar diciembre, meta que se cumplió en casi todas las regiones. 2. Se trabajó con la Fundación Chile y se firmó una modificación al convenio original lo que incrementó la ejecución por parte de esta fundación.
- 5.- Existen dos factores que permiten explicar el sobre-cumplimiento de este indicador, a saber: 1. En lo referido al Programa Franquicia Tributaria los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) debieron certificarse a septiembre de 2006, lo que implicó que el Registro Nacional de OTEC disminuyera de 6.500 a 2.000 aproximadamente; por tanto esto se tradujo en un mayor cumplimiento de las formalidades que los mismos deben cumplir, y por ende la disminución en las irregularidades manteniéndose la misma cantidad de fiscalizaciones que en años anteriores. 2. Para el Programa de Bonificación a la Contratación Regular del año 2007 (Proempleo Regular) los recursos disminuyeron considerablemente, lo que originó un universo significativamente inferior de beneficiarios, lo que permite desde el punto de vista de la Fiscalización del Programa permite mayores y mejores controles.
- 6.- El Programa Planes de Aprendices es la Medida Presidencial N°1, razón por la que se han generado innumerables instancias para que su ejecución sea un éxito, favoreciendo la inserción laboral de los jóvenes del país. Al 31 de diciembre estaban registrados un total de 3.099 aprendices contratados en las empresas, siendo la duración de todos los contratos superior a 6 meses. Por otro lado, a partir de este año se incluyó un nuevo requisito en la guía operativa que rige el programa, que dice relación con que los empresarios que quisieran participar debían mantener al aprendiz por un mínimo de 6 meses hasta 1 año, lo que permite que la meta se cumpla en un 100%. Es importante señalar que hasta el año 2006 el tiempo de duración mínima de los contratos era de 3 meses.
- 7.- El cumplimiento sobre lo estimado se debe a que cada año se están mejorando los instrumentos para realizar el levantamiento de necesidades de capacitación de cada territorio, con la participación de distintos actores, con esto se ha logrado entregar una oferta de cursos más pertinente a las necesidades de cada público objetivo y con esto se logra menos deserción.
- 8.- La meta se cumplió sobre lo estimado, esto se debe a las siguientes causas: 1. Se adjudicó una mayor cantidad de cursos sólo con fase lectiva, lo que significa cursos de menor duración, por lo que el presupuesto comprometido se ejecuta durante el año presupuestario. 2. En las bases de licitación se estableció que los Organismos Técnicos de Capacitación obligatoriamente deben solicitar el pago de la preliquidación, que representa aproximadamente el 80 % del valor total del curso y se realiza al término de la fase lectiva. 3. Se realizó un seguimiento a los pagos de los cursos en

relación a su estado de ejecución, gestionando a nivel central y regional, el cobro por parte de los Organismos Técnicos de Capacitación. Con lo anterior se logró devengar un 99.8 % del presupuesto.

9.- Se cumplió la meta, sin embargo se pueden potenciar los mecanismos de difusión en las empresas usuarias del instrumento sobre la conveniencia de utilizar el incentivo tributario para los trabajadores de menores ingresos (hasta 25 UTM), con lo cual la meta puede ir aumentando en el tiempo

10.- Se realizó un proceso de licitación para la contratación del Estudio de Impacto del Programa Nacional de Becas, siendo adjudicada la consultora Geo Consultores. El resultado del estudio de los beneficiarios del Programa Nacional de Becas de los años 2005 y 2006 egresados, arrojó que un 37% de ellos tenían contrato de trabajo. La meta fue comprometida erróneamente dado que el estudio de impacto anterior, el resultado fue de 44%, por tanto no correspondía comprometer la cifra de 65%. Si bien el resultado actual muestra una baja respecto del anterior de 44% a 37%, esto se puede explicar por los índices de cesantía y otros factores externos que influyen en el mercado del trabajo.

11.- La meta se cumplió sobre lo estimado llegando a un total del 48% de jóvenes egresados con contrato de trabajo. Esto es muy superior a la meta propuesta que equivalía al 20%, puesto que se consideró en esta la probabilidad de encontrar trabajo. Ahora considerando las mismas variables para estudios anteriores se ha podido establecer que en los años 2003 y 2004, según el estudio entregado por la Universidad de Chile, era de 50% y 45.1% respectivamente.

12.- El cumplimiento superior a lo esperado se debe a la capacitación en alfabetización digital para 4.040 conscriptos. El financiamiento de estas becas se realizó con remanentes de las Becas Otic de la SOFOFA, y gestionado por SENCE. Dichos beneficiarios están fuera del presupuesto asignado en la línea "Programa de Becas a otras instituciones del Sector Público" del año 2007. Por tanto se llegó a un total de 11.117 conscriptos capacitados de un total de 13.522 jóvenes que cumplen con el Servicio Militar voluntario.

13.- El número de beneficiarios que certifican sus competencias en los distintos sectores productivos han sido mayores a la meta establecida por el Programa, debido a que durante los dos últimos años se han certificado más trabajadores a los proyectados, porque se han incorporado más sectores productivos de la industria, sectores tales como Pesca y Acuicultura, y ampliaciones a los sectores existentes, como Berries, Paltas y otros, es así que al inicio de año la meta de los 12.979 certificados estaba casi cumplida. Es importante señalar que la meta de certificar las competencias de aproximadamente a 12.000 personas no se puede modificar, dado que es el compromiso con el Banco Mundial.

14.- El cumplimiento sobre lo estimado se debe entre otras razones, por el hecho del aumento de beneficiarios de este Programa, puesto que se había estimado 6.000 beneficiarios y durante el año se llegó a la cantidad de 13.107. Además es importante señalar que este es el primer año que se capacita a beneficiarios del Programa Mejor Trabajo, es por eso el fuerte interés de éstos de las distintas regiones que ejecutan el programa, en acceder a la capacitación. Por tanto dada la fuerte demanda de beneficiarios que tenían interés en capacitarse se decidió aumentar los cupos ya que uno de los principales objetivos del programa es preparar a beneficiarios de baja calificación para que puedan insertarse en el mercado laboral.

15.- El cumplimiento de la meta sobre lo estimado se debe a que las empresas han ocupado la totalidad de los beneficios, lo que incluye tanto la bonificación como la capacitación. Dada la naturaleza del Programa todas las empresas adjudicadas deben usar el total de los beneficios de subsidio (4 meses) y Capacitación (\$50.000.-).

16.- Durante el proceso de fiscalización se constató que la mayor cantidad de irregularidades en Franquicia Tributaria se produce en el tramo de franquicia comunicado por las empresas (solicitud de tramos superiores a los que realmente corresponde de acuerdo a la liquidación de sueldos de los trabajadores). En este contexto, se toma la decisión de dirigir, mayoritariamente, la fiscalización en terreno a las empresas. Lo anterior, avalado además, por la exigencia de certificación que hoy deben cumplir todos los Organismos Técnicos de Capacitación (NCHC 2728), aspecto que garantiza un mayor cumplimiento de las formalidades que los mismo deben cumplir (libros de clases, relatores autorizados, cumplimiento de los horarios, etc.)

17.- El cumplimiento superior a lo estimado se debe a que este programa al ser una de las prioridades presidenciales (medida presidencial N° 1) y al tener un diseño que permite al empresario conocer por un tiempo importante el desempeño del joven aprendiz hace que sea un beneficio para la empresa el contratar a los jóvenes una vez finalizado la bonificación a la contratación. De un total de 697 jóvenes finalizados en el programa, 174 se encuentran con contrato de trabajo en la misma empresa bonificada o de similar rubro. Por otro lado es importante señalar que el seguimiento se debe realizar sobre el total de jóvenes que han finalizado en su calidad de aprendiz en el programa y no sobre el total de jóvenes participando en el programa.

18.- La meta fue cumplida por la buena gestión de algunas OMIL del país, especialmente en la inscripción de trabajadores y en la especificación de quienes lo hacen en búsqueda de empleo y quienes se inscriben por otras razones. Lo anterior producto de la asistencia técnica y capacitación que realizan durante todo el año los profesionales del SENCE a los funcionarios de las OMIL.

b) Otros Indicadores de Desempeño

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2007	Cumple SI/NO ²⁸	% Cumplimiento ²⁹	Notas
				2005	2006	2007				
Capacitación a trabajadores de Empresas	Porcentaje de ejecución del Presupuesto del Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y Microempresarios en relación al total de Presupuesto del año 2007	(Presupuesto ejecutado/Presupuesto asignado para el año)*100	%	s.i.	78.9%	97.2%	70%	SI	138.8%	1
Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y Microempresarios										
Apoyo a la Intermediación laboral	Porcentaje de OMIL que aumentan su desempeño en relación a las dimensiones: vinculación con empleadores y administración de bases de datos, consignados en el estándar de calidad OMIL, respecto del total de OMIL con acceso a la Bolsa Nacional de Empleo	(N° de OMIL que aumentan su desempeño según los criterios definidos/N° total de OMIL con acceso a la Bolsa Nacional de Empleo)*100	%	n.a.	n.a.	43.3%	21%	SI	206%	2
Fiscalización	Porcentaje de fiscalizaciones en terreno y documentales realizadas por el SENCE (FT, Proempleo, PS y Foncap) en relación a lo programado	(N° de fiscalizaciones realizadas/N° total de fiscalizaciones programadas)*100	%	113%	122.3%	134.6%	90%	SI	149.5%	3

Notas Explicativas

1. Se cumplió ampliamente la meta dado que se realizó una campaña a nivel nacional para ejecutar los cursos a objeto de realizar la ejecución presupuestaria dentro del año calendario.
2. Dicho indicador nuevo integrado para medirlo en el SIG, fue creado a objeto de aumentar la calidad en la atención de los funcionarios OMIL hacia los clientes de SENCE. Es importante señalar que SENCE ha realizado grandes esfuerzos para que las OMIL a lo largo del país cuenten con el instrumento de la Bolsa Nacional de Empleo, es por esta razón que es importante la capacitación y asesorías que se les entrega a los funcionarios, que sirve para orientar de mejor forma a los trabajadores, personas cesantes en busca de trabajo y/o capacitación y empresas en busca de contratación de trabajadores.
3. Las fiscalizaciones han ido aumentando en el tiempo, ya que el universo de actores en el Sistema de Capacitación también ha ido creciendo. Los resultados de las fiscalizaciones han ido mejorando, dado que las irregularidades e infracciones cometidas tanto por los Organismo Técnicos de Capacitación como las empresas han disminuido considerablemente, lo que se traduce en un mayor conocimiento del Sistema por parte de los actores y a un buen uso de los recursos fiscales.

28 Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2005 es igual o superior a un 95% de la meta.

29 Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2005 en relación a la meta 2005.

● Anexo 5: Programación Gubernamental.

Objetivo	Producto	Producto Estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación
Aumentar la contribución del capital humano a los resultados de las empresas promoviendo la capacitación de los trabajadores y haciéndola viable a través de los beneficios que ofrece el Estado.	Capacitar por medio de la Franquicia Tributaria de Capacitación y el Programa Foncap Microempresas a un total de 1.030.000 personas el año 2007 en todo el país. (975.000 de Franquicia y 55.000 de FONCAP microempresas)		<u>1º Trimestre:</u> MEDIO <u>2º Trimestre:</u> CUMPLIDO <u>3º Trimestre:</u> CUMPLIDO <u>4º Trimestre:</u> ALTO
Implementar instrumentos de política activa de empleo, subsidios a la contratación, intermediación laboral y empleo directo, que faciliten la inserción laboral de grupos vulnerables y reduzcan las asimetrías de información en el mercado del trabajo.	Beneficiar a 4100 jóvenes un contrato de trabajo validado, a través del Programa de Aprendizaje, (Medida Presidencial N°1)		<u>1º Trimestre:</u> CUMPLIDO <u>2º Trimestre:</u> ALTO <u>3º Trimestre:</u> CUMPLIDO <u>4º Trimestre:</u> ALTO
Mejorar la empleabilidad de las personas aumentando sus oportunidades de insertarse en un puesto de trabajo a través de la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas en los programas de formación en oficios basados en estándares de competencias laborales que administra el Servicio.	Capacitar a 5.000 beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario, lo cual contribuirá a la reinserción laboral de las personas cesantes.		<u>1º Trimestre:</u> CUMPLIDO <u>2º Trimestre:</u> MEDIO <u>3º Trimestre:</u> INCUMPLIDO <u>4º Trimestre:</u> BAJO
	Capacitar por medio de los Programas Sociales a un total de 23.991 personas del sector vulnerable de la población. Dicha capacitación se desagrega en tres grandes programas: a) Becas 10.441 personas a capacitar; b)FFAA 12.000 jóvenes conscriptos en su gran mayoría y c) Especial de Jóvenes a 1.550		<u>1º Trimestre:</u> MEDIO <u>2º Trimestre:</u> ALTO <u>3º Trimestre:</u> CUMPLIDO <u>4º Trimestre:</u> CUMPLIDO

<p>Contribuir al mejoramiento de la calidad de la capacitación y el empleo a través de la fiscalización sistemática de los procesos que desarrollan los distintos actores del sistema de capacitación (OTEC, OTIC y Empresas).</p>	<p>Lograr no más de un 6.84% de irregularidades constatadas en el proceso de fiscalización de los programas de empleo y FT. Esto de un total de 5.851 fiscalizaciones que realizará durante el 2007.</p>	<p><u>1º Trimestre:</u> CUMPLIDO</p> <p><u>2º Trimestre:</u> ALTO</p> <p><u>3º Trimestre:</u> CUMPLIDO</p> <p><u>4º Trimestre:</u> CUMPLIDO</p>
<p>Promover la creciente incorporación femenina a la fuerza de trabajo resguardando las condiciones que garanticen una inserción laboral de calidad.</p>	<p>Informe mensual con información desagregada por género de los colocados en el mercado del trabajo gestionados a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) que tengan instalada la bolsa de empleo.</p>	<p><u>1º Trimestre:</u> CUMPLIDO</p> <p><u>2º Trimestre:</u> MEDIO</p> <p><u>3º Trimestre:</u> MEDIO</p> <p><u>4º Trimestre:</u> CUMPLIDO</p>
	<p>Asegurar el acceso de mujeres en al menos un 40% respecto del total de beneficiarios del Programa de Empleo "Mejor Trabajo"</p>	<p><u>1º Trimestre:</u> CUMPLIDO</p> <p><u>2º Trimestre:</u> CUMPLIDO</p> <p><u>3º Trimestre:</u> CUMPLIDO</p> <p><u>4º Trimestre:</u> CUMPLIDO</p>



- ## Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas

(01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2007)

Programa/Institución: Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores Independientes (FONCAP)
 Año Evaluación: 2007
 Fecha del Informe: Viernes, 23 de Mayo de 2008 11:29:20

Compromiso	Cumplimiento
<p>2. Elaborar los Términos de Referencia del estudio que proporcionará los elementos de diagnóstico y diseño del nuevo programa de capacitación para las empresas más pequeñas. Tales elementos de diseño deben considerar la elaboración de un diagnóstico que analice las carencia objetivas de capacitación en los trabajadores pertenecientes a estas empresas, que mida la brecha entre las necesidades de capacitación y la demanda efectiva de capacitación y que identifique el efecto de los factores que explican esta brecha, factores que puedan actuar por el lado de la demanda y factores que afectan el costo de la capacitación. En función de lo anterior, el estudio debe entregar elementos como: propuesta metodológica para el proceso de Levantamiento de Necesidades de Capacitación, propuesta metodológica para la evaluación ex post del programa, propuesta de estructura de costos involucrada en la producción del Componente de Capacitación y recomendaciones para el rediseño del programa.</p>	<p>marzo de 2008</p> <p>Con fecha 20 de Noviembre se publicó el llamado a licitación de nombre: "Diseño Programa Empresas de Menor Tamaño" y se adjudicó con fecha 18 de diciembre del 2007.</p> <p>La empresa adjudicada fue la consultora GUERNICA CONSULTORES S A. y han entregado el informe de avance N° 1, el que da cuenta del objetivo específico de la propuesta de Levantamiento de Demanda de Necesidades de Capacitación y parte de una propuesta de metodología de instalación del enfoque de competencias laborales. Se han realizado reuniones mensuales con la contraparte técnica, donde se ha ido verificando la orientación y nivel de avance del estudio</p> <p><u>Calificación:</u> Parcialmente cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Pendiente informar en el cuadro de respuesta acerca de los contenidos principales de los TTR de forma de dar cuenta de que se incorporaron los términos establecidos en el compromiso.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Bases licitación diseño programa EMT</p>

<p>4. Diseñar propuestas que permitan abordar el problema de la exclusión de la micro y pequeña empresa del Sistema Nacional de Capacitación y Empleo en el marco del Programa Chile Emprende Contigo.</p>	<p>Marzo de 2008</p> <p>Una de las medidas prioritarias del Compromiso Chile Emprende Contigo se refiere al rediseño del sistema de capacitación para empresarios y trabajadores de las Empresas de Menor Tamaño (EMT). Para ello se creó un Comité Interministerial formado por las Subsecretarías de los Ministerios de Educación, Trabajo, Agricultura y Economía.</p> <p>Además se creó una Secretaría Técnica formada por representantes de los cuatro ministerios mencionados más SENCE, ChileCalifica y SERCOTEC.</p> <p>El SENCE participó durante el segundo semestre 2007 en esta secretaría técnica. A diciembre del 2007, se dispuso de una propuesta, la cual fue enviada a las Subsecretarías que componen dicho comité: Economía, Educación y Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Cabe señalar que respecto de la propuesta generada, el SENCE envió y presentó observaciones a la Secretaría Técnica en cuanto a consensos y discrepancias, y planteamientos del Servicio para abordar el problema de la exclusión de la micro y pequeña empresa del Sistema Nacional de Capacitación y Empleo.</p> <p>Para mayor detalle se adjunta planteamiento.</p> <p><u>Calificación:</u> Parcialmente cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Para dar por cumplido el compromiso se debe informar en el cuadro de respuesta acerca de la propuesta enviada a las Subsecretarías que componen el Comité Interministerial, y señalar cuál fue el aporte del SENCE en dicha propuesta para abordar el problema de la exclusión de las empresas de menor tamaño del Sistema Nacional de Capacitación. Asimismo, se debe adjuntar dicha propuesta como medio de verificación.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Planteamiento de SENCE ante la Secretaría Técnica Bases licitación diseño programa EMT Pantallazo Lic 45_646_LE07</p>
<p>1. Presentar los resultados del análisis realizado que justifica la incorporación del Enfoque de Género en los lineamientos del nuevo programa que permita determinar los elementos de diseño que contribuyan a la equidad de oportunidades en el acceso al programa.</p>	<p>Marzo de 2008</p> <p>En el instrumento Programa FONCAP Microempresas y a partir de un análisis estadístico una vez cerrado el programa, se puede señalar que en cuanto a las tasas de participación por género, de un total de 2.970 personas inscritas, un 85% terminó con éxito los cursos de capacitación (2.520), donde el 57% (1.435) correspondió a mujeres. En cuanto a la deserción desagregada por género (de un 13%, un 56% mujeres y un 44% hombres) no resulta estadísticamente significativo. No obstante, sería pertinente dentro de los lineamientos de los nuevos programas incorporar un seguimiento de las causales de deserción de los participantes, con la finalidad de determinar si alguna de ellas se encuentra relacionada con la variable género.</p> <p>Se adjunta pantallazo con desagregación por género del sistema informático Qlick View</p> <p><u>Calificación:</u> Parcialmente cumplido</p> <p><u>Observación:</u> No queda claro si el análisis realizado justifica o no la incorporación del enfoque de género en el rediseño del programa. Para dar por cumplido el compromiso debe realizarse un análisis más exhaustivo respecto de</p>

	<p>la participación de la mujer en capacitación, esto ya que tomar como universo sólo a las mujeres participantes del programa (dada la baja cobertura) podría no estar capturando los problemas que afectan las mujeres para que puedan capacitarse.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Pantallaso desagregación por género</p>
--	---

Programa/Institución: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo Comprehensive del Gasto
Año Evaluación: 2003
Fecha del Informe: Viernes, 23 de Mayo de 2008 11:29:20

Compromiso	Cumplimiento
<p>Implementar sistema de información y monitoreo.</p>	<p>El aporte generado durante el presente año por el SIGFE, sustentado en el potencial desarrollo de la configuración 2007, nos ha permitido controlar y planificar la ejecución de los distintos programas de transferencias corrientes a cargo de nuestro Servicio. Precisamente hoy es posible identificar con precisión el uso de los recursos asignados y ejecutados, clasificados tanto por unidades demandantes y en el caso de las asignaciones que contienen más de un programa por llamados a licitación; esto nos permite realizar un control y seguimiento exhaustivo del gasto asociado a los diversos programas, lo cual era imposible identificar con la producción del SIGFE 2006, contando actualmente con una serie de reportes que nos han permitido disponer de información, en tiempo real y de mejor calidad, con lo que se han podido tomar decisiones oportunas y de mayor impacto en la gestión del Servicio.</p> <p>Además se ha generado capacitación a nivel institucional para que cada encargado de programa y la Unidad de Control de gestión, accedan al modulo de reportes, en el que pueden verificar el avance en la ejecución y los compromisos presupuestarios. Esta información es la base para tomar decisiones con respecto a las acciones para la ejecución.</p> <p>Se adjunta el Informe de Gestión, SIG, seguimiento de metas. Dicho informe presenta todas las metas comprometidas en los distintos instrumentos de gestión de todos los Centros de Responsabilidad y de todos los productos estratégicos del Servicio, este se elabora trimestralmente pero la información es recibida mensualmente.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (Junio 2007)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Prueba Financiera básica Informe Configuración SIGFE 2005. Catalogo de complemento Informe de Gestión, SIG</p>
<p>Rediseñar Sistema de Seguimiento para Programas</p>	<p>14/03/2008 1. El sistema está operando un 100% ya que las bases de datos están pobladas</p>

<p>Sociales, SAP, que permita incorporar información a nivel de beneficiarios (RUT) incluyendo información de todos los Programas Sociales actualmente en ejecución en el SENCE.</p>	<p>por las instituciones de las Fuerzas Armadas.</p> <p>Respecto al resto de los compromisos, el cumplimiento de estos está sujeto al desarrollo del Sistema Integral de Gestión de Programas de Capacitación y Empleo (SIGCE), sistema informático adjudicado a la empresa consultora Sistemas de Clase Mundial S.A,</p> <p>Dicha empresa ha comenzado a levantar las demandas y requerimientos de los distintos programas de Capacitación.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las Transferencias al Sector Público (ex FFAA) ya tienen terminado el sistema, pero aún no comienza a operar oficialmente pues se terminó el período de prueba, y en el presente mes se firmó la carta de aceptación de este depto. dando conformidad al sistema. Los encargados del Depto. ya han sido capacitados, quedando pendiente una capacitación para las instituciones que se realizará en agosto. El sistema estaría operando en un 100% en diciembre pues las mismas instituciones pidieron plazo para poblar el sistema con la información de ejecución de este año. 2. Se ha implementado un buscador por RUT, el que actualmente está operativo en sociales, queda pendiente una segunda etapa que es incorporar la información de años anteriores. 3. Si bien, con la informatización de TSP se cumple con que todos los programas estén incorporados al SAP (nombre genérico para todos los sistemas de programas sociales) está pendiente que todos estos programas cuenten con la implementación de algunos procesos, estando con los módulos de ejecución presupuestaria el Programa Nacional de Becas y Especial de Jóvenes. 4. La continuidad del programa de Becas Individuales estuvo en evaluación por ser asignación directa, pero el presente año se han realizado licitaciones por tanto está pendiente su inclusión en el SAP. <p><u>Calificación:</u> Parcialmente cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Pendiente hasta que se finalice el rediseño completo del sistema incorporando todos los programas sociales al sistema, el cual debe contener información a nivel de beneficiarios (RUT), y se adjunten los medios de verificación pertinentes.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Documento opciones de ingreso de formularios de ejecución. Impresión de Pantalla SAP que incorpora Programa Especial de Jóvenes.</p>
<p>Implementar SAP.</p>	<p>14/03/2008</p> <p>Actualmente se trabaja institucionalmente en el desarrollo de un nuevo sistema informático para todo SENCE a cargo de una empresa consultora. (mencionada en el compromiso anterior)</p> <p>Lo que falta de la implementación del SAP es que entren en total operación los nuevos programas ingresados, lo que se estima se realizará en diciembre del presente año.</p> <p><u>Calificación:</u> Parcialmente cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Se califica como pendiente hasta que se informe de la implementación definitiva del nuevo SIGCE.</p>

	<p><u>Medios de Verificación:</u> Opciones del Sistema de Ingreso de Formularios de Ejecución Impresión de Pantalla SAP que incorpora Programa Especial de Jóvenes. En relación a los Programa FFAA y Carabineros, Becas Individuales y OTIC, no se incluyen en e SAP, atendido que el SENCE resolvió rediseñar completamente el Sistema, para lo cual se licitará requerimientos de sistema en marzo 2005, y su construcción en julio 2005.</p>
<p>Migrar el programa GENESIS de la Franquicia Tributaria a formato WEB con el objeto de apoyar la gestión regional e interactuar con otras agencias públicas.</p>	<p>14/03/2008 El subsistema que permitirá migrar el programa GENESIS de la Franquicia Tributaria a formato WEB, fue adjudicado a la consultora Sistemas de Clase Mundial S.A, y forma parte del Sistema Integral de Gestión de programas de Capacitación y Empleo (SIGCE) en desarrollo.</p> <p>De acuerdo a lo anterior y respecto al avance del compromiso a marzo es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rediseño de procesos y formularios lo que corresponde al 30% del avance general del subsistema de franquicia tributaria. <p>Al primer semestre se estima un avance de un 50%, lo que implica tener concluido el modelamiento de datos.</p> <p>El Servicio está en proceso de licitación de un sistema informático que incluirá un módulo de Franquicia Tributaria, cuyas bases hasta la fecha se encuentran en la Contraloría General de la República.</p> <p>No obstante, es preciso informar que aproximadamente el 70% de los procesos de Franquicia Tributaria son realizado a través de Internet por los usuarios, cuyos procesos el año 2006 alcanzaron a un 92% (cursos comunicados y liquidados)</p> <p>Por otro lado, el SENCE cuenta con una base de datos ORACLE, con altos estándares de seguridad y un sistema de control de gestión (Data Warehouse) que permite extraer información estadística en línea para la gestión de la franquicia tributaria.</p> <p>Sobre la integración recomendada con el Servicio de Impuestos Internos, debemos señalar que contamos con Web Services que nos permiten consultar en línea algunos antecedentes relacionados con los usuarios de la Franquicia Tributaria.</p> <p><u>Calificación:</u> Parcialmente cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Pendiente hasta que se informe de la implementación del nuevo Sistema Informático Integrado (SIGCE) que permita apoyar la gestión regional e interactuar con otras agencias públicas.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Informe base del programa FONCAP Términos de Referencia para la contratación de un consultor. Informe base del programa Franquicia Tributaria Informe base del programa Proempleo Chile Solidario Informe base del Proempleo Regular Informe proceso de negocio FONCAP</p>

	<p>Informe proceso de negocio Franquicia Tributaria Informe proceso de negocio Proempleo Chile Solidario Informe proceso de negocio Proempleo regular Informe del Proyecto SISE (Sistema integrado) Informe de capacitación (Sistema integrado) Presentación en power point del Proyecto de Sistema Informático Integrado SISE</p>
<p>Implementar sistema contable por centro de costos vinculado al desarrollo del SIGFE.</p>	<p>Los medios de verificación para este compromiso son los informes mensuales remitidos a la Contraloría General de la República y DIPRES, los que contienen entre otros reportes; el reporte que cruza las unidades demandantes con el catálogo de complemento, esto permite ver la ejecución presupuestaria por programa y por cada una de las regiones, además del nivel central.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (Junio 2007)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Impresión de pantallas de aplicación del SIGFE</p>

- **Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2007 (Programa de Mejoramiento de la Gestión, Metas de Eficiencia Institucional u otro)**

El presente cuadro muestra el Resultado del Servicio el año 2007 del Programa de Mejoramiento de la Gestión:

Cuadro 9 Cumplimiento PMG 2007															
Áreas de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión										Prioridad	Ponderador	Cumple	
		Etapas de Desarrollo o Estados de Avance													
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X				
Recursos Humanos	Capacitación						○						ALTA	12%	✓
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo					○							ALTA	12%	✓
	Evaluación de Desempeño				○								MENOR	5%	✓
Calidad de Atención a Usuarios	Sistema Integral de Atención a Cliente(a)s, Usuario(a)s y Beneficiario(a)s									○			ALTA	12%	✓
	Gobierno Electrónico					○							MEDIA	7,5%	✓
Planificación / Control / Gestión Territorial Integrada	Planificación / Control de Gestión									○			ALTA	12%	✓
	Auditoria Interna				○								ALTA	12%	x
	Gestión Territorial				○								MEDIA	7,5%	✓
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público						○						MEDIA	7,5%	✓
	Administración Financiero-Contable							○					MEDIA	7,5%	✓
Enfoque de Género	Enfoque de Género				○								MENOR	5%	✓

Porcentaje Total de Cumplimiento: 88%

Se presenta a continuación el cumplimiento del PMG en los últimos años:

2003	2004	2005	2006	2007
95.5%	76%	92.5%	76%	88%

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

A continuación se presenta el cumplimiento de los Equipos de Trabajo, del convenio de desempeño colectivo:

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ³⁰	Incremento por Desempeño Colectivo ³¹
1. Gabinete	28	7	98.3%	6.27%
2. Depto. Jurídico y Fiscalización	17	3	98.7%	6.27%
3. Depto. Capacitación en Empresas	12	3	100%	6.27%
4. Unidad de Procesos y Sistemas	8	6	99.5%	6.27%
5. Depto. de Programas Sociales	8	7	95.7%	6.27%
6. Depto. de Empleo	9	3	60%	0%
7. Depto. Adm. Y Finanzas	33	7	99.7%	6.27%
8. D. Regional de Tarapacá	13	7	99.1%	6.27%
9. D. Regional de Antofagasta	13	7	90%	6.27%
10. D. Regional de Atacama	8	7	82.8	3%
11. D. Regional de Coquimbo	11	7	94.8%	6.27%
12. D. Regional de Valparaíso	20	7	99%	6.27%
13. D. Regional del L. B. O'Higgins	8	7	95.1%	6.27%
14. D. Regional del Maule	14	7	98.1%	6.27%
15. D. Regional del Bío Bío	19	7	90%	6.27%
16. D. Regional de La Araucanía	13	7	99%	6.27%
17. D. Regional de Los Lagos	12	7	100%	6.27%
18. D. Regional de Aysén	6	7	95.3%	6.27%
19. D. Regional de Magallanes	6	7	95.6%	6.27%
20. D. Regional Metropolitana	41	7	97.9%	6.27%

Se sumo un excedente de 0.27% a cada equipo de trabajo que cumplió las metas sobre el 90%, dado que los integrantes del equipo de trabajo N°6 "Departamento de Empleo", no recibirá incremento por desempeño colectivo, porque obtuvo un cumplimiento final en sus metas del 60%; por otra parte el Equipo de Trabajo N°10 "Dirección Regional de Atacama", le corresponde sólo un 3%, la mitad del incremento por desempeño colectivo, ya que el cumplimiento final del equipo de trabajo fue de un 82.9%.

30 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.
31 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

Anexo 9: Proyectos de Ley

El servicio no tiene proyectos de ley en trámite en el Congreso Nacional al 31 de Diciembre de 2007.