

---

**BALANCE  
DE GESTIÓN INTEGRAL  
AÑO 2008**

**SERVICIO NACIONAL DE  
CAPACITACIÓN Y EMPLEO**

**SANTIAGO DE CHILE**

---

# Índice

<b>1. Presentación.....</b>	<b>03</b>
<b>2. Resultados de la Gestión 2008 .....</b>	<b>05</b>
<b>3. Desafíos 2009 .....</b>	<b>28</b>
<b>4. Anexos .....</b>	<b>32</b>
• Anexo 1: Identificación de la Institución.....	33
• Anexo 2: Recursos Humanos.....	40
• Anexo 3: Recursos Financieros.....	46
• Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2008.....	57
• Anexo 5: Programación Gubernamental .....	66
• Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas.....	68
• Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2008.....	90
• Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.....	91
• Anexo 9: Proyectos de Ley.....	92

## Índice de Cuadros

Cuadro 1: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos.....	43
Cuadro 2: Recursos Presupuestarios 2008.....	46
Cuadro 3: Ingresos y Gastos años 2007 – 2008, Ley de Presupuestos 2009.....	49
Cuadro 4: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2008.....	51
Cuadro 5: Indicadores de Gestión Financiera.....	55
Cuadro 6: Transferencias Corrientes.....	56
Cuadro 7: Cumplimiento de Indicadores de Desempeño año 2008 .....	57
Cuadro 8: Cumplimiento Programación Gubernamental año 2008.....	66
Cuadro 9: Cumplimiento Compromisos de Programas/Instituciones Evaluadas.....	68
Cuadro 10: Cumplimiento de Programa de Mejoramiento de la Gestión año 2008.....	90
Cuadro 11: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2008.....	91

---

## Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2008 por tipo de Contrato (mujeres y hombres) .....	40
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2008 por Estamento (mujeres y hombres) .....	41
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2008 por Grupos de Edad (mujeres y hombres) .....	42

---

# 1. Presentación

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



De acuerdo a la normativa vigente el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), 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.

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”.

En este marco el año 2008 fue un gran año para este servicio, ya que tuvo una serie logros históricos y avances en su gestión que permiten avizorar un muy buen 2009, los principales logros del servicio se encuentran en:

- Cumplimiento de un 100% de los PMG, para este servicio es un tema de especial relevancia puesto que este objetivo no había sido logrado desde el año 2002, por lo cual implica que ha existido un real mejoramiento en la gestión del servicio.
- Por primera vez en su historia el servicio logra una ejecución presupuestaria de un 95%, siendo que lo “normal” eran ejecuciones que no sobrepasaban en el mejor de los casos el 80%, este hito que marca el 2008, esperamos mantenerlo y superarlo en los años venideros.
- Catálogo Electrónico, como instrumento estratégico para el ordenamiento efectivo de la industria a partir de los estándares del modelo de competencias laborales. Y desde el 2009, pondremos en marcha un potente Portal de Personas, que permitirá a los ciudadanos presentar directamente o a través de patrocinantes sus requerimientos de capacitación con el fin de conformar trayectorias de formación que potencien un desenlace laboral estable.
- Debemos también destacar el proceso de desconcentración que se ha llevado a cabo en el servicio entregando una serie de facultades a las Direcciones Regionales, lo que ha permitido

---

tener una gestión más eficaz y eficiente, como se demuestra en los resultados de los distintos programas del servicio.

Con un despliegue efectivo en todo el territorio nacional de su oferta de servicios y programas, tal cual lo hizo el 2008, Sence busca constituirse en una plataforma efectiva para la instalación de las políticas gubernamentales de capacitación y empleo que conduce el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, agregando además una serie de nuevas iniciativas para la población.

Los desafíos que tiene esta institución para el presente año son apoyar con intensidad los programas gubernamentales de incentivo al empleo y autoempleo, para la contención de la crisis económica, como alternativas efectivas de sustento, protección y proyección laboral, así como facilitar el reordenamiento de la oferta de la industria de la capacitación, a partir de estándares del modelo de desarrollo de competencias laborales.

Es así que cinco medidas anunciadas por el Gobierno, para proteger el empleo en momentos de crisis, tienen su implementación en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Entre ellas, figura la ley de subsidio a la contratación de jóvenes; reinserción laboral de las personas que pierdan su trabajo, se han introducido modificaciones que fortalecen el Seguro de Cesantía, y la Bolsa Nacional de Empleo, incorporando el servicio de apresto laboral; fortalecimiento de la intermediación, en aproximadamente 70 Oficinas Municipales de Información Laboral, OMIL; incentivar a que los CFT transformen su oferta curricular a modularizada y diseñada en base a competencias laborales, el Sence reajustó en casi tres veces el valor máximo subsidiado por la franquicia tributaria para módulos en CFT registrados, pasando de 190 mil a 500 mil pesos por trabajador; y descontar el gasto mensual en capacitación, vía franquicia tributaria, directamente de sus Pagos Provisionales Mensuales (PPM).

Sence, en sintonía con las personas, se transforma así en una dinámica plataforma para apoyar la instalación de los lineamientos presidenciales conducidos por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que buscan generar mayores oportunidades de empleo y crecimiento del capital humano del país, como respuesta vital al impacto de la actual crisis económica mundial en nuestro país.



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

## 2. Resultados de la Gestión 2008

Como primer resultado de la Gestión de SENCE, a continuación se presenta un resumen de las coberturas alcanzadas por los distintos programas de capacitación y empleo que provee el Servicio involucrado en cada línea programática:

Programas	Benef. 2006	Benef. 2007	Benef. 2008	Meta 2008	% de avance respecto de la cobertura 2008	Razones de la Diferencia
Programa Nacional de Becas (Becas 003)	11.477	10.465	6.760	6.793	99.5%	Cobertura lograda.
Programa Jóvenes Bicentenario	No aplica	No aplica	10.007	10.000	100.1%	Cobertura lograda.
Programa de Formación en Oficios para Jóvenes	1.479	1.168	2.146	2.261	94.9%	La diferencia en la cobertura que se genera para llegar al 100% queda comprometida para el año 2009, esto por la larga duración de algunos cursos.
Programa de Transferencia al Sector Público	12.617	11.275	14.130	14.000	100.9%	Cobertura lograda.
Becas Fondo Solidario de Cesantía	1.591	1.591	2.606	2.500	104.2%	Cobertura lograda.
Programa Más Trabajo	No aplica	1.805	548	954	57.4%	Respecto del resultado efectivo alcanzado al 31 de diciembre, se puede señalar que es bajo porque los cursos fueron adjudicados en octubre; por tanto no todos los cursos habían iniciado en los meses posteriores del año
Capacitación Mejor Trabajo	No aplica	2.981	2.295	2.171	105.7%	Cobertura lograda.
Becas Mype	No aplica	36.230	32.569	30.000	108.6%	Cobertura lograda.
Línea Especial Microempresas	No aplica	No aplica	5.244	9.777	53.6%	La meta original contempla cursos de menor duración (40 hrs.) a las disponibles actualmente en el catálogo electrónico (hasta 250 hrs. aprox. promedio) lo cual tuvo como consecuencia lograr una cobertura inferior a la establecida como meta, no obstante, y a pesar de lo anterior, la oferta actual es más pertinente y de mayor calidad.
Franquicia Tributaria (2)	940.648	1.051.284	1.176.369	1.000.000	117.6%	Cobertura lograda.
Chile Califica	15.027	13.635	17.150	15.281	112.2%	Cobertura lograda.
Programa de Bonificación a la Contratación Tradicional (1)	27.674	20.855	21.127	20.109	105.1%	Cobertura lograda.
Programa de Bonificación a la Contratación Chile Solidario (1)	2.021	1.210	1.180	3.000	39.3%	Los motivos que llevan a su baja ejecución obedecen principalmente a: Atrasos en el inicio del programa (agosto/2008). Población Objetiva de este programa sufre de una estigmatización que lleva en muchos casos que los empresarios no los contraten puesto que se asocia a personas conflictivas, sin hábitos laborales lo que lleva al ausentismo o abandono a su trabajo.

Programas	Benef. 2006	Benef. 2007	Benef. 2008	Meta 2008	% de avance respecto de la cobertura 2008	Razones de la Diferencia
Programa Planes de Aprendices	641	3.099	4.640	5.281	87.9%	El avance en este programa fue medio, en virtud al inicio del programa en forma desfasada.
Programa de Subsidio a la Contratación para jóvenes en Riesgo Social del Sistema Chile Solidario (1)	19	169	92	1.125	8.2%	Los motivos que llevan a su baja ejecución obedecen principalmente a: Atrasos en el inicio del programa (agosto/2008). Población Objetiva de este programa sufre de una estigmatización que lleva en muchos casos que los empresarios no los contraten puesto que se asocia a personas conflictivas, sin hábitos laborales lo que lleva al ausentismo o abandono a su trabajo.
Reconversión laboral para personas mayores de 40 años	No aplica	1.420	1.965	2.742	71.7%	Este porcentaje solo refleja los colocados (contratados) 1.965 beneficiarios en el marco del programa, no obstante, la cobertura considera a los habilitados que son 2.550 beneficiarios con un porcentaje de ejecución del 98%

---

## 2.1. Resultados de Medidas Presidenciales

En el primer año del Gobierno de S.E. la Presidenta Michelle Bachelet J., se impulsaron algunas Medidas Presidenciales con el afán de crear empleos con aportes de inversión pública, en el marco de una promoción de políticas activas de empleo. Los mecanismos utilizados son a la fecha de bonificación a la contratación y de microemprendimiento.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos el año 2008 respecto de las Medidas correspondientes a la ejecución de SENCE:

### 2.1.1. Medida N° 1: Programa de Aprendices.

Esta primera Medida Presidencial está orientada principalmente a promover el empleo juvenil, cuya población Objetivo está conformada por 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.

Resultados del Programa en cuanto a coberturas:

Programa Aprendices	2006	2007	2008
Meta	4.100	4.100	5.281
Efectivo	641	3.099	4.640
% de Avance	15.6%	75.6%	87.9%
Variación	--	383.9%	16.5%

Producto de ser una Medida Presidencial, el año 2006, sufrió una modificación la Ley que regía el Programa, para principalmente aumentar la bonificación a la contratación, rangos de edad de participación de jóvenes y coberturas. Dado esto el año 2006 el programa inició su ejecución en noviembre del año en curso no alcanzado cumplir la meta. En los siguientes años como política activa de empleabilidad juvenil ha ido en aumento según la variación mostrada en el cuadro anterior.

1. Se cumplió en un 100% la meta comprometida para el Indicador "Porcentaje de contratos cuya duración es superior a 8 meses". En este caso la meta para el año era de un 70%, logrando así que una gran cantidad de jóvenes mantuviera su empleo en calidad de aprendiz por un tiempo mayor al establecido por las bases que rigen al programa. (Ver anexo n°4)

- 
2. Por otro lado, se llegó sólo a un 2% de cumplimiento respecto de la meta establecida para el año de un 12%, en el indicador “Porcentaje de jóvenes que encuentran empleo dentro de los 6 meses siguiente al término del programa en relación al total de Aprendices”. El resultado negativo se debió a la formulación del indicador, dado que no es factible medir sobre el total de aprendices, sino que la forma adecuada es sobre el total de aprendices egresados del programa. En este último escenario el resultado alcanza a un 13.9%, con lo cual la meta se cumple en un 152%.

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

Esta Medida también fue creada para promover el empleo juvenil, en el contexto de la articulación que realiza MIDEPLAN como mecanismo de ayuda para las personas de menores recursos de nuestro país que forma parte de la red social del Estado. La población objetivo está constituida por 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.

Los resultados del año 2008-2007 y 2006, se muestran a continuación:

Jóvenes en Riesgo Social	2006	2007	2008
Meta	1.460	1.500	1.125
Efectivo	19	169	92
% de Avance	1.3%	11.3%	8.2%

Los argumentos para justificar el incumplimiento de la meta, son los siguientes:

1. El Decreto tramitado en la Contraloría que aprueba el Convenio fue aprobado en agosto. Ello implica un atraso en todos los componentes que consideran programas de Chile Solidario.
2. A su vez se rediseñó algunos de los procesos de dicho programa, tal como, el componente Diagnóstico y Habilitación, pasando a integrarse en el modelo único del Servicio Local de Empleo; por lo cual el programa de bonificación jóvenes Chile Solidario hoy incluye solo colocación con capacitación optativa. Históricamente es el programa de bonificación que presenta mayores dificultades para su cumplimiento. El Servicio Local de Empleo (SLE plan piloto) que servirá como una de las fuentes para conseguir contrataciones de los Jóvenes Chile Solidario, aún está operativo.

---

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

Programa creado para aumentar específicamente las oportunidades de reinserción laboral de las personas mayores de 40 años, no jubilados, y jefes o jefas de hogar, que hayan sido trabajadores o trabajadoras dependientes.

Dicho programa entrega preparación y habilitación laboral, a través de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL): capacitación laboral por trabajador de hasta 6 UTM y bonificación a la contratación de un 40% del salario mínimo mensual por cuatro meses.

Este Programa sólo se ejecuta en algunas comunas de las Regiones de Arica y Parinacota, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, O'Higgins, Maule, Bío Bío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Metropolitana.

Sus resultados fueron los siguientes:

<b>Reconversión Laboral para personas mayores</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
Meta	2.000	2.800	2.742
Efectivo	0	1.420	1.965
% de Avance	0%	50.7%	71.7%

El año 2006 no se alcanzó a ejecutar el Programa por los trámites que implican su ejecución, entre ellos: Decreto que regirá el Programa, firmas de convenios, traspaso de fondos, etc. En los siguientes años cabe notar que se ha aumentado la cobertura efectiva con los componentes que incluye el programa mejorado.

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

El Programa de Capacitación Más Trabajo se implementa respondiendo al compromiso Programático Presidencial conocido como MÁS TRABAJO.

Específicamente, el Plan Más Trabajo es una variante del Programa de Inversión en la comunidad, el cual busca dar un tratamiento preferencial hacia aquellos territorios que presentan niveles de desarrollo social y económico inferiores al resto del país. Esto se expresa en la alta tasa de cesantía, escasa diversificación productiva y baja inversión pública y privada.

El apoyo de SENCE en 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 ejecutó el programa, el resultado fue el siguiente:

Total	Meta	Resultado efectivo al 31/12/08	% de avance
	954	548	57.4%

La cobertura estimada para el año 2008 en el programa Plan Más Trabajo, fue inferior respecto del año 2007, dado que se disminuyó el presupuesto y el valor hora alumno fue superior.

Respecto del resultado efectivo alcanzado al 31 de diciembre, se puede señalar que es bajo debido a que los cursos fueron adjudicados en octubre; por tanto no todos los cursos pudieron iniciarse en los restantes meses del año. No obstante, los cursos concentran su ejecución el primer trimestre de 2009.

## 2.2. Prioridades Gubernamentales

Dentro de los compromisos gubernamentales, destaca el avance presentado por el Programa Jóvenes Bicentenario, orientado a mejorar las condiciones de empleabilidad de jóvenes mediante el desarrollo de trayectorias de capacitación y formación en oficio, que les permitan adquirir herramientas para la inserción y desempeño laboral. Dicho programa, tras su primer año de ejecución mostró un resultado final de 10.007 jóvenes beneficiarios, dando total cumplimiento a la meta propuesta. Esta iniciativa se enmarca dentro de la segunda Prioridad Gubernamental del Servicio: "Un millón y medio de ciudadanos sean capacitados al año, en modalidades presenciales y de aprendizaje electrónico".

Jóvenes Bicentenario	2006	2007	2008
Meta	Recién comienza a ejecutarse a partir de la Medida Presidencial		10.000
Efectivo			10.007
% de Avance			100.1%

Dicho programa, en principio, se ejecutará hasta celebrar el Bicentenario, con una cobertura total de 30.000 jóvenes con un itinerario laboral definido.

---

## 2.3. Resultados de Productos Estratégicos

### **Capacitación Laboral a través de Programas Sociales**

Los programas Sociales de capacitación, están destinados principalmente a beneficiarios que se encuentran desempleados o en busca de trabajo y a jóvenes en situación de vulnerabilidad social, con el objeto de mejorar las posibilidades de inserción laboral a través de la ejecución de cursos de capacitación y formación en oficios, u ocupaciones que faciliten el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo.

Entre los programas sociales, se encuentran las siguientes líneas programáticas, definidas como Productos estratégicos:

**2.3.1 Programa Nacional de Becas**, se encuentra 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 proveniente del sector rural.

El resultado de este programa el año 2008 fue el siguiente:

Total	Meta	Resultado efectivo al 31/12/08	% de avance
	6.793	6.760	99.5%

**2.3.2. Programa Jóvenes Bicentenario:** Esta iniciativa está orientada a jóvenes de 18 a 29 años, que estén sin trabajo, que no terminaron su escolaridad o que están buscando su horizonte laboral.

Dicho programa inició su ejecución en el año 2008, con un compromiso promulgado por S.E. la Presidenta de la República de alcanzar 30.000 jóvenes capacitados al año 2010, obteniendo los siguientes resultados el año 2008 respecto de coberturas:

Total	Meta	Resultado efectivo al 31/12/08	% de Avance
	10.000	10.007	100.1%

---

En términos de gestión se logró:

- Validación de la intervención modular como parte de la estrategia de intervención institucional, alineando los modelos de gestión hacia la construcción de itinerarios de formación que apuntan a perfiles ocupacionales.
- Se crearon redes intersectoriales en materia de intervención juvenil, en las distintas regiones de ejecución del Programa.

**2.3.3 Programa de Formación en Oficios para jóvenes:** Este programa está dirigido a todos aquellos jóvenes de escasos recursos, hombres y mujeres desde 16 años con responsabilidad parental y hasta 29 años de edad. De acuerdo a los datos entregados por la Ficha de Protección Social, el programa actúa en un segmento de la población en donde el 40% de los jóvenes se encuentra en condición de vulnerabilidad y cuyo nivel educacional suele ser incompleto.

Respecto de las metas establecidas, el Programa ha tenido la siguiente evolución en cuanto a coberturas durante los años 2006-2007-2009:

Programa Especial de Jóvenes	2006	2007	2008
Meta	1.486	1.203	2.261
Efectivo	1.479	1.168	2.146
% de Avance	99.5%	97.1%	94.9%

Otro de los logros relevantes en esta línea programática tiene que ver con la actualización del modelo educativo y su relación con el concepto de formación por competencias laborales.

**2.3.4 Transferencias al Sector Público:** Las fuerzas armadas, entre otros temas relevantes del quehacer inherente a su gestión, se ha preocupado de incorporar a la vida civil personas instruidas, otorgando un grado de capacitación que contribuya a la empleabilidad de los conscriptos una vez finalizado su Servicio Militar Voluntario. 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.

---

Los siguientes son los resultados alcanzados:

Instituciones Públicas	Meta	Resultado efectivo al 31/12/2008	Total Capacitados	% de Avance
Transferencias- Ejército	14.000	10.980	14.130	100.9%
Transferencias- Armada		1.088		
Transferencias -Fuerza Aérea		810		
Transferencias Gendarmería		1.136		
Transferencias - Joven y Patria		116		

Con respecto al indicador comprometido en la Ley de Presupuesto, relacionado con el total de jóvenes conscriptos capacitados respecto del total de jóvenes que cumplen el SMV, el cumplimiento logrado fue del 129%, muy superior a lo esperado, dado que se incrementó el presupuesto para dichas capacitaciones. (Ver anexo N°4)

## Otros Programas Sociales

**2.3.5 Becas Fondo de Cesantía Solidario:** Este programa se creó para implementar lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 19.728 sobre el Seguro Obligatorio de Cesantía, a objeto de agregar competencias a la capacitación o experiencia laboral previa de las personas beneficiarias del Fondo de Cesantía Solidario, que conforman el grupo de trabajadores con mayores déficit de calificación, remuneraciones, con inserciones precarias y trayectorias laborales inestables, para así acortar el tiempo de búsqueda de empleo y mejorar sus condiciones de empleabilidad.

Total	Meta	Resultado efectivo al 31/12/08	% de avance
	2.500	2.606	104.2%

---

**2.3.6 Programa Mujeres Jefas de Hogar:** Este programa de Capacitación, definido como Prioridad Gubernamental, esta dirigido a mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar y de núcleo, a través del diseño, implementación, validación y transferencia de un modelo de intervención integral y participativo de coordinación intersectorial y de ejecución municipal, dirigido por SERNAM.

El programa es integral y participativo dado que emana del Programa de Gobierno de la Presidenta, para tales efectos SERNAM firmó Convenio intersectorial en Marzo del 2007 con los distintos Ministerios y Servicios Públicos, quienes se comprometen a apoyar y otorgar beneficios a las mujeres jefas de hogar de acuerdo a su ámbito de competencia (apoyos para su desempeño laboral, acceso a prestaciones de salud laboral, nivelación de estudios). El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) se compromete a incorporar, progresivamente, a las jefas de hogar y de núcleo a los Programas Sence tales como: FONCAP Programa Nacional de Becas, Programa Especial de Jóvenes, Programa Especiales de Capacitación, Programa Becas Individuales, FONCAP MYPE, y Programas de Empleo.

Los resultados alcanzados en este programa el año 2008 son los siguientes:

Total	Meta	Cobertura	% de avance
	3.000	6.196	206.5%

Es importante señalar que se solicitó el incremento del presupuesto para este Programa a la DIPRES, llegando a M\$3.045.775.-, logrando una ejecución del 100%.

**2.3.7 Capacitación Mejor Trabajo:** Los beneficiarios de este programa son aquellas personas derivadas del Programa de Inversión en la comunidad o Programa Mejor Trabajo, las que recibirán cursos de capacitación en oficios.

El resultado logrado el año 2008 es el siguiente:

Total	Meta	Cobertura	% de avance
	2.171	2.295	105.7%

Otro dato importante de señalar es el resultado obtenido en la Meta comprometida en la Ley de Presupuesto, relacionada con el Porcentaje de beneficiarios capacitados del universo de personas que participan del Programa Mejor Trabajo, dado que se llegó a un resultado de 16%, muy superior a la meta establecida para el período del 10%.

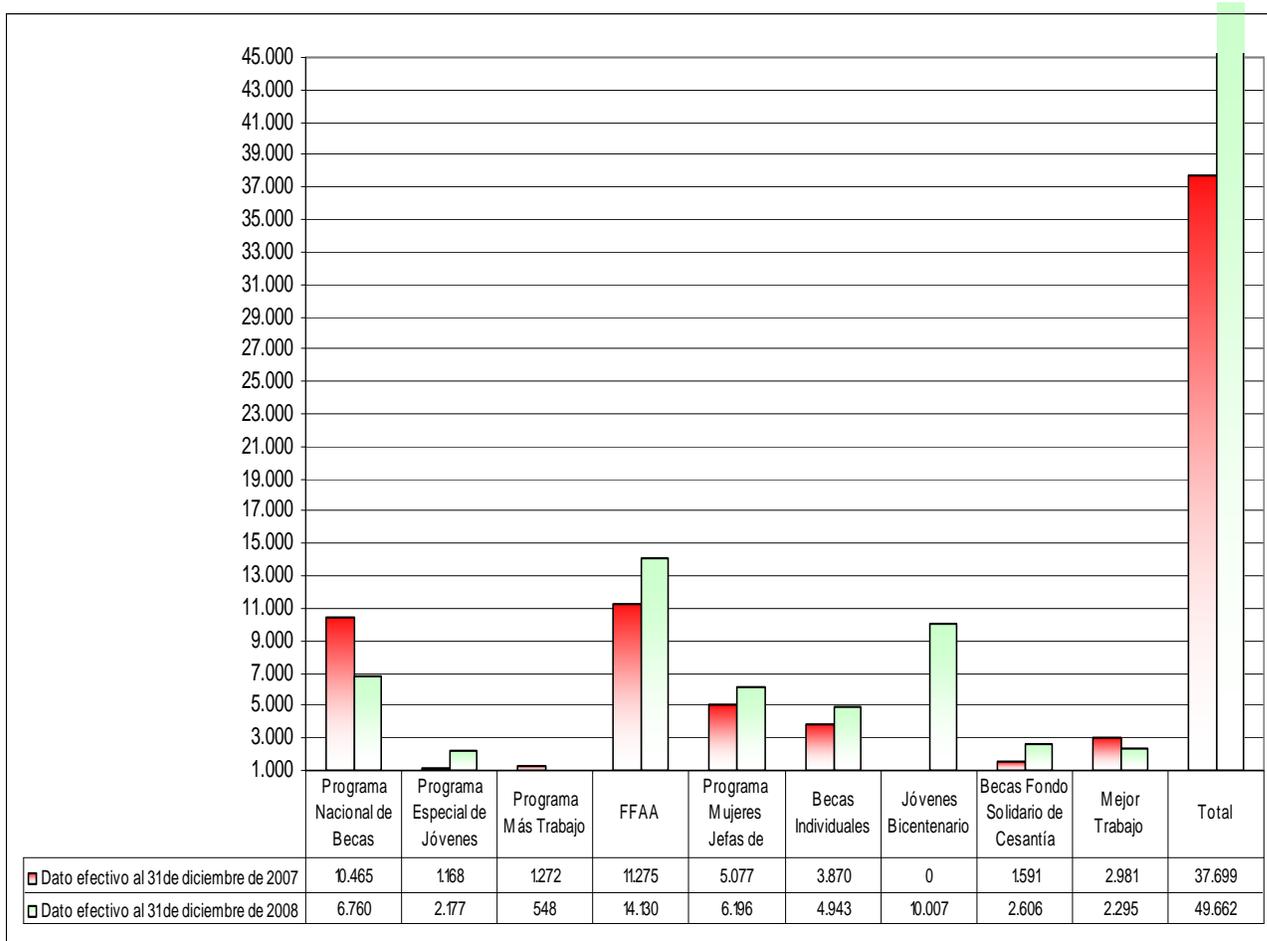
La tabla que se presenta a continuación refleja en forma sistematizada el avance de todos los Programas Sociales de Capacitación, con el respectivo avance respecto de las metas comprometidas para el año.

Reg.	Programa Nacional de Becas			Programa Formación en Oficios para Jóvenes			Plan Más Trabajo			Jóvenes Bicentenario			Mujeres Jefas de Hogar			Becas Indiv.	FCS			Cap. Mejor Trabajo		
	Meta	Efec. 08	% de cump.	Meta	Efec. 08	% de cump.	Meta	Efec. 08	% de cump.	Meta	Efec. 08	% de cump.	Meta	Efec. 08	% de cump.	Efec. 08	Meta	Efec. 08	% de cump.	Meta	Efec. 08	% de cump.
I	165	150	90.9%	n/a		n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	70	151	215.7%	60	53	53	100.0%	150	340	226.7%
II	152	151	99.3%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	70	91	130.0%	100	29	29	100.0%	n/a	n/a	n/a
III	275	278	101.1%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	120	120	100.0%	120	191	159.2%	340	26	26	100.0%	185	440	237.8%
IV	260	261	100.4%	120	120	100.0%	n/a	n/a	n/a	250	250	100.0%	160	270	168.8%	240	101	101	100.0%	285	165	57.9%
V	986	978	99.2%	n/a	n/a	n/a	565	159	28.1%	2	2.02	101.0%	310	740	238.7%	192	293	293	100.0%	502	457	91.0%
VI	435	436	100.2%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	120	156	130.0%	210	480	228.6%	206	66	65	98.5%	n/a	n/a	n/a
VII	560	552	98.6%	145	145	100.0%	n/a	n/a	n/a	500	503	100.6%	280	260	92.9%	0	147	147	100.0%	155	175	112.9%
VIII	808	808	100.0%	140	140	100.0%	389	389	100.0%	2	2.003	100.2%	360	905	251.4%	1.33	333	333	100.0%	610	500	82.0%
IX	185	194	104.9%	180	180	100.0%	n/a	n/a	n/a	200	200	100.0%	220	647	294.1%	0	173	173	100.0%	224	178	79.5%
X	225	235	104.4%	40	40	100.0%	n/a	n/a	n/a	500	512	102.4%	200	541	270.5%	1.143	151	151	100.0%	n/a	n/a	n/a
XI	365	364	99.7%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	50	55	110.0%	0	14	46	328.6%	n/a	n/a	n/a
XII	405	405	100.0%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	60	80	133.3%	72	28	28	100.0%	n/a	n/a	n/a
XIII	1.755	1.741	99.2%	1.576	1.461	92.7%	n/a	n/a	n/a	4.19	4.123	98.4%	740	1.465	0.2%	930	968	990	102.3%	60	40	66.7%
XIV	112	117	104.5%	60	60	100.0%	n/a	n/a	n/a	120	120	100.0%	100	240	240.0%	280	71	71	100.0%	n/a	n/a	n/a
XV	105	90	85.7%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	50	80	160.0%	50	47	100	212.8%	n/a	n/a	n/a
<b>Total</b>	<b>6.793</b>	<b>6.760</b>	<b>99.5%</b>	<b>2.261</b>	<b>2.146</b>	<b>94.9%</b>	<b>954</b>	<b>548</b>	<b>57.4%</b>	<b>10.000</b>	<b>10.007</b>	<b>100.1%</b>	<b>3.000</b>	<b>6.196</b>	<b>206.5%</b>	<b>4.943</b>	<b>2.500</b>	<b>2.606</b>	<b>104.2%</b>	<b>2.171</b>	<b>2295</b>	<b>105.7%</b>

Nota:

n/a: No aplica, ya que el Programa de Capacitación y/o empleo está focalizado sólo en algunas Regiones.

A modo de ejemplificar de mejor forma y de mostrar la variación que han tenido los programas sociales en comparación entre el año 2007/2008, se presenta el siguiente gráfico:



---

Por último, y respecto a los indicadores de desempeño comprometidos en la Ley de Presupuestos los resultados son los siguientes:

1. Se ejecutó el 98.3% del presupuesto asignado a los programas sociales de capacitación, cumpliendo un 140% respecto de la meta comprometida para el período. El servicio ha logrado una mayor ejecución presupuestaria debido al mejoramiento de la gestión interna, tanto en la colocación como en la capacitación de los beneficiarios. Lo anterior debido al uso del catálogo electrónico, sistema que permite comprar los cursos en forma más rápida, eficiente e iniciar los programas con anterioridad a las fechas de años anteriores; logrando con esto un aumento de la ejecución de los recursos presupuestarios. Por otro lado el presupuesto para el año 2009 se incrementa de 10 mil millones a 30 mil millones, recursos que se agregan al Programa Mujeres Jefas de Hogar y Jóvenes Bicentenario, los cuales recién se iniciaron a partir del 2008.

2. Con los capacitados a través de los programas sociales, se logró cumplir con la meta de porcentaje de capacitados versus los desocupados del país, logrando un 13% lo que se tradujo en un cumplimiento del 120% en relación a la meta comprometida para el año. (Ver anexo N°4).

### ***Capacitación a Trabajadores de Empresas***

**2.3.8 Franquicia Tributaria:** Este instrumento 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:

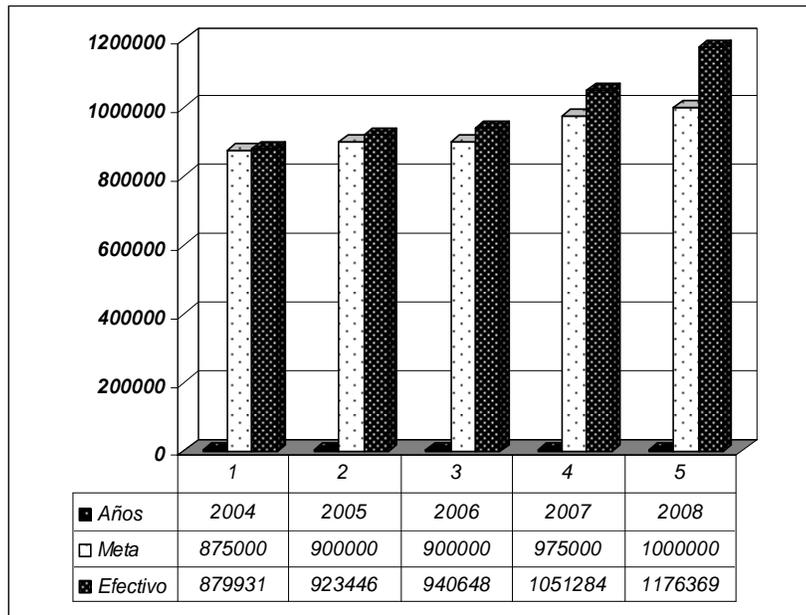
Reg.	Meta	Resultado efectivo al 31/12/08	% de avance
I	14.000	20.017	<b>143.0%</b>
II	56.500	56.404	<b>99.8%</b>
III	19.500	19.706	<b>101.1%</b>
IV	24.000	25.009	<b>104.2%</b>
V	70.000	76.123	<b>108.7%</b>
VI	35.000	39.150	<b>111.9%</b>
VII	29.000	32.690	<b>112.7%</b>
VIII	79.000	84.632	<b>107.1%</b>
IX	25.000	28.008	<b>112.0%</b>
X	38.500	45.980	<b>119.4%</b>
XI	4.600	4.006	<b>87.1%</b>
XII	11.500	12.631	<b>109.8%</b>
RM	575.000	717.042	<b>124.7%</b>
XIV	11.400	8.560	<b>75.1%</b>
XV	7.000	6.411	<b>91.6%</b>
<b>Total</b>	<b>1.000.000</b>	<b>1.176.369</b>	<b>117.6%</b>

Respecto de los indicadores de desempeño comprometidos en la Ley de Presupuestos, los resultados son los siguientes:

1. En relación al indicador de Porcentaje de participantes que ocuparon el 100% del beneficio de la Franquicia Tributaria, se cumplió con el 100% respecto de la meta comprometida para el año, lo que se traduce que aquellos trabajadores que tienen menores ingresos son los que más reciben la capacitación.

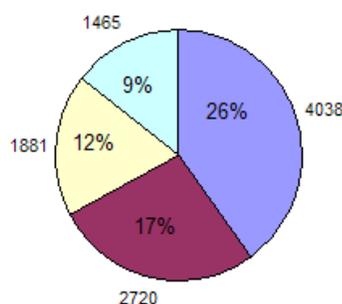
2. Otros de los indicadores comprometidos, es aquel de Porcentaje de capacitados a través de este instrumento de capacitación en relación a la fuerza de trabajo dependiente del país, se logró un cumplimiento del 115% respecto de la meta para el año. (Ver anexo N°4)

En el siguiente gráfico se muestra la evolución que ha tenido el instrumento Franquicia Tributaria, donde se refleja el esfuerzo público-privado por entregar capacitación a los trabajadores dependientes con el fin de aumentar el capital humano de dichas personas.



Años	Efectivos	Variación Capacitados	Empresas Usuarías
2004	879.931	2.8%	24.266
2005	923.446	4.9%	18.816
2006	940.648	1.9%	17.240
2007	1.051.284	11.8%	16.007
2008	1.176.369	11.9%	15.619

Sector Actividad Económica	Nº Empresas	Porcentaje de Participación del sector respecto al total de empresas
<b>Actividades No Especificadas Y Otras</b>	<b>4.038</b>	<b>26%</b>
<b>Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura</b>	<b>1.465</b>	<b>9%</b>
Pesca	101	1%
Explotación de Minas y Canteras	117	1%
Industrias Manufactureras No Metálicas	1.131	7%
Industrias Manufactureras Metálicas	551	4%
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	155	1%
Construcción	1.117	7%
<b>Comercio al Por Mayor y Menor; Rep. Vehículos Automotores/Enseres Domé</b>	<b>2.720</b>	<b>17%</b>
Hoteles y Restaurantes	323	2%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	802	5%
Intermediación Financiera	402	3%
<b>Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler</b>	<b>1.881</b>	<b>12%</b>
Adm. Pública y Defensa; Planes de Seg. Social, Afiliación Obligatoria	18	0%
Enseñanza	282	2%
Servicios Sociales y de Salud	223	1%
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	288	2%
Consejo de Administración de Edificios y Condominios	1	0%
Organizaciones y Órganos Extraterritoriales	4	0%
<b>Total</b>	<b>15.619</b>	<b>100%</b>



De acuerdo al gráfico que antecede los sectores de la actividad económica más representativos en el uso de la Franquicia Tributaria, son los siguientes:

1. Actividades No Especificadas Y Otras
2. Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura
3. Comercio al Por Mayor y Menor; Rep. Vehículos Automotores/Enseres Domé
4. Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler

---

**2.3.9 Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y Microempresas:** El problema de fondo que pretende resolver el Programa es disminuir distorsiones del mercado que inhiben la demanda de las empresas de menor tamaño por alternativas de capacitación, y que han tenido como consecuencia una participación marginal del segmento de empresas de menor tamaño en el sistema nacional de capacitación.

Las distorsiones del mercado que pretende subsanar el Programa son las siguientes:

1. La falta de liquidez y de alternativas de financiamiento por parte de las empresas de menor tamaño, emprendedores y los trabajadores de menores recursos para acceder a alternativas de capacitación;
2. La asimetría de información en el mercado respecto de la demanda y oferta de capacitación por parte de las empresas (desconocimiento por parte de los potenciales usuarios de sus reales necesidades de capacitación), y focalización de la oferta de capacitación en cursos de tecnologías blandas (por ejemplo, administración, idiomas, ventas).

En este contexto surge el Programa Becas Microempresarios - Emprendedores, que tiene como objetivo contribuir a aumentar la productividad y la competitividad de las microempresas y la empleabilidad de sus trabajadores.

Los resultados se detallan a continuación:

<b>Becas para Microempresarios</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
Meta	37.487	30.000
Efectivo	36.230	32.569
% de Avance	96.6%	108.6%

<b>Línea Especial de Capacitación</b>	<b>2008</b>
Meta	9.777
Efectivo	5.244
% de Avance	53.6%

Reg.	Línea Especial de capacitación			Becas Mype		
	Meta Cobertura	Efec. Al 31/12/08	% de avance	Meta Cobertura	Efec. Al 31/12/08	% de avance
I	245	35	14.3%	753	820	108.9%
II	323	0	0%	990	1.135	114.6%
III	299	100	33.4%	919	946	102.9%
IV	470	305	64.9%	1.443	1.512	104.8%
V	1.010	235	23.3%	3.100	4.798	154.8%
VI	574	170	29.6%	1.760	2.065	117.3%
VII	918	0	0%	2.815	3.247	115.3%
VIII	928	263	28.3%	2.848	3.160	111.0%
IX	551	144	26.1%	1.690	1.966	116.3%
X	698	545	78.1%	2.141	2.375	110.9%
XI	86	0	0%	263	323	122.8%
XII	118	24	20.3%	362	279	77.1%
RM	3.187	3.100	97.3%	9.780	8.509	87.0%
XIV	232	185	79.7%	711	835	117.4%
XV	138	138	100%	425	599	140.9%
<b>Total</b>	<b>9.777</b>	<b>5.244</b>	<b>53.6%</b>	<b>30.000</b>	<b>32.569</b>	<b>108.6%</b>
<b>Presupuesto Asignado</b>	<b>707.794.333</b>	<b>% de ejecución</b>	<b>92.3%</b>	<b>Presupuesto Asignado</b>	<b>4.359.535.962</b>	<b>97.2%</b>
<b>Presupuesto ejecutado</b>	<b>653.434.710</b>			<b>Presupuesto ejecutado</b>	<b>4.237.087.000</b>	

### ***Programa de Empleo Indirecto***

Los Programas de Empleo Indirecto se enmarcan dentro de la política activa de empleo y tienen como finalidad facilitar la inserción laboral de población vulnerable, en riesgo 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 3 de estos programas (Programa a la Contratación Regular, Bonificación a la Contratación Modalidad Chile Solidario y Bonificación a la Contratación Jóvenes Chile Solidario), se ejecutan con presupuesto transferido por la Subsecretaría del Trabajo.

---

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

**2.3.11 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.

Otros de los Programas relacionados con la creación de Empleos Indirectos, son Medidas Presidenciales, los que se encuentran desarrollados junto con el avance alcanzado 2008, en los puntos 2.1.1 (Programa de Aprendices), 2.1.2 (Bonificación para Jóvenes en Riesgo Social del Sistema Chile Solidario y, 2.1.3 (Reinserción Laboral para Adultos).

El avance alcanzado el año 2008 es el siguiente:

Programas	Bonificación Regular		Bonificación Chile Solidario		Planes de Aprendices		Bonificación Jóvenes Chile Solidario		Bonificación Mayores de 40 años	
	Región	Meta	Efect. al 31/12/08	Meta	Efect. al 31/12/08	Meta	Efect. al 31/12/08	Meta	Efect. al 31/12/08	Meta
I	333	185	52	5	50	111	13	0	-	-
II	345	184	42	9	247	146	19	1	-	-
III	1.000	1.030	144	16	211	144	22	2	-	-
IV	1.437	3.211	95	103	264	172	70	0	186	31
V	1.718	1.498	228	81	400	413	111	4	263	92
VI	1.020	1.916	149	77	405	322	73	6	0	-
VII	1.749	3.254	246	173	250	186	100	5	193	29
VIII	3.743	2.697	640	313	855	788	122	5	320	240
IX	1.074	913	225	129	303	139	63	0	253	12
X	653	660	128	127	233	227	43	44	0	-
XI	75	112	22	1	75	89	6	0	0	-
XII	119	154	16	5	86	67	6	0	0	-
XIII	5.901	4.136	834	94	1.500	1.323	420	25	1.527	1.561
XIV	535	508	145	29	150	173	48	0	0	-
XV	407	669	34	18	252	340	9	0	0	-
<b>Total</b>	<b>20.109</b>	<b>21.127</b>	<b>3.000</b>	<b>1.180</b>	<b>5.281</b>	<b>4.640</b>	<b>1.125</b>	<b>92</b>	<b>2.742</b>	<b>1.965</b>
% de avance	105.1%		39.3%		87.9%		8.2%		71.7%	
<b>Total Cobertura: 29.004</b>										
<b>Total Estimado: 32.257</b>										

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, ya que tienen un curso legal y normativo que deben cumplir, lo cual hace que en 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.

- 
- 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 en 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.

Por último, es importante señalar, que los indicadores de desempeño (Ficha H) asociados al Programa Planes de Aprendices y Bonificación a la contratación de mano de obra en las empresas modalidad regular, fueron todos cumplidos sobre lo estimado, debido a la buena gestión realizada por el Departamento de Empleo y las Direcciones Regionales. (Ver anexo N°4)

### ***Programa de Empleo Directo***

El Programa de Empleo Directo, "Mejor Trabajo", tiene como principal objetivo 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". Asimismo, es importante destacar que los ejecutores deberán ser personas jurídicas sin fines de lucro, principalmente fundaciones y corporaciones a las que SENCE transferirá 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 31/12/08	% de avance
III	1.170	974	<b>83.2%</b>
IV	583	437	<b>75.0%</b>
V	2.985	2.579	<b>86.4%</b>
VII	566	502	<b>88.7%</b>
VIII	8.431	8.026	<b>95.2%</b>
IX	627	537	<b>85.6%</b>
XIII	328	270	<b>82.3%</b>
XV	1.391	1.190	<b>85.5%</b>
<b>Total</b>	<b>16.081</b>	<b>14.515</b>	<b>90.3%</b>

### **Programa para la Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica)**

Dicho programa tiene como principal objetivo 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. El Programa Chile Califica finalizó en SENCE el año 2008.

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 31/12/08	% de avance	Meta	Efec. Al 31/12/08	% de avance	Meta	Efec. Al 31/12/08	% de avance	Meta	Efec. Al 31/12/08	% de avance	Meta	Efec. Al 31/12/08	% de avance
1	50	98	196.0%	314	433	137.9%	45	45	100.0%	200	257	128.5%	10	10	100.0%
2	89	68	76.4%	358	458	127.9%	120	271	225.8%	290	154	53.1%	10	10	100.0%
3	220	180	81.8%	280	300	107.1%	440	840	190.9%	260	760	292.3%	15	10	66.7%
4	350	406	116.0%	500	709	141.8%	165	197	119.4%	600	490	81.7%	10	10	100.0%
5	198	355	179.3%	400	400	100.0%	180	295	163.9%	400	400	100.0%	20	31	155.0%
6	110	110	100.0%	450	440	97.8%	315	315	100.0%	260	260	100.0%	10	10	100.0%
7	40	40	100.0%	643	694	107.9%	260	245	94.2%	294	247	84.0%	15	15	100.0%
8	181	109	60.2%	327	698	213.5%	270	163	60.4%	326	384	117.8%	20	30	150.0%
9	165	44	26.7%	280	140	50.0%	196	95	48.5%	270	258	95.6%	15	10	66.7%
10	135	185	137.0%	360	150	41.7%	205	120	58.5%	205	445	217.1%	15	0	0.0%
11	32	52	162.5%	412	293	71.1%	148	170	114.9%	170	138	81.2%	0	0	n/a
12	95	120	126.3%	276	330	119.6%	190	135	71.1%	247	200	81.0%	0	0	n/a
13	640	258	40.3%	660	520	78.8%	120	442	368.3%	530	463	87.4%	20	30	150.0%
14	70	100	142.9%	200	301	150.5%	105	71	67.6%	105	115	109.5%	10	9	90.0%
15	45	13	28.9%	314	433	137.9%	0	0	n/a	83	80	96.4%	0	0	n/a
<b>Total</b>	<b>2.420</b>	<b>2.138</b>	<b>88.3%</b>	<b>5.774</b>	<b>6.299</b>	<b>109.1%</b>	<b>2.759</b>	<b>3.404</b>	<b>123.4%</b>	<b>4.24</b>	<b>4.651</b>	<b>109.7%</b>	<b>170</b>	<b>175</b>	<b>102.9%</b>

---

## 2.4 Otras Materias de Gestión

**2.4.1 Catálogo Electrónico:** SENCE de acuerdo a los principios de transparencia, equidad, pertinencia, focalización, flexibilidad e integralidad de la atención a las personas, con la ayuda de la Dirección de Compras y Contrataciones Públicas, suscribió un convenio marco sobre la base de la oferta de los cursos más demandados por las personas que pertenecen a grupos vulnerables y empresas de menor tamaño con el propósito de contribuir a aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas; por ello se optó por un modelo de gestión descentralizado y con el fin de fortalecer la compra de servicios de capacitación, se está trabajando preferentemente con un esquema de contratación y proceso regionalizado, que permita desarrollar un sistema articulado de formación permanente que otorgue a las personas oportunidades para sumar competencias, desarrollar itinerarios de formación y construir sus propias trayectorias ocupacionales que les faciliten el ingreso, la mantención, reinserción y desarrollo en el mundo del trabajo y tránsito desde ya hacia el mundo educativo.

Dicho instrumento comenzó a implementarse el año 2008, logrando muy buenos resultados.

**2.4.2 Proceso de desconcentración y descentralización:** Con el fin de entregar a las Direcciones Regionales los instrumentos legales y financieros que les permitan actuar con oportunidad, pertinencia y celeridad en la satisfacción de las demandas de capacitación laboral de los ciudadanos, así como la activación en todas las regiones de una nueva relación Público Privada a través de los Comités Regionales de Capacitación, se inició en el segundo semestre del año 2008 la entrega de delegación de facultades a los Directores Regionales, en un plan piloto, para que efectúen directamente algunos procesos de administración y finanzas.

**2.4.3 Certificación bajo Norma de Calidad ISO 9001:2000:** Según las directrices de la Dirección de Presupuestos y los Requisitos Técnicos del PMG, SENCE logró en octubre del año 2008 con gran éxito la certificación de los Sistemas de Atención Ciudadana e Higiene, Seguridad y Mejoramiento de los Ambientes de Trabajo, mientras que en la misma fecha se realizó la mantención a los procesos de Planificación/Control de Gestión y de Capacitación.

Dichas tareas han sido prolijas y participativas, dado que se mejora y ordena la gestión de los procesos y se logra satisfacer la percepción de los clientes tanto internos como externos.

Por otro lado, se extendió la implementación a las Regiones de la V, VIII y X Regiones, en el proceso de Atención Ciudadana, dejando como gran desafío para el año 2009 certificar dicho Sistema, más en otras 5 Regiones lograr con éxito la certificación en otros procesos del PMG.

**2.4.4 Ejecución Presupuestaria:** El año 2008 en términos globales SENCE alcanzó una ejecución presupuestaria del 94.5%, cifra muy satisfactoria ya que los años anteriores no superaba el 80%. Esto es aún más relevante ya que la variación respecto del año 2007 el presupuesto asignado al Servicio aumentó en un 38%.

---

### 3. Desafíos 2009

Los desafíos que tiene esta institución para el presente año son apoyar con intensidad los programas gubernamentales de incentivo al empleo y autoempleo, para la contención de la crisis económica, como alternativas efectivas de sustento, protección y proyección laboral, así como facilitar el reordenamiento de la oferta de la industria de la capacitación, a partir de estándares del modelo de desarrollo de competencias laborales.

Para esto se considera necesario proyectar los logros obtenidos el 2008 y vincularlos, con sentido de urgencia y efectividad a las medidas presidenciales de apoyo al empleo.

Este año capacitaremos a otros diez mil jóvenes con el Programa Jóvenes Bicentenario, para esto fortaleceremos el proceso de diagnóstico, que beneficiará a los jóvenes en su orientación hacia oficios con mayor inserción en el Mercado Laboral y mejoraremos los procesos de postulación con el objetivo de que accedan preferentemente los Jóvenes con mayor vulnerabilidad social

Certificaremos en competencias laborales a otros 10 mil ciudadanos, lo cual permitirá un mejoramiento en sus condiciones de productividad en la empresa y empleabilidad.

En tanto, a través de los programas sociales llegaremos a aproximadamente cien mil personas, a través de la diversificación de componentes, potenciando herramientas de diagnóstico, habilitación laboral, certificación de competencias y experiencia laboral, además de subsidios para disminuir brechas de acceso, del mismo modo buscaremos generar los encadenamientos con instrumentos de inserción laboral, en especial subsidios a la contratación, dando prioridad a la atención de grupos vulnerables tales como desocupados, Jefas de Hogar para este grupo, fortaleceremos mesas de trabajo Intersectoriales en cada Región, con el propósito de concretar un itinerario para las beneficiarias con el fin de entregar un mayor logro a sus proyectos de Emprendimiento o negocios, además se busca optimizar la inserción Laboral femenina, por lo cual se debe mejorar la pertinencia de los cursos en base al mercado laboral regional y se gestionará la incorporación de mujeres capacitadas, en cursos de oficios no tradicionales, a empresas privadas en prácticas laborales pagadas.

Por otra parte en el Programa Nacional de Becas, buscaremos responder de mejor manera a las necesidades de capacitación de cada territorio, detectadas por la Dirección Regional en su oportunidad, reducir brechas de acceso al Programa, por tanto se busca mejorar la focalización territorial del Programa. En Programa Especial de Jóvenes esperamos aumentar el nivel de focalización concentrado en población de jóvenes preferentemente desertores escolares del 40% más vulnerable, y finalmente dentro de los programas sociales tenemos las Transferencias al Sector Público donde se incorpora obligatoriamente un módulo integral con enfoque de género, sobre Violencia Intrafamiliar, dirigido a los Jóvenes que se capacitarán a través del Servicio Militar, además la Armada de Chile, incorporará en una primera etapa y por primera vez, capacitación en idioma inglés para cerca de 400 alumnos.

---

Además por intermedio de la franquicia tributaria, el Sence apoyará la capacitación de un millón de trabajadores en sus puestos de trabajo potenciando su estabilidad laboral a través de la valoración y desarrollo de sus habilidades y destrezas.

Durante el 2009, la institución continuará desarrollando la modernización de sus sistemas tecnológicos de gestión y atención ciudadana, con el fin de acoger requerimientos de la población y responder en forma rápida y efectiva.

En esta misma perspectiva de acercamiento efectivo de las políticas públicas a los ciudadanos consolidaremos el proceso de descentralización institucional iniciado durante el 2008, con el fin de ofrecer, en cada una de las direcciones regionales, respuestas concretas pertinentes y efectivas, para la satisfacción en cada territorio de las demandas de capacitación laboral.

Como se ha planteado por el Gobierno, el gran desafío es superar la crisis que estamos comenzando a sentir en nuestro país, para esto cinco de las medidas anunciadas por el Gobierno, para proteger el empleo en momentos de crisis, tienen su implementación en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Entre ellas, figura la Ley de Subsidio a la Contratación de Jóvenes, que busca asegurar la mantención de empleo por la vía de incentivo al empleador y que tendrá un fuerte impacto en la generación de puestos laborales para un sector caracterizado por sus altos niveles de desocupación.

Para facilitar la reinserción laboral de las personas que pierdan su trabajo, se han introducido modificaciones que fortalecen el Seguro de Cesantía, y la Bolsa Nacional de Empleo, incorporando el servicio de apresto laboral. Se implementará un programa de fortalecimiento de la intermediación, en aproximadamente 70 Oficinas Municipales de Información Laboral, OMIL, que permitirá articular con mayor efectividad la oferta y demanda de empleo a nivel local.

De esta manera se fortalecerá el sistema público de intermediación laboral, ofreciendo a las personas un servicio pertinente y de calidad, que les plantee a los usuarios, trayectorias y la definición de un itinerario personalizado de inserción laboral, con el fin de incorporarlos en un trabajo dependiente o independiente.

Con miras a mejorar el acceso de los trabajadores a la formación técnica, e incentivar a que los CFT transformen su oferta curricular a modularizada y diseñada en base a competencias laborales, el Sence reajustó en casi tres veces el valor máximo subsidiado por la franquicia tributaria para módulos en CFT registrados, pasando de 190 mil a 500 mil pesos por trabajador.

En tanto, dando respuesta a una sentida aspiración de las pequeñas y medianas empresas que no disponían de saldo de caja para optar a la formación de sus empleados, podrán ya descontar el gasto mensual en capacitación, vía franquicia tributaria, directamente de sus Pagos Provisionales Mensuales (PPM). Con ello mejorará el acceso de las Pymes a cursos de capacitación pertinentes y de calidad.

Por tanto, el gran desafío para este servicio, es ejecutar con eficiencia y eficacia estas medidas y todos los programas que tienen relación con el apoyo para aquellos que pierdan su puesto de trabajo

Sence, en sintonía con las personas, se transforma así en una dinámica plataforma para apoyar la instalación de los lineamientos presidenciales conducidos por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que buscan generar mayores oportunidades de empleo y crecimiento del capital humano del país, como respuesta vital al impacto de la actual crisis económica mundial en nuestro país.

Programas Presupuestarios	2008	2009	
	Cobertura Efectiva	Coberturas Estimadas	Presupuesto M\$
<b>Programas Sociales</b>			
Programa Nacional de Becas	6.760	5.210	4.764.013
Chile Barrio	600	259	225.447
Fondo Solidario de Cesantía	2.606	2.000	890.816
Más Trabajo (Medida 31)	548	1.100	279.970
Becas Mype	32.569	25.642	4.558.510
Programa de Formación en oficios (Especial de Jóvenes)	2.146	2.000	2.124.444
Programa Jóvenes Bicentenario	10.000	10.000	14.827.490
Mujeres Jefas de Hogar	6.196	2.500	1.543.413
Capacitación a empleo directo	2.295	2.350	1.219.782
Transferencias al sector público	14.130	14.760	1.689.371
<b>Programas Capacitación a trabajadores de micro y pequeñas empresas</b>			
Línea Especial	5.244	7.098	1.135.708
Chile Emprende	2.690	4.000	648.121
<b>Programas de Empleo Indirecto</b>			
Programa de Aprendices (Medida 1)	4.640	6.800	4.812.177
Reinserción mayores de 40 años (Medida 25)	1.965	2.800	1.610.794
<b>Programa nuevos año 2009</b>			
Intermediación laboral		3.000	730.359
Certificación de Competencias Laborales		10.000	2.113.221
<b>Total</b>	<b>92.389</b>	<b>99.519</b>	<b>43.173.636</b>
<b>Programas Extra Presupuestarios</b>			
Bonificación a la Contratación Regular	21.127	22.500	6.142.804
Bonificación Jóvenes Chile Solidario (Medida 20)	92	1.125	1.649.282
Bonificación Chile Solidario	1.180	3.000	2.227.264

<b>Programa de Empleo Directo</b>			
Inversión en la comunidad	13.900	17.400	25.000.000
<b>Programa para empresas</b>			
Franquicia Tributaria	1.176.369	1.050.000	80.000.000
Becas Franquicia Tributaria	48.346	40.000	10.000.000

---

## 4. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2008
- Anexo 5: Compromisos Gubernamentales
- Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2008
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 9: Proyectos de Ley

---

## ● Anexo 1: Identificación de la Institución

### a) Definiciones Estratégicas

#### - 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:

- Ley N° 19.518, publicada en el Diario Oficial del 14 de octubre de 1997, que estableció el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.
- Ley N° 19.765 publicada en el Diario Oficial el 2 de noviembre de 2001, modifica la Ley 19.518 sobre el Estatuto de Capacitación y Empleo.
- Ley N° 19.967, publicada en el Diario Oficial el 4 de septiembre de 2004, sobre la Racionalización del Uso de la Franquicia Tributaria de Capacitación.
- Ley N° 20.121, publicada en el Diario Oficial del 4 de septiembre de 2006, modifica Ley N°19.518, permitiendo que las Municipalidades puedan actuar como Organismos Técnicos de Capacitación.
- Ley N° 20.124, publicada en el Diario Oficial el 27 de octubre de 2006, Modifica el Estatuto de Capacitación y Empleo, en Materia de Bonificación al Contrato de Aprendizaje.
- Ley N° 20.267, publicada en el Diario Oficial el 25 de junio de 2008, Crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y Perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo, y modifica determinados artículos de la Ley N°19.518.

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

- a) Decreto Supremo N°98 de 31 de octubre de 1997, 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°87 de 1999, 136 de 2000 y 265 de 2001, que modifican el Reglamento N°98.
- d) Decreto Supremo N° 186, de 2002, relativo a los módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los CFT;
- e) 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,
- f) Decreto Supremo N°178, de 2005, que aprueba el Reglamento de la Ley 19.967.”
- g) Decreto Supremo N°232, de 2007, que aprueba el Reglamento que regula curso de Capacitación a que se refiere el artículo 2° de la Ley N°20.204.

---

## - 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.

## - Aspectos Relevantes Contenidos en Proyecto de Ley de Presupuestos- Año 2008

Número	Descripción
	En el contexto de los compromisos de la Presidenta de la República, se incluye el aumento en la cobertura de capacitación en aquellos segmentos vulnerables de la población como son los jóvenes y las mujeres jefas de hogar. Asimismo, se considera el incremento de las becas FFAA y el rediseño del programa para microempresarios. En este contexto, el incremento de recursos se orienta a:
1	Jóvenes Vulnerables, se considera capacitar 30.000 nuevos jóvenes en el período 2008 – 2010, y para 2008 se contempla el financiamiento para la capacitación de 10.000 jóvenes en carreras técnicas y/u oficios especializados comprometiendo recursos por \$ 7.294 millones.
2	Mujeres Jefas de Hogar. Se crea un nuevo programa con la finalidad de mejorar la empleabilidad y condiciones laborales de 3.000 trabajadoras jefas de hogar o de núcleo, a través del diseño, implementación, validación y transferencia de un modelo de intervención integral y participativo de coordinación intersectorial, lo que tiene un costo adicional para 2008 de \$ 1.446 millones.
3	Becas FFAA, en el presupuesto 2008 se contemplan recursos adicionales por \$ 792 millones, lo que permitirá aumentar la cobertura en 5.400 becas alcanzando una cobertura total de 18.040 acciones de capacitación, destinadas a soldados conscriptos principalmente en áreas de construcción, gastronomía, seguridad marítima, administración y alfabetización digital.
4	Microempresarios de baja calificación laboral; se crea una nueva línea dentro de la asignación de Becas Foncap para atender a 42.310 acciones de capacitación, con un total de \$ 4.292 millones orientados al grupo de trabajadores de baja calificación laboral que provengan de microempresas que no cumplan con la condición de tener una planilla de remuneraciones inferiores a 45 UTM. Este número de beneficiarios y los recursos asociados, han sido transferido desde la asignación de trabajadores independientes y de microempresas vigente hasta 2007 en la ley de presupuestos. En este contexto, se debe señalar que en esta última asignación para 2008 se consideran recursos por \$ 1.563 millones, permitiendo una cobertura de 12.690 beneficiarios focalizada en la demanda efectiva de capacitación de los microempresarios que presentan planillas de remuneraciones inferiores a 45 UTM.

## - 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 tránsito y movilización dentro del mercado laboral.
2	Contribuir a mejorar el capital humano de la fuerza laboral ocupada promoviendo y administrando los beneficios de franquicia tributaria y subsidios, que ofrece el Estado para capacitar a los trabajadores del país.
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 vinculado a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	<u>Capacitación laboral a través de programas sociales</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>Programa Nacional de Becas</li> <li>Programa capacitación especial de jóvenes</li> <li>Programa de becas a otras instituciones del sector público</li> <li>Programa Plan Más Trabajo</li> </ul>	3,5
2	<u>Capacitación a trabajadores de empresas</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>Franquicia tributaria para la capacitación</li> <li>Programa de capacitación para trabajadores independientes y microempresas</li> </ul>	1,2,5
3	<u>Apoyo a la Intermediación laboral</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral, OMIL</li> </ul>	4
4	<u>Programa de Fiscalización</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de Fiscalización</li> </ul>	2,3,5
5	<u>Programa para la Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica)</u>	1,5
6	<u>Programa de Empleo Indirecto</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de Bonificación a la Contratación Regular</li> <li>Programa de Bonificación a la Contratación Chile Solidario</li> <li>Programa Planes Aprendices</li> <li>Programa de Bonificación para Jóvenes en Riesgo Social</li> <li>Programa de Reinserción laboral para adultos mayores de 40 años.</li> </ul>	4,5
7	<u>Programa de Empleo Directo</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación para Programa de Empleo Directo, "Mejor Trabajo"</li> </ul>	4,5

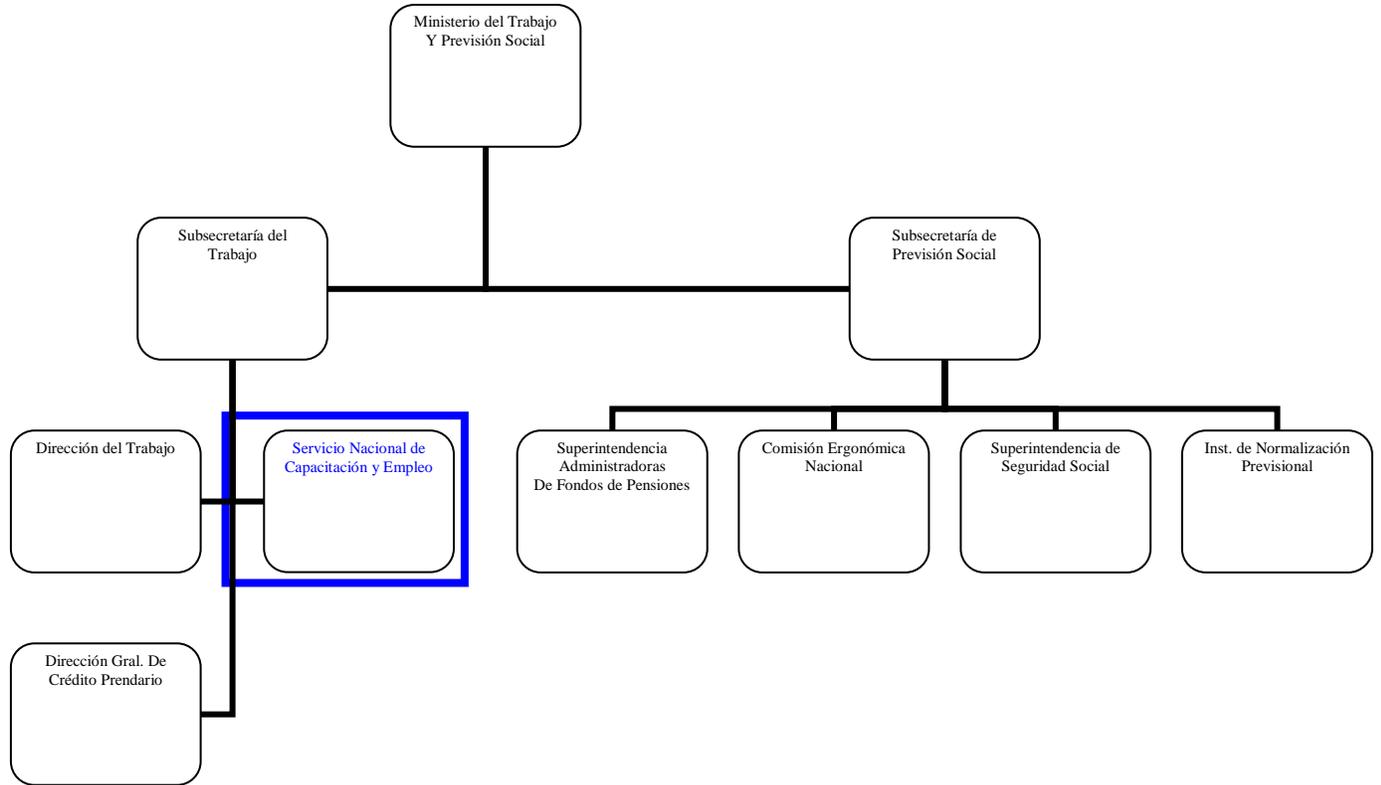
---

**- Clientes / Beneficiarios / Usuarios**

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

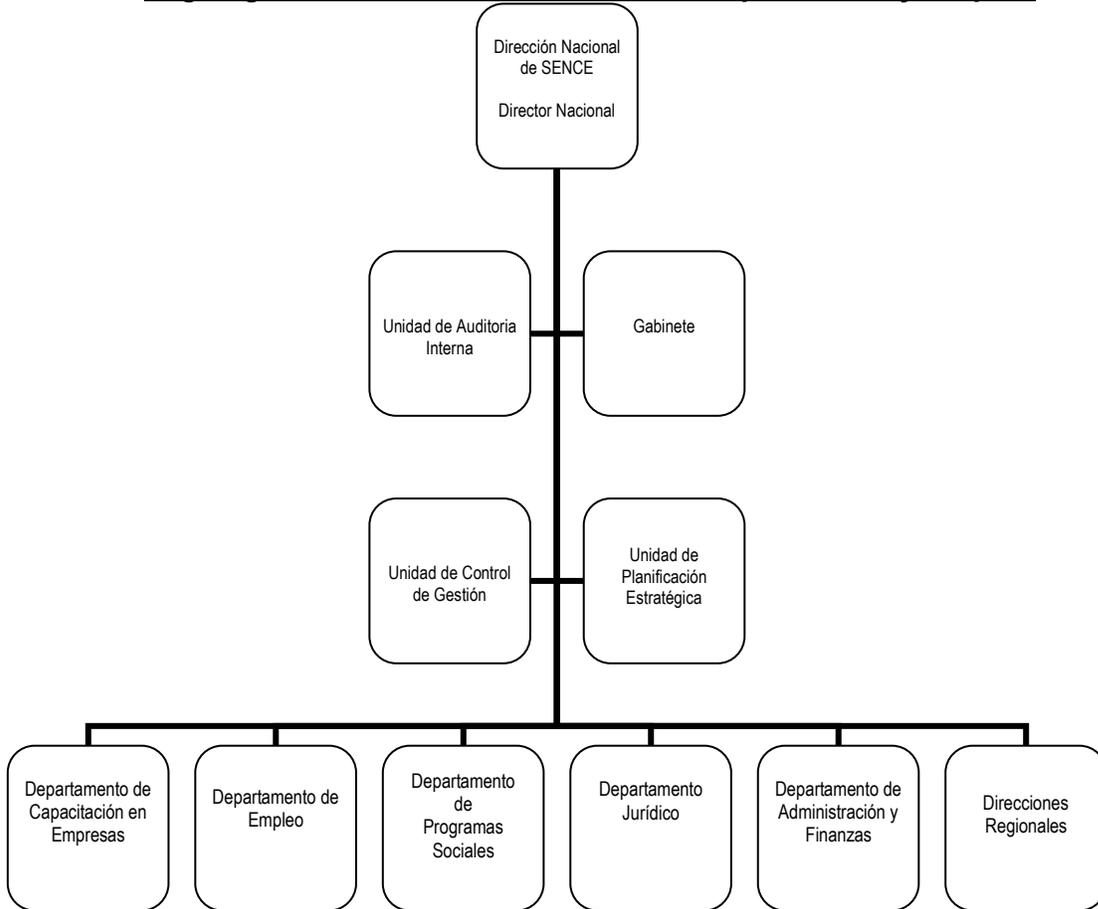
---

**b) Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio**



---

## Organigrama del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo



---

**c) Principales Autoridades**

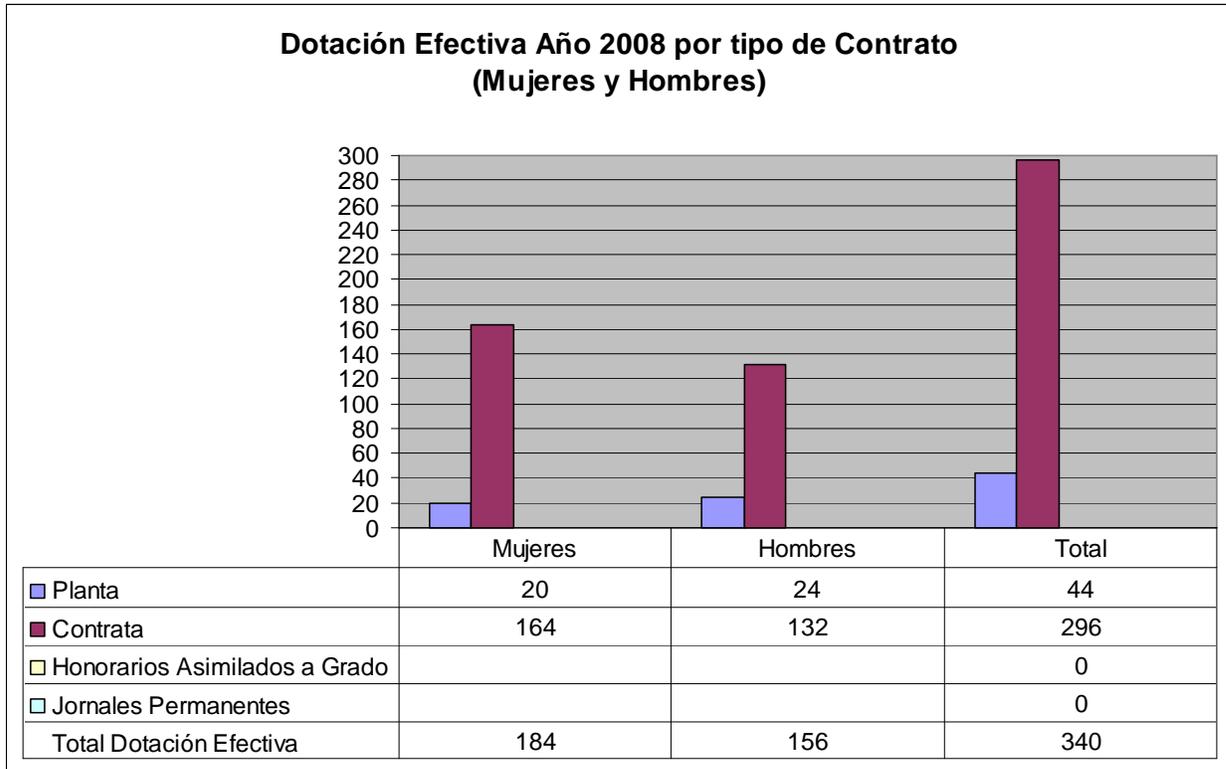
<b>Cargo</b>	<b>Nombre</b>
Director Nacional	Fernando Rouliez Fleck
Jefe Depto. Administración y Finanzas	Jorge Vega Saavedra
Jefe Depto. Empleo	Enrique Valenzuela Quijada
Jefa Depto. Jurídico	Pamela Sánchez Guzmán
Jefa Depto. de Capacitación en Empresas	Carola Campero Fernández
Jefe Depto. Programas Sociales	Rodrigo Vásquez Toro
Jefe de Gabinete	Leonardo Ormeño Ortiz
Jefe Planificación Estratégica	Drago Domancic Dragicevic
Jefe Unidad de Control de Gestión	Geraldo Ruiz Vargas
Jefe Unidad de Auditoria Interna	Jaime Vergara Moraga

---

- **Anexo 2: Recursos Humanos**

- a) **Dotación de Personal**

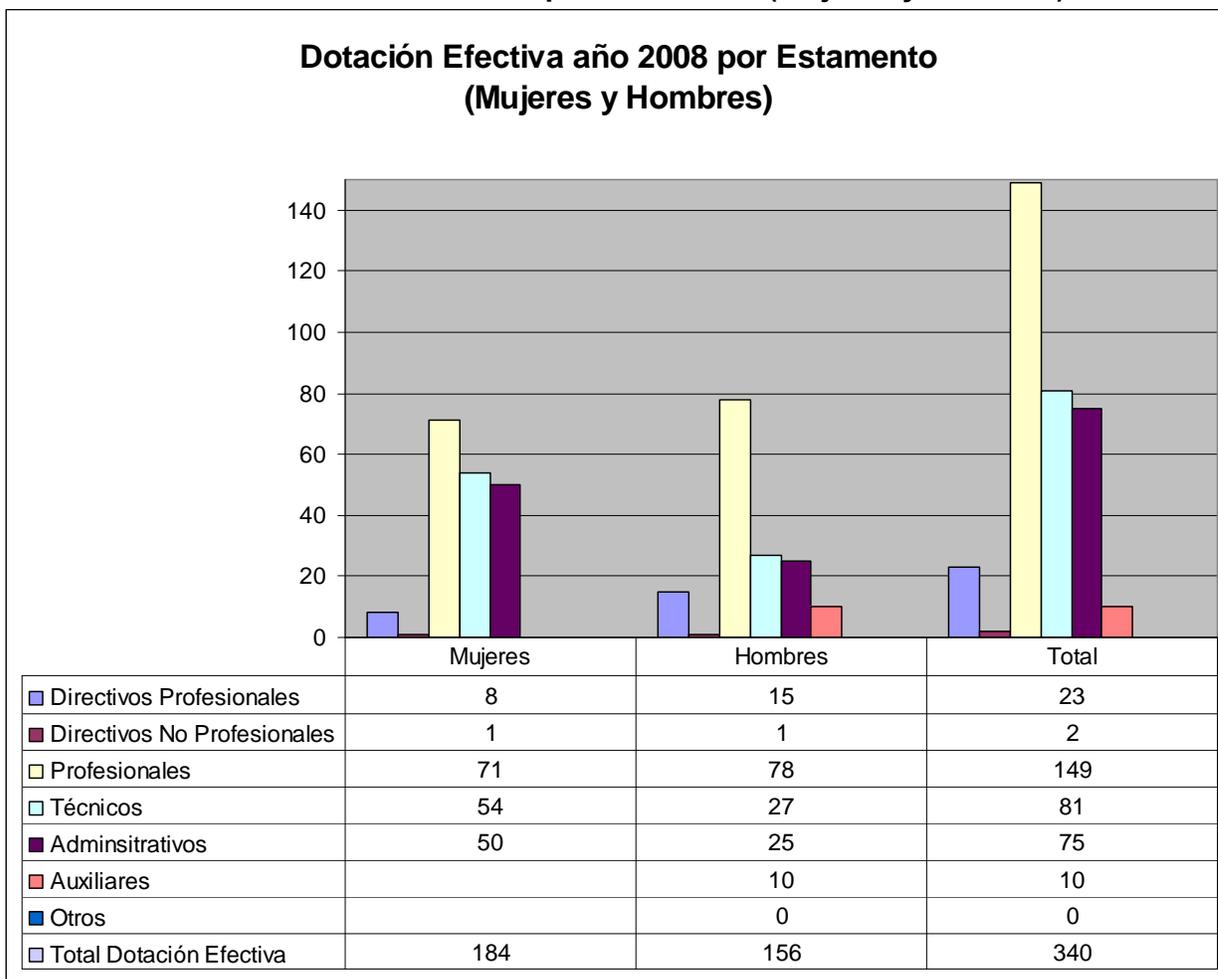
- **Dotación Efectiva año 2008<sup>1</sup> por tipo de Contrato (mujeres y hombres)**



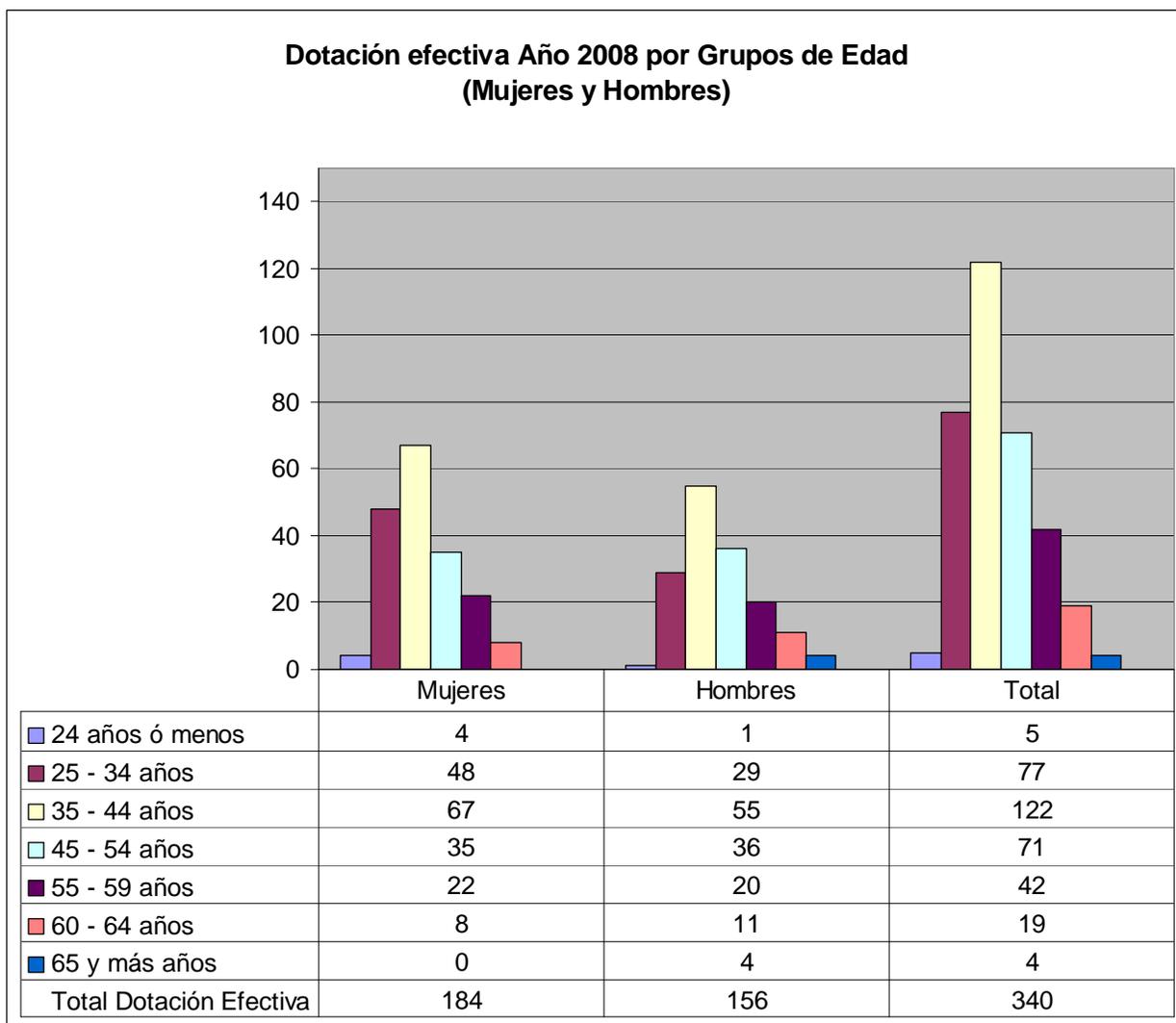
---

1 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2008. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2008 por Estamento (mujeres y hombres)



- Dotación Efectiva año 2008 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 <sup>2</sup>		Avance <sup>3</sup>	Notas
		2007	2008		
<b>1. Días No Trabajados</b>					
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario. (El indicador es descendente)	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	1.4	1.9	73.8	
<b>2. Rotación de Personal</b>					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva. (El indicador es descendente)	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) *100$	9.7	6.5	149.9	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados (El indicador es ascendente)	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios Jubilados año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t)*100$	0.3	0.0	0.0	
• 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)	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$	0.0	2.6	---	
○ otros retiros voluntarios (El indicador es descendente)	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$	7.7	3.2	238.0	
• 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	0.3	442.0	
2.3 Tasa de recuperación de funcionarios (El indicador es descendente)	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t/ \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t$	1.2	4.5	26.7	

2 La información corresponde al período Enero 2007 - Diciembre 2007 y Enero 2008 - Diciembre 2008.

3 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 <sup>2</sup>		Avance <sup>3</sup>	Notas
		2007	2008		
<b>3. Grado de Movilidad en el servicio</b>					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal. (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	---	
3.2 Porcentaje de funcionarios a contrata recontractados en grado superior respecto del N° de funcionarios a contrata Efectiva. (El indicador es ascendente)	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Contrata Efectiva año t}) * 100$	16.0	28.4	177.5	
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva. (El indicador es ascendente)	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	74.8	57.9	77.4	
4.2 Porcentaje de becas <sup>4</sup> 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	0.0	
4.3 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario. (El indicador es ascendente)	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios capacitados año t})$	3.6	9.7	269.4	
<b>5. Grado de Extensión de la Jornada</b>					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario. (El indicador es descendente)	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	3.1	2.9	93.5	
<b>6. Evaluación del Desempeño<sup>5</sup></b>					
Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Lista 1 % de Funcionarios	100.0	98.9		1
	Lista 2 % de Funcionarios	0.0	1.1		
	Lista 3 % de Funcionarios	0.0	0.0		
	Lista 4 % de Funcionarios	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"

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

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

---

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

---

## • Anexo 3: Recursos Financieros

### a) Recursos Presupuestarios

Cuadro 2			
Recursos Presupuestarios 2008			
Ingresos Presupuestarios Percibidos		Gastos Presupuestarios Ejecutados	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	43.528.027	Corriente <sup>6</sup>	53.316.933
Endeudamiento <sup>7</sup>	4.610.283	De Capital <sup>8</sup>	469.906
Otros Ingresos <sup>9</sup>	9.209.111	Otros Gastos <sup>10</sup>	3.560.582
TOTAL	57.347.421	TOTAL	57.347.421

- **Endeudamiento:** Corresponde a recursos provenientes del programa Chile Califica (MINEDUC) y Chile Emprende (SERCOTEC).
- **Otros gastos:** Esta cifra esta compuesta por el saldo final de Caja 2007, el cual es parte integra de la disponibilidad mantenida al 01 de enero 2008.

---

<sup>6</sup> Los gastos Corrientes corresponden a la suma de los subtítulos 21, 22, 23 y 24.

<sup>7</sup> Corresponde a los recursos provenientes de créditos de organismos multilaterales.

<sup>8</sup> Los gastos de Capital corresponden a la suma de los subtítulos 29, subtítulo 31, subtítulo 33 más el subtítulo 32 ítem 05, cuando corresponda.

<sup>9</sup> Incluye el Saldo Inicial de Caja y todos los ingresos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

<sup>10</sup> 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 2008 asignado al Servicio a nivel de Subtítulos se distribuyo de la siguiente forma:

Subtítulo	% de Presupuesto
Subtítulo 21	8.56 %
Subtítulo 22	3.99 %
Subtítulo 23	0.33 %
Subtítulo 24	81.24 %
Subtítulo 29	0.81 %
Subtítulo 34	5.05 %
Subtítulo 35	0.02 %
Total Distribución	100 %

La ejecución porcentual presupuestaria de gastos 2008, asignado al Servicio a nivel de Subtítulos, fue la siguiente:

Subtítulo	% de Presupuesto
Subtítulo 21	97.86 %
Subtítulo 22	98.97 %
Subtítulo 23	100.00 %
Subtítulo 24	95.41 %
Subtítulo 29	97.81 %
Subtítulo 34	66.54 %
Subtítulo 35	0.00 %

---

El nivel de ejecución presupuestaria asociada al subtítulo 21 responde significativamente a la gestión y planificación realizada sobre el presupuesto asignado al ejercicio.

Referente a la ejecución asociada al subtítulo 22, esta conserva un alto nivel de ejecución, cumpliendo favorablemente lo planificado.

El subt.23 alcanza un óptimo nivel de ejecución, consecuente con la planificación realizada en base a la información y proyección relativa a los funcionarios que se acogieron a retiro durante el ejercicio.

Con respecto al subtítulo 24, se mantiene la tendencia, por parte de este Servicio, de presentar mejorías sustantivas en la administración y ejecución del mismo, creciendo con respecto al ejercicio anterior en un 12,57 %.

En lo referido al grado de ejecución alcanzado por el subtítulo 29, este responde a la programación de dicho presupuesto, manteniendo la tendencia a un alto grado de ejecución y eficiente utilización de los recursos.

La ejecución del subtítulo 34, se vio incrementada en un 20,61 % en relación al ejercicio anterior, reduciendo, para este ejercicio, lo compromisos de pago que no logran materializarse con motivo de la ausencia de documentación formal necesaria u objetada en términos de fondo por parte de nuestro Servicio.

**Cuadro 3**  
**Ingresos y Gastos devengados años 2007 – 2008, y Ley de Presupuestos 2009**

Denominación	Monto Año 2007 M\$ <sup>11</sup>	Monto Año 2008 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2009 M\$	Notas
<b>INGRESOS</b>	<b>36.256.415</b>	<b>57.347.423</b>	<b>51.651.367</b>	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	3.203.857	4.610.283	648.121	1
INGRESOS DE OPERACION	412.755	478.698	85.372	2
OTROS INGRESOS CORRIENTES	123.420	100.128	24.779	3
APORTE FISCAL	24.253.279	43.528.027	50.623.269	4
VTA. DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	8.287	15.797	5.898	5
TRANSFERENCIA PARA GASTOS DE CAPITAL	51.316	0	0	
RECUPERACION DE PRESTAMOS	0	58.995	0	
SALDO INICIAL DE CAJA	8.203.501	8.555.495	263.928	
<b>GASTOS</b>	<b>36.256.415</b>	<b>57.347.423</b>	<b>51.651.367</b>	
GASTOS EN PERSONAL	4.540.739	4.952.640	5.531.045	6
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	2.173.127	2.335.533	2.720.334	7
PRESTAC. DE SEGURIDAD SOCIAL	11.571	194.270	0	8
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	30.323.072	45.834.475	42.974.963	9
ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	380.128	469.906	413.025	10
SERVICIO DE LA DEUDA	1.147.322	1.986.444	2.000	
SALDO FINAL DE CAJA	(2.319.543)	1.574.155	10.000	

**Notas:**

1. La disminución presupuestaria se debe a que no continúa el programa Chile Califica, durante el año 2009.
2. La disminución se produce por la disminución por el cobro de acreditación de cursos asociados a Franquicia Tributaria.
3. La diferencia obedece, por la estimación por concepto de recuperación de licencia medicas.
4. El incremento obedece a la incorporación de nuevas líneas presupuestarias.

<sup>11</sup> La cifras están indicadas en M\$ del año 2008. Factor de actualización es de 1,0872 para expresar pesos del año 2007 a pesos del año 2008.

5. La disminución se contempla, en virtud a la renovación de activos fijos durante el año 2008, situación que provocará un menor ingreso por concepto de venta de bienes excluidos del inventario del Servicio

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

- Reajuste de los sueldos del 2007 para el 2008.
- Traspaso de personal a Honorarios a la Contrata.
- Cambio en los porcentajes de la Modernización y sus componentes autorizados por la Ley 20.212.
- Pago de Bonos por término de conflicto.
- Personal en nuevas Regiones.

7. El aumento en el gasto responde al alza en los servicios básicos, mayor gasto en pasajes como consecuencia de una mayor presencia fiscalizadora en terreno, incorporación y equipamiento de las nuevas regiones, así como también las remodelaciones efectuadas en Direcciones Regionales y los respectivos aumentos en el canon de arriendos.

8. El mayor gasto se sustenta en el aumento en el personal que se acogió a retiro durante el ejercicio 2008.

9. El incremento en el gasto obedece, en términos materiales, a la ejecución de la asignación 445, la cual contempló para el ejercicio la puesta en marcha del Programa Jóvenes al Bicentenario.

10. Dicho incremento en el gasto es consecuencia del equipamiento de las nuevas Direcciones Regionales, así como también la adquisición de Software para apoyar la gestión del Servicio.

11. Se detallan el comportamiento de la asignación presupuestaria 24-01-003 "Becas":

24.01.003 BECAS	M\$
PROGRAMA NACIONAL DE BECAS	9.313.654
PROGRAMAS ESPECIALES	963.145
PROGRAMA MAS TRABAJO	95.335
CHILEBARRIO	298.030
FONDO SOLIDARIO CESANTIA	459.559
BECAS MED. Y PEQ. EMPRESA	4.237.087
<b>TOTAL EJECUTADO</b>	<b>15.366.810</b>

- Dentro de los grupos objetivo que componen esta asignación presupuestaria, se encuentran beneficiarios de sectores cesantes, rurales, jóvenes, micro emprendedores, entre otros. La ejecución de estas líneas integrantes de esta asignación presupuestaria, permitió cumplir con las metas de cobertura establecidas por este Servicio.

a) **Comportamiento Presupuestario Año 2008**

<b>Cuadro 4</b>								
<b>Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2008</b>								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>12</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>13</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia <sup>14</sup> (M\$)	Notas
			<b>INGRESOS</b>	<b>43.589.280</b>	<b>59.130.298</b>	<b>57.347.423</b>	<b>1.782.875</b>	<b>12</b>
<b>05</b>			<b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>	<b>6.088.933</b>	<b>6.233.559</b>	<b>4.610.283</b>	<b>1.623.276</b>	
	02		Del Gobierno Central	6.088.933	6.233.559	4.610.283	1.623.276	
		001	Programa de Educación y Capacitación Permanente	5.623.276	5.623.276	4.000.000	1.623.276	<b>1</b>
		006	Chile Emprende	465.657	610.283	610.283	0	
<b>07</b>			<b>INGRESOS DE OPERACION</b>	<b>42.623</b>	<b>420.623</b>	<b>478.698</b>	<b>( 58.075 )</b>	<b>2</b>
<b>08</b>			<b>OTROS INGRESOS CORRIENTES</b>	<b>3.332</b>	<b>98.332</b>	<b>100.128</b>	<b>( 1.796 )</b>	<b>2</b>
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	3.332	98.332	70.294	28.038	
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias	0	0	17.193	( 17.193 )	
	99		Otros	0	0	12.641	( 12.641 )	
<b>09</b>			<b>APORTE FISCAL</b>	<b>37.298.838</b>	<b>43.805.217</b>	<b>43.528.027</b>	<b>277.190</b>	<b>3</b>
	01		Libre	37.298.838	43.805.217	43.528.027	277.190	
<b>10</b>			<b>VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS</b>	<b>5.554</b>	<b>17.072</b>	<b>15.797</b>	<b>1.275</b>	
	03		Vehículos	5.554	17.072	15.797	1.275	
<b>12</b>			<b>RECUPERACION DE PRESTAMOS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>58.995</b>	<b>( 58.995 )</b>	<b>4</b>
	10		Ingresos por Percibir	0	0	58.995	( 58.995 )	
<b>15</b>			<b>SALDO INICIAL DE CAJA</b>	<b>150</b>	<b>8.555.495</b>	<b>8.555.495</b>	<b>0)</b>	
			<b>GASTOS</b>	<b>43.589.280</b>	<b>59.130.298</b>	<b>57.347.423</b>	<b>3.347.030</b>	<b>13</b>
<b>21</b>			<b>GASTOS EN PERSONAL</b>	<b>4.396.711</b>	<b>5.060.757</b>	<b>4.952.640</b>	<b>108.117</b>	
<b>22</b>			<b>BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO</b>	<b>2.281.520</b>	<b>2.362.123</b>	<b>2.335.533</b>	<b>26.590</b>	
<b>23</b>			<b>PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>0</b>	<b>194.273</b>	<b>194.270</b>	<b>3</b>	
	03		Prestaciones Sociales del Empleador	0	194.273	194.270	3	
		001	Indemnización de Cargo Fiscal	0	155.673	155.680	-7	
		003	Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882	0	38.600	38.590	10	
<b>24</b>			<b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>	<b>36.430.136</b>	<b>48.037.470</b>	<b>45.834.475</b>	<b>2.202.995</b>	
	01		Al Sector Privado	29.209.659	40.453.993	38.255.162	2.198.831	
		003	Becas	10.092.991	15.627.332	15.366.811	260.521	<b>8</b>
		442	Seguros	214.420	134.573	132.923	1.650	<b>9</b>

12 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

13 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2008

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

**Cuadro 4**  
**Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2008**

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>12</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>13</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia <sup>14</sup> (M\$)	Notas
		444	Planes de Aprendizaje	4.531.240	3.851.554	3.100.277	751.277	5
		445	Capacitación Especial de Jóvenes	8.600.092	13.800.092	13.072.773	727.319	6
		460	Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y Microempresarios	1.563.000	1.555.240	1.352.419	202.821	
		461	Programa de Reinserción Laboral para Adultos que hayan perdido su Empleo	1.613.570	1.290.856	1.035.726	255.130	10
		472	Capacitación para programa Empleo Directo	1.148.571	1.148.571	1.148.468	103	
		475	Programa Mujeres Jefas de Hogar	1.445.775	3.045.775	3.045.765	10	11
	03		A Otras Entidades Públicas	7.214.021	7.577.021	7.576.853	168	
		257	Programa de Becas	1.590.745	1.590.745	1.590.745	0	
		280	Programa de Educación y Capacitación Permanente	5.623.276	5.986.276	5.986.108	168	
	07		A Organismos Internacionales	6.456	6.456	2.460	3.996	
<b>29</b>			<b>ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS</b>	<b>468.913</b>	<b>480.431</b>	<b>469.906</b>	<b>10.525</b>	
	03		Vehículos	86.486	98.004	96.644	1.360	
	04		Mobiliario y Otros	61.058	61.058	56.026	5.032	
	06		Equipos Informáticos	134.942	134.942	130.808	4.134	
	07		Programas Informáticos	186.427	186.427	186.428	-1	
<b>34</b>			<b>SERVICIO DE LA DEUDA</b>	<b>2.000</b>	<b>2.985.244</b>	<b>1.986.444</b>	<b>998.800</b>	
	07		Deuda Flotante	2.000	2.985.244	1.986.444	998.800	7
<b>35</b>			<b>SALDO FINAL DE CAJA</b>	<b>10.000</b>	<b>10.000</b>	<b>1.574.155</b>	<b>0</b>	

**Notas:**

1 La diferencia de ejecución en lo que respecta a esta asignación, responde al saldo final que enteró MINEDUC en las arcas de este Servicio una vez finalizado el cierre del ejercicio, saldo que es reconocido en el ejercicio presupuestario 2009 para dar cumplimiento a las transferencias pendientes de pago del Programa de Educación y Capacitación Permanente del año 2008.

2 Los ingresos percibidos por el Servicio han aumentado sistemáticamente, en base a los ingresos percibidos por códigos SENCE y venta de bases, conjuntamente con el cobro de multas como resultado de los procesos de fiscalización aplicados.

3 El aporte fiscal se vio disminuido con motivo del saldo inicial de caja mantenido al cierre del ejercicio 2007.

4 Este monto corresponde, por una parte, a la transferencia realizada por el Gobierno Regional de Tarapacá correspondiente a financiamiento del programa de Becas año 2007, del Servicio, los cuales fueron percibidos en el ejercicio 2008, conjuntamente con otras recuperaciones efectuadas de ejercicios anteriores mantenidas con Instituciones de Salud.

5 Existe un aumento considerable con respecto a la ejecución del ejercicio 2007 en esta asignación presupuestaria, pasando de un 69,49% a un 80,49% en el año 2008. El saldo por ejecutar quedó en su totalidad comprometido para ser ejecutado durante el ejercicio 2009, el cual será solicitado en la distribución del saldo Inicial de Caja del año 2009. Es dable señalar que 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 de cada ejercicio.

6 En esta asignación presupuestaria, se incorporo para el año 2008 la línea de Jóvenes Bicentenario, la cual represento mas de un 75% del presupuesto para este programa, creciendo el presupuesto de la asignación, con respecto al año 2007, en mas de M\$ 12.000.000. Así mismo, es hacadero indicar que esta asignación presupuestaria presenta un avance sustantivo en lo que respecta a su ejecución de gastos comparativa con el año 2007, pasando de un 55,93 % a un 94,73 % en el ejercicio 2008. El saldo por ejecutar se encuentra comprometido en su totalidad y será solicitado en la distribución del saldo Inicial de Caja del año 2009.

7 El saldo por ejecutar corresponde a compromisos del Servicio que no pudieron ser materializados, ya sea en forma parcial o total, en base a la revisión practicada a la documentación que sustentan a los mismos.

8 El incremento entre el presupuesto inicial con respecto al presupuesto final, es consecuencia del financiamiento y demanda originadas por la línea de acción relacionado con Becas Micro Empresarios, conjuntamente con la demanda de beneficiarios pertenecientes a zonas vulnerables y/o catastróficas, lo que implico crear programas de capacitación de acuerdo a las necesidades de dichos grupos objetivos.

En lo relativo a la ejecución presupuestaria de la asignación 24.01.003, Becas, la ejecución de la misma alcanzó un 98% del monto presupuestario asignado por Ley.

Dicha ejecución contempló:

24.01.003 BECAS	M\$
PROGRAMA NACIONAL DE BECAS	9.313.654
PROGRAMAS ESPECIALES	963.145
PROGRAMA MAS TRABAJO	95.335
CHILEBARRIO	298.030
FONDO SOLIDARIO CESANTIA	459.559
BECAS MED. Y PEQ. EMPRESA	4.237.087
<b>TOTAL EJECUTADO</b>	<b>15.366.810</b>

- Dentro de los grupos objetivo que componen esta asignación presupuestaria, se encuentran beneficiarios de sectores cesantes, rurales, jóvenes, micro emprendedores, entre otros. La ejecución de estas líneas integrantes de esta asignación presupuestaria, permitió cumplir con las metas de cobertura establecidas por este Servicio.

9 La disminución presupuestaria obedece a la gestión realizada por el Servicio, en términos de contratar condiciones de cobertura óptimas bajo un contexto económico inferior a los valores de mercado.

10 La disminución presupuestaria obedece a un menor gasto asociado al componente OMIL. Sin embargo, el presupuesto final permitió cumplir con las metas de cobertura asociadas a este Servicio.

11 El incremento presupuestario en esta asignación se debe, principalmente, por la necesidad de cumplir con la cobertura y a la demanda generada por la población objetivo del programa.

12. El aumento en la Ley de Presupuesto, en lo relativo al presupuesto de Ingreso, se debe principalmente al incremento en los siguientes Subtítulos:

- 
- a) Subtítulo 05 Asignación 006 “Chile Emprende”, subtítulo incrementado a partir de los convenios firmados durante el ejercicio con SERCOTEC.
  - b) Subtítulo 07 “Ingresos de Operación”, subtítulo que aumento en virtud a la solicitud de reconocimiento de los ingresos percibidos por este Servicio Nacional, por concepto de acreditación de cursos de Franquicia Tributaria.
  - c) Subtítulo 08 “Otros Ingresos Corrientes”, subtítulo incrementado por el reconocimiento de ingresos, por concepto de recuperación de Licencia Medicas y Multas a beneficio de este Servicio.
  - d) Subtítulo 09 “Aporte Fiscal”, subtítulo incrementado debido a las modificaciones presupuestarios solicitadas y aprobadas, para financiar el aumento del subtítulo 24.
  - e) Subtítulo 10 “Venta de Activos no Financieros”, subtítulo incrementado principalmente por la venta de vehículos dados de baja durante el ejercicio.
  - f) Subtítulo 15 “Saldo Inicial de Caja”, subtítulo incrementado principalmente por el reconocimiento del saldo final de caja año 2007, para su respectiva distribución en el presupuesto de gasto del año 2008.

13 El aumento en la Ley de Presupuesto, en lo relativo al presupuesto de Gasto, se debe principalmente al incremento en los siguientes Subtítulos:

- a) Subtítulo 23 “Prestaciones de Seguridad Social”, este subtítulo fue incrementado para financiar los costos asociados al retiro de funcionarios, de acuerdo a lo estipulado en la Ley N° 19.882.
- b) Subtítulo 24, incremento financiado principalmente por la distribución del saldo final de caja del ejercicio 2007, a objeto de cubrir los sobre compromisos autorizados por glosa presupuestaria año 2007. Asimismo, la entrada en vigencia del Programa Jóvenes Bicentenario correspondiente a la asignación 445 y a las necesidades de cobertura y demanda de la asignación 475 “Programa Mujeres Jefa de Hogar”.
- c) Subtítulo 34 “Servicio de la Deuda”, Ítem 07 “Deuda Flotante”, subtítulo incrementado por el reconocimiento del saldo final de caja ejercicio 2007, a objeto de dar pago a los compromisos devengados y no pagados al 31 de Diciembre del año 2007.

## b) Indicadores de Gestión Financiera

Cuadro 5 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>15</sup>			Avance <sup>16</sup> 2008/ 2007	Notas
			2006	2007	2008		
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	[ N° total de decretos modificatorios - N° de decretos originados en leyes <sup>17</sup> / N° total de decretos modificatorios]*100	%	76.92	61.54	57.14	92.85	
Promedio del gasto de operación por funcionario	[Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22) / Dotación efectiva <sup>18</sup> ]	M\$ / Funcionario	20.21	21.66	21.44	98.98	
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 24 sobre el gasto de operación	[Gasto en Programas del subt. 24 <sup>19</sup> / Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)]*100	%	22.84	22.14	15.90	71.81	
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	[Gasto en estudios y proyectos de inversión <sup>20</sup> / Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)]*100						1

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

<sup>15</sup> Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,1350 para 2006 a 2008 y de 1,0872 para 2007 a 2008.

<sup>16</sup> El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

<sup>17</sup> Se refiere a aquellos referidos a rebajas, reajustes legales, etc.

<sup>18</sup> 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.

<sup>19</sup> Corresponde a las transferencias a las que se aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

<sup>20</sup> Corresponde a la totalidad del subtítulo 31 "Iniciativas de Inversión".

### c) Transferencias Corrientes<sup>21</sup>

<b>Cuadro 6</b>					
<b>Transferencias Corrientes</b>					
Descripción	Presupuesto Inicial 2008 <sup>22</sup> (M\$)	Presupuesto Final 2008 <sup>23</sup> (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia <sup>24</sup>	Notas
<b>TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO</b>					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo	29.209.659	40.453.993	38.255.162	2.198.831	1
Inversión Real					
Otros					
<b>TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS</b>					
Gastos en Personal	7.214.021	7.577.021	7.576.853	168	2
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros <sup>25</sup>					
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	<b>36.423.680</b>	<b>48.031.014</b>	<b>45.832.015</b>	<b>2.198.999</b>	

#### Notas explicativas:

1.- Es menester señalar que dicha diferencia responde principalmente a la estructura de cursos como así mismo a las bonificaciones asociadas a estas asignaciones. Efectivamente, los cursos y/o bonificaciones que pertenecen a estas asignaciones tienen una duración en promedio de 10 meses, lo que provoca forzosamente 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. Considerando lo anterior, es dable señalar que la ejecución asociada a este ítem y sus respectivas asignaciones creció de un 88,03% para el año 2007 a un 94,56% para el ejercicio 2008.

2.- La ejecución referida a este ítem presenta un incremento que permitió alcanzar prácticamente el 100% del presupuesto otorgado, respondiendo de esta forma al cierre final del Programa de Educación y Capacitación Permanente, Chile Califica, y dando continuidad a la adecuada gestión que se ejerce sobre el presupuesto asignado a Becas para Fuerzas Armadas..

<sup>21</sup> Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

<sup>22</sup> Corresponde al aprobado en el Congreso.

<sup>23</sup> Corresponde al vigente al 31.12.2008.

<sup>24</sup> Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

<sup>25</sup> Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

## ● Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2008

- Indicadores de Desempeño presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2008

Cuadro 7 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2008										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2008	Cumple SI/NO <sup>26</sup>	% Cumplimiento <sup>27</sup>	Notas
				2006	2007	2008				
●Capacitación laboral a través de programas sociales	<u>Economía/Proceso</u>									
Programa Nacional de Becas	Porcentaje de ejecución del presupuesto Becas de capacitación al sector privado en Programas Sociales	((Cantidad de recursos ejecutados/Total presupuesto)*100)		73.5 %	99.8 %	98.3 %	70.0 %	SI	140%	1
	Aplica Enfoque de Género: NO									
●Capacitación laboral a través de programas sociales	<u>Eficacia/Producto</u>									
Programa de becas a otras instituciones del sector público	Porcentaje de jóvenes capacitados que realizan el Servicio Militar Voluntario en relación al total de jóvenes que cumplen con el Servicio Militar Voluntario	((N° de jóvenes capacitados que realizan el SMV/N° total que cumplen con el SMV)*100)		0 %	82 %	97 %	76 %	SI	129%	2
	Aplica Enfoque de Género: NO									

<sup>26</sup> Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2008 es igual o superior a un 95% de la meta.

<sup>27</sup> Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2008 en relación a la meta 2008.

**Cuadro 7  
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2008**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2008	Cumple SI/NO <sup>26</sup>	% Cumplimiento <sup>27</sup>	Notas
				2006	2007	2008				
<b>●Capacitación a trabajadores de empresas</b>										
	<i>Eficacia/Resultado Intermedio</i>									
Franquicia tributaria para la capacitación	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)		80.9 %	80.9 %	81.0 %	80.0 %	SI	101%	
		Mujeres:		0.0%	86.4%	86.0%	90.2%			
	Aplica Enfoque de Género: SI	Hombres:		0.0%	77.3%	77.9%	74.7%			
<b>●Apoyo a la Intermediación laboral</b>										
	<i>Eficacia/Producto</i>									
Fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral, OMIL	Porcentaje de personas colocadas en un puesto de trabajo a través de la Bolsa Nacional de Empleo en relación al total de inscritos en la Bolsa Nacional de Empleo en el mismo periodo	((Nº de personas colocadas en un puesto de trabajo a través de la Bolsa Nacional de Empleo, BNE /Nº total de inscritos en la Bolsa Nacional de Empleo, BNE, en el mismo periodo)*100)		0 %	21 %	22 %	22 %	SI	102%	
		Mujeres:		0%	0%	18%	19%			
	Aplica Enfoque de Género: SI	Hombres:		0%	0%	28%	26%			

**Cuadro 7  
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2008**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2008	Cumple SI/NO <sup>26</sup>	% Cumplimiento <sup>27</sup>	Notas
				2006	2007	2008				
●Programa de Fiscalización	<u>Eficacia/Resultado Intermedio</u> Porcentaje de irregularidades constatadas en el proceso de Fiscalización de los programas Proempleo y Franquicia Tributaria en relación al número de fiscalizaciones en terreno y documentales realizadas en estos programas	$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de irregularidades}}{\text{Total de fiscalizaciones en Franquicia y Proempleo}} \right) * 100$		5.10 %	3.11 %	6.45 %	6.39 %	SI	99%	
	Aplica Enfoque de Género: NO									
●Programa de Fiscalización	<u>Eficacia/Producto</u> 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.	$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de cursos fiscalizados, realizados por OTEC en Franquicia Tributaria, con infracciones}}{\text{N}^\circ \text{ total de cursos fiscalizados, realizados por OTEC en Franquicia Tributaria}} \right) * 100$		0 %	1 %	13 %	20 %	SI	149%	3
	Aplica Enfoque de Género: NO									

**Cuadro 7  
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2008**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2008	Cumple SI/NO <sup>26</sup>	% Cumplimiento <sup>27</sup>	Notas
				2006	2007	2008				
●Programa para la Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica)	<u>Economía/Proceso</u>									
	Porcentaje de presupuesto ejecutado en el Programa de Educación y Capacitación permanente	de en el de y permanente	((Monto de presupuesto ejecutado (pagado) del Programa de Educación y Capacitación permanente/Monto total presupuesto)*100)	61 %	79 %	100 %	70 %	SI	143%	4
Aplica Enfoque de Género: NO										
●Programa para la Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica)	<u>Eficacia/Resultado</u>									
	Porcentaje de beneficiarios que certifican competencias laborales en distintos sectores productivos con estándares validados en experiencia demostrativa relación al total de beneficiarios con certificación de competencias	de que en	((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)	0 %	142 %	149 %	100 %	SI	149%	5
Aplica Enfoque de Género: NO										

**Cuadro 7**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2008**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2008	Cumple SI/NO <sup>26</sup>	% Cumplimiento <sup>27</sup>	Notas
				2006	2007	2008				
●Programa de Empleo Indirecto <i>Eficacia/Resultado Intermedio</i>										
Programa Planes de Aprendizices	Porcentaje de contratos adjudicados en el Programa Planes de Aprendizaje cuya duración es superior a 8 meses	((N° de contratos adjudicados con duración superior a 8 meses/Total de contratos adjudicados)*100)		98.3 %	100.0 %	69.8 %	70.0 %	SI	100%	
●Programa: Planes de Aprendizaje Evaluado en: 2001	Aplica Enfoque de Género: SI	Mujeres: Hombres:		0.0%	100.0%	66.5%	70.0%			
				0.0%		72.5%	70.0%			
●Programa de Empleo Indirecto <i>Eficacia/Producto</i>										
Programa de Bonificación a la Contratación Regular	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 %	100 %	78 %	70 %	SI	111%	
	Aplica Enfoque de Género: NO									

**Cuadro 7  
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2008**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2008	Cumple SI/NO <sup>26</sup>	% Cumplimiento <sup>27</sup>	Notas
				2006	2007	2008				
●Programa de Empleo Indirecto	<u>Eficacia/Resultado Final</u>									
Programa Planes Aprendizajes	Porcentaje de jóvenes del P. Planes de Aprendizaje que encuentran un empleo dentro de los 6 meses siguientes al término del Programa, contratados por la misma empresa en la que se desempeñaron como Aprendiz u otra relacionada, respecto al total de aprendi	((N° de jóvenes del P. Planes de Aprendizaje que encuentran un empleo dentro de los 6 meses siguientes al término del Programa, contratados por la misma empresa en la que se desempeñaron como Aprendiz u otra relacionada/N° total de jóvenes beneficiarios del Programa Planes de Aprendizaje )*100)		0 %	25 %	2 %	12 %	NO	17%	6
	Aplica Enfoque de Género: SI	Mujeres:		0%	0%	2%	12%			
		Hombres:		0%	0%	2%	12%			
●Programa de Empleo Directo	<u>Eficacia/Producto</u>									
Capacitación para Programa de Empleo Directo, "Mejor Trabajo"	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)		0 %	23 %	16 %	10 %	SI	158%	7
	Aplica Enfoque de Género: SI	Mujeres:		0%	0%	15%	10%			
		Hombres:								

**Cuadro 7  
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2008**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2008	Cumple SI/NO <sup>26</sup>	% Cumplimiento <sup>27</sup>	Notas
				2006	2007	2008				
●Capacitación laboral a través de programas sociales										
	<u>Eficacia/Producto</u>									
Programa Nacional de Becas	Porcentaje de personas capacitadas a través de programas sociales en relación a las personas desocupadas	((Nº de personas capacitadas a través de programas sociales/Nº de personas desocupadas)*100)		6 %	5 %	13 %	11 %	SI	120%	
Programa capacitación especial de jóvenes	Aplica Enfoque de Género: SI	Mujeres: Hombres:		0%	3%	16%	7%			
Programa de becas a otras instituciones del sector público				0%	6%	12%	14%			
●Capacitación laboral a través de programas sociales										
	<u>Eficacia/Producto</u>									
Programa Nacional de Becas	Porcentaje de desertores en los Programas Sociales en relación al total de personas capacitadas	((Nº de desertores/Total de personas capacitadas)*100)		2.1 %	2.2 %	2.2 %	4.0 %	SI	179%	
Programa capacitación especial de jóvenes		Mujeres:		0.0%	4.0%	4.3%	5.3%			8
Programa de becas a otras instituciones del sector público	Aplica Enfoque de Género: SI	Hombres:		0.0%	1.3%	142.3%	3.9%			

**Cuadro 7  
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2008**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2008	Cumple SI/NO <sup>26</sup>	% Cumplimiento <sup>27</sup>	Notas
				2006	2007	2008				
●Capacitación a trabajadores de empresas										
Franquicia tributaria para la capacitación	<u>Eficacia/Resultado Intermedio</u>			17.4 %	15.9 %	16.3 %	23.6 %	20.6 %		
Programa de capacitación para trabajadores independientes y microempresas	Porcentaje de capacitados vía Franquicia Tributaria en relación a la fuerza de trabajo dependiente	((Nº de personas capacitadas vía Franquicia Tributaria /Fuerza de trabajo ocupada dependiente)*100)		15.1%	0.0%	17.9%	25.3%	16.9%	SI 115%	
	Aplica Enfoque de Género: SI	Mujeres: Hombres:		19.0%	0.0%	15.4%	22.7%	22.7%		

**Porcentaje global de cumplimiento: 95%**

**Notas**

1. El servicio ha logrado una mayor ejecución presupuestaria debido al mejoramiento de la gestión interna, tanto en la colocación como en la capacitación de los beneficiarios. Lo anterior debido al uso del catálogo electrónico, sistema que permite comprar los cursos en forma más rápida, eficiente e iniciar los programas con anterioridad a las fechas de años anteriores; logrando con esto un aumento de la ejecución de los recursos presupuestarios. Por otro lado el presupuesto para el año 2009 se incrementa de 10 mil millones a 30 mil millones ya se agregan al Programa Mujeres Jefas de Hogar y Jóvenes Bicentenario, programas que recién se iniciaron el año 2008.

2. SENCE transfiere los recursos a las instituciones del Sector Público a través de Convenio donde se establecen una serie de condiciones y entre otras el presupuesto que se les asignará. Ahora bien el resultado de indicador se debe a los siguientes variables: a) el valor de la hora/alumno disminuyó, ya que los cursos en su gran mayoría fueron dados por los instructores de las instituciones. B) se impartieron mayoritariamente cursos orientados al Trabajo Dependiente, los que no incluyen Subsidios de Herramientas que implican un mayor costo; c) Realización de cursos de menos duración. Todo lo anterior, tuvo como resultado un aumento considerable por sobre la cobertura estimada.

3. Debido al aumento de las fiscalizaciones en terreno, es decir, en las mismas empresas, junto con la exigencia de certificación bajo la NCHC 2728 que deben acreditar los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) a cargo de las capacitación, la cual los obliga a mantener ciertos estándares que garanticen el normal funcionamiento de los cursos, y la puesta en marcha de una nueva plataforma informática para Franquicia Tributaria que mantiene en línea una mayor cantidad de información acerca de las empresas, relatores y cursos; son medidas que han permitido disminuir la cantidad de infracciones en una magnitud mayor a la esperada.

4. El resultado de la meta de este programa fue cercano al 100%, dado que finaliza el año 2008, y se deben rendir todos los fondos entregados por las transferencias.

---

5. La meta para el período del Programa Chile Califica, era llegar a una meta de 12.000 certificados; esta cifra fue superada ya que con la aprobación del Banco Mundial, se decidió continuar las certificaciones.

6. Tras el seguimiento y monitoreo del avance de este indicador, se constató su inadecuada formulación. Lo anterior se basa en que la medición se hace sobre el total de los jóvenes aprendices contratados y no sobre el total de aprendices egresados del programa. Los resultados obtenidos de la medición en forma correcta, llegan a 87/481, logrando un resultado del 18.3% y un porcentaje de cumplimiento del 152%

7. Este programa capacita a beneficiarios del Programa Mejor Trabajo, el cual ha experimentado un aumento en su cobertura cercana al 25%. Asimismo, el Programa de Capacitación para Beneficiarios del Programa Mejor Trabajo, tras su segundo año de implementación, también ha experimentado un aumento de su cobertura, la cual inicialmente se calculaba en base al 10% de los beneficiarios del Programa Mejor Trabajo.

8. La meta fue sobrecumplida, producto por una parte del desarrollo de cursos de capacitación con contenidos más pertinentes y también se debe a que se han incorporado cursos con mayor duración y que se extienden más allá del año calendario; esto quiere decir que no son incluidos la totalidad de las personas potenciales desertoras dentro del año calendario. Es por esta razón que se modificó el indicador para el año 2009, para obtener una mejor medición.

## • Anexo 5: Programación Gubernamental

**Cuadro 8**  
**Cumplimiento Programación Gubernamental año 2008**

Objetivo	Producto	Producto Estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación
Aumentar a 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 a un total de 1.000.000 de participantes el año 2008, en todo el país.		1° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> 
			2° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> 
			3° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> 
			4° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> 
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 6.793 beneficiarios a través del Programa Nacional de Becas. En sus Líneas de Cesantes, Jóvenes y Rurales, según el siguiente detalle: 1. Jóvenes 532 2. Cesantes: 4.659 3. Rurales: 1.602		1° Trimestre: <b>ALTO</b> 
			2° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> 
			3° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> 
			4° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> 
	Capacitar a 30.000 microempresarios y/o trabajadores independientes, a través del programa denominado Becas Mype.		1° Trimestre: <b>ALTO</b> 
			2° Trimestre: <b>INCUMPLIDO</b> 
			3° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> 
			4° Trimestre: <b>ALTO</b> 
	Capacitar a 5.000 beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario, lo que contribuirá a la reinserción laboral de las personas cesantes.		1° Trimestre: <b>ALTO</b> 
			2° Trimestre: <b>INCUMPLIDO</b>

		<p>3° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b></p> <p>4° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b></p>	  
<p>Mejorar la empleabilidad de jóvenes en condición de vulnerabilidad social a través de la implementación de un programa de capacitación en oficios que les permita la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para el mercado laboral facilitando su posterior inserción laboral.</p>	<p>Capacitar en oficios a 10.000 jóvenes, a través del programa Bicentenario.</p>	<p>1° Trimestre: <b>ALTO</b></p> <p>2° Trimestre: <b>ALTO</b></p> <p>3° Trimestre: <b>ALTO</b></p> <p>4° Trimestre: <b>ALTO</b></p>	   
<p>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.</p>	<p>Beneficiar a 1.500 jóvenes del Programa Chile Solidario con servicios de orientación e inserción laboral, promoviendo su contratación a través de bonificaciones, (Medida Presidencial N° 20)</p>	<p>1° Trimestre: <b>ALTO</b></p> <p>2° Trimestre: <b>MEDIO</b></p> <p>3° Trimestre: <b>CUMPLIDO</b></p> <p>4° Trimestre: <b>ALTO</b></p>	   
	<p>Beneficiar a 4.100 jóvenes con contrato de trabajo validado, a través del Programa de Aprendices, (Medida Presidencial N°1)</p>	<p>1° Trimestre: <b>ALTO</b></p> <p>2° Trimestre: <b>ALTO</b></p> <p>3° Trimestre: <b>ALTO</b></p> <p>4° Trimestre: <b>ALTO</b></p>	   

• **Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas<sup>28</sup>**  
**(01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2008)**

**Programa/Institución:** Servicio Nacional de Capacitación y Empleo Comprehensive del Gasto  
**Año Evaluación:** 2003  
**Fecha del Informe:** lunes, 18 de mayo de 2009 12:23:33

Compromiso	Cumplimiento
<p>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.</p>	<p>Marzo de 2009</p> <p>Durante el año 2008 todos los programas sociales fueron incorporados al SAP con información a nivel de usuarios, excepto becas individuales que por su naturaleza de dispersión en sus ejecutores no es posible hacerlo.</p> <p>Sin embargo en forma paralela se está trabajando en una reingeniería de los procesos asociados a las Personas que están requiriendo de los servicios de SENCE.</p> <p>Este proceso de reingeniería permitirá especificar los procesos a construir dentro del Sistema SIGEC asociados a las personas, cuyo proceso de definición de modelo de datos se ha iniciado, y cuya construcción se considera para el segundo semestre de este año.</p> <p>Es importante señalar que dicho proyecto sigue a cargo de la empresa consultora Sistemas de Clase Mundial S.A.</p> <p>21 de julio de 2008  El Sistema Integral de Gestión de Programas de Capacitación y Empleo (SIGCE), está en desarrollo y se espera que al finalizar el año esté operando en un 70%.</p> <p>14/03/2008  1. El sistema está operando un 100% ya que las bases de datos están pobladas 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> <p>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</p>

<sup>28</sup> Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige la Dirección de Presupuestos.

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (Diciembre 2008)</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>
Implementar SAP.	<p>Marzo de 2009</p> <p>Durante el año 2008 todos los programas sociales fueron incorporados al SAP con información a nivel de usuarios, excepto becas individuales que por su naturaleza de dispersión en sus ejecutores no es posible hacerlo.</p> <p>Sin embargo en forma paralela se está trabajando en una reingeniería de los procesos asociados a las Personas que están requiriendo de los servicios de SENCE.</p> <p>Este proceso de reingeniería permitirá especificar los procesos a construir dentro del Sistema SIGEC asociados a las personas, cuyo proceso de definición de modelo de datos se ha iniciado, y cuya construcción se considera para el segundo semestre de este año.</p> <p>Es importante señalar que dicho proyecto sigue a cargo de la empresa consultora Sistemas de Clase Mundial S.A.</p> <p>21 de julio de 2008 El Sistema Integral de Gestión de Programas de Capacitación y Empleo (SIGCE), está en desarrollo y se espera que al finalizar el año esté operando en un 70%.</p> <p>14/03/2008 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 se estima se realizará en diciembre del presente año.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (Diciembre 2008)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u></p>

	<p>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>Marzo de 2009:</p> <p>El Sistema Integral de Gestión de Programas de Capacitación y Empleo (SIGEC), en su área de Franquicia Tributaria se encuentra en proceso de pruebas internas, para posteriormente realizar un proceso piloto (3 a 4 meses) en que se incorporarán a usuarios externos (un OTIC, dos OTEC y algunas empresas), que permitan validar en mayor medida su funcionalidad.</p> <p>Posterior a este proceso, se incorporará un proceso controlado de pruebas externas, con una participación mas masiva de integrantes del proceso, durante el segundo semestre del año.</p> <p>21 de julio de 2008 El Sistema Integral de Gestión de Programas de Capacitación y Empleo (SIGCE), está en desarrollo y se espera que al finalizar el año esté operando en un 70%.</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> <p>- Rediseño de procesos y formularios lo que corresponde al 30% del avance general del subsistema de franquicia tributaria.</p> <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</p>

	<p>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 (SIGEC) 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  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>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Programa/Institución:** Capacitación a Microempresarios y Trabajadores  
**Año Evaluación:** 2007  
**Fecha del Informe:** lunes, 18 de mayo de 2009 12:23:33

Compromiso	Cumplimiento
<p>1. Elaborar informe con los resultados de los diálogos sociales realizados junto a los sectores productivos con el objeto de ser utilizados como insumo en el rediseño del Programa. Dicho instrumento aportará con información relevante para detectar las nuevas demandas del mercado del trabajo a la capacitación de las pequeñas y micro empresas.</p>	<p>Marzo 2009</p> <p>A continuación se exponen las principales conclusiones y recomendaciones que dieron cuenta como resultados de los Diálogos Sociales de Capacitación.</p> <p><u>Conclusiones y Recomendaciones</u>  Claramente el aspecto crítico del sistema, y que fue expresado constantemente como una fuente de insatisfacción, es que los beneficiarios de los programas con cargo al FONCAP perciben la capacitación como una vía rápida y segura hacia un trabajo o medio de sustento. Para la mayoría, capacitación e inserción laboral es el mismo proceso del cual debieran ser responsable tanto el SENCE, los OTEC como otras instancias públicas. Del mismo modo, en el caso de las personas que se capacitan en trabajos independientes, ellos perciben que capacitación y el tener una microempresa funcionando debiera ser el mismo proceso.</p> <p>No obstante, cumplir dicho anhelo requiere importantes transformaciones del sistema que no son fácil de implementar tales como: el desarrollo de procesos más complejos de</p>

detección de necesidades de capacitación, el estudio constante de los requerimientos laborales según el desarrollo económico actual y potencial, procesos de inserción laboral de los capacitados o acompañamiento de las microempresas, una verdadera coordinación o concatenación del accionar de diversos organismos públicos y privados y procesos de fiscalización y seguimiento más. Todos estos son aspectos necesariamente redundarían en incrementos sustantivos del costo de las capacitaciones además de ciertas modificaciones institucionales que son difíciles abordar.

Además, muchas de las críticas de los participantes dicen relación con aspectos que están fuera de control del SENCE como, entre otros, el comportamiento del mercado laboral y el comportamiento de otras instituciones públicas relacionadas a las capacitaciones y/o al fermento productivo.

Con todo, todas éstas son dimensiones sobre las cuales el SENCE podría generar algunas mejoras en la dirección de lo que espera la comunidad de capacitación.

Cómo elementos críticos para mejorar el proceso de capacitación plantearon utilizar las tecnologías de información y herramientas de mercadeo para informar y difundir ofertas de capacitación abiertas; así mismo diseñar mecanismos que permitan la conexión entre detección de necesidades de capacitación y las ofertas de cursos levantadas por SENCE.

Se concluye también que las fuertes asimetrías de información se transforman en una barrera insoslayable para optimizar el proceso de capacitación; junto con Organismos Técnicos de Capacitación en lo sumo heterogéneos que en general a opinión de los asistentes a los diálogos no se orientan hacia resultados vinculados a mejorar la calificación de la fuerza de trabajo en las empresas.

Los microempresarios, junto con ser el grupo que menos participó en los diálogos de algunas Regiones, se presentan como el grupo más insatisfecho en torno a la capacitación que reciben, fundamentalmente por los contenidos, modalidades de estudio y enfoques aislados de otros requerimientos abordados por otros subsidios asignados por otras instituciones públicas, en este sentido, plantean que solo la confluencia conjunta de todas estas ofertas públicas permitirá que una microempresa permanezca en el tiempo. Es posible concluir también que este grupo exhibe una sensación de discriminación del proceso de capacitación, el que entienden tienen una mayor orientación hacia trabajadores dependientes que independientes. En este sentido, la debilidad de capacitaciones orientadas a fortalecer el emprendimiento, representa un indicador en torno a este juicio expuesto por los microempresarios asistentes al diálogo. (Fuente: Conclusiones Informe Final Nacional)

Se realizó el informe final con la síntesis de resultados de los diálogos sociales, de las 15 Regiones y del informe nacional.

Calificación: Parcialmente cumplido

Observación: Se solicita identificar en el cuadro de respuesta quiénes y cuántos fueron los participantes de los diálogos.

Medios de Verificación:

Términos de referencia

Informe Final Diálogos Sociales sobre Capacitación y Nuevas Demandas del Mundo del Trabajo.

Presentación Nacional

<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>julio de 2008 la empresa adjudicada ha entregado los informes de avances comprometidos e informe final, 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. Además se ha pronunciado respecto de la estructura de costos de los componentes</p> <p>Por otro lado los principales contenidos de los TTR se adjuntan en Medios de Verificación.</p> <p>marzo de 2008 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> Cumplido (Junio 2008)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Bases licitación diseño programa EMT Principales contenidos de los TTR Informe de avance de EMT Guernica Informe Final EMT Guernica</p>
<p>3. Informar los resultados del estudio que entrega los elementos de diagnóstico y diseño del nuevo programa de capacitación para las empresas de menor tamaño.</p>	<p>Marzo 2009</p> <p>De acuerdo a las conclusiones del Estudio contratado a la empresa Guernica sobre el rediseño del sistema de capacitación para las EMT, destaca el apartado adjunto sobre consideraciones de los beneficiarios:</p> <p>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES SOBRE APRECIACIONES DE LA OFERTA DE CAPACITACIÓN POR PARTE DE LOS POTENCIALES USUARIOS DE LOS PROGRAMAS SENCE-EMT Y SOBRE LAS OPINIONES DE LOS ENCARGADOS SENCE DE ESOS PROGRAMAS</p> <p>Del análisis de los antecedentes acopiados en relación con el conocimiento y grado de utilización de los Programas SENCE-EMT por parte de su población potencial, llama la atención constatar que tanto los microempresarios como los trabajadores independientes manejan sólo un conocimiento parcial acerca de las funciones del SENCE. Los dirigentes gremiales tienen un conocimiento relativamente más completo a este respecto, sin que éste pueda, en todo caso, ser calificado como un conocimiento "acabado". Paradojalmente, 4 de los 5 trabajadores asalariados entrevistados por el Estudio, son los que mejor opinión y mejores conocimientos tienen sobre este organismo. Sin embargo, ninguno de ellos había accedido a algún programa de capacitación. Además, son los asalariados, entre los 3 estamentos del mundo empresarial entrevistados, los que denotaron un menor conocimiento de la oferta EMT.</p>

En segundo lugar, sorprende la baja visibilización que afecta a los Programas EMT. Los potenciales beneficiarios - dirigentes gremiales, microempresarios, trabajadores independientes, asalariados-, por lo general no tienen conocimiento acerca de estos Programas, y los que afirman conocerlos, en realidad poseen un conocimiento deformado y/o muy superficial sobre ellos. Confunden el hecho de que los hayan oído mencionar por terceras personas o en los medios de comunicación con el conocimiento sobre su diseño y formas de funcionamiento. Confirma este bajo nivel de conocimientos el hecho de que los entrevistados suelen atribuir la "autoría" de los cursos a los que hubiesen asistido, a los OTEC o al Municipio, pero, por lo general, nunca vinculan estas acciones con el SENCE.

La invisibilidad de la oferta se evidencia, también, entre las entidades que supuestamente deben implementar propuestas en este ámbito: los OTEC. Tal vez la reciente creación del Programa Becas Microempresarios y Emprendedores justifica el bajo conocimiento que los OTEC tienen sobre él, pero ello no podría argüirse con respecto a los restantes Programas EMT.

También entre los OTIC parece prevalecer una situación de desconocimiento de la oferta SENCE-EMT. En general, el nivel de conocimientos a este respecto fue calificado por los propios entrevistados (3 casos) como "bajo"; sólo en tres casos de 16 respuestas posibles éste fue catalogado como "regular". En lo que dice relación con los cursos promocionados por los OTIC, al ser consultados estos organismos por el porcentaje de acciones organizadas en los años 2006 y 2007 que estuvieron orientadas al segmento EMT, uno de ellos señaló que la cifra respectiva alcanzó a un 0,3% cada año, el segundo no organizó cursos para este segmento empresarial, en tanto que el tercer OTIC entrevistado no respondió la consulta.

En relación con las características que idealmente debería presentar la oferta, los entrevistados se inclinan por continuar utilizando la vía de los cursos convencionales: presenciales, con buenos instructores, en lugares acogedores y cercanos a sus domicilios o lugares de trabajo. En este sentido, por el momento, las tecnologías TIC no tienen cabida en su imaginario sobre la capacitación ideal, como tampoco lo tienen las modalidades alternativas a la capacitación tradicional, como lo podrían ser la asistencia a encuentros y seminarios, las pasantías, la asesoría de expertos, las giras tecnológicas, etc.

La pregunta tendiente a sondear cuáles deberían ser los beneficios que deberían ir asociados a la capacitación en la idea de despertar el interés de los potenciales beneficiarios, arroja como resultados que se solicite que este tipo actividad vaya acompañada de incentivos económicos, ya sea de índole monetaria (gratuidad, en primer, y tal vez otro tipo de "ayuda económica") y no monetarios (pago de los gastos de transporte y colación). La preocupación de esta índole pareciera estar más arraigada entre los microempresarios y los dirigentes de las asociaciones gremiales de microempresarios, que entre los trabajadores independientes. La calidad y pertinencia de las acciones de capacitación constituyen el segundo elemento que suscita el interés de los entrevistados. El que los cursos correspondan a lo que se ofrece, que proporcionen contenidos más elaborados, y que no sean tan básicos, que tengan una duración adecuada "para aprender bien", que los instructores sean realmente especialistas, son aspectos que valoran los entrevistados en lo que debería ser la oferta ideal.

Ello, sin olvidar la necesaria correspondencia que debe existir entre la oferta y lo demandado por los microempresarios. Como lo señala el dirigente de la Cuarta Región: "el SENCE trae cursos listos y a veces hemos conversado otros cursos que a nosotros como mariscadores nos sirven, pero todo ha quedado como una conversación, pero nunca se ha hecho un curso de lo que a nosotros nos interesa como mariscadores. Ahora, por primera vez, el SENCE me mandó a pedir una lista de lo que necesitábamos, esto debería haber sido siempre así".

En cuanto a la condiciones de funcionamiento de esta oferta, puede destacarse a lo menos 5 elementos que aparecen reiterativamente:

a) en primer lugar, se trata del elemento cercanía a los lugares de trabajo o de residencia (o, como lo señalan los dirigentes, cercanos a la sede de la agrupación gremial);

b) que sean oportunos, es decir, que se realicen fuera de los meses que constituyen meses de temporada alta para los negocios de los usuarios, y en horarios en que los emprendedores puedan asistir (requisito, este último que, al tenor de lo expresado por los microempresarios, es difícil de satisfacer por el poco tiempo del que ellos disponen;

c) que la información sobre los cursos llegue, efectivamente, a los beneficiarios potenciales. Como lo señala un dirigente: "que venga el SENCE al lugar donde está la gente";

d) seriedad de la oferta y confiabilidad de quienes imparten o financian los cursos. En este sentido, se hace necesario borrar la mala experiencia por la que pasaron algunos microempresarios para que la confianza en el SENCE y en los OTEC regrese;

e) otro elemento que llama la atención a este respecto dice relación con la solicitud de algunos entrevistados, en particular, de dos dirigentes gremiales y un microempresario, de que los cursos admitan a emprendedores que no hayan hecho iniciación de actividades ante el S.I.I.

Otra conclusión que arroja el estudio es que, salvo algunas excepciones, el conjunto de potenciales beneficiarios entrevistados no parece tener acceso, ni menos un buen manejo, de las nuevas tecnologías aplicables a la capacitación. Por ende, lo aconsejable sería que, en el caso de que se decidiese utilizar la modalidad de educación a distancia, ésta no se encontrase, al menos no por el momento, basada en los dispositivos electrónicos (computador, Internet), sino en materiales impresos o bien en programas radiales o en programas transmitidos por televisión. La modalidad e-learning, quedaría, por el momento descartada, confirmándose lo expresado en este sentido por los Encargados Nacionales de los Programas.

Gran parte de las conclusiones más relevantes del Estudio fueron incorporados en la gestión del Programa de Capacitación gestionados por este Servicio Nacional a partir de este año dirigidos al segmento de las microempresas, en particular lo que dice relación con la definición del público objetivo, situando esta en el volumen de ventas de las unidades productivas de hasta 2.400 UF.

La idea de complementar estos programas de fomento también se da por la realización de la segunda versión de la Beca Micrompresa dirigida a Trabajadores de baja calificación provenientes de microempresas y a la redefinición de la población objetivo de la Línea Mipe del Programa Chile Califica, orientándolo al segmento de la pequeñas empresas.

Calificación: Parcialmente cumplido

Observación: Lo señalado en la respuesta no responde a lo relevante respecto a lo comprometido y que es proveer los elementos de diseño del nuevo programa. En este sentido, no se ha explicitado cuál fue la propuesta metodológica para el levantamiento de necesidades de capacitación, para la evaluación ex post y las recomendaciones para el rediseño del programa, la que debiera entregar antecedentes respecto de cuál debiera ser la población objetivo junto con los fundamentos que la justifican, monto del subsidio, duración de los cursos, entre otros aspectos.

Medios de Verificación:

	Informe Final estudio
<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 2009</p> <p>"Rediseño del Sistema Nacional de Capacitación para la EMT"</p> <p>Esta minuta no pretende exponer nuestro examen pormenorizado de la propuesta hecha por la Secretaría Técnica Interministerial, sino relevar vuestra atención sobre materias generales del mismo. En primer lugar destacaremos aquellos tópicos frente a los cuales hemos aportado nuestro consenso, para luego referirnos a aquellas materias generales, que estimamos no contribuyen a resolver el problema de fondo, cual es la escasísima participación de la micro y pequeña empresa en el sistema</p> <p>Nuestros Consensos</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Coincidimos en la existencia de importantes limitaciones e insuficiencias del sistema de capacitación laboral hacia la micro y pequeña empresa, tanto en la esfera de la capacitación en empresas y financiada a través de la franquicia tributaria, como en la esfera de la capacitación orientada a poblaciones específicas y financiadas con el Presupuesto de la Nación a través de la figura del Fondo Nacional de Capacitación.</li> <li>2. Concordamos en el reconocimiento de la capacitación como un derecho, pero a la vez estimamos, que es una responsabilidad de los individuos y empresas, capacitarse y capacitar. El Estado, por su parte, concurre subsidiariamente en el financiamiento de las personas de menores ingresos y más bajas calificaciones. En este sentido, concordamos que la primera preocupación de las instituciones de formación y capacitación es asegurar los 12 años de escolaridad que la Constitución ha establecido como educación obligatoria.</li> <li>3. SENCE coincide en la necesidad de innovar en programas, e instrumentos de financiamiento que faciliten el acceso a la capacitación de las micro y pequeñas empresas. La exclusión de este importante actor económico, se traduce en que una gama muy amplia de trabajadores y trabajadoras, permanece ajena a toda formación sistemática</li> <li>4. Estimamos fundamental que los Ministerios de Educación, Economía y Trabajo, redoblen esfuerzos en la materialización del Sistema de Educación y Capacitación Permanente, de modo de permitir a los trabajadores actualizar en forma constante sus conocimientos, habilidades y actitudes y responder adecuadamente a las demandas propias del sector productivo. Debemos concentrar energías en la institucionalización de los distintos componentes del sistema</li> </ol> <p>Nuestros disensos</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) En primer lugar, subsiste cierta ambigüedad en la definición del público objetivo que ocupa a este Comité Interministerial, toda vez que el concepto de EMT no ha sido precisado, y por ende consensuado al interior de este comité técnico. Es más subsisten párrafos contradictorios sobre el particular</li> <li>2) Enseguida, discrepamos de la evaluación realizada por el comité en relación al</li> </ol>

sistema de capacitación laboral chileno. Desconoce la gravitación que ha tenido el recurso a la exención tributaria en el crecimiento de las actividades y participantes de la capacitación en Chile, la cual se multiplicó 44 veces desde su instalación. El año 1977 el número de personas capacitadas con recursos provenientes asociados a la franquicia tributaria fue de 22.640 personas, el año 2007 a esta fecha el número de participantes es de 1.012.000 personas. Desconoce además la importancia del sistema en el desarrollo de proveedores, específicamente su apertura a proveedores públicos y privados, en la diversificación excepcional de la oferta.

3) Asimismo, este borrador desconoce el rol del Fondo Nacional de Capacitación, el que ha permitido financiar la capacitación de varios centenares de miles de personas en los últimos 17 años. SENCE progresivamente ha ido mejorando su capacidad de diseño programático, sus modelos de evaluación ex - ante de propuestas, e incorporando de manera pionera en América Latina la evaluación de impacto en el campo de la capacitación laboral de personas desocupadas y subempleadas.

4) Estimamos que no pocas insuficiencias del sistema a que ha hecho referencia el reporte comentado, han sido objeto de mejoras progresivas, en el curso de los últimos años, y son parte hoy, de políticas de Estado, en las que concurren diversos ministerios y servicios públicos, e incluso gobiernos regionales y municipios. Mencionaremos a continuación una par de materias que motivan sendas críticas al sistema en el documento comentado, y las políticas de Estado en marcha que las han venido abordando.

i) En primer lugar, nos referimos específicamente a la ausencia de articulación o visión sistémica del proceso de formación del recurso humano en Chile. A este respecto, no podemos obviar el rediseño institucional y la cuantiosa inversión asociada, que ha venido desarrollando el Estado chileno a través del Programa de Educación y Capacitación Permanente Chile Califica en el que concurren, precisamente, tres de los ministerios que participan de esta comisión interministerial, y cuyos objetivos estratégicos son precisamente: a) articular curricular, financiera e institucionalmente la oferta de educación técnica media y superior con la capacitación laboral; b) desarrollar observatorios del mercado del trabajo y de la capacitación en Chile; c) imbricar las estrategias de formación técnica con las estrategias de desarrollo de los territorios; d) establecer un sistema nacional de evaluación y certificación de competencias laborales, que integra la educación formal con los aprendizajes social y laboralmente adquiridos.

ii) Un segundo tema abordado en la propuesta del Comité Interministerial dice relación con la fuerte centralización que caracteriza el proceso de asignación de recursos del Fondo Nacional de Capacitación. Se alude, asimismo, en directa relación a este punto, a la ausencia de territorialidad en los procesos de decisión en materia de capacitación por parte de SENCE. Pues bien, el conjunto de la inversión presupuestaria asociada al Fondo Nacional de Capacitación es, desde el año 2003, objeto de consulta a los Consejos Regionales de Capacitación. Enseguida, SENCE está asociado a través de Chile Emprende y del propio Programa Chile Califica a estrategias de capacitación con visión territorial. Por último, a partir del año 2008, la asignación de recursos referida a una parte significativa de los programas de capacitación con cargo al FONCAP, deberá ser resuelta concordada con el Gobierno Regional y sus respectivas Agencias Regionales de Desarrollo Productivo. En otros términos, la institucionalidad desconcentrada del Sistema está operando, con mayores o menores protagonismos, dependiendo de las regiones.

5) Por el contrario, otras serias insuficiencias del sistema, no han sido abordadas debidamente en este documento, no obstante su enorme gravitación en la posibilidad de ampliar las oportunidades para la micro y pequeña empresa. Ejemplo de ello es la desnaturalización del rol de intermediación de las OTIC, cuya presencia en el amplio espectro de la MYPE, contrariamente al espíritu y letra de la ley, es marginal.

6) Discrepamos del diseño institucional propuesto, el cual definitivamente, tiene dos implicancias serias. Por una parte, desconoce las atribuciones y facultades del

Ministro del Trabajo y Previsión Social, como del Director Ejecutivo de SENCE, y por otra crea una institucionalidad inoperable, al transformar los actuales Consejos de Capacitación de naturaleza consultiva, multisectoriales y tripartitos, en instancias de diseño y definición de políticas y programas, como también de su coordinación, dirección general y supervisión, a través de su Secretaría Técnica.

Nuestro planteamiento

7) SENCE ha formalizado un compromiso de rediseño de su programa de capacitación orientado a la micro y pequeña empresa, con el Congreso Nacional y el Ministerio de Hacienda, en el marco del proceso de Evaluación de Programas Gubernamentales. En el marco de dicho acuerdo interinstitucional entre SENCE y DIPRES, se han concordado las siguientes iniciativas

i) Estudio de Rediseño del Programa de Capacitación para Empresas de Menor Tamaño. Su objetivo general es, proporcionar antecedentes y recursos metodológicos para la capacitación laboral y gerencial en este segmento de empresas, incluyendo propuestas específicas que permitan el mejoramiento de procesos y aseguren la calidad y pertinencia en la capacitación.

Nos ocupa en este sentido la innovación continua en la calidad de los procesos y de los productos de la capacitación. Es por ello que hemos demandado de este estudio de rediseño el examen de aspectos tales como: el análisis de las carencias objetivas de capacitación en los trabajadores pertenecientes a estas empresas y el examen de las brechas, verificadas por diversos estudios, entre las necesidades declaradas y la demanda efectiva de capacitación, y sus causas.

Este estudio aportará además una propuesta metodológica para el levantamiento de necesidades de capacitación, la evaluación ex post del programa, y la estructura de costos involucrada en la producción de este servicio

ii) En forma paralela, en el mes de Enero de 2008 y hasta el mes de marzo próximo, SENCE desarrollará una secuencia de diálogos regionales a través del país, con el propósito igualmente de generar insumos para el rediseño de programas e instrumentos.

8) En relación al proceso de construcción de demanda de capacitación en la micro y pequeña empresa, estimamos que ella debe ser parte de los procesos de fomento productivo impulsados por los servicios públicos del ramo, como también por las agencias y asociaciones empresariales en las regiones, provincias y comunas del país. En este sentido, son estos actores corporativos, amén de los propios Consejos Regionales de Capacitación, quienes deben alcanzar un mayor protagonismo en la concepción y construcción de la demanda por capacitación.

9) El tema de la calidad y pertinencia de la capacitación es abordada en distintos párrafos de este borrador que comentamos. SENCE está ocupado en dar nuevas señales al mercado de la capacitación en relación a la calidad y pertinencia de su oferta. Es así como muy pronto le seguirá al proceso de acreditación de OTEC, impulsado por SENCE en años recientes, la revisión de los procesos de evaluación ex - ante de cursos, y de los instrumentos de evaluación ex - post. En cuanto a los primeros, tenemos antecedentes que permiten establecer como buenos predictores de calidad el desempeño y experiencia del OTEC; la medición de los objetivos y contenidos; el perfil de los relatores; la metodología enseñanza aprendizaje; los requerimientos de infraestructura; la estructura de costos de la propuesta, como así también los procesos de difusión y selección de los beneficiarios.

De hecho, en el 2007 hemos privilegiado en los procesos de evaluación ex - ante

aquellas ofertas que disponían de estándares de competencias laborales en la formulación de sus cursos. En el futuro inmediato, el rediseño del programa de capacitación a la micro y pequeña empresa se alineará con el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, de forma tal que los cursos deberán de ser elaborados o redefinidos en módulos susceptibles de ser evaluados por competencias adquiridas.

10) Por último, somos partidarios de vitalizar el Consejo Nacional y los Consejos Regionales de Capacitación en su rol asesor a las autoridades del ramo. Coincidimos en la necesidad de brindar mayor capacidad estratégica y planificación prospectiva a las decisiones de capacitación del Fondo Nacional, tanto a nivel país como a nivel de regiones y territorios. En este sentido proponemos crear al alero del Secretario Ejecutivo (Director Nacional del SENCE) del Consejo Nacional de Capacitación, un comité técnico permanente, integrado por representantes de las reparticiones públicas adscritas al Consejo, como también por cuadros técnicos provenientes de entidades privadas calificadas, y cuya primera preocupación sea el aplicar las recomendaciones de mejora surgidas del Comité Interministerial para las Empresas de Menor Tamaño.

Julio de 2008

Se adjunta propuesta de Rediseño del sistema de capacitación presentado por el Comité interministerial conformado por las Subsecretarías de Economía Trabajo, entre otros y pronunciamiento de SENCE ante la propuesta.

Marzo de 2008

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.

Para mayor detalle se adjunta planteamiento.

Calificación: Parcialmente cumplido

Observación: La respuesta da cuenta de las coincidencias y discrepancias en los planteamientos elaborados por el Comité Interministerial sólo en términos de diagnóstico y calidad de la oferta. Sin embargo, no se visualiza una propuesta concreta por parte de SENCE que de cuenta de un diseño propuesto para abordar el problema de la exclusión de las EMT del sistema de capacitación. ¿Esto sólo se logra con el rediseño del programa? ¿No existen otros elementos propuestos para abordar el problema? La respuesta debe dar cuenta fielmente del espíritu del compromiso y no explicitar elementos que no tienen relación con él. En este sentido la respuesta debe ser clara y autocontenida.

Medios de Verificación:

	<p>Planteamiento de SENCE ante la Secretaría Técnica Bases licitación diseño programa EMT Pantallazo Lic 45_646_LE07 propuesta de Rediseño del sistema de capacitación Observaciones de SENCE a la propuesta</p>
<p>5. Elaborar propuesta con el rediseño del programa. Los principales elementos de diseño a considerar son: definición de la población objetivo, definición de componentes, tipos de capacitación, horas totales, de capacitación, entre otros. Dicha propuesta debe considerar los resultados de los diálogos sociales en regiones, el estudio de diagnóstico y diseño del nuevo programa, el diseño propuesto que permita abordar la exclusión de la micro y pequeña empresa del SENCE en el marco del Programa Chile Emprende Contigo y el análisis de duplicidad entre el programa y la Franquicia Tributaria (ver Compromiso 1, Recomendación 2 de Diseño).</p>	<p>En proceso de sancionar la propuesta del SENCE a este respecto. Durante el año 2008 se trabajó en conjunto entre el Departamento de Estudios y el Departamento de Capacitación en Empresas en una propuesta que consideró las observaciones del panel de Evaluación de la Dipres; las conclusiones principales del Estudio contratado para el rediseño del programa de capacitación para EMT.</p> <p>Paralelamente la Subsecretaría del Trabajo se encuentra trabajando una propuesta en esta línea.</p> <p><u>Calificación:</u> Parcialmente cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Los antecedentes expuestos en el medio de verificación conforman en general una serie de orientaciones y no constituyen una propuesta concreta de diseño del nuevo programa. En este sentido, existen elementos inconclusos o que en definitiva no han sido tratados en el documento, a saber: una descripción clara de cuáles son los bienes o servicios (componentes) que serán provistos por el programa; los fundamentos que justifican una duración de 300 hrs. (o 26 UTM por empresa) para la capacitación de carácter gerencial, no se establece el número de horas de la capacitación orientada al desarrollo de competencias básicas, generales y específicas; no se establece la complementariedad con la franquicia tributaria. Además, el documento adjunto como medio de verificación se encuentra en una fase de borrador (tiene inserto comentarios que no han sido abordados). Por lo tanto, se está a la espera de un documento definitivo que contenga una propuesta para el rediseño del programa y su correspondiente Matriz de Marco Lógico.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Propuesta SENCE diciembre 2008</p>
<p>1. Una vez establecida una propuesta de la población objetivo que el programa pretende atender, analizar y evaluar la existencia de duplicidad de subsidios entre el nuevo FONCAP y la Franquicia Tributaria. El análisis debe tomar en consideración la definición cualitativa y cuantitativa de las poblaciones objetivos de ambos instrumentos, así como los beneficios y desventajas de cada uno de ellos. Asimismo, de modo de facilitar la comparación, el análisis debe realizarse sobre una unidad de análisis común para ambos programas. Establecer, a partir del análisis,</p>	<p>Marzo 2009</p> <p>En la actualidad y dado el ordenamiento legal vigente no es posible utilizar en forma simultánea tanto la Franquicia Tributaria como de los Programas de Apoyo a la Microempresa (Línea Especial y Becas Mype), toda vez que los sistemas informáticos interactúan para filtrar esta duplicidad de recursos. Los análisis preliminares respecto del nuevo instrumento tienden a mantener esta situación, toda vez que el problema de fondo es que la Franquicia tal como está diseñada no impacta en la gestión de las Empresas de Menor Tamaño, ya que no disponen de Planilla Anual de Remuneraciones y del conjunto de situaciones presentes en los diversos diagnósticos desarrollados al respecto</p> <p>En proceso de rediseño del Programa de Capacitación dirigido a Empresarios y Trabajadores de Micro y Pequeñas Empresas. En lo particular, se está analizando en la propuesta de generación del nuevo instrumento de capacitación orientado a las Empresas de Menor Tamaño (EMT) en particular a las Micro y Pequeñas Empresas.</p> <p><u>Calificación:</u> No cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Pendiente explicitar el análisis de duplicidad entre el nuevo FONCAP y la Franquicia Tributaria. Ello debe hacerse una vez establecida la población objetivo de la</p>

<p>las medidas que apunten a corregir las deficiencias detectadas en términos de la existencia de traslape de ambos instrumentos y que deben conducir al mejoramiento del rediseño del programa.</p>	<p>cual no se tiene claridad cuál va a ser, si empresas con ventas anuales de 2.400 UF o empresas con ventas anuales hasta las 25.000 UF. Adicionalmente, se debe adjuntar los medios de verificación que correspondan.</p>
<p>2. Aplicar las medidas correctivas aplicadas al rediseño del programa que apunten a evitar la duplicidad de subsidios (FONCAP y la Franquicia Tributaria).</p>	<p>En la propuesta de Rediseño se deja establecida la incompatibilidad entre ambos instrumentos, de forma de evitar los subsidios cruzados entre la Franquicia Tributaria de Capacitación y el segmento de micro y pequeñas empresas. A este respecto es necesario recordar que en ambos casos el factor determinante para el ingreso de las empresas a la Franquicia tributaria lo constituye la Planilla Anual de Remuneraciones, situación de la cual carecen la mayoría de las microempresas en Chile como ha quedado demostrado en los diversos diagnósticos. El cambio fundamental pasa por situar en el nivel de ventas a esta población objetivo, abordando por tanto las necesidades de capacitación tanto de los micro y pequeños empresarios como también de los trabajadores de las microempresas</p> <p><u>Calificación:</u> Parcialmente cumplido</p> <p><u>Observación:</u> En la propuesta borrador lo que se establece es sólo una intención acerca de la no duplicidad de ambos instrumentos. El cómo se materializa no queda del todo claro por cuanto es factible que una empresa con ventas de hasta 25.000 UF sí puede presentar una planilla anual de remuneraciones y consecuentemente optar por la franquicia tributaria. Respecto de ello no se han presentado antecedentes (datos) que verifiquen lo señalado en cuanto a que "la mayoría de las empresas no cuentan con planilla anual de remuneraciones". Dado esto, no es claro que se haya realizado el análisis previo. Se debe recordar que existe duplicidad cuando dos programas tienen la misma población objetivo (o se cruzan) y objetivos similares o iguales. Adicionalmente, no existe claridad respecto qué es lo distinto con el antiguo FONCAP.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Propuesta SENCE 2008</p>
<p>1. Elaborar propuesta de modificación legal de los términos y condiciones de operación del nuevo programa FONCAP para ser presentada a la Subsecretaría del Trabajo.</p>	<p>Marzo 2009</p> <p>Propuesta modificación legal La propuesta de modificación legal pretende situar una síntesis de lo que el SENCE entiende por empresas de menor tamaño en general y por el segmento de las pequeñas y micro empresas en particular. Para ello se proponen dos alternativas.</p> <p>Propuesta de Modificación Legal: Actualmente se encuentra en proceso de discusión al interior del Servicio, para su posterior envío a la Subsecretaría del Trabajo e iniciar de esta forma la tramitación del proyecto de Ley.</p> <p>Alternativa 1: Modificar la letra a) del artículo 46 de la Ley 19.518, por la siguiente: a) La ejecución de acciones de capacitación destinada a trabajadores y administradores o gerentes de empresas que tengan un volumen de ventas anual de hasta 2.400 Unidades de Fomento, de acuerdo a las condiciones que la Dirección Nacional del Servicio establezca anualmente a través de una Resolución fundada. b) La ejecución de acciones de capacitación destinada a trabajadores y administradores o gerentes de empresas que tengan un volumen de ventas anual de hasta 25.000 Unidades de Fomento, de acuerdo a las condiciones que la Dirección Nacional del Servicio establezca anualmente a través de una Resolución fundada.</p>

	<p>Alternativa 2: a) La ejecución de acciones de capacitación destinada a trabajadores y administradores o gerentes de empresas de acuerdo a las condiciones y parámetros que establezca el Reglamento.</p> <p>En proceso, a la espera de la implementación de un conjunto de modificaciones legales para mejorar la gestión del Servicio en este y otros instrumentos del SENCE</p> <p><u>Calificación:</u> Parcialmente cumplido</p> <p><u>Observación:</u> La propuesta presenta serias inconsistencias. Por una parte se propone que la población objetivo sean las empresas con ventas anuales inferiores a las 2.400 UF, y por otra se propone modificarla a empresas con ventas anuales inferiores a las 25.000 UF. No existe ninguna justificación para ninguna de las dos propuestas de modificación. Además, no se está dando cuenta que los documentos adjuntos sean un documento oficial para ser presentado a la Subsecretaría del Trabajo.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Propuesta minuta</p>
<p>2. Elaborar propuesta de Reglamento del nuevo FONCAP para ser presentada a la Subsecretaría del Trabajo.</p>	<p>Una vez sancionada la Propuesta del SENCE respecto del instrumento se procederá a modificar el reglamento en los aspectos relacionados con el Programa a la Subsecretaría del Trabajo.</p> <p><u>Calificación:</u> No cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Se califica como no cumplido dado que no se ha sancionado una propuesta del rediseño y por ende no se ha elaborado una propuesta para el nuevo reglamento del programa.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Propuesta SENCE</p>
<p>1. Concordar con Dipres la Matriz de Marco Lógico e indicadores de desempeño del nuevo programa FONCAP. La Matriz debe tener en consideración la redefinición del propósito en función de los estudios y análisis realizados para establecer el rediseño del programa (Ver compromisos Recomendación 1 de Diseño).</p>	<p>Una vez sancionada la propuesta y con el trámite legal pertinente se procederá a concordar con la Dirección de Presupuestos la matriz definitiva de marco lógico y de los indicadores desempeño.</p> <p><u>Calificación:</u> No cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Pendiente concordar con Dipres la MML del nuevo programa FONCAP.</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</p>	<p>marzo 2009 De esta forma en el año 2008 el 70 % de los beneficiarios del Programa correspondió a mujeres, desestimando factores que inhiban la participación de mujeres en estos programas como puede apreciarse en las tablas adjuntas.</p> <p>julio de 2008</p>

<p>equidad de oportunidades en el acceso al programa.</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% termino 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.</p> <p>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>Desde la ejecución del año 2007, y a diferencia de las ejecuciones correspondientes a los años evaluados por la Dipres (2005 y 2006) es que dentro de las mejoras implementadas en la gestión del Programa se dispone de un Sistema Informático que permite la visualización de las distintas variables. En este sistema se incorporó la variable de género que permite la realización de los primeros análisis ya expresados. El primer análisis indica que no existen causas objetivas respecto de la no participación de mujeres en este programa y para fortalecer su participación es que para la ejecución del presente año, la ejecución del Programa de Capacitación dirigido a los trabajadores de microempresas de baja calificación laboral, se ha establecido un subsidio de movilización y de alimentación para facilitar su acceso a las actividades de capacitación. Del mismo modo se estableció un subsidio de cuidado infantil para facilitar el acceso a las actividades de capacitación por parte de las mujeres beneficiarias del SERNAM, todo lo cual está contenido en las Bases y Manual de Compras del Catalogo Electrónico de Cursos</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% termino 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 pantallaso con desagregación por género del sistema informático Qlick View</p> <p><u>Calificación:</u> Parcialmente cumplido</p> <p><u>Observación:</u> La respuesta al compromiso debe ser autocontenida evitando repeticiones. Se debe revisar la consistencia de la respuesta siguiendo una secuencia lógica en términos cronológicos Se solicita eliminar la información correspondiente a marzo 2008 (información repetida).</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Pantallaso desagregación por género pantallaso desagregación de genero 2008</p>
<p>2. Incorporar en el diseño del nuevo programa FONCAP los elementos que contribuyan a la</p>	<p>En proceso de rediseño del Programa de Capacitación dirigido a Empresarios y Trabajadores de Micro y Pequeñas Empresas.</p>

<p>equidad de oportunidades en el acceso al programa, en caso de que dichos elementos hayan sido establecidos.</p>	<p>Para la ejecución del presente año del Programa de Capacitación dirigido a los trabajadores de microempresas de baja calificación, se ha establecido un subsidio de movilización y de alimentación para facilitar su acceso a las actividades de capacitación. Del mismo modo se estableció un subsidio de cuidado infantil para facilitar el acceso a las actividades de capacitación por parte de las mujeres beneficiarias del SERNAM, todo lo cual está contenido en las Bases y Manual de Compras del Catalogo Electrónico de cursos.</p> <p>Dentro del Manual de Operaciones de los Instrumentos de Apoyo a la Microempresa se destacan entre los beneficios tendientes a facilitar la participación de los beneficiarios y beneficiarias del Programa, entre los que destacan tanto los subsidios de movilización y alimentación como también el cuidado infantil de forma tal de inhibir factores de discriminación por género</p> <p>1. Beneficios</p> <p>Los beneficios que podrán recibir los participantes del Programa son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación totalmente gratuita para el beneficiario.</li> <li>- Subsidios (Movilización \$ 1.500 y Alimentación \$ 2.000; Solo Becas Microempresas)</li> <li>- Seguro contra accidentes personales.</li> <li>- Cuidado infantil( Este beneficio solo se entregará a las beneficiarias derivadas por el SERNAM) (Fuente: Manual de Procedimientos Programas de Apoyo a la Microempresa 2008)</li> </ul> <p><u>Calificación:</u> Parcialmente cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Pendiente la incorporación definitiva de estas medidas en el diseño del nuevo programa.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Manual de Procedimientos Programas de Apoyo a la Microempresa Manual de Compras Catalogo electrónico Análisis de Género gestión programas 2008 L. Especial Análisis de Género gestión programas 2008 B. Mype</p>
<p>3. Desglosar según la variable género los indicadores de la Matriz de Marco Lógico del rediseño del programa.</p>	<p>Se presentan los datos más relevantes del análisis de género realizado a la gestión de los programas de apoyo a la microempresa, considerando una serie de variables relevantes(género/escolaridad/tramos etáreos), los cuales proporcionan elementos importantes para proveer la elaboración de la matriz de marco lógico.</p> <p>A diferencia de las gestiones anteriores (2005 y 2006) y a partir del año 2007 en el cual se encuentra operativo el sistema informático que soporta la ejecución del programa se han podido obtener datos relvantes y significvativos de la gestión del programa, el cual cuenta con información relevante a este respecto.</p> <p><u>Calificación:</u> Parcialmente cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Pendiente hasta concordar con Dipres la MML del nuevo FONCAP la que debe incorporar los indicadores desglosados por la variable género.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Antecedentes estadísticos genero Beca Mype Antecedentes estadísticos genero Linea Especial</p>

<p>1. Revisar y analizar la pertinencia y eficacia de los criterios de selección de los OTEC, consignados actualmente en las Bases y que posteriormente son verificados por el Sistema de Generación de Propuestas. El análisis debe permitir dirimir si los criterios de selección utilizados son suficientes para garantizar la calidad de los cursos, en caso contrario, establecer los criterios de selección pertinentes.</p>	<p>A partir del año 2008 entró en vigencia el Catálogo Electrónico de Cursos para atender el conjunto de demandas de capacitación realizadas por el SENCE a través de sus distintas instancias de intervención en sus programas. Esta situación también se verificó para los Programas de apoyo a la Microempresa. Los estándares de calidad fueron asegurados al estandarizar los cursos mediante el enfoque de competencias o cursos basados en enfoque de competencias para aquellos sectores productivos en donde se encuentran establecidos y definidos los perfiles ocupacionales</p> <p><u>Calificación:</u> No cumplido</p> <p><u>Observación:</u> La respuesta así como los medios de verificación no dan cuenta de que se haya realizado una revisión de los criterios de selección de los OTEC, por lo tanto dicha tarea está pendiente.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Bases Administrativas catalogo electronico de cursos Bses Tecnicas catalogo electronico de cursos</p>
<p>2. Diseñar una metodología de evaluación ex post de la calidad de los cursos impartidos en el marco de la implementación del nuevo programa FONCAP.</p>	<p>Pendiente de establecer los alcances de la metodología de evaluación ex-post. Puede potenciarse las instancias de evaluación ex-post desarrolladas en el marco del Programa Chilecalifica o aquella vinculada a la evaluación de retorno de la inversión en materia de capacitación.</p> <p><u>Calificación:</u> No cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Pendiente diseñar metodología para la evaluación ex-post de la calidad de los cursos. Ello debe ser en el marco de la implementación del nuevo programa FONCAP.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Terminos de referencia para la contratacion de evaluación ex post en el marco del Programa Chilecalifica (Linea Mype)</p>
<p>3. Elaborar propuesta de un diseño para entregar orientaciones técnicas a los OTEC en relación al enfoque de Competencias Laborales.</p>	<p>La propuesta de diseño para entregar orientaciones técnicas a los OTEC en relación al enfoque de competencias laborales se ha desarrollado en primer término en instalar en la evaluación de propuestas y cursos a la red de evaluadores a nivel nacional para en un segundo término verificar estos alcances e nivel de OTEC y facilitadores (relatores)</p> <p><u>Calificación:</u> Parcialmente cumplido</p> <p><u>Observación:</u> La respuesta no deja claro cuál es la propuesta de diseño para entregar orientaciones técnicas a los OTEC. Ello debiera especificar cuáles son los contenidos que serán exigibles al momento de la postulación respecto de los perfiles ocupacionales, unidades de competencias, etc.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Propuesta de capacitación funcionarios SENCE en relación a la instalación del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales Propuesta taller SENCE-Chilecalifica Presentacion a desarrollar en el marco de la instalacion del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, desarrollada a los OTEC a nivel nacional y a</p>

	<p>los facilitadores (relatores)</p>
<p>4. Implementar la propuesta que entrega orientaciones técnicas a los OTEC en relación al enfoque de Competencias Laborales.</p>	<p>Se desarrollaron acciones de capacitación hacia OTEC y facilitadores (relatores) de diversas regiones del país respecto al enfoque de competencias laborales.</p> <p>A modo de evidencia se adjunta algunas encuestas de satisfacción desarrolladas con los participantes en esas actividades</p> <p><u>Calificación:</u> Parcialmente cumplido</p> <p><u>Observación:</u> El compromiso se dará por cumplido una vez que se quede claro cuál fue la propuesta para entregar orientaciones técnicas a los OTEC.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  Encuesta Satisfacción Region  Encuesta Satisfacción Region  Encuesta Satisfacción Region</p>
<p>5. Diseñar y establecer durante el primer trimestre de 2008 cronograma de implementación de acciones de capacitación de mayor duración que cumplan con perfiles ocupacionales acorde con un buen desempeño laboral. El cronograma debe contemplar la ejecución de los cursos de capacitación, con las características señaladas, dentro del segundo semestre de 2008 (ver Glosa 11, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Ley de Presupuestos 2008). Asimismo, el cronograma debe establecer instancias de participación con los niveles regionales en el proceso de levantamiento de la demanda, así como también las acciones de difusión que sean pertinentes para asegurar la participación de beneficiarios en las regiones.</p>	<p>Marzo 2009</p> <p>El Catálogo electrónico de cursos vigente desde el 2008 proporciona la posibilidad de adquirir cursos de mayor duración, de acuerdo a los perfiles ocupacionales y a los estándares de competencias establecidos para ellos. Cada curso establecido en el manual se encuentra diseñado bajo el enfoque de competencias laborales de forma de hacer de la capacitación una actividad con más pertinencia y calidad, adelantándose incluso a la entrada en vigencia del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales</p> <p>Se señala la glosa del presupuesto de SENCE:  Con cargo a estos recursos se financiarán en forma experimental cursos de capacitación de mayor duración cuyos contenidos cumplan con los perfiles ocupacionales requeridos para un buen desempeño laboral. El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo deberá proponer a la Dirección de Presupuestos, durante el primer trimestre de 2008 el diseño y cronograma de implementación de estas acciones experimentales.</p> <p>Además se adjunta oficio que se remitió a la DIPRES dando razón del compromiso.</p> <p><u>Calificación:</u> Parcialmente cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Se insiste en que los medios de verificación son referidos al Programa Especial de Jóvenes. Ellos no dan cuenta de la implementación de acciones de capacitación de mayor duración en el marco de la implementación del programa de becas a microempresarios. Asimismo, no se visualiza un cronograma de implementación.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  Archivo Oficio a DIPRES (1)  Archivo Oficio a DIPRES (2)  Cronograma de trabajo  Cuadro Resumen con los cursos más demandados, Fuente: Sistema Informático de Programas de Apoyo a la Microempresa. (Qlik view)</p>

<p>6. Implementar las acciones de capacitación de mayor duración de acuerdo al cronograma establecido.</p>	<p>Durante el año 2008 se desarrollaron acciones de capacitación de mayor duración a las contempladas en el programa original. A partir del catalogo electronico de cursos se pudo acceder a una oferta más amplia, de mayor calidad y mayor pertinencia para atender los requerimientos de capacitación de las micro empresas</p> <p><u>Calificación:</u> No cumplido</p> <p><u>Observación:</u> La respuesta así como los medios de verificación no dan cuenta de la implementación de cursos de mayor duración en comparación con el antiguo FONCAP (que establecía un máximo de 40 horas). Asimismo, no se ha establecido un cronograma de implementación.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Bases tecnicas catalogo electronico (se adjunta solo pantallazo por problema de capacidad del servidor) Manual de compras catalogo electronico Manual de Ejecución Programas Mipe</p>
<p>7. Elaborar informe con los resultados de la implementación de cursos de mayor duración. En base a ello establecer una propuesta para la duración definitiva de los distintos tipos de cursos financiados con los recursos del programa.</p>	<p>El levantamiento de demanda de cursos realizados para la ejecución del año 2008 consideró cursos de mayor duración de acuerdo a los consignado en las Bases de Catálogo electrónico de cursos, en sus diversas categorías. Reiterar que los cursos presentes en el catalogo han sido estandarizado bajo el enfoque de competencias o con base al modelo de competencias, dependiendo de la existencia de los perfiles levantados para tales efectos.</p> <p>A modo de ejemplo se adjuntan las matrices de cursos disponibles en el catalogo electrónico para las Regiones de Tarapacá y Antofagasta</p> <p><u>Calificación:</u> No cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Este compromiso se dará por cumplido una vez que se establezca la duración definitiva de los cursos realizada en función de la propuesta elaborada en base al informe de los resultados de la implementación de los cursos de mayor duración.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Matriz de cursos catalogo electronico Matriz de cursos catalogo electronico</p>
<p>8. Diseñar encuesta para ser aplicada a los beneficiarios del programa al final del proceso de capacitación, la que deberá permitir medir los indicadores de la matriz de marco lógico que tengan relación con la satisfacción de los beneficiarios, la pertinencia de los cursos de capacitación recibidos por éstos, entre otros.</p>	<p>Pendiente dado lo explicado anteriormente. A la espera de la sanción de la propuesta SENCE y de las modificaciones legales propuestas.</p> <p><u>Calificación:</u> No cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Se califica como no cumplido en función de los antecedentes expuestos. Por lo tanto, mientras no haya una definición clara respecto del diseño del nuevo programa, no es posible diseñar una encuesta de satisfacción de beneficiarios.</p>
<p>1. Revisar e implementar en el sistema informático del programa rediseñado el</p>	<p>El sistema informático de apoyo a los programas de microempresa fue rediseñado como forma de dar cuenta de los alcances del catálogo electrónico de cursos vigente desde el año 2008. En el se utilizó el clasificador dispuesto por la administración del catálogo en</p>

<p>clasificador pertinente para los cursos de capacitación de modo que la parrilla de temas levantados sea comparable a las características de los mercados del trabajo regionales.</p>	<p>una oferta amplia dividida en 4 categorías (Oficios, Mype, Competencias Laborales y Servicios Complementarios de Formación y de Apoyo)</p> <p>Para el año 2009 se han incorporado nuevas mejoras, las que se encuentran presentes en los distintos manuales que se adjuntan como medios de verificación</p> <p><u>Calificación:</u> No cumplido</p> <p><u>Observación:</u> La respuesta así como los medios de verificación no dan cuenta de que en el sistema informático se esté aplicando el clasificador a los cursos que sea pertinente para la comparación de los sectores de los mercados de trabajo regionales (una alternativa es el CIU).</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Manual de usuario SENCE B. Mype Manual de usuario SENCE L. especial Manual usuario OTEC Manual usuario SENCE 2009 Manual usuario OTEC 2009</p>
<p>1. Evaluar el diseño y aplicación del sistema informático de forma tal de detectar las eventuales falencias que puedan tener relación con la recopilación de información de todas las etapas de ejecución del nuevo programa. En base a lo anterior, establecer las medidas correctivas que sean pertinentes para mejorar dicho sistema o rediseñarlo en función de los requerimientos de información del programa rediseñado. El sistema debe permitir recopilar la información relativa a los casos en que los beneficiarios acceden en más de una oportunidad a los beneficios del programa, así como también la información relacionada con las etapas del proceso de producción y las distintas características de los beneficiarios.</p>	<p>El sistema permanece en constante evaluación por parte de los funcionarios a cargo de los programas, con la finalidad de detectar oportunidades de mejora y contribuir a una mejor gestión del Programas. El sistema permite acceder a la información de cada beneficiario por RUT, código curso, sector productivo, etc.</p> <p><u>Calificación:</u> No cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Se califica como no cumplido hasta que se realice la revisión y evaluación del sistema informático en los términos que se señalan en el compromiso.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Manual sistema informatico SENCE</p>
<p>3. Homogeneizar la recopilación de información relevante entre el nuevo programa y el resto de los programas de capacitación del Sence, en especial la Franquicia Tributaria, en variables como por ejemplo: tamaño de la empresa, sexo y edad de los participantes, volumen de ventas, etc.</p>	<p>El sistema informático permite homogeneizar la recopilación de la información relevante de los Programas de Apoyo con respecto a la Franquicia Tributaria en cuyo caso coinciden las variables a considerar desde el punto de vista de la relevancia de los datos</p> <p><u>Calificación:</u> No cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Mientras no exista un diseño del nuevo programa, no podrán darse por cumplidos los compromisos que tienen relación con él.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Pantallazos sistema informatico Programas Mype</p>

<p>1. Elaborar propuesta metodológica para cuantificar los gastos administrativos del nuevo programa.</p>	<p>Marzo 2009 El 100 % de los recursos del Programa van en forma directa a los beneficiarios del Programa de capacitación y los gastos administrativos son asumidos por el presupuesto corriente de la institución</p> <p>En proceso de rediseño del Programa de Capacitación dirigido a Empresarios y Trabajadores de Micro y Pequeñas Empresas. Una vez afinada la propuesta se establecerá la propuesta referida a los gastos administrativos del Programa</p> <p><u>Calificación:</u> No cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Pendiente elaborar propuesta para cuantificar los gastos administrativos del programa.</p>
<p>2. Implementar propuesta metodológica para cuantificar los gastos administrativos.</p>	<p>Marzo 2009 El 100 % de los recursos del Programa van en forma directa a los beneficiarios del Programa de capacitación y los gastos administrativos son asumidos por el presupuesto corriente de la institución</p> <p><u>Calificación:</u> No cumplido</p> <p><u>Observación:</u> Pendiente elaborar propuesta metodológica que permita identificar y cuantificar los gastos administrativos del programa. Dado que el nuevo programa aún no existe ni en su fase de diseño ni de implementación, este compromiso no puede clasificarse como cumplido.</p>

- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2008 (Programa de Mejoramiento de la Gestión, Metas de Eficiencia Institucional u otro)**

Cuadro 10 Cumplimiento PMG 2008															
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	10%	✓
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo						○						ALTA	10%	✓
	Evaluación de Desempeño					○							MEDIA	8%	✓
Calidad de Atención a Usuarios	Sistema Integral de Atención a Cliente(a)s, Usuario(a)s y Beneficiario(a)s									○			MEDIA	8%	✓
	Gobierno Electrónico						○						MENOR	5%	✓
Planificación / Control / Gestión Territorial	Planificación / Control de Gestión										○		ALTA	10%	✓
	Auditoría Interna				○								ALTA	10%	✓
	Gestión Territorial				○								MEDIA	8%	✓
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público							○					MEDIA	8%	✓
	Administración Financiero-Contable					○							ALTA	20%	✓
Enfoque de Género	Enfoque de Género				○								MENOR	5%	✓

Porcentaje Total de Cumplimiento: 100%

La evolución en el cumplimiento del PMG, los últimos años se presenta a continuación:

2003	2004	2005	2006	2007	2008
95.5%	76%	92.5%	76%	88%	100%

Tal y como se puede apreciar hace muchos años que este Servicio no alcanzaba un cumplimiento del 100%, hasta que gracias al desempeño con un mayor compromiso de parte de todos los funcionarios se logró cumplir con todos los compromisos y metas asociadas a este instrumento.

## Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 11 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2008				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>29</sup>	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>30</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>31</sup>
1. Gabinete	22	9	100%	7%
2. Unidad de Auditoría Interna	6	3	100%	7%
3. D. Regional de Arica y Parinacota	10	7	97.7%	7%
4. Departamento Jurídico	10	3	100%	7%
5. Unidad de Fiscalización	7	3	100%	7%
6. Departamento de Capacitación en Empresas	13	3	100%	7%
7. Unidad de Procesos y Sistemas	9	7	98.8%	7%
8. Departamento de Programas Sociales	12	4	100%	7%
9. Departamento de Empleo	8	4	100%	7%
10. Departamento de Administración y Finanzas	36	6	100%	7%
11. Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas	9	3	100%	7%
12. D. Regional de Tarapacá	11	7	100%	7%
13. D. Regional de Antofagasta	16	7	100%	7%
14. D. Regional de Atacama	10	7	100%	7%
15. D. Regional de Coquimbo	11	6	100%	7%
16. D. Regional de Valparaíso	25	7	98.8%	7%
17. D. Regional del L. B. O'Higgins	11	7	100%	7%
18. D. Regional del Maule	17	7	99.8%	7%
19. D. Regional del Bío Bío	21	7	100%	7%
20. D. Regional de La Araucanía	16	7	96.9%	7%
21. D. Regional de Los Lagos	11	7	100%	7%
22. D. Regional de Aysén	7	7	94.9%	7%
23. D. Regional de Magallanes	11	7	99.8%	7%
24. D. Regional Metropolitana	42	7	100%	7%
25. D. Regional de Los Ríos	8	7	99.4%	7%

29 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2008.

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**

BOLETÍN: N°6036-13.

Descripción: Perfecciona Seguro Obligatorio de Cesantía e introduce cambios a otras normas legales.

Objetivo: Establece un fondo de cesantía solidario podrá financiar programas de apresto para facilitar la reinserción laboral de los cesantes

Fecha de ingreso: 19/08/2008

Estado de tramitación: 2/12/2008. Primer Tramite Constitucional, se hace presente la urgencia simple.

Ley N°20.328, de 2009

Beneficiarios directos: Cesantes.

BOLETÍN: N°3507-13

Descripción: Crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

Objetivo: Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales que permita el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas.

Este Sistema contribuirá a la actualización y el progreso de la formación de los trabajadores, se constituirá en un referente para mejorar la calidad y pertinencia de la formación y la capacitación impartida, y optimizará la eficiencia de los procesos de intermediación laboral.

Fecha de ingreso: 21/04/2004.

Estado de tramitación: Tramitación Terminada.

Ley N°20.267, de 2008

Beneficiarios directos: Cesantes y Trabajadores que no completaron su educación escolar accedan a procesos de nivelación de estudios, así como para aumentar las oportunidades de formación profesional y técnica de aquellos que completaron su enseñanza formal.

Trabajadores.

---

BOLETÍN: 6350-05

Descripción: Rebaja transitoria de los pagos provisionales mensuales del Impuesto de primera categoría.

Objetivo: Otorgar Beneficios Tributarios, permitiendo rebaja transitoria de los pagos provisionales mensuales y como asimismo autoriza la imputación del crédito por gasto de capacitación.

Fecha de ingreso:

Estado de tramitación: Tramitación Terminada

Ley N° 20.326.

Beneficiarios directos: Contribuyentes primera categoría impuesto a la renta, que tengan la calidad de facturadores electrónicos, utilicen el portal para micro, pequeñas y medianas empresas habilitado por el Servicio de Impuestos Internos en Internet.