

# BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2010

SERVICIO NACIONAL DE  
CAPACITACIÓN Y EMPLEO

Huérfanos 1273, piso 11, fono: 870-6100  
[www.sence.cl](http://www.sence.cl)

## Índice

1. Presentación.....	3
2. Resultados de la Gestión año 2010.....	6
2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2010.....	6
2.2 Resultados Asociados a la Provisión de Bienes y Servicios.....	9
3. Desafíos para el año 2011.....	30
4. Anexos.....	33
Anexo 1: Identificación de la Institución.....	34
Anexo 2: Recursos Humanos.....	41
Anexo 3: Recursos Financieros.....	46
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2010.....	57
Anexo 5: Compromisos de Gobierno.....	65
Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.....	66
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2010.....	69
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.....	71
Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.....	73
Anexo 10: Propuestas Fondo de Modernización de la Gestión Pública.....	74

# 1. Presentación

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. Este Servicio tiene presencia a nivel nacional, con la Dirección Nacional ubicada en Santiago y representación en las 15 capitales regionales a través de las Direcciones Regionales. Se puede añadir que el año 2010 SENCE contó con una dotación total de personal de 488 personas, abarcando todo el país.

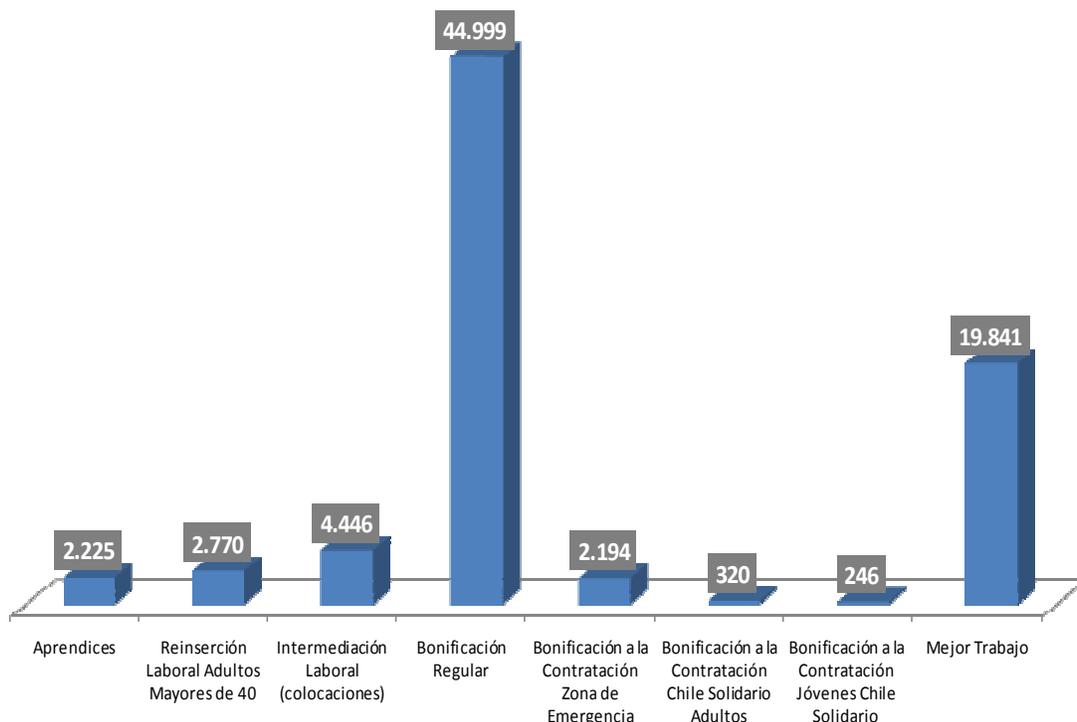
La misión del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo es *“Contribuir a aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación, empleo e intermediación laboral, que propenda al desarrollo de un proceso de formación permanente”*.

Durante el año 2010, posterior al terremoto/maremoto del 27F, SENCE participó en la reconstrucción de las zonas afectadas, implementando programas de generación de empleos, de acuerdo a la política gubernamental. Es así como se transfirieron recursos desde el presupuesto de Sence, por la suma de M\$12.000.000.- para contribuir en la contratación de personas sin empleo, a través de los programas de Bonificación a la Contratación de Mano de Obra, línea de Emergencia y Regular, lo que derivó en la colocación de 44.999 personas en el mercado del trabajo.

En términos de gestión, los principales resultados alcanzados el año 2010 son los siguientes:

- La meta en materia de capacitación propuesta por S.E. el Presidente Sebastián Piñera, es alcanzar en el período 2010-2013 un total de 5.000.000 de personas capacitadas, esto se traduce que en el año 2010 a lo menos se debe lograr una meta de 1.100.000 personas en proceso de capacitación. En este sentido la meta fue superada a nivel de gobierno, y Sence colaboró con el 96.7% del total, beneficiando a 1.064.000 personas a través de sus programas de capacitación. En cuanto al objetivo gubernamental de generación de nuevos empleos, la cifra para el año 2010 alcanzó a 428.000. La contribución de Sence a esta meta se realizó a través de los programas de incentivos a la colocación en el mercado del trabajo, que se tradujeron en un total de 77.041 personas colocadas en un puesto de trabajo, lo que representa un 18% de los nuevos puestos de trabajo creados el 2010. Esta contribución se realizó a través de programas financiados directamente con el presupuesto de este Servicio Nacional como también con instrumentos financiados por intermedio de la Subsecretaría del Trabajo. El detalle se grafica a continuación:

### Colocaciones a través de Programas de Bonificación a la Contratación de Mano de Obra y Empleo Directo



Dentro de los programas de empleo, se destaca la ejecución del Programa de Contratación Directa “Mejor Trabajo” (ex Inversión en la Comunidad), ya que se logró la contratación de 19.808 personas, cumpliendo la meta en un 101%.

- En materia de gestión interna, el comportamiento presupuestario del año 2010 fue favorable, dado que se alcanzó a devengar el 100% del presupuesto asignado a SENCE, en términos globales. Respecto de los Sistemas de Evaluación y Control de Gestión, por tercer año consecutivo se alcanza el 100% de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión, logro que nos permite postular al Premio Anual por Excelencia Institucional.
- De acuerdo a los lineamientos gubernamentales, durante el año 2010 el servicio realizó una revisión de las líneas programáticas de capacitación y empleo vigentes. Luego de analizar la información proveniente de diversos estudios internos y externos al Servicio, como el Informe del Consejo Asesor Presidencial “Trabajo y Equidad” y el estudio “Capacitación en el Sistema de Formación Continua basado en competencias laborales” del BID, se definió la incorporación de nuevos productos específicos de provisión, la eliminación de líneas programáticas que cumplieran el mismo objetivo y el rediseño de otras, permitiendo ampliar el alcance a otros grupos objetivos con los programas que mostraban mejores resultados, como los Planes de Aprendices y el programa de Capacitación Especial de Jóvenes.

Es importante destacar el desempeño de los/as funcionarios de SENCE, que enfrentaron el año 2010 enfocando sus esfuerzos al cumplimiento de los compromisos asumidos, pese a que fue un año no exento de obstáculos.

El año 2011 Sence enfrenta importantes desafíos, al iniciar un proceso de modernización institucional, en el ámbito estratégico, táctico y operacional. En términos estratégicos se encuentra redefiniendo su propósito institucional y el diseño de los sistemas de capacitación e intermediación. En términos operativos deberá llevar a cabo la implementación de nuevos programas de capacitación y empleo en pos de mejorar la empleabilidad de las personas más vulnerables, el diseño e implementación de una plataforma tecnológica adecuada a sus nuevos productos estratégicos, un rediseño de sus procesos funcionales y una reorientación de las comunicaciones hacia los beneficiarios.



**JOSE MIGUEL BERGUÑO CAÑAS**  
**DIRECTOR NACIONAL**  
**SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO**



## 2. Resultados de la Gestión año 2010

### 2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2010

En el documento de aspectos relevantes de la Ley de Presupuestos para el año 2010, se observa el incremento que se asignó a SENCE para la ejecución de los programas de capacitación y empleo, principalmente para el desarrollo del Subsidio al Empleo, iniciativa que favorece la permanencia e inclusión en el mercado del trabajo de jóvenes con menores ingresos, y para el desarrollo del programa Jóvenes Bicentenario, que pasa por el tercer y último año de ejecución según el diseño. Por último se menciona la Certificación de Competencias Laborales que debe llegar a una cobertura de 10.000 trabajadores.

Posterior al terremoto/maremoto del 27 de febrero que afectó la zona centro-sur del país se decidió, como política gubernamental, disminuir el presupuesto de algunas de las líneas programáticas de SENCE para favorecer Programas de Bonificación a la Contratación a implementar en las zonas afectadas. De esta forma, la Subsecretaría del Trabajo creó el Programa de Bonificación a la Contratación línea Emergencia, para ser implementado por SENCE en las Regiones de Valparaíso, L. B. O'Higgins, Maule, Bío Bío, Araucanía y Metropolitana; y a su vez aumentó considerablemente los cupos para la línea regular, permitiendo la colocación de 47.193 personas que se encontraban en situación de desempleadas. A continuación se encuentra el detalle del presupuesto:

Línea programática	Presupuesto Inicial (M\$)	Presupuesto Final (M\$)	Variación %
Certificación de competencias laborales	2.144.919	1.644.919	-23,3%
Planes de Aprendizaje	4.884.360	2.475.165	-49,3%
Capacitación Especial para Jóvenes	16.744.591	9.274.591	-44,6%
Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y Microempresarios	1.648.003	399.355	-75,8%
Capacitación para Programa de Empleo Mejor Trabajo	1.238.079	738.079	-40,4%
Programa de Mujeres Jefas de Hogar	1.558.444	1.058.444	-32,1%
<b>Total</b>	<b>28.218.396</b>	<b>15.590.553</b>	<b>-44,8%</b>

Los resultados alcanzados en cada línea se presentan a continuación:

#### **a) Programa Jóvenes Bicentenario:**

El programa Jóvenes Bicentenario se diseñó con un período de ejecución de 3 años, entre el 2008 y el 2010, con el propósito de mejorar la empleabilidad de los jóvenes, a través de la creación de un itinerario que se construye a partir de los intereses y habilidades de los jóvenes y que define los tipos de servicios de capacitación a ejecutar, además de prestaciones orientadas a disminuir los riesgos propios de su condición de vulnerabilidad.

La meta para el período trianual era de 30.000 beneficiarios, sin embargo se logró alcanzar un cobertura de 25.712 beneficiarios en total, dado que el año 2010 se benefició a 6.279 jóvenes, por la disminución presupuestaria que se realizó al programa, como se explicó en el punto 2.1.

#### **b) Programa de Certificación de Competencias Laborales**

A través de la creación de la Ley 20.267, el año 2008, se inicia la ejecución de la Certificación de Competencias Laborales para trabajadores. La implementación de esta normativa legal trae consigo la creación de la Comisión Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ente lidera el programa, y Sence adquiere la responsabilidad de evaluar y certificar las competencias de los trabajadores, por medio de las entidades que pueden realizar dicha certificación.

En términos generales lo que busca la implementación de esta iniciativa es el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas.

La meta inicial incluida en la formulación presupuestaria para el año 2010, se creó en proporción directa a los recursos asignados; es decir con un presupuesto de M\$2.144.919.- y 10.000 trabajadores para evaluar y certificar sus competencias.

Finalmente los recursos y coberturas fueron reformuladas, dado el decremento del presupuesto para esta línea, ejecutándose el 100% de los recursos y logrando una cobertura del 96.2% respecto de la meta establecida para el año de 6.500 trabajadores.

Se debe señalar que los trabajadores a diciembre del año 2010, fueron todos evaluados programándose para marzo del año 2011 la certificación de las competencias laborales. Esto se explica porque el programa inició tarde en el año 2010 y no es necesariamente vinculante la evaluación con la certificación del perfil. Es decir, si un candidato no está en condiciones de ser certificado, puede acceder a capacitación a manera de reforzamiento o práctica en el puesto de trabajo.

### c) Subsidio al Empleo

A partir del año 2009 se dio inicio al “subsidio al empleo joven”, creado mediante la ley N°20.338. Este programa de fomento al empleo es considerado como el primer paso de una política permanente que busca incentivar la contratación de aquellos grupos con más dificultades para encontrar y mantener trabajo con un sueldo digno, buscando responder al problema de la baja empleabilidad juvenil.

A través de este programa, los jóvenes trabajadores de entre 18 años y menos de 25, que pertenezcan al 40% más vulnerable de población y sus empleadores, pueden acceder a un beneficio monetario directo financiado por el Estado y que se paga previa verificación del pago de cotizaciones previsionales.

Serán beneficiarios de este subsidio, aquellos jóvenes que integren un grupo familiar perteneciente al 40% más pobre de la población (puntaje igual o inferior a 11.734 puntos en la Ficha de Protección Social) y entre otros, que la renta bruta anual sea inferior a \$4.320.000.- o inferiores a \$360.000.- mensuales.

En el caso de los empleadores, podrán postular aquellos trabajadores, que cumplan con los requisitos antes señalados.

Para llevar a cabo este instrumento el año 2010, se contó con un presupuesto de M\$33.733.119.-, devengándose el 100% de los recursos. En comparación con el año 2009, el presupuesto aumentó en aproximadamente 5 veces, y respecto del total de los ingresos del subtítulo 24 “Transferencias Corrientes”, la variación fue del 19%. Esto es relevante dado que el subsidio al empleo, contempla el 52% del total el presupuesto asignado a SENCE para la implementación de programas de capacitación y empleo.

A continuación se presentan el número de subsidios promedio que se realizaron a los jóvenes postulantes en el año 2010 y a su vez a los empleadores que solicitaron el pago:

Trabajadores	Miles de \$	N° de subsidios
enero	1.892.416	64.757
febrero	875.094	52.432
marzo	835.441	50.760
abril	893.608	52.061
mayo	886.933	51.930
junio	859.737	50.596
julio	755.262	46.060
agosto	896.177	53.361
septiembre	872.207	51.690
octubre	862.534	52.690
noviembre	911.836	55.540
diciembre	810.681	51.683
<b>total anual</b>	<b>11.351.926</b>	<b>52.797</b>

Empleadores	Miles de \$	N° de subsidios
enero	315.588	2.497
febrero	200.413	2.252
marzo	125.120	11.811
abril	176.540	2.205
mayo	173.850	2.065
junio	110.211	1.725
julio	128.144	1.763
agosto	153.215	1.821
septiembre	118.564	1.695
octubre	155.938	2.012
noviembre	176.660	2.058
diciembre	112.803	1.662
<b>total anual</b>	<b>1.947.046</b>	<b>2.797</b>

## 2.2 Resultados Asociados a la Provisión de Bienes y Servicios

Se presenta a continuación el avance alcanzado en cuanto a cobertura y ejecución presupuestaria en el año 2010 y a su vez los resultados de años anteriores.

### Resumen Programas de Capacitación a Personas

Programas de Capacitación	Benef. 2008	Meta 2008	Benef. 2009	Meta 2009	Ppsto. Asignado 2009 (M\$)	Ppsto. Gastado 2009 (M\$)	Benef. 2010	Meta 2010	% de Avance	Ppsto. Asignado 2010 (M\$)	Ppsto. Gastado 2010 (M\$)	% de Avance
Programa Nacional de Becas	6.760	6.793	10.271	6.556	4.991.754	4.589.644	12.764	5.936	215,0%	5.473.085	5.473.085	100,0%
Programa Jóvenes Bicentenario	10.007	1.000	9.433	10.000	13.393.337	13.390.794	6.279	5.979	105,0%	7.392.169	7.203.449	97,4%
Programa Mujeres Jefas de Hogar	6.196	3.000	3.113	2.668	1.935.413	1.788.085	2.208	1.983	111,3%	1.066.544	1.058.444	99,2%
Programa de Formación en Oficios para Jóvenes	2.146	2.261	2.560	2.535	3.133.354	3.133.354	3.522	3.483	101,1%	2.089.209	2.071.141	99,1%
Programa de Transferencia al Sector Público	14.130	14.000	12.888	13.828	1.689.371	1.689.350	8.437	13.828	61,0%	1.714.712	1.714.712	100,0%
Becas Fondo de Cesantía Solidario	2.606	2.500	3.033	3.100	426.494	424.264	3.893	4.469	87,1%	658.207	554.299	84,2%
Capacitación Mejor Trabajo	2.295	2.171	3.190	3.214	1.243.152	1.211.883	873	1.889	46,2%	738.079	706.406	95,7%
Subtotal	44.140	31.725	44.488	41.901	26.812.875	26.227.374	37.976	37.567	101,1%	19.132.005	18.781.536	98,2%

### Resumen Programas de Capacitación a Empresas, microempresarios y Trabajadores Independientes

Programas de Capacitación	Benef. 2008	Meta 2008	Benef. 2009	Meta 2009	Ppsto. Asignado 2009 (M\$)	Ppsto. Gastado 2009 (M\$)	Benef. 2010	Meta 2010	% de Avance	Ppsto. Asignado 2010 (M\$)	Ppsto. Gastado 2010 (M\$)	% de Avance
Becas Mype (1)	32.569	30.000	37.116	35.534	4.547.736	4.339.667	17.573	32.995	53,3%	4.277.541	4.277.541	100%
Línea Especial Microempresas (1)	5.244	9.777	5.281	4.178	595.708	594.816	197	978	20,1%	406.489	382.768	94,2%
Franquicia Tributaria	1.176.369	1.000.000	1.286.752	1.100.000	n.a.	n.a.	920.688	1.286.080	71,6%	n.a.	n.a.	n.a.
Chile Emprende	2.379	3.375	2.095	2.003	648.121	638.778	0	3.148	0,0%	16.586	16.586	100%
Becas Franquicia Tributaria	n.a.	n.a.	51.577	n.a.	n.a.	n.a.	47.320	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Subtotal	1.216.561	1.043.152	1.382.821	1.141.715	5.791.565	5.573.261	985.778	1.323.201	74%	4.700.616	4.676.895	99%

### Resumen Programas de Empleo, con presupuesto SENCE.

Programas de con Capacitación y Empleo	Benef. 2008	Meta 2008	Benef. 2009	Meta 2009	Ppsto. Asignado 2009	Ppsto. Gastado 2009	Benef. 2010	Meta 2010	% de Avance	Ppsto. Asignado 2010	Ppsto. Gastado 2010	% de Avance
Programa Planes de Aprendices (Medida N°1)	4.640	5.281	5.182	4.434	\$ 4.936.669	\$ 4.810.436	2.225	2.406	92,5%	\$ 3.248.037	\$ 2.475.165	76,2%
Reconversión laboral para personas mayores de 40 años (Medida 25)	1.965	2.742	0	3.780	\$ 810.794	\$ 256.266	2.770	2.720	101,8%	\$ 1.634.956	\$ 1.423.343	87,1%
Sutotal	6.605	8.023	5.182	8.214	5.747.463	5.066.702	4.995	5.126	97,4%	4.882.993	3.898.508	79,8%

En el cuadro anterior se deben sumar las coberturas alcanzadas, tanto para colocación como para capacitación, ya que la totalidad de los participantes recibieron el componente de formación.

### Resumen Programas de Empleo, transferencias Subsecretaría

Programas de Empleo Extra Presupuestarios	Benef. 2010	Meta 2010	% de avance
Bonificación a la Contratación Regular (capacitación)	34.468	n.c.	
(2) Bonificación a la Contratación Jóvenes Chile Solidario (capacitación)	355	n.c.	
(2) Bonificación a la Contratación Chile Solidario (Capacitación)	386	n.c.	
Reconversión laboral (convenio Sence Gore-Los Ríos)	480	n.c.	
Subtotal	35.689	0	

Los programas que ejecuta SENCE con transferencia de recursos de la Subsecretaría del Trabajo, tienen un componente de contratación y de capacitación. En este caso las cifras que se muestran del año 2010 corresponden a todas aquellas personas a las que se les capacitó, es por esta razón que son sumables para el total de Capacitaciones.

CAPACITACIÓN	Benef. 2008	Meta 2008	Benef. 2009	Meta 2009	Ppsto. Asignado 2009 (MM\$)	Ppsto. Gastado 2009 (MM\$)	Benef. 2010	Meta 2010	% de Avance	Ppsto. Asignado 2010	Ppsto. Gastado 2010	% de Avance
<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>1.267.306</b>	<b>1.082.900</b>	<b>1.432.491</b>	<b>1.191.830</b>	<b>38.351,9</b>	<b>36.867,3</b>	<b>1.064.438</b>	<b>1.365.894</b>	<b>77,9%</b>	<b>28.715,6</b>	<b>27.356,9</b>	<b>95,3%</b>

Nota

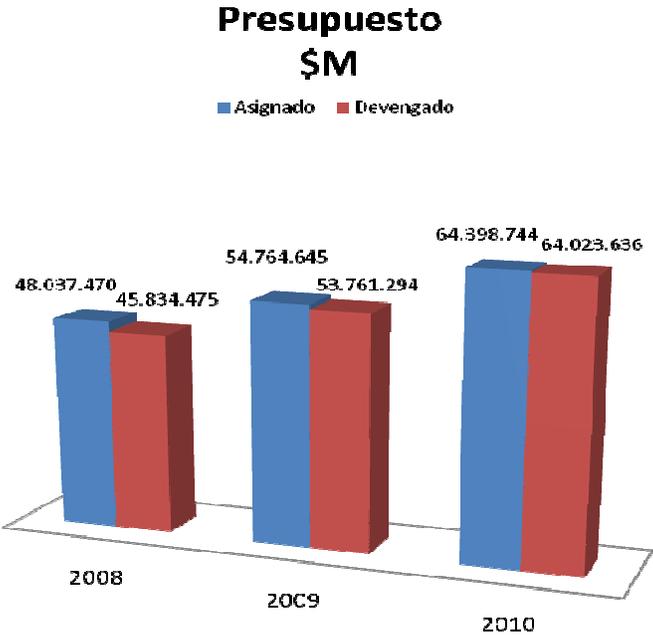
- n.a.: No aplica en la medición.
- s.i.: No se cuenta con información.
- n.c.: No corresponde

De acuerdo a los datos antes entregados, uno de los principales instrumentos para capacitar a trabajadores, es la Franquicia Tributaria, que registró un total de 920.688 personas, cumpliendo el 102% respecto de la meta programada para el año 2010.

Adicionalmente, para el mismo año se formuló para Franquicia Tributaria, una meta que contemplaba acciones de capacitación (participantes), meta que se cumplió exitosamente en un 120,4%. Las cifras con que se obtuvo el resultado alcanzan a 1.505.196 acciones de capacitación de un total programado como meta de 1.250.000.

Sin embargo y hacia mediados del año 2010 y con el fin de realizar de mejor manera el seguimiento a los compromisos Presidenciales, se creó la meta formulada con Rut Únicos; es decir trabajadores capacitados en el año, cuyos resultados también fueron positivos.

En el mismo sentido, en el siguiente gráfico se presenta el presupuesto asignado al Subtítulo 24, en el que se encuentran todos los programas de SENCE tanto de capacitación como de empleo, mostrando a su vez la ejecución, considerando el período 2008-2010.



De modo de hacer un análisis más profundo a continuación se presentan todos los procesos de provisión de bienes y servicios, ejecutados por SENCE en el año 2010.

### **2.2.1 Programas Sociales para la Capacitación**

Estos programas tienen como foco principal atender a la población de menores recursos, que se encuentren en situación de vulnerabilidad, desempleadas y de baja calificación laboral, cuyo propósito es mejorar la situación de empleabilidad de los potenciales beneficiarios a través de la participación en cursos de capacitación y formación en oficios, u ocupaciones que faciliten el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo. Los siguientes son los programas ejecutados el año 2010 con sus respectivos resultados:

❖ **Programa Nacional de Becas:** Este programa tiene como objetivo mejorar las posibilidades de inserción en el mercado del trabajo, dirigido para jóvenes, cesantes y personas provenientes del sector rural, entregándoles una formación laboral habilitante, que permita al beneficiario mejorar sus posibilidades de inserción en el mercado laboral. El año 2010 se logró capacitar a un total de 12.764 personas, 7.856 con presupuesto del año y 4.908 que iniciaron los cursos el mismo año, pero el financiamiento correspondió al año 2009.

#### ❖ **Programa de Capacitación para Jóvenes**

➤ **Jóvenes Bicentenario:** Programa creado para atender a jóvenes de 18 a 29 años con alta vulnerabilidad social; es decir que se encuentren sin trabajo, que no terminaron su escolaridad o que están buscando su horizonte laboral.

Este programa tiene asignado presupuesto por Ley hasta el año 2010; no obstante falta cobertura que ejecutar el año 2011. El año 2010 los resultados alcanzados fueron positivos es decir, se logró beneficiar a 6.279 jóvenes, traducándose en un cumplimiento del 105% respecto de la meta programada para el año. La meta inicialmente programada era de 10.000 jóvenes a beneficiar, pero posterior al desastre natural del 27F, se reasignó presupuesto de la línea y en proporción la cobertura.

Es importante recordar que este programa, tiene dentro de sus componentes un servicio personalizado de diagnóstico y orientación laboral, cursos de formación en oficios, formación complementaria para aumentar las competencias de empleabilidad de los jóvenes. Además de tutorías sociolaborales, para aquellos jóvenes con mayor complejidad social se elabora una modalidad de intervención previa al itinerario de participación al programa, el que contiene un componente de inducción al mercado laboral.

- **Programa Especial de Jóvenes:** Focalizado en 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.

Este programa en su diseño no atiende población de todas las Regiones y los Organismos Técnicos de Capacitación a cargo de las Actividades conforman un Registro Especial. En cuanto a la gestión del programa en el año 2010, se observó en el registro un total de 3.552 jóvenes beneficiados de un total programado para el año de 4.069, lo que se traduce en un 87%. Se añade además que el programa se ejecutó sólo en las Regiones de Coquimbo, Maule, Bío Bío, Araucanía, Los Lagos y Metropolitana.

- ❖ **Programa Mujeres Jefas de Hogar:** Este programa es dirigido por SERNAM y fue diseñado con el propósito de mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar y de núcleo, a través de la transferencia de un modelo de intervención integral y participativa de coordinación intersectorial y de ejecución municipal.

La ejecución se realiza a través de un convenio intersectorial, que se firma anualmente entre SENCE, SERNAM y otras Instituciones Públicas, donde se fijan los lineamientos para su posterior ejecución. Específicamente, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) se comprometió a incorporar, progresivamente, a las jefas de hogar y de núcleo a distintos Programas de Capacitación y Empleo de SENCE.

El año 2010 se capacitaron a través de este instrumento un total de 2.208 mujeres jefas de hogar, superando la meta establecida para el año de 1.983, lo que significa un 111% de cumplimiento. Es importante señalar que la meta inicial en cuanto a cobertura para esta línea programática era de 3.000; no obstante como se ha mencionado en otras oportunidades se traspasó recursos de los programas de capacitación a las líneas de empleo, para ir en ayuda de la reconstrucción.

- ❖ **Programa de Becas de Transferencia a Otras Instituciones del Sector Público:** Este programa fue creado para mejorar la empleabilidad de los soldados conscriptos, jóvenes en situación irregular, jóvenes infractores de la Ley Penal y personas con medidas alternativas de reclusión, provenientes de las FF.AA., Carabineros, SENAME y Gendarmería. Para llevar a cabo esta iniciativa se transfieren recursos a través de convenios, para que las instituciones antes mencionadas capaciten en un oficio a los potenciales beneficiarios.

En el año 2010 se logró capacitar a través de esta línea programática a un total de 8.437 jóvenes, cumpliendo en un 61% de la meta propuesta para el período.

- ❖ **Programa de Capacitación Mejor Trabajo:** A través de este programa se capacitan en un oficio personas beneficiarias del Programa de contratación de empleo directo “Mejor Trabajo”. En el año 2010 se incluyó en cursos de capacitación a un total de 873 personas de una meta re definida de 1.407, traduciéndose en un 62% de cumplimiento.

Para el programa antes mencionado se creó un indicador de desempeño, con los resultados que a continuación se detallan:

- a) Porcentaje de personas capacitadas a través del Programa de Capacitación Mejor Trabajo, respecto del total de beneficiarios contratados a través del Programa Mejor Trabajo: El resultado respecto de la meta fue del 25.2%, traducido en 873 personas beneficiadas provenientes directamente del programa de contratación directa Mejor Trabajo, que a diciembre de acuerdo al registro se benefició con empleo a un total de 19.841 personas.

Dos factores incidieron en el incumplimiento de la meta, producto del terremoto del 27F.

- i. Disminución del presupuesto del programa. Se redestinó un total de \$500.000.000 a otros programas, bajando el presupuesto de \$1.238.078.001 a \$738.079.001 (decreto modificatorio Ley de Presupuesto). La disminución del presupuesto afectó directamente la cobertura estimada originalmente, quedando sólo un 55% (1.407).
- ii. El denominador del indicador aumento exponencialmente de acuerdo a lo estimado, de 14.600 subió a 19.841 las personas que fueron contratadas a través del programa ex inversión en la comunidad.

Esta última cifra definida como meta queda sujeta a variación, de acuerdo a las disposiciones del Comité de Seguimiento de los Programas de Empleo.

Por último a objeto de entregar mayores antecedentes sobre la gestión de los programas de capacitación a personas, se presentan los resultados que se obtuvieron en los compromisos asociados a los indicadores de desempeño de la Ley de Presupuestos del año 2010:

- a) Porcentaje de personas en proceso de capacitación que desertan de los cursos de Programas Sociales en relación al total de personas inscritas para capacitación de los cursos de programas sociales finalizados durante el año: El resultado obtenido en este indicador superó la meta establecida (3 % como máximo), alcanzando un 2,8 % de deserción (564 desertores y 19.812 inscritos).

La superación de la meta se explica principalmente por la gestión realizada por SENCE en el marco de su misión institucional. Lo anterior se evidencia en las actividades realizadas durante el año 2010 en relación a los cursos de los Programas Sociales de Capacitación:

- i. Mayor Supervisión y fiscalización. Esto permitió garantizar a los beneficiarios las condiciones óptimas para la realización del curso tanto en condiciones de infraestructura y materiales como el cumplimiento del programa de los cursos.
- ii. Control del cumplimiento de las fechas de inicio de los cursos comprometidas por los Organismos Capacitadores.

- iii. La definición de los criterios para la selección de los postulantes permitirán que los programas se focalizaran adecuadamente conforme al perfil de beneficiario de cada programa. El resultado de esto fue que mayoritariamente se atendió a personas cesantes que son jefes de hogar sin formación terciaria.
- iv. La pertinencia de los cursos es otro factor que incide en la baja deserción. La pertinencia de la capacitación aumenta la probabilidad de los beneficiarios a ser insertados laboralmente una vez finalizado el curso.

Otro aspecto que incide en la baja deserción es el número de horas de los cursos, que durante el año 2010 registró un promedio general de 150 horas, número inferior años anteriores.

- b) Porcentaje de personas capacitadas a través de programas sociales en relación a las personas desocupadas. En este caso se alcanzó cumplir con la meta establecida para el período en un 100%, lo que se traduce en que se beneficiaron a través de todos los programas sociales un total de 32.991 personas de escasos recursos. Este dato sobre los desocupados del país que registraban 554.660 (trimestre móvil S/O/N, fuente INE). Cabe destacar que el número de desocupados del país disminuyó en un 19% respecto del mismo período del año 2009, factor que juega a favor para el cumplimiento de esta meta, ya que un alto aumento en las tasas de cesantía con la cobertura programada, es posible no lograr a cumplir el compromiso.

En conclusión, se presentan en las siguientes tablas todas las coberturas alcanzadas de capacitación, a través de Capacitación a Personas, en el año 2010.

Región	Programa Nacional de Becas (1)			Jóvenes Bicentenario			Especial de Jóvenes		
	Efectivo	Meta	% Avance	Efectivo	Meta	% Avance	Efectivo	Meta	% Avance
Arica Parinacota	207	209	99%	91	0		0	0	
Tarapacá	332	234	142%	81	240	34%	0	0	
Antofagasta	382	222	172%	118	240	49%	0	0	
Atacama	1.016	221	460%	148	300	49%	0	0	
Coquimbo	381	233	164%	50	480	10%	120	120	100%
Valparaíso	1.955	468	418%	983	930	106%	239	240	100%
Metropolitana	2.730	1.738	157%	2.426	649	374%	2.257	2.669	85%
O'Higgins	693	344	201%	222	600	37%	78	80	98%
Maule	933	363	257%	302	400	76%	210	240	88%
Bío Bío	1.986	747	266%	908	600	151%	258	320	81%
Araucanía	430	307	140%	421	500	84%	320	360	89%
Los Lagos	629	283	222%	338	800	42%	0	0	
Los Ríos	462	234	197%	191	240	80%	40	40	100%
Aysén	338	148	228%	0	0		0	0	
Magallanes	290	185	157%	0	0		0	0	
Total	12.764	5.936	215%	6.279	5.979	105%	3.522	4.069	87%

(1)Este programa incluye las siguientes líneas programáticas:

- Chile Barrio
- Contingencia Regional
- Ecoturismo Pueblos Originarios
- Formación Integral En Oficio
- Grupos Vulnerables
- Trabajadoras De Casas Particulares
- Zona De Catástrofe.

El 50% de la cobertura se encuentra en la línea de grupos vulnerables, dado que los otros programas son de contingencia.

Región	Mujeres Jefas de Hogar			Transferencias Sector Público			*Becas Fondo Cesantía Solidario			Capacitación Empleo Directo		
	Efectivo	Meta	% Avance	Efectivo	Meta	% Avance	Efectivo	Meta	% Avance	Efectivo	Meta	% Avance
Arica	45	45	100%	75	422	18%	100	83	120%	0	0	
Parinacota												
Tarapacá	95	80	119%	166	273	61%	60	95	63%	0	0	
Antofagasta	78	69	113%	160	850	19%	30	41	73%	0	196	0%
Atacama	87	116	75%	41	185	22%	40	47	85%	200	0	
Coquimbo	178	162	110%	334	295	113%	121	181	67%	0	0	
Valparaíso	190	195	97%	1.423	1.713	83%	357	524	68%	365	415	88%
Metropolitana	162	186	87%	1.230	2.071	49%	1.760	1.731	102%	0	0	
O'Higgins	210	148	142%	263	299	88%	116	118	98%	0	0	
Maule	136	160	85%	455	615	74%	150	263	57%	88	98	90%
Bío Bío	194	184	105%	1.008	1.761	57%	439	596	74%	220	698	32%
Araucanía	159	145	110%	1.047	954	110%	168	309	54%	0	0	
Los Lagos	397	290	137%	1.445	992	146%	355	271	131%	0	0	
Los Ríos	132	100	132%	549	665	83%	126	126	100%	0	0	
Aysén	58	45	129%	28	878	3%	21	24	88%	0	0	
Magallanes	87	58	150%	213	1.855	11%	50	50	100%	0	0	
Total	2.208	1.983	111%	8.437	13.828	61%	3.893	4.459	87%	873	1.407	62%

## 2.2.2. Capacitación en Empresas

Los programas de capacitación que se incluyen en este segmento están dirigidos a trabajadores dependientes, independientes y microempresarios, cuyo propósito de aumentar el capital humano para lograr un mejor desempeño, a través de la entrega de cursos que son inherentes a sus cargos. Para la ejecución de este proceso, se encuentra la Franquicia Tributaria, Becas Mype y Línea Especial para Microempresarios, cuyos objetivos específicos y avances se mencionan a continuación:

- ❖ **Franquicia Tributaria:** Es un incentivo tributario para que las empresas deduzcan de sus impuestos la inversión que efectúan por concepto de capacitación de sus trabajadores(as). Los topes franquiciables para las empresas son los siguientes:
  - i. Las empresas contribuyentes de Primera Categoría de la Ley de Renta que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles superior a 35 UTM.
  - ii. En el caso que la planilla anual de remuneraciones imponibles es mayor a 35 e inferior a 45 UTM y la empresa registra cotizaciones previsionales pagadas correspondientes a esa planilla, podrá deducir hasta 7 UTM en el ejercicio anual.

- iii. Si la planilla anual de remuneraciones imponibles es igual o superior a 45 UTM y hasta 900 UTM, y la empresa registra cotizaciones previsionales pagadas correspondientes a esa planilla, podrá deducir hasta 9 UTM en el ejercicio anual.
- iv. Por último si la planilla anual de remuneraciones imponibles es superior a 900 UTM, y la empresa registra cotizaciones previsionales pagadas correspondientes a esa planilla, podrá deducir el equivalente hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones.

Los resultados alcanzados a diciembre del año 2010, fueron auspiciosos dado que se registraron 920.688 trabajadores capacitados de un total programado para el año de 900.143.

Para este instrumento de capacitación, se crearon dos indicadores para la Ley de Presupuestos, los resultados se muestran a continuación:

- a) Porcentaje de capacitados vía Franquicia Tributaria, en relación a la fuerza de trabajo dependiente: el resultado en el año 2010 fue del 27,7% y respecto de la meta comprometida el logro fue del 106%.

La estabilidad económica se vio reflejada en los resultados obtenidos en esta meta, logrando un total de 1.505.196 participantes se capacitaban a través de la Franquicia Tributaria, lo que se traduce en un 120% aproximadamente respecto de la meta de cobertura estimada para el año.

Se establece lo anterior, ya que mientras más trabajadores se encuentren en el mercado del trabajo, aumenta el público objetivo y proporcionalmente las posibilidades de capacitación.

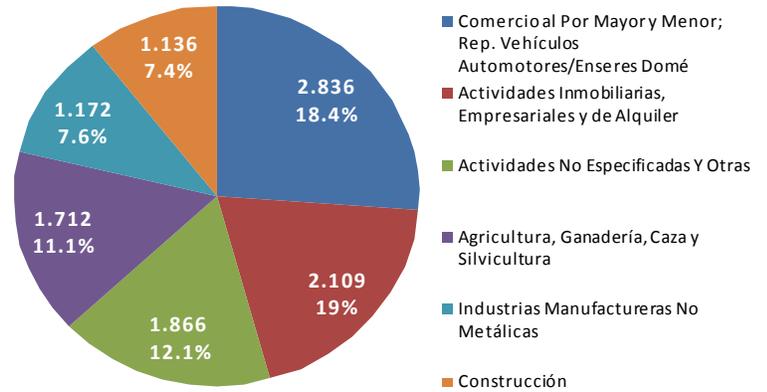
Un segundo factor relevante para el cumplimiento positivo alcanzado tiene que ver con la difusión para promover el uso de la FT y el mejoramiento de la gestión institucional.

- b) Porcentaje de participantes que ocuparon el 100% del beneficio de Franquicia Tributaria : En este caso el cumplimiento fue del 101% respecto de la meta programada para el año. Esto significa que el 82,7% de los trabajadores que se capacitaban a través de este instrumento se encontraban en el tramo de menores ingresos, es decir entre o y con un tope de 25 UTM. A continuación se presentan los tramos y el % de participación asociado.

Tramos %	Tramos, Renta	% por tramo
del 100%	761.126	82,7%
del 50%	114.834	12,5%
del 15%	44.729	4,9%
Totales	920.689	100%

Se agrega como antecedente, la participación de las empresas usuarias de las FT, según el sector de la actividad económica.

De acuerdo al gráfico, la mayor cantidad de empresas, se concentran en los 6 rubros mencionados en la serie, lo que se traduce en el 70.5%.



❖ **Capacitación Becas Mype y Línea de Capacitación para Microempresarios:** Estas líneas programáticas fueron diseñadas para atender trabajadores independientes, microempresarios y empresas de menor tamaño. En virtud de esto, el objetivo es contribuir a mejorar la gestión y competitividad en el mercado.

La ejecución de estos programas no estuvo exenta de dificultades en el año 2010, dado que el presupuesto de la línea especial para microempresarios se disminuyó en M\$500.000.- junto con ello se redujo la cobertura para el público objetivo.

A continuación se presentan los resultados alcanzados a través de las 3 líneas que tienen como público objetivo trabajadores y microempresarios:

Región	Becas Mype			Línea Especial			Franquicia Tributaria		
	Efectivo	Meta	% Avance	Efectivo	Meta	% Avance	Efectivo	Meta	% Avance
Arica Parinacota	375	414	91%	52	70	74%	3.960	7.199	55%
Tarapacá	752	1.248	60%	32	0		16.638	15.806	105%
Antofagasta	980	1.146	86%	0	0		49.030	44.217	111%
Atacama	701	800	88%	0	0		15.908	14.336	111%
Coquimbo	859	2.469	35%	0	76	0%	21.889	24.845	88%
Valparaíso	2.956	4.869	61%	0	0		69.659	69.680	100%
Metropolitana	2.396	5.877	41%	0	150	0%	520.601	491.314	106%

Región	Becas Mype			Línea Especial			Franquicia Tributaria		
	Efectivo	Meta	% Avance	Efectivo	Meta	% Avance	Efectivo	Meta	% Avance
O'Higgins	1.269	2.346	54%	0	45	0%	40.113	34.026	118%
Maule	2.021	4.500	45%	0	0		27.614	38.083	73%
Bío Bío	916	1.770	52%	0	0		72.000	69.411	104%
Araucanía	930	1.655	56%	0	0		22.038	33.755	65%
Los Lagos	894	1.891	47%	67	219	31%	37.328	31.886	117%
Los Ríos	1.654	2.150	77%	46	86	53%	11.822	13.206	90%
Aysén	244	441	55%	0	20	0%	3.733	3.963	94%
Magallanes	626	1.419	44%	0	0		8.355	8.416	99%
<b>Total</b>	<b>17.573</b>	<b>32.995</b>	<b>53%</b>	<b>197</b>	<b>666</b>	<b>30%</b>	<b>920.688</b>	<b>900.143</b>	<b>102%</b>

### 2.2.3 Programas de Empleo

A través de la generación de políticas públicas para la disminución de las tasas de desempleo, se impulsaron programas de bonificación a la contratación de mano de obra por parte de las empresas. Estos programas deben facilitar el acceso a un trabajo formal en el mercado laboral, de aquellas personas que se encuentran cesantes y que pertenezcan al sector vulnerable de la sociedad. De la misma forma se implementa la iniciativa de empleo directo, estos son cupos de empleo que SENCE licita en beneficio de personas desocupadas para la realización de obras e inversiones sociales menores, delegando la administración de estos cupos en fundaciones sin fines de lucro.

Entre los programas de empleo indirecto se destacan:

- ❖ **Planes de Aprendices:** Esta medida tiene como propósito aumentar la inserción laboral para el segmento de jóvenes. En este caso, se bonifica la contratación a las empresas de un 50% del ingreso mínimo mensual para la contratación de jóvenes en calidad de aprendices y a su vez se entrega 10 UTM para la formación en el puesto de trabajo.

Para esta línea programática, tal y como se mencionó en el inicio de este informe, posterior al terremoto/maremoto del 27F, se le redujo el presupuesto para la ejecución del año en un 49,3%, quedando con recursos que ascendieron a \$M2.475.165.-. Con esto se logró colocar en el mercado del trabajo en calidad de aprendiz, un total de 2.225 jóvenes.

A continuación se presenta un análisis respecto del indicador que se comprometió en la Ley de Presupuestos del año 2010.

- a) Porcentaje de contratos adjudicados en el Programa Planes de Aprendizaje cuya duración es superior a 8 meses: El resultado alcanzado fue del 89,9% respecto de la meta establecida para el período del 75%. En términos numéricos el avance se formula de 1.501 contratos mayores a 8 meses de un total de 2.225.

En el cumplimiento de este indicador, se reiteran similares factores que incidieron directamente en los resultados alcanzados, tales como:

- i. Producto del terremoto/maremoto, una de las medidas que se tomaron fue relevar el uso del instrumento de colocación, aunque fuera por el mínimo de los meses, el énfasis no estaba en la permanencia del joven, sino que en la disminución de las tasas de desempleo.
- ii. Disminuyó un 50% el presupuesto asignado a la línea programática, cifra proporcional a la cobertura, a objeto de traspasar los recursos al Programa de Bonificación a la Contratación, línea de Emergencia ejecutado en la zona devastada.

Por esta razón el programa se cerró en el mes de mayo, no teniendo espacio de tiempo para difundir el programa ni tampoco entregar el mensaje de contratación de jóvenes con el mayor tiempo posible de estabilidad en el mercado del trabajo.

- ❖ **Bonificación a la Contratación de Mano de Obra:** Esta es una iniciativa de generación de empleo que ejecuta SENCE con recursos que transfiere la Subsecretaría del Trabajo. El principal propósito es disminuir desempleo estacional, a través de la bonificación a la contratación. De esta forma se facilita la inserción laboral de hombres y mujeres cesantes o que buscan trabajo por primera vez.

El año 2010 y producto del desastre natural del 27F, el programa se ejecuto en dos líneas, tales como:

1. **Línea Emergencia:** A través de esta iniciativa se bonificó a la empresa con un 50% de un ingreso mínimo mensual, por un período de 1 a 6. Esto contribuyó a que las empresas pudieran retener en su puesto de trabajo a personas que se encontraban en situación de ser despedidos posterior al terremoto/maremoto.

Es importante señalar que este programa se implementó en las Regiones de Valparaíso, Metropolitana, O'Higgins, Maule, Bío Bío y Araucanía.

2. **Línea Regular:** En esta caso el beneficio es que los empleadores que contratan personas tienen derecho a percibir una bonificación mensual, por cada trabajador que contraten, por un monto equivalente a un 40% de un ingreso mínimo mensual por un período de 4 meses, más una contribución, optativa, para la capacitación laboral de cada uno de ellos, de \$50.000.- por una sola vez.

Sobre el total de cupos a nivel nacional, existen compromisos interinstitucionales enfocados en grupos vulnerables que modifican las condiciones del beneficio de la siguiente forma:

Programa de Bonificación a la Contratación Regular	Beneficiarios egresados de los programas de empleo directo	Bonificación para grupos vulnerables o prioritarios (CONACE – PANAR – SENADIS)
Bonificación de un ingreso mínimo mensual	50%	40%
Período de bonificación		4 meses
Renovable por un período de..		4 meses
\$ para capacitación		50.000.-

La línea regular, se implementó en las 15 Regiones del país, diferenciado con 2 fechas de inicio. En las Regiones de Valparaíso, Metropolitana, O'Higgins, Maule, Bío Bío y Araucanía, comenzó en abril con el objeto de ir en paralelo con la línea de emergencia y en el resto del país inició su ejecución en el mes de junio.

Otro antecedente relevante de indicar es el resultado que se obtuvo en el indicador cuya meta se comprometió en la Ley de Presupuestos. *“Porcentaje de empresas del Programa Bonificación a la Contratación Regular que usan el beneficio de la capacitación, en relación al total de empresas que participan en el programa de Bonificación a la Contratación Regular”*.

La meta comprometida no se logró cumplir, obteniendo un 77.8% respecto de la cifra programada para el año. Esto porque el foco del programa producto de la emergencia del año 2010 (terremoto/maremoto), se tradujo en privilegiar la contratación por sobre el componente de capacitación; por tanto la difusión y los esfuerzos del Servicio fueron destinados en esos términos.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en el año 2010.

- ❖ **Bonificación a la Contratación Chile Solidario Adultos y Jóvenes:** El propósito de estas líneas de acción, son facilitar la contratación de personas cesantes provenientes del Sistema Chile Solidario, con alta vulnerabilidad social. Además de poder lograr la inserción laboral los potenciales beneficiarios podrán optar a formación básica de forma de adquirir nuevas destrezas o habilidades laborales.

Los beneficios se distinguen en dos públicos objetivos:

	% de bonificación de un ingreso mínimo mensual	Plazo de bonificación	Plazo de renovación	\$ para capacitación	\$ para colación	\$ para transporte
Línea contratación Chile Solidario adultos	50%	1 a 4 meses	2 meses	100.000.-	22.000.-	33.000.-
Línea contratación Chile Solidario Jóvenes	50%	1 a 4 meses	4 meses	370.000.-	22.000.-	33.000.-

Los resultados respecto de la meta se indican a continuación:

Región	Aprendices			Reinserción Laboral Adultos Mayores de 40			Intermediación Laboral (colocaciones)			Intermediación Laboral (convenios)			Bonificación Regular		
	Efectivo	Meta	% Avance	Efectivo	Meta	% Avance	Efectivo	Meta	% Avance	OMIL con Convenio	OMIL por región	% Avance	Efectivo	Meta	% Avance
Arica Parinacota	124	124	100%	0	0		0	48	0%	3	4	75%	624	570	109%
Tarapacá	133	200	67%	0	0		11	100	11%	5	5	100%	201	200	101%
Antofagasta	289	289	100%	0	0		91	266	34%	7	8	88%	133	132	101%
Atacama	79	79	100%	28	30	93%	143	92	155%	9	9	100%	1.353	1.353	100%
Coquimbo	102	102	100%	60	60	100%	155	504	31%	15	15	100%	3.450	3.450	100%
Valparaíso	233	233	100%	122	122	100%	23	379	6%	15	32	47%	2.983	3.000	99%
Metropolitana	423	423	100%	1.008	1.008	100%	1.259	2.000	63%	41	49	84%	6.573	6.712	98%
O'Higgins	57	57	100%	504	504	100%	365	317	115%	16	27	59%	4.140	4.150	100%
Maule	279	279	100%	494	494	100%	537	484	111%	20	24	83%	9.000	9.000	100%
Bío Bío	288	288	100%	517	517	100%	741	1.508	49%	47	54	87%	10.893	12.500	87%
Araucanía	53	53	100%	20	20	100%	327	500	65%	21	32	66%	1.386	1.502	92%
Los Lagos	87	87	100%	7	7	100%	735	604	122%	21	25	84%	3.201	3.200	100%
Los Ríos	21	21	100%	0	0		0	150	0%	7	12	58%	504	507	99%
Aysén	40	40	100%	10	10	100%	59	100	59%	5	7	71%	316	260	122%
Magallanes	17	17	100%	0	0		0	37	0%	3	3	100%	242	281	86%
<b>Total</b>	<b>2.225</b>	<b>2.292</b>	<b>97%</b>	<b>2.770</b>	<b>2.772</b>	<b>100%</b>	<b>4.446</b>	<b>7.089</b>	<b>63%</b>	<b>235</b>	<b>306</b>	<b>77%</b>	<b>44.999</b>	<b>46.817</b>	<b>96%</b>

Región	Bonificación a la Contratación Zona de Emergencia			Bonificación a la Contratación Chile Solidario Adultos			Bonificación a la Contratación Jóvenes Chile Solidario			Mejor Trabajo		
	Efectivo	Meta	% Avance	Efectivo	Meta	% Avance	Efectivo	Meta	% Avance	Efectivo	Meta	% Avance
Arica	0	0		0	30	0%	1	10	10%	955	608	157%
Parinacota												
Tarapacá	0	0		1	50	2%	0	20	0%		0	
Antofagasta	0	0		3	40	8%	0	30	0%	0	0	
Atacama	0	0		2	100	2%	1	20	5%	889	997	89%
Coquimbo	0	0		2	70	3%	7	60	12%	838	931	90%
Valparaíso	140	200	70%	0	60	0%	10	100	10%	4.210	4.637	91%
Metropolitana	0	50	0%	4	400	1%	2	150	1%	732	795	92%
O'Higgins	56	100	56%	7	100	7%	16	60	27%	0	0	
Maule	174	180	97%	113	200	57%	89	100	89%	456	485	94%
Bío Bío	1.454	1.500	97%	96	350	27%	74	130	57%	10.013	9.241	108%
Araucanía	370	370	100%	30	150	20%	12	60	20%	1.748	1.922	91%
Los Lagos	0	0		44	150	29%	21	50	42%	0	0	
Los Ríos	0	0		10	50	20%	3	40	8%	0	0	
Aysén	0	0		8	30	27%	10	10	100%	0	0	
Magallanes	0	0		0	20	0%	0	10	0%	0	0	
<b>Total</b>	<b>2.194</b>	<b>2.400</b>	<b>91%</b>	<b>320</b>	<b>1.800</b>	<b>18%</b>	<b>246</b>	<b>850</b>	<b>29%</b>	<b>19.841</b>	<b>19.616</b>	<b>101%</b>

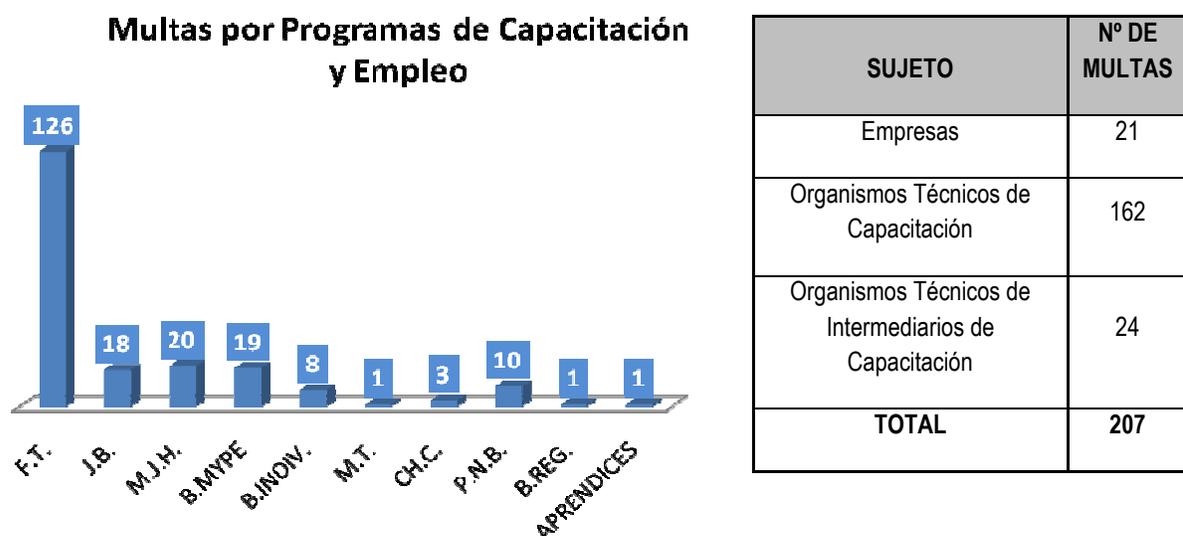
Tal y como se observa en la tabla que antecede, las metas para el año relacionadas con bonificación a la contratación Chile Solidario, no se pudieron cumplir, dado que la población que son el foco del programa, es de alta vulnerabilidad social. Desde el inicio del programa, que parte con el reclutamiento de los jóvenes, se encuentra la dificultad, ya que muchos de los potenciales beneficiarios no tienen cultura laboral, posterior a esto una vez contratados por los empresarios, existe una alta tasa de abandono de los puestos de trabajo por parte de los beneficiarios y a su vez los empresarios despiden a otros, porque no cumplen con las expectativas.

Estas herramientas de contratación han ido mejorando, no obstante el trabajo se debe profundizar con la población proveniente del Sistema Chile Solidario, con programas integrales, a objeto de mejorar la situación socio-laboral.

## 2.2.4 Programa de Fiscalización

La planificación anual de fiscalización para el año 2010, estableció una meta en número de acciones de fiscalización de 10.479 acciones, distribuidas por región. Al finalizar el año las acciones efectivamente realizadas alcanzaron a 10.884 fiscalizaciones, traduciéndose en un 104% de cumplimiento.

Los procesos de fiscalización fueron dirigidos hacia todos los programas administrados por las distintas áreas de negocio de SENCE. Ahora bien, las irregularidades constatadas en los distintos procesos de fiscalización llevadas a cabo en el año, concluyeron con la aplicación de 207 multas. En la grafica siguiente se muestran los programas en que se detectaron las fallas del sistema y en tabla las multas por sujeto.



Para el caso del programa Franquicia tributaria, se advierte la aplicación de sanciones menos graves, medianamente graves y graves. Las primeras, se explican principalmente por la ejecución de acciones de capacitación con relatores distintos a los informados al Servicio, el lugar de ejecución del curso ha sido distinto al informado originalmente, lo que ha sido advertido por el fiscalizador al momento de la acción de fiscalización, y la no rectificación de una acción de capacitación aprobada y/o autorizada.

Las infracciones medianamente graves se explican principalmente por la solicitud de liquidación de acciones de capacitación por tramos de acceso a este beneficio, superior al que efectivamente corresponde de acuerdo a la remuneración del trabajador, y por el hallazgo de cursos que no se encuentra en ejecución al momento de la fiscalización. En este último caso se trata de cursos que

aún no han sido liquidados, lo que explica la calificación de la sanción en la categoría de “medianamente grave”.

Las infracciones graves en tanto, se explican por la liquidación de cursos que no fueron ejecutados.

Para el caso de los programas financiados con recursos presupuestarios, las infracciones menos graves se deben a omisiones en el libro de registro de asistencia, que impiden conocer la ejecución y asistencia efectiva de participantes a los cursos, y por la ejecución de estos en lugares distintos a los informados, lo que impide o dificulta su fiscalización.

Las Infracciones Medianamente Graves se explican principalmente por cursos que no se encuentran en ejecución al momento de la fiscalización, pero que aún no han sido cobrados.

Las Infracciones Graves se explican por el cobro indebido de subsidios por participantes que no asistieron a las actividades de capacitación, o lo hicieron parcialmente y que por tanto no le fueron transferidos los subsidios quedando estos recursos en poder del organismo ejecutor, y por el cobro de cursos que nunca fueron ejecutados.

### **2.3 Medidas Presidenciales año 2010**

Entre las Medidas ejecutadas en el transcurso del año se presentan los resultados a continuación:

- a) **Permiso de Capacitación:** Esta iniciativa, en términos generales, permite que los trabajadores y las trabajadoras de nuestro país accedan a un Permiso Especial para capacitación con la finalidad de mantener su empleo por un período de hasta 5 meses, tiempo durante el cual se capacitan. El avance logrado hasta Junio del 2010 es de 1.225 trabajadores, participando del programa con un total de 37 empresas. Aún queda todo un semestre de implementación de estas medidas.
  
- b) **Pre contrato:** Es un instrumento destinado a capacitar a los eventuales trabajadores de una empresa, a través de la celebración de un contrato de capacitación, mediante cursos impartidos por un organismo técnico de capacitación. Este contrato no crea vínculo laboral entre las partes y no existe para la empresa la obligación de contratar al capacitado una vez finalizada la acción de capacitación. Los contribuyentes que opten por utilizar esta medida podrán descontar el gasto efectuado en Precontratos, con monto adicional equivalente al 0.25% de las remuneraciones imponibles. A febrero del 2011, se encontraban 25,207 personas capacitándose bajo esta modalidad y 644 empresas haciendo uso de ésta.

## **2.4 Avance en Enfoque de Género en los procesos de provisión y Servicios**

El compromiso de SENCE ha sido implementar estrategias transversales en los programas de SENCE, que favorezcan la equidad de género y la igualdad de oportunidades, incidiendo directamente en el mejoramiento de la empleabilidad y participación de las mujeres en el mercado laboral. De este modo en el año 2010 se adoptaron diversas medidas tendientes a facilitar el acceso, permanencia y participación de las mujeres en toda la gama de instrumentos de SENCE. Lo anterior, a objeto de contribuir a aumentar su participación e inserción en el mercado laboral.

En el caso del objetivo específico "Implementar mecanismos de acceso y apoyo para la permanencia de beneficiarios/as de los programas de capacitación para favorecer la empleabilidad de mujeres se establecieron coordinaciones internas para ampliar las coberturas de mujeres jefas de hogar y de núcleo derivadas de SERNAM, con un total de 6.771 mujeres capacitadas, y mujeres provenientes de Programa VIF de SERNAM, con un total de 277 mujeres capacitadas.

A través del Programa Transferencia al sector público, se efectuó una experiencia piloto de capacitación para el empleo, se capacitó a 20 mujeres infractoras de la ley, pertenecientes al Centro penitenciario femenino de Santiago, junto con entregar conocimientos técnicos para el desempeño de un futuro empleo, se proporcionó conocimientos, herramientas para la búsqueda de empleo.

Se firmó y gestionó convenio con seis asociaciones gremiales empresariales para la incorporación de las mujeres en el proceso de evaluación y certificación de competencias Laborales, además comenzó la experiencia de certificación de competencias laborales con trabajadoras de baja calificación laboral con tres asociaciones.

Se fomentó la incorporación de participantes en cursos de capacitación no tradicionales a su género, a través del programa nacional de becas y programa especial de jóvenes, de un total de 517 cursos con orientación tradicional al Género, 262 tuvieron una participación del 10 % o más de personas del sexo opuesto. (50,6 %).

En lo referente a "Desarrollar acciones de intermediación laboral, difusión y promoción en los programas de empleo indirecto para promover el acceso de las mujeres al mercado del trabajo.

Se desarrolló la Instalación del Programa de Intermediación Laboral y Fortalecimiento OMIL (línea General y Chile Solidario). El resultado global de Colocaciones Línea General: 3.307 y de Colocaciones Chile Solidario: 1.596. Correspondiente a un total de 4.903, cabe destacar que 3.097 fueron mujeres y 1.806 fueron hombres.

En el sistema de incentivos que considera el Programa, el 43.15% (1.427) de las colocaciones correspondió al grupo Mujeres Jefas de Hogar.

Resultó un gran avance la instalación de las líneas general y OMIL, el resultado de colocaciones que es de un 63,1 % en el caso de mujeres.

Se realizaron actividades de difusión del mecanismo precontrato y BPL a las empresas usuarias de franquicia tributaria, de programas de empleo, se difundió el sistema de becas para prácticas profesionales, lo que constituyó un avance en la instalación de estas temáticas con el empresariado. En jornadas regionales se destacó los beneficios de la implementación de estas prácticas para la empresa en cuanto a productividad y mejoramiento de la calidad de vida de sus trabajadores y trabajadoras, y se destacó en las empresas usuarias de Franquicia Tributaria la indicación del mecanismo de precontrato para favorecer la inserción laboral femenina.

Por otra parte, para el objetivo “Generar conocimiento, fortalecer competencias y ampliar difusión, sobre la incorporación y aplicabilidad de género en las líneas programáticas del servicio”, cabe destacar lo siguiente:

En Convenios suscritos con las instituciones de las Fuerzas Armadas se estableció la incorporación en los cursos de capacitación en oficio, de un módulo (estandarizado) denominado “Introducción en Equidad de Género para la Construcción de Relaciones más Igualitarias”, de 8 horas de duración, al menos para el 60% de los cursos de capacitación en oficio. Esta iniciativa tuvo una significativa y trascendente importancia en la cultura juvenil, como una medida que permite sensibilizar y orientar a los jóvenes respecto a la construcción de relaciones sociales más igualitarias entre los jóvenes y en la relación de pareja.

El estudio descriptivo sobre caracterización del mercado laboral para las mujeres y demanda de capacitación en sectores productivos arrojó la evidencia empírica, de las inequidades existentes en nuestro país referente a género, y proporciona insumos para continuar y avanzar en la incorporación del análisis de género en el diseño de los productos estratégicos

La aplicación de una encuesta dirigida a funcionarios/as de Sence, constató el interés por el conocimiento de esta temática sino también que es necesario continuar con el desarrollo de competencias de análisis de género, con especial importancia a nivel de quienes diseñan los programas.

Se desarrolló una guía metodológica de análisis y aplicación de criterios de género en la ejecución programática, además de capacitación interna a encargados/as de programas (nivel central) para cerrar brecha de competencias de análisis y aplicación de criterios de género.

La implementación del Plan de acción de difusión con enfoque de género contribuyó notablemente a difundir los avances y logros en materia de equidad de género en los programas de Sence.

## **2.5 Avance en aplicación de Perspectiva Territorial en los procesos de provisión y Servicios**

En términos generales se puede señalar que este Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, ha realizado grandes esfuerzos por cumplir las actividades comprometidas en el Sistema de Gestión Territorial del PMG, declarando en promedio 2 objetivos por cada uno de los programas de diseño, acceso, distribución. Los principales logros del año 2010, están en las siguientes líneas:

**Pertinencia:** Los productos estratégicos de SENCE en materia de capacitación y empleo, están siendo diagnosticados a través de la detección de necesidades de capacitación. Este instrumento si bien es cierto es aplicado hace años, se ha ido mejorando de modo que la oferta de capacitación sea la más propicia para los potenciales beneficiarios/as de los distintos territorios, con el objeto de mejorar la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas. En este sentido lo fundamental es la integración de las necesidades de capacitación con los distintos actores del Sistema Nacional de Capacitación y su consideración en la oferta de cursos de capacitación disponibles.

Las Oficinas Municipales de colocación a nivel nacional juegan un papel relevante para hacer de nexo entre oferta y demanda de capacitación y de colocación de personas cesantes en el mercado del trabajo. Para mejorar lo anterior, se realizan asistencias y asesorías a las comunas que tienen OMIL con el objeto de los potenciales beneficiarios que requieran de la atención, puedan ser orientados eficazmente en términos de capacitación y colocación, de acuerdo a los instrumentos vigentes en SENCE.

Sin embargo existen detractores para el logro significativo de esta actividad como la calidad de los empleos que se gestionan y es la creciente y permanente rotación de los encargados de OMIL, la falta de estandarización del perfil de éstos para cumplir las funciones y la relevancia de esta función dentro del quehacer de los Municipios.

En cuanto a focalización, producto del terremoto y maremoto de febrero, gran parte del presupuesto y los beneficiarios fueron las personas afectadas por el desastre. Dado esto, los recursos se focalizaron en disminuir las tasas de desempleo a través de programas de bonificación a la contratación, liderados por SENCE; lo que demuestra que la inversión se hizo en forma adecuada. Otro ejemplo es el Programa Mujeres Jefas de Hogar, donde el SERNAM es quién deriva a las beneficiarias con la parrilla de curso buscando la mejor capacitación para formarlas tanto en microempresarias como en trabajadoras dependientes.

En promedio se logró un cumplimiento del 91%, incluido el desempeño del nivel central.

En este caso es importante señalar que las actividades que no se realizaron son parte del cambio de funciones e iniciativas que se generan en post del mejoramiento de la gestión del Servicio.

La gestión del SENCE en términos de complementariedad está basada en las Agencias Regionales de Desarrollo Productivo (ARDP), instancia en que participan las Direcciones Regionales, cumpliendo en promedio con el 98% de los programas de complementariedad. Otra instancia eran las mesas Chile Emprende; no obstante SENCE este año 2010 el presupuesto para esta línea fue reasignado.

Se puede agregar que en algunos territorios de manera de fomentar la capacitación en los territorios emprende los cupos fueron ampliados para entregar más herramientas a los beneficiarios que va en desarrollo de los sectores productivos.

Una de las debilidades es la estructura funcional de las ARDP, que impide que sean sólo ellos quienes coordinen cursos para los microempresarios, pues también lo hace cada Territorio Emprende. Por tanto, los grupos de beneficiarios pueden repetirse ó bien confundirse con las ofertas que realice uno u otro ente coordinador.

Otra muestra clara de complementariedad y articulación con otros Servicios Públicos, es con el SERNAM. Esto se traduce en capacitar en un oficio a Mujeres Jefas de Hogar derivadas por el SERNAM, lo que permite que los recursos sean focalizados en un segmento vulnerable del mercado del trabajo.

A su vez también son capacitados los microempresarios derivados por el FOSIS en algunas regiones, presentando en forma conjunta con SENCE parrilla de cursos para ampliar sus competencias de forma de generar mayores recursos en post de mejorar la productividad y empleabilidad en el territorio.

Por último la cobertura y focalización de difusión del Instrumento Franquicia Tributaria ha significado un impacto directo en el aumento del conocimiento de la normativa Legal amparada a través de la Ley de Capacitación 19.518 por parte de las empresas. Dicho proceso se sustenta en el trabajo en conjunto de este proceso, con Instituciones ligadas al Instrumento Tributario, tales como SII, Tesorería y Colegio de Contadores, entes con los cuales se ha efectuado un proceso de difusión personalizado y masivo con empresas de las Regiones.

### 3. Desafíos para el año 2011

Para el año 2011 SENCE deberá contribuir a la meta Presidencial de Capacitación, con el 95% del compromiso, eso significa que a través de los distintos instrumentos que dispone este Servicio Nacional, se capacitarán a un total de 1.140.000 trabajadores/as y personas desempleadas, de baja calificación laboral.

En el ejercicio del próximo año corresponde poner en marcha los programas de capacitación y empleo que se han creado o rediseñado, los que se presentan a continuación:

#### 3.1. Programas de Capacitación y Empleo

##### 1. Bono de Capacitación para dueño gestor de Micro y Pequeña empresa

- a) Propósito del programa: Propósito del programa: Entregar oportunidades de capacitación a las empresas de menor tamaño, en particular en áreas tendientes a mejorar la competitividad y productividad de dichas empresas. Concretamente es un certificado que permite a un(a) dueño(a), representante legal o socio de MYPE/ trabajador independiente comprar un curso de capacitación en el área que elija o asistencia técnica en capacitación con una institución a su elección, dentro de una lista definida con oferta pertinente a nivel regional.
- b) Diferencia con los programas vigentes: Diferencia con los programas vigentes: Existen alrededor de 721 mil Micro y Pequeñas empresas formalizadas que concentran el 58% de la ocupación del sector privado y representan el 96% del número de empresas del país. Sin embargo, participan sólo con el 7,8% de las ventas totales del país. Sólo el 12% de los microempresarios y el 17% de los pequeños empresarios han accedido a capacitación. Una de las razones es que este segmento tiene poco o nulo acceso a la capacitación vía Franquicia Tributaria. Por lo tanto este será un nuevo sistema de financiamiento que le permitirá al dueño (socio o representante legal) MYPE acceder directamente a la capacitación escogida. Absorbe la población atendida mediante los programas Becas MYPE y Línea Especial MYPE que atendía a microempresarios y permite el acceso a la pequeña empresa que sólo disponía para capacitación del uso de la Franquicia Tributaria con una participación del 17% en ese instrumento.
- c) Cobertura, según presupuesto vigente para el Servicio: 37.500 beneficiarios a nivel nacional, con un costo promedio de M\$300 por beneficiario.

##### 2. Bono de Capacitación para Trabajadores Activos (010)

- a) Propósito del programa: Entregar oportunidades de capacitación a las personas, tendientes a mejorar su empleabilidad y movilidad laboral. Concretamente, es un certificado que permite a una persona comprar un curso de capacitación en el área y con la institución de su elección, dentro de una lista definida con oferta pertinente a nivel regional. Nace con el objeto de mejorar las oportunidades de las personas que hoy no pueden o tienen escasas opciones para capacitarse, porque los instrumentos del Estado tienen un alcance reducido o no permiten que el trabajador decida. Así, este bono permite mejorar las condiciones laborales del trabajador al interior de la

empresa en que trabaja, o dentro de la industria (o sector productivo) en que ha desarrollado su trayectoria laboral o en empresas o sectores productivos diferentes a éstos.

- b) Diferencia con los programas vigentes: Diferencia con los programas vigentes: Hoy los trabajadores activos se capacitan principalmente por la decisión de la empresa y en la medida que ésta tiene recursos por la Franquicia Tributaria. Los datos del SENCE y de otras fuentes, muestran que quienes hoy se capacitan son fundamentalmente quienes trabajan en empresas grandes y medianas
- c) Cobertura, según presupuesto vigente para el Servicio: 66.650 beneficiarios a nivel nacional, con un costo máximo de M\$300 por beneficiario.

### **3. Bono de Intermediación Laboral**

- a) Propósito del programa: Facilitar la incorporación y/o reincorporación de personas desempleadas a un puesto de trabajo, mediante la intervención de un agente privado (APIL, Agencias Privadas de Intermediación Laboral) encargado de insertar en un trabajo formal al beneficiario, realizando el cruce entre oferta y demanda de empleo, es decir, levantando las necesidades de capital humano de las empresas y reclutando a aquellos desempleados que cumplan con los requisitos de cada puesto de trabajo.  
Este programa busca insertar o re-insertar a desempleados de los estratos socioeconómicos más vulnerables en puestos de trabajo formales. También busca beneficiar a personas con trabajos informales y personas beneficiadas por programas de empleo directo.
- b) Diferencia con los programas vigentes: A diferencia de los programas vigentes, este programa incorpora a un nuevo actor al sistema de intermediación laboral. Hasta este momento, los programas de intermediación laboral estaban concentrados en la red pública de empleo. Específicamente, los programas vigentes financian parcialmente a las Oficinas de Intermediación Laboral por los servicios de colocación de desempleados de su comuna.
- c) Cobertura, según presupuesto vigente para el Servicio: 20.000 beneficiarios a nivel nacional, con un costo promedio de M\$155

### **4. Programa de Formación en Oficios**

- a) Propósito del programa: Impulsar la inserción laboral de jóvenes entre 15 y 24 años, mujeres jefas de hogar y adultos mayores de 50 años, mediante la formación en oficios.
- b) Diferencia con los programas vigentes: Este programa se diseña utilizando el concepto del Programa Especial de Jóvenes, realizando itinerarios más compactos para evitar la deserción que se provoca en un programa de larga duración, como en el caso de Jóvenes Bicentenario. Absorbe parte de la población incluida en el Programa Nacional de Becas.
- c) Cobertura: 15.000 beneficiarios a nivel nacional, con un costo promedio de M\$826

### **5. Programa de Formación en el Puesto de Trabajo**

- a) Propósito del programa: Insertar en un puesto de trabajo a las personas desocupadas, cesantes, que buscan trabajo por primera vez, mediante una bonificación a empresas y desarrollar competencias en el oficio que desarrollen entregando capacitación en el puesto de trabajo, mediante un subsidio a la capacitación.

- b) Diferencia con los programas vigentes: Utilizando el modelo del programa Planes de Aprendizaje, este programa llega no sólo a los jóvenes sino que se amplía a los otros dos grupos prioritarios: mujeres jefas de hogar y mayores de 50 años. Reemplaza los programas “Reconversión mayores de 40 años” y “Jóvenes Aprendices” y aumenta el alcance a las mujeres jefas de hogar.
- c) Cobertura: 12.300 beneficiarios a nivel nacional, con un costo promedio de M\$651,5

### **3.2. Plataforma Tecnológica**

El proyecto de modernización del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo -SENCE-, iniciado en el año 2010 es un trabajo colaborativo entre esta Institución y el Gabinete del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. A partir de este año, se inicia el diseño, planificación y ejecución de dicho proyecto, que alcanzará hasta el año 2012.

Como una parte fundamental de este proceso, la modernización tecnológica de SENCE busca principalmente dar soporte y facilitar la gestión de la Institución, entregando un servicio más expedito al beneficiario, disminuyendo el número de trámites y dirigiéndonos hacia la estrategia del gobierno digital. Adicionalmente permite mejorar los controles, la focalización y la ejecución de los programas.

El proyecto se divide en cuatro etapas:

1. Diagnosticar situación actual de los procesos críticos
2. Estandarización de los sistemas informáticos, priorizando los procesos con mayor criticidad en términos de exposición o financiero.
3. Desarrollo de los nuevos sistemas
4. Implementación

### **3.3. Proceso de Planificación Estratégica y Control de Gestión**

A partir del año 2010 se inicia un proceso de Planificación en la que participan todas las Direcciones Regionales, de manera de proyectar las actividades a realizar durante el año, para implementar de la mejor y más oportuna manera los programas de capacitación y empleo. Para el año 2011 este proceso implicará detectar las necesidades territoriales para luego realizar la consolidación a nivel central y reflejarlo en la formulación presupuestaria. Posteriormente se finaliza el proceso con la programación de la ejecución anual en cada territorio, de acuerdo a las particularidades de cada Región, de modo asegurar una ejecución oportuna.

## 4. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2010
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno
- Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2010
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 9: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional
- Anexo 10: Propuestas Fondo de Modernización de la Gestión Pública (propuestas 2009, que fueron implementadas en 2010 y las propuesta del FMGP 2010,

## Anexo 1: Identificación de la Institución

### a) Definiciones Estratégicas

#### - Leyes y Normativa 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 de 14 de octubre de 1997, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo; modificada por las leyes N°19.765, N°19.967, N°20.121 , N°20.124 y N°20.267.
- Ley N° 19.728, publicada en el Diario Oficial de 14 de mayo de 2001, establece un Seguro Obligatorio de Cesantía, modificada por la Ley N°20.328, publicada en el Diario Oficial de 30 de enero de 2009.
- 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.
- Ley N° 20.326, publicada en el Diario Oficial el 29 de enero de 2009 (artículo 6° inciso final), establece incentivos tributarios transitorios, concede bono extraordinario para las familias de menores ingresos y establece otras medidas de apoyo para la inversión y al empleo (da derecho, a los contribuyentes de 1° Categoría de la Ley de Impuesto a la Renta, para deducir impuestos por gastos de financiamiento de actividades de capacitación, durante el año 2010 y siguientes).
- Ley N° 20.338, publicada en el Diario Oficial de 1° de abril de 2009, crea el Subsidio al Empleo, entregando su administración al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo; modificada por la Ley N° 20.351, artículo 18.
- Ley N°20.454, publicada en el Diario Oficial el 31 de julio de 2010 (vigente hasta el 31 de marzo de 2011). Incentiva el Precontrato.

Además su actividad está regulada por la siguiente normativa reglamentaria, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

- a) Decreto Supremo N°98, de 1997. Reglamento General de la Ley N°19.518; modificado por los Decretos Supremos N°136, de 2000, N°265, de 2001, N°282, de 2002 y N° 178 de 2004
- b) Decreto Supremo N° 122, de 1998. Reglamento Especial de la Ley N° 19.518, relativo a los Organismo Técnicos Intermedios para Capacitación; modificado por los Decretos Supremos N°149, de 2009, N°13, de 2010 y N°129, de 2010.
- c) Decreto Supremo N° 186, de 2002. Aprueba Reglamento Especial de la Ley N°19.518, relativo a los módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los Centros de Formación Técnica (CFT);

- d) Decreto Supremo N°137, de 2008. Aprueba Reglamento que regula la Comisión del Sistema Nacional de Competencias Laborales establecida en la Ley N°20.267;
- e) Decreto Supremo N°28, de 2009 Aprueba Reglamento para la Aplicación del Subsidio al Empleo establecido en la Ley N°20.338;
- f) Decreto Supremo N° 250, de 2002. Aprueba Reglamento del artículo 28 de la Ley N° 19.728 sobre Seguro Obligatorio de Cesantía;
- g) Decreto Supremo N° 91, de 2009. Regula el artículo 25 bis de la Ley N° 19.728 sobre Seguro Obligatorio de Cesantía.

- 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 la Ley de Presupuestos año 2010

Número	Descripción
1	En materias de capacitación, el presupuesto para 2010 asciende a \$85.951.657 miles, con un incremento de \$33.832.139 miles, equivalente a 64.9%. De este monto, \$33.733.119 miles, corresponden al costo estimado por la Ley N°20.338 que creó el Subsidio al Empleo Joven.
2	Adicionalmente se consideran \$771.400 miles para el financiamiento de la Comisión Nacional de Certificación de Competencias Laborales, de acuerdo a lo dispuesto en la letra a) del artículo 10 de la Ley N°20.267.
3	Dentro de los recursos de continuidad, se consideran \$2.144.919 miles para el financiamiento de 10.000 certificaciones de competencias laborales.

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Mejorar la calidad, pertinencia y cobertura de los programas sociales de capacitación que ejecuta el Servicio, especialmente para los grupos más vulnerables de la sociedad, a través de la entrega de cursos de capacitación diseñados bajo los estándares de competencias laborales definidas.
2	Contribuir a mejorar el capital humano de la fuerza laboral ocupada, promoviendo y administrando los beneficios de la franquicia tributaria y subsidios, que ofrece el Estado para capacitar a los trabajadores y microempresarios del país.
3	Facilitar la inserción laboral de grupos vulnerables en el mercado laboral, a través de la implementación de un sistema de intermediación laboral y promoción del empleo, entregando bonificación a las empresas para la contratación y capacitación de personas cesantes, que permita mejorar los índices de empleabilidad de estos grupos.
4	Resguardar los recursos públicos que son utilizados en capacitación y empleo a través de la fiscalización sistemática de los procesos que desarrollan los distintos actores, tales como:

Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), Organismos Técnicos Intermedios para la capacitación (OTIC) y Empresas, con el fin de disminuir las irregularidades en el Sistema de Capacitación.

- 5 Reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, independiente de su grado académico, con el fin de de favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo, su reconocimiento y valorización en el mercado del trabajo.

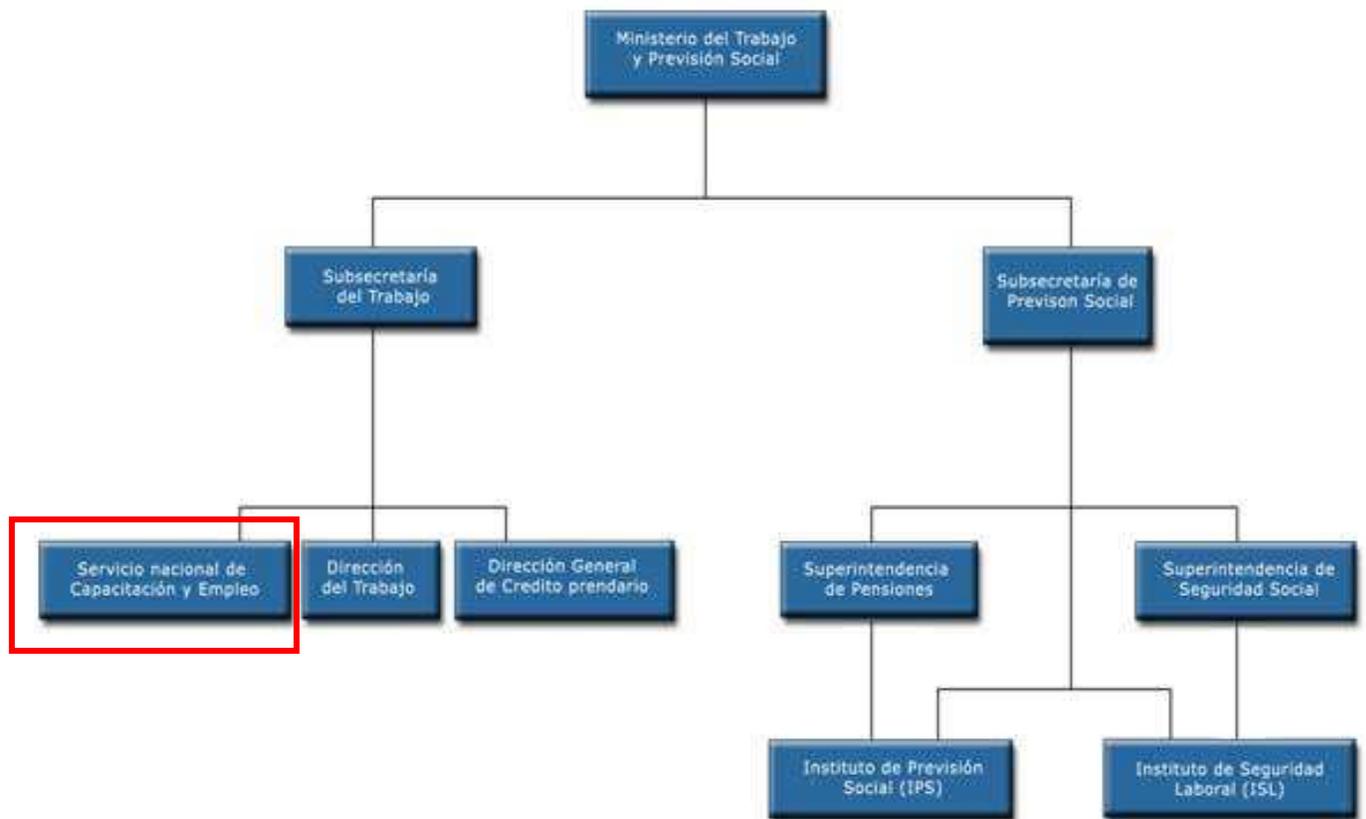
## - Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
<u>Capacitación</u>		
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación a través de Programas Sociales               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa Nacional de Becas</li> <li>- Programas de Capacitación para Jóvenes</li> <li>- Programa de Becas a otras Instituciones del Sector Público</li> <li>- Programa Mujeres Jefas de Hogar</li> <li>- Becas del Fondo Solidario de Cesantía</li> </ul> </li> <li>• Capacitación para trabajadores de Empresas               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Franquicia Tributaria para la Capacitación</li> <li>- Programa de Capacitación para Empresario y Trabajadores de Micro y Pequeñas Empresas</li> <li>- Becas Mype</li> </ul> </li> </ul>	1,2,4
<u>Intermediación Laboral</u>		
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de Intermediación Laboral y Fortalecimiento OMIL</li> </ul>	3,4
3	<u>Programa de Fiscalización</u>	1,2,4
<u>Programas de Empleo</u>		
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de Empleo Indirecto               <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 de Aprendizices</li> <li>- Programa de Bonificación para Jóvenes en Riesgo Social</li> <li>- Programa de Reinserción Laboral para adultos mayores de 40 años</li> <li>- Subsidio al Empleo Joven</li> </ul> </li> <li>• Programa de Empleo Directo               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratación de personas a través del Programa "Mejor Trabajo"</li> <li>- Capacitación para beneficiarios del Programa "Mejor Trabajo"</li> </ul> </li> </ul>	3,4
<u>Certificación de Competencias Laborales</u>		
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificación de Competencias Laborales</li> </ul>	4

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Empresas que tributan en primera categoría
2	Hombres y Mujeres trabajadores/as dependientes
3	Hombres y Mujeres trabajadores/as independientes (por cuenta propia)
4	Hombres y Mujeres Desocupados/as y de baja calificación laboral
5	Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL)
6	Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC)
7	Servicios públicos reguladores y/o fiscalizadores
8	Fundaciones u Organizaciones sin fines de lucro
9	Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC)

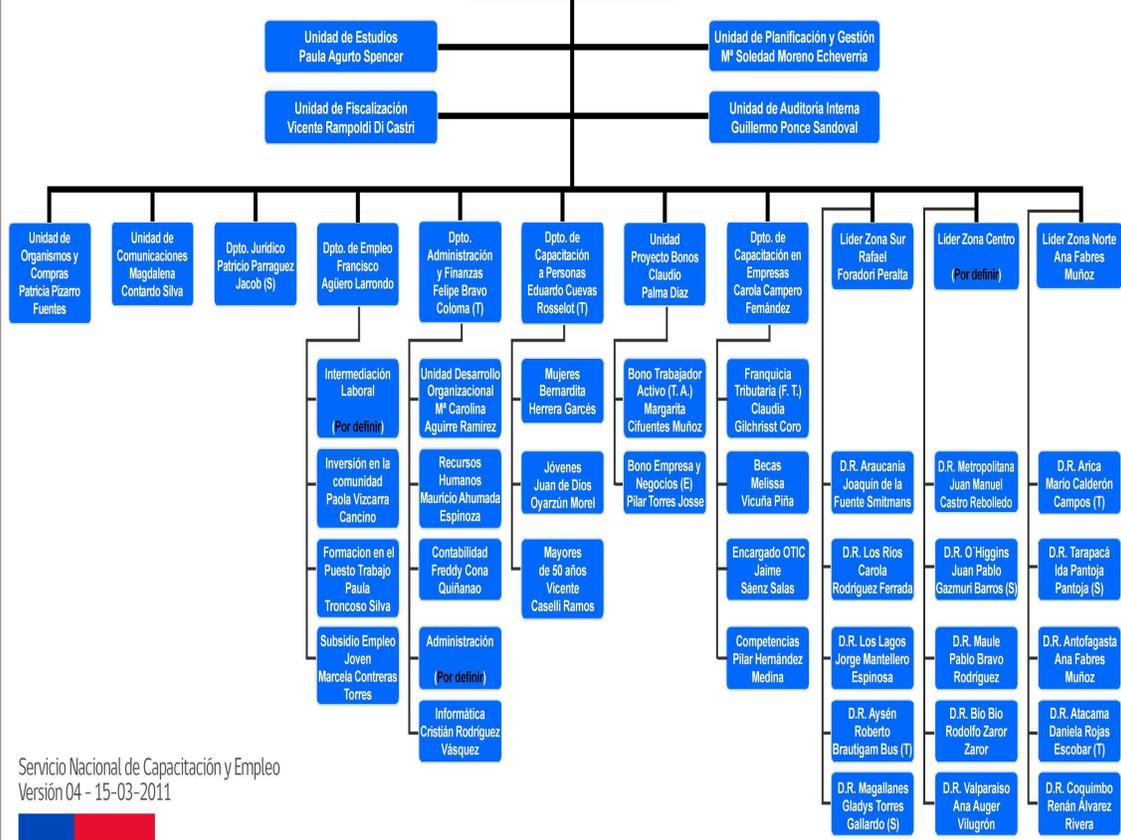
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio





# Organigrama Sence

**Dirección Nacional**  
José Miguel Berguño Cañas



Servicio Nacional de Capacitación y Empleo  
Versión 04 - 15-03-2011

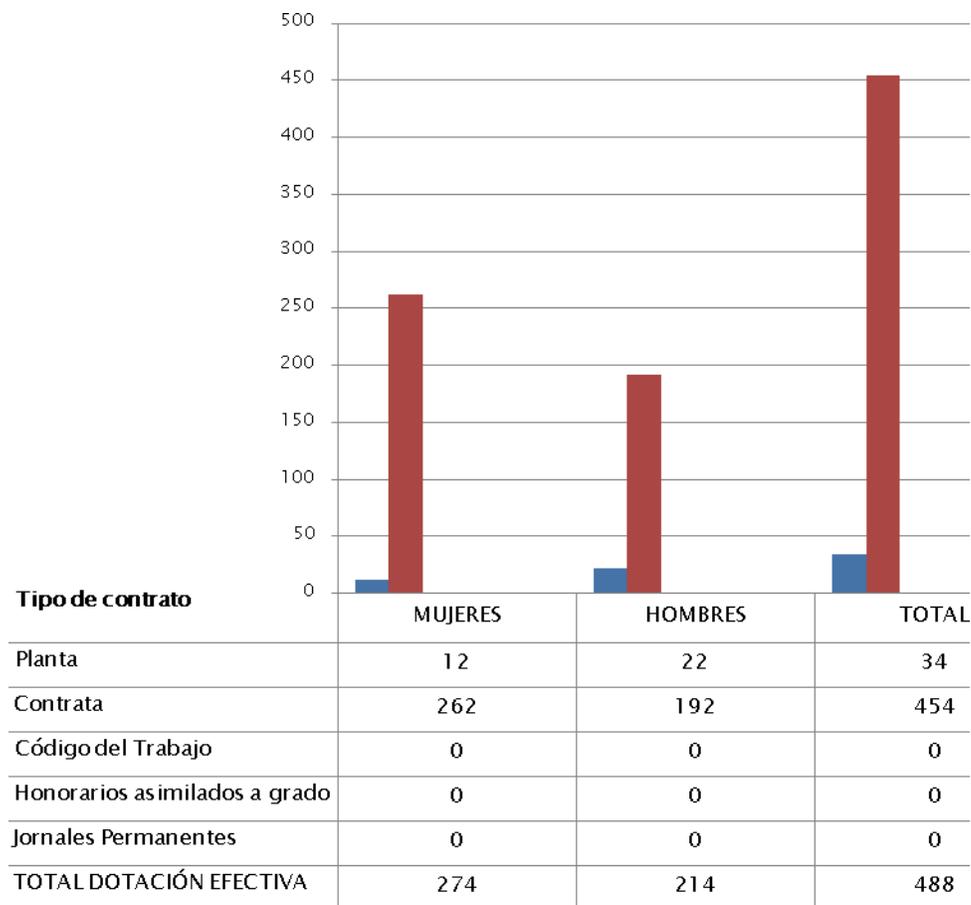
### c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
DIRECTOR NACIONAL	JOSE MIGUEL BERGUÑO CAÑAS
JEFE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	FELIPE BRAVO COLOMA
JEFE DEPARTAMENTO DE EMPLEO	FRANCISCO J. AGÜERO LARRONDO
JEFE DEPARTAMENTO DE PROGRAMAS SOCIALES	EDUARDO CUEVAS ROSSELOT
JEFA DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN EN EMPRESAS	CAROLA CAMPERO FERNÁNDEZ
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)	PATRICIO PARRAGUEZ JACOB
JEFE UNIDAD DE CONTROL DE GESTIÓN	M. SOLEDAD MORENO ECHEVERRIA
JEFE UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA	GUILLERMO PONCE SANDOVAL

## Anexo 2: Recursos Humanos

### a) Dotación de Personal

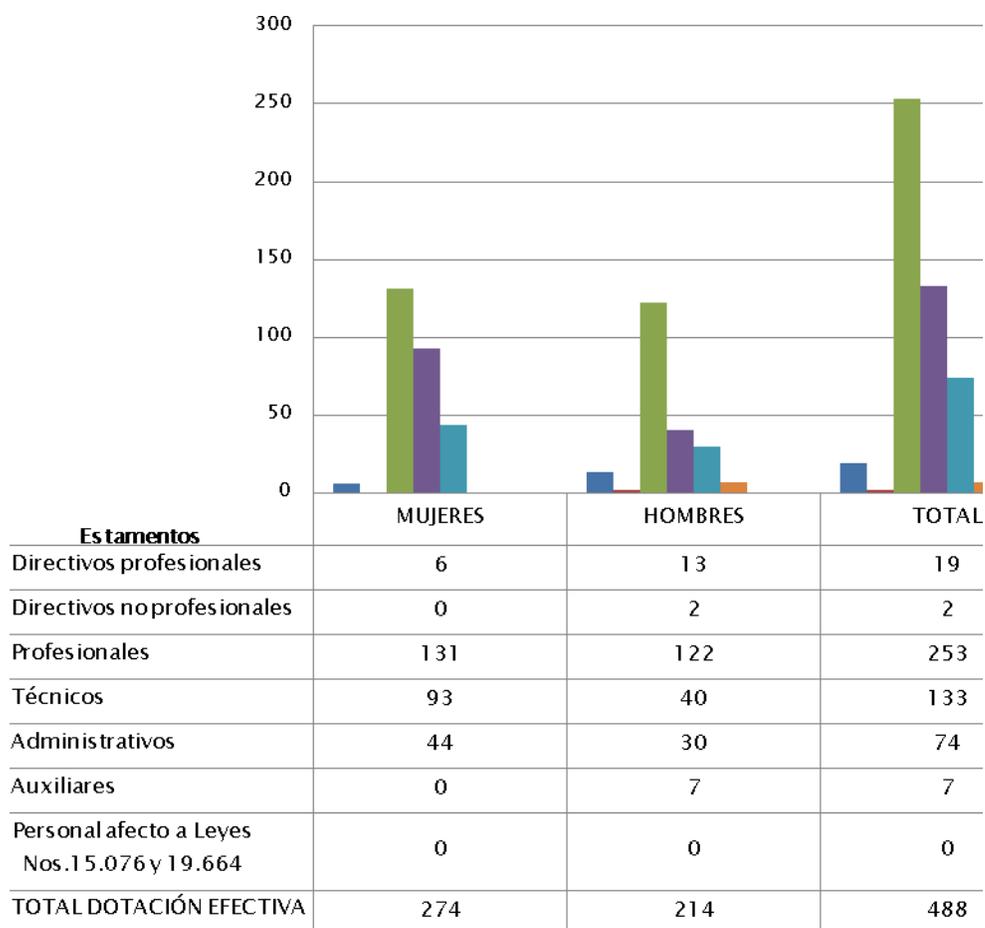
- Dotación Efectiva año 2010<sup>1</sup> por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



#### N° de funcionarios por sexo

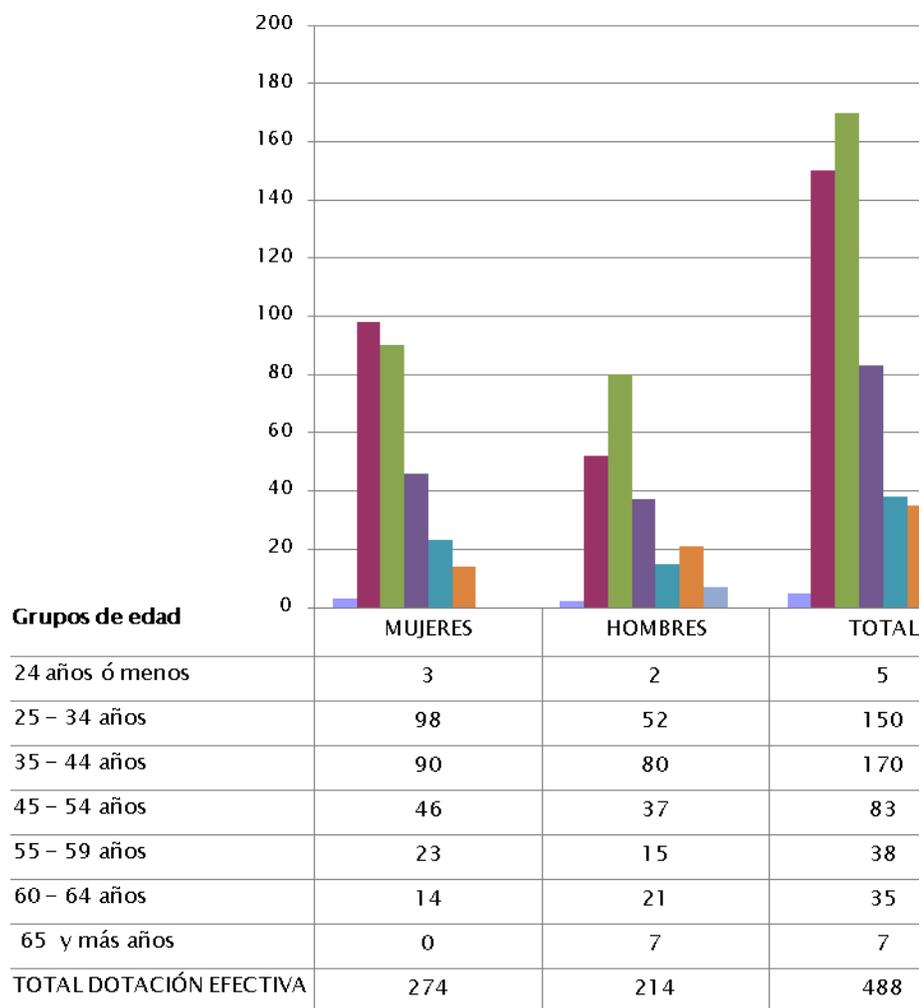
<sup>1</sup> Corresponde al personal permanente del Servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2009. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2010 por Estamento (mujeres y hombres)



N° de funcionarios por sexo

- Dotación Efectiva año 2010 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



N° de funcionarios por sexo

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
		2009	2010		
<b>1. Días No Trabajados</b> Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	2.4	2.3	104.3	
<b>2. Rotación de Personal</b>					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) *100$	7.0	15.6	44.9	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t)*100$	0.0	0.0	---	
• Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t)*100$	0.0	0.0	---	
• Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro	$(N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$	0.2	0.2	100	
○ otros retiros voluntarios	$(N^{\circ} \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$	1.2	1.8	66.7	
• Otros	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$	5.5	13.5	40.7	
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$N^{\circ} \text{ de funcionarios ingresados año } t/ N^{\circ} \text{ de funcionarios en egreso año } t$	5.8	0.7	828.6	

2 La información corresponde al período Enero 2009 - Diciembre 2009 y Enero 2010 - Diciembre 2010.

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, considerar el sentido de los indicadores (ascendente o descendente) previamente establecido y señalado en las instrucciones.

Cuadro 1 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>2</sup>		Avance <sup>3</sup>	Notas
		2009	2010		
<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.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0.0	0.0	---	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios a contrata.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontratados en grado superior, año t}) / (\text{Total efectivo de funcionarios a contrata año t}) * 100$	56.4	0.0	0.0	
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	46.6	98.8	212.0	
4.2 Porcentaje de becas <sup>4</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	9.0	0.0	0.0	
4.3 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t})$	6.6	24.6	372.7	
<b>5. Grado de Extensión de la Jornada</b>					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	3.1	2.1	147.6	
<b>6. Evaluación del Desempeño<sup>5</sup></b>	Porcentaje de Funcionarios en Lista 1	99.0%	97.7%	101.0	
Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Porcentaje de Funcionarios en Lista 2	1.0%	2.06%	206.0	
	Porcentaje de Funcionarios en Lista 3	0.0%	0.2%	20.0	
	Porcentaje de Funcionarios en Lista 4	0.0%	0.0%	0.0	

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.

## Anexo 3: Recursos Financieros

### a) Resultados de la Gestión Financiera

<b>Cuadro 2</b>			
<b>Ingresos y Gastos devengados año 2009 – 2010</b>			
<b>Denominación</b>	<b>Monto Año 2009</b>	<b>Monto Año 2010</b>	<b>Notas</b>
	<b>M\$<sup>6</sup></b>	<b>M\$</b>	
<b>INGRESOS</b>	<b>67.074.832</b>	<b>77.090.295</b>	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES DEL GOBIERNO CENTRAL	501.412	0	1
INGRESOS DE OPERACION	304.344	298.437	2
OTROS INGRESOS CORRIENTES	1.929.797	620.038	3
APORTE FISCAL	64.335.343	76.127.962	4
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	0	2.693	5
RECUPERACION DE PRESTAMOS	3.936	41.165	6
<b>SALDO INICIAL DE CAJA</b>			
<b>GASTOS</b>	<b>85.225.714</b>	<b>105.046.283</b>	
GASTO EN PERSONAL	7.965.015	8.795.814	7
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	4.794.625	3.830.033	8
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	19.060	218.804	9
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	54.519.758	64.023.636	10
ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	600.806	768.310	11
SERVICIO DE LA DEUDA	17.326.450	27.409.686	12
SALDO FINAL DE CAJA	0	0	
<b>RESULTADOS</b>	<b>-18.150.882</b>	<b>-27.956.005</b>	

#### Aclaración:

En el presupuesto de Ingreso no se considera la incorporación del Subtítulo 15 "Saldo Inicial de Caja", presupuesto que alcanzó los M\$ 28.399.509.-, el cual incluye Ley Inicial y posteriores modificaciones. Por otra parte, los datos asociados a la ejecución presupuestaria año 2010, fueron extraídos desde el Sistema de Información para la Gestión Financiera de Estado.

<sup>6</sup> La cifras están expresadas en M\$ del año 2010. El factor de actualización de las cifras del año 2008 es 1,015.

**Notas:**

1. Durante el año 2010, existieron modificaciones presupuestarias (disminución), para el Subtítulo 05 Ítem 02, razón por la cual no existen recursos devengados durante el ejercicio 2010.
2. Corresponden a ingresos originados por las inscripciones de cursos asociados a Franquicia Tributaria.
3. Los recursos corresponden a recuperación de licencias médicas, ingresos por multas y otros originados de procesos de fiscalización.
4. Durante el ejercicio presupuestario 2010, el Servicio Nacional percibió la totalidad del aporte comprometido en la Ley de Presupuesto.
5. Corresponde a ingresos por venta de activos no financieros, dados de baja.
6. Corresponden a obligaciones devengadas durante el ejercicio presupuestario 2009, percibidas durante el año 2010.
7. El subtítulo 21 "Gasto en personal" se incrementó, en virtud al aumento que existió durante el año 2010, en la dotación de personal según glosa presupuestaria.
8. El presupuesto asignado al subtítulo 22, durante el año 2010 fue inferior, en comparación al ejercicio presupuestario 2009.
9. El subtítulo 23, durante el año 2010 presenta un mayor gasto, dado que en dicho periodo existieron renovaciones de cargos de alta Dirección Pública, cargos que se cumplieron de acuerdo a los plazos estipulados en la Ley.
10. Para el año 2009 existió un incremento en el subtítulo 24 "Transferencias Corrientes", en comparación al año 2009, producto del incremento presupuestario del programa Subsidio al Empleo, Ley 20.338.
11. Existió un leve aumento del presupuesto para el Subtítulo 29, en virtud a la adquisición de activos no financieros dañados por el cataclismo ocurrido durante el año 2010.
12. El incremento en el subtítulo 34, obedece principalmente al aumento de pagos de obligaciones contraídas, cuya materialización de pago efectivo se realizó durante el año 2010.

b) Comportamiento Presupuestario año 2010

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2010								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>7</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>8</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia <sup>9</sup> (M\$)	Notas <sup>10</sup>
			<b>INGRESOS</b>	<b>88.662.509</b>	<b>77.065.424</b>	<b>77.090.293</b>	<b>-24.871</b>	
<b>05</b>			<b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>	<b>657.843</b>	<b>5.497</b>	<b>0</b>	<b>5.497</b>	<b>1</b>
	01		Del Sector Privado	0	5.497	0	5.497	
		003	Administradora del Fondo para Bonificación por Retiro	0	5.497	0	5.497	
	02		Del Gobierno Central	657.843	0	0	0	
		006	Chile Emprende	657.843	0	0	0	
<b>07</b>			<b>INGRESOS DE OPERACION</b>	<b>165.478</b>	<b>285.478</b>	<b>298.437</b>	<b>-12.959</b>	<b>2</b>
<b>08</b>			<b>OTROS INGRESOS CORRIENTES</b>	<b>106.268</b>	<b>638.268</b>	<b>620.038</b>	<b>18.230</b>	<b>3</b>
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	106.268	349.500	321.638	27.862	
	02		Multa y Sanciones Pecuniarias		24.000	30.956	-6.956	
	99		Otros		264.768	267.444	-2.674	
<b>09</b>			<b>APORTE FISCAL</b>	<b>87.460.773</b>	<b>76.127.962</b>	<b>76.127.962</b>	<b>0</b>	
	01		Libre		76.127.962	76.127.962	0	
<b>10</b>			<b>VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS</b>	<b>8.219</b>	<b>8.219</b>	<b>2.693</b>	<b>5.526</b>	<b>4</b>
	03		Vehículos	8.219	8.219	2.693	5.526	
<b>12</b>			<b>RECUPERACION DE PRESTAMOS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>41.165</b>	<b>-41.165</b>	
	10		Ingresos por Percibir	0	0	41.165	-41.165	

7 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

8 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2010.

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

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

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2010								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>7</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>8</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia <sup>9</sup> (M\$)	Notas <sup>10</sup>
			<b>GASTOS</b>	<b>88.662.509</b>	<b>105.464.933</b>	<b>105.046.283</b>	<b>418.650</b>	
<b>21</b>			<b>GASTOS EN PERSONAL</b>	<b>7.141.384</b>	<b>8.795.814</b>	<b>8.795.814</b>	<b>0</b>	
<b>22</b>			<b>BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO</b>	<b>4.032.275</b>	<b>3.830.661</b>	<b>3.830.033</b>	<b>628</b>	<b>5</b>
<b>23</b>			<b>PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>0</b>	<b>220.563</b>	<b>218.804</b>	<b>1.759</b>	
	03		Prestaciones Sociales del Empleador	0	220.563	218.804	1.759	
		001	Indemnización de Cargo Fiscal	0	162.220	160.461	1.759	
		003	Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882	0	58.343	58.343	0	
<b>24</b>			<b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>	<b>77.025.678</b>	<b>64.398.744</b>	<b>64.023.636</b>	<b>375.108</b>	<b>6</b>
	01		Al Sector Privado	75.304.007	62.677.073	62.302.652	374.421	
		003	Becas	10.879.537	10.760.446	10.656.539	103.907	
		266	Programa de Intermediación Laboral	658.069	808.069	808.069	0	
		270	Certificación de Competencias Laborales	2.144.919	1.644.919	1.644.196	723	
		442	Seguros	149.930	149.930	123.424	26.506	
		444	Planes de Aprendizaje	4.884.360	2.475.165	2.475.165	0	
		445	Capacitación Especial de Jóvenes	16.774.591	9.274.591	9.274.591	0	
		452	Subsidio al Empleo, Ley 20.338	33.733.119	33.733.119	33.733.119	0	
		460	Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y Microempresarios	1.648.003	399.355	399.355	0	
		461	Programa de Reinserción Laboral para Adultos que hayan perdido su Empleo	1.634.956	1.634.956	1.423.343	211.613	

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2010								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>7</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>8</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia <sup>9</sup> (M\$)	Notas <sup>10</sup>
		472	Capacitación para programa Empleo Directo	1.238.079	738.079	706.407	31.672	
		475	Programa Mujeres Jefas de Hogar	1.558.444	1.058.444	1.058.444	0	
	03		A Otras Entidades Públicas	1.714.712	1.714.712	1.714.712	0	
		257	Programa de Becas	1.714.712	1.714.712	1.714.712	0	
	07		A Organismos Internacionales	6.959	6.959	6.272	687	
<b>29</b>			<b>ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS</b>	<b>451.172</b>	<b>799.465</b>	<b>768.310</b>	<b>31.155</b>	<b>7</b>
	03		Vehículos	0	12.000	12.000	0	
	04		Mobiliario y Otros	69.896	66.401	66.370	31	
	06		Equipos Informáticos	139.640	167.982	167.720	262	
	07		Programas Informáticos	241.636	553.082	522.220	30.862	
<b>34</b>			<b>SERVICIO DE LA DEUDA</b>	<b>2.000</b>	<b>27.409.686</b>	<b>27.409.686</b>	<b>0</b>	
	07		Deuda Flotante	2.000	27.409.686	27.409.686	0	
<b>35</b>			<b>SALDO FINAL DE CAJA</b>	<b>10.000</b>	<b>10.000</b>	<b>0</b>	<b>10.000</b>	
<b>RESULTADOS</b>				<b>-253.928</b>	<b>-28.389.509</b>	<b>-27.955.990</b>	<b>-393.779</b>	

**Aclaración:**

En el presupuesto de Ingreso no se considera la incorporación del Subtítulo 15 "Saldo Inicial de Caja", presupuesto que alcanzó los M\$ 28.399.509.-, el cual incluye Ley Inicial y posteriores modificaciones. Por otra parte, los datos asociados a la ejecución presupuestaria año 2010, fueron extraídos desde el Sistema de Información para la Gestión Financiera de Estado.

**Notas:**

1. En el Subtítulo 05, no se devengaron ingresos durante el ejercicio presupuestario año 2010.
2. Durante el año 2010, el Servicio Nacional recaudo mayores ingresos de operación, específicamente en lo relacionado a las inscripciones de cursos insertos en Franquicia Tributaria.

3. Los montos recaudados en el subtítulo 08, son levemente inferiores de acuerdo a lo establecido en la Ley de Presupuesto año 2010 y sus respectivas modificaciones.
4. Para el ejercicio presupuestario año 2010, el subtítulo 10 presenta una menor recaudación en base a lo establecido en la Ley de Presupuesto.
5. Durante el ejercicio presupuestario se ejecuto el 99,98% del presupuesto asignado al subtítulo 22 “Bienes y Servicios de Consumo”. Cabe hacer presente, que este subtítulo tuvo una rebaja presupuestaria del 5% durante el año en comento.
6. Durante el ejercicio presupuestario el subtítulo 24 (programas dirigidos a beneficiarios) tuvo una ejecución del 99,41% porcentaje superior al registrado durante el año 2009.
7. El Subtítulo 29, presenta una ejecución acorde a lo planificado para el ejercicio 2010, presentando un mayor gasto en la asignación “Programas Informáticos”, lo cual se condice con la política de modernización implementada por SENCE.

### c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>11</sup>			Avance <sup>12</sup> 2010/ 2009	Notas
			2008	2009	2010		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales <sup>13</sup> )		85,36	89,15	114,88	128,86	1
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]		8,66	5,27	30,39	576,66	2
	[IP percibidos / IP devengados]		98,49	93,23	78,62	84,32	
	[IP percibidos / Ley inicial]		1136,95	1769,93	258,68	14,61	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]		93,37	89,12	90,73	101,80	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		88,72	104,63	94,00	89,84	

Notas:

1. El aporte fiscal final para el año 2010, fue de M\$ 76.127.962.
2. Considera los ingresos asociados a los Subtítulos 07, 08 y 09 de la Ley de Presupuestos año 2010.

11 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2010. Los factores de actualización de las cifras de los años 2007 y 2008 son 1,103 y 1,015 respectivamente.

12 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.

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

d) Fuente y Uso de Fondos

<b>Cuadro 5</b>				
<b>Análisis del Resultado Presupuestario 2010<sup>14</sup></b>				
<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>Saldo Inicial</b>	<b>Flujo Neto</b>	<b>Saldo Final</b>
	<b>FUENTES Y USOS</b>	<b>30.755.603</b>	<b>(27.955.990)</b>	<b>2.799.613</b>
	<b>Carteras Netas</b>	<b>0</b>	<b>(22.708.036)</b>	<b>(22.708.036)</b>
115	Deudores Presupuestarios	0	196.933	196.933
215	Acreedores Presupuestarios	0	(22.904.969)	(22.904.969)
	<b>Disponibilidad Neta</b>	<b>40.937.435</b>	<b>(7.786.599)</b>	<b>33.150.836</b>
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	40.937.435	(7.786.599)	33.150.836
	<b>Extrapresupuestario neto</b>	<b>(10.181.832)</b>	<b>2.538.645</b>	<b>(7.643.187)</b>
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	909.015	(147.177)	761.838
116	Ajustes a Disponibilidades	494	0	494
119	Trasposos Interdependencias	0	33.409.119	33.409.119
214	Depósitos a Terceros	(10.275.034)	3.071.326	(7.203.708)
216	Ajustes a Disponibilidades	(816.307)	(385.496)	(1.201.803)
219	Trasposos Interdependencias	0	(33.409.127)	(33.409.127)

14 Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2010				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
Becas	10.879.537	10.760.446	10.656.539	Esta línea alcanzó una ejecución del 99,03%, lo que permite cumplir con las coberturas propuestas.
Subsidio al Empleo Joven ( LEY 20.338)	33.733.119	33.733.119	33.733.119	Programa iniciado durante el año 2009, su ejecución durante el año 2010 fue de un 100%. Cabe señalar, que en este período se produce la primera liquidación de pagos anual solicitado por los beneficiarios.
Capacitación Especial de Jóvenes	16.774.591	9.274.591	9.274.591	Esta línea alcanzó una ejecución del 100%. Su presupuesto inicial fue modificado, dado que el Servicio Nacional solicitó una modificación al presupuesto inicial, en virtud a la creación de programas destinados a la reconstrucción de aquellas regiones más afectadas por el terremoto ocurrido durante el año 2010.
Planes de Aprendizaje	4.884.360	2.475.165	2.475.165	Esta línea alcanzó una ejecución del 100%. Su presupuesto inicial fue modificado, dado que el Servicio Nacional solicitó una modificación al presupuesto inicial, en virtud a la creación de programas destinados a la reconstrucción de aquellas regiones más afectadas por el terremoto ocurrido durante el año 2010.
Programas de Becas	1.714.712	1.714.712	1.714.712	Esta línea alcanzó una ejecución del 100%, lo que permite cumplir con las coberturas propuestas.

f) Transferencias<sup>15</sup>

<b>Cuadro 7</b>					
<b>Transferencias Corrientes</b>					
Descripción	Presupuesto Inicial 2010 <sup>16</sup> (M\$)	Presupuesto Final 2010 <sup>17</sup> (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia <sup>18</sup>	Notas
<b>TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO</b>					
Gastos en Personal	75.304.007	62.677.073	62.302.652	374.421	1
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros					
<b>TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS</b>					
Gastos en Personal	1.721.671	1.721.671	1.720.984	687	2
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros <sup>19</sup>					
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	77.025.678	64.398.744	64.023.636	375.108	

**Notas:**

1. Es dable señalar, que la ejecución en este ítem creció de un 98,11% para el ejercicio presupuestario 2009 a un 99,40% en el ejercicio 2010.
2. La ejecución referida a este ítem alcanzó prácticamente el 100% del presupuesto asignado, otorgando continuidad a la adecuada gestión que se ejerce sobre el presupuesto asignado a Becas para las F.F.A.A.

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

16 Corresponde al aprobado en el Congreso.

17 Corresponde al vigente al 31.12.2010.

18 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

19 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

g) Inversiones<sup>20</sup> (no aplica para SENCE)

Cuadro 8							
Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2010							
Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado <sup>21</sup>	Ejecución Acumulada al año 2010 <sup>22</sup>	% Avance al Año 2010	Presupuesto Final Año 2010 <sup>23</sup>	Ejecución Año2010 <sup>24</sup>	Saldo por Ejecutar	Notas
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(7) = (4) - (5)	

20 Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en los subtítulos 30 y 31 del presupuesto.  
21 Corresponde al valor actualizado de la recomendación de MIDEPLAN (último RS) o al valor contratado.  
22 Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2010.  
23 Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2010.  
24 Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2010.

## Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2010

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2010

Cuadro 9										
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2010										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "	Cum-ple SI/NO <sup>25</sup>	% Cumpli-miento <sup>26</sup>	No-tas
				2008	2009	2010	2010			
Programa de Fiscalización	Porcentaje de Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) anteriormente multados o sancionados y que en la nueva fiscalización no se encuentra infracción, en relación al total de Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) que fueron sancionados o multados	(N° de Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) anteriormente multados o sancionados y que en la nueva fiscalización no se encuentra infracción año t/N° total de Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) que fueron sancionados o multados y que son refiscalizado año t)*100	%	0.0% (0.0/0.0)*100	90.7% (97.0/107.0)*100	87.4% (97.0/111.0)*100	91.5% (118.0/129.0)*100	SI	105%	
	Enfoque de Género: No									

25 Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2010 es igual o superior a un 95% de la meta.

26 Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2010 en relación a la meta 2010 .

Cuadro 9

## Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2010

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "	Cumple SI/NO <sup>25</sup>	% Cumplimiento <sup>26</sup>	Notas
				2008	2009	2010	2010			
Capacitación	Porcentaje de personas en proceso de capacitación que desertan de los cursos de Programas Sociales en relación al total de personas inscritas para capacitación de los cursos de programas sociales finalizados durante el año.	(N° de personas en proceso de capacitación que desertan de los cursos de Programas Sociales año t/N° total de personas inscritas para los cursos de Programas Sociales finalizados durante el año t)*100	%	2.2%	2.0%	2.9%	3.0%	SI	105%	
				(528.0/23584.0)*100	(490.0/25118.0)*100	(564.0/19812.0)*100	(1342.0/4744.0)*100			
				H: 1.4	H: 1.7	H: 2.5	H: 2.2			
				(242.0/16983.0)*100	(228.0/13151.0)*100	(293.0/11701.0)*100	(615.0/28635.0)*100			
Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:			M: 4.3	M: 2.2	M: 3.3	M: 4.5			
				(286.0/6602.0)*100	(262.0/11967.0)*100	(271.0/8111.0)*100	(727.0/16109.0)*100			
Intermediación Laboral	Porcentaje de personas colocadas en un puesto de trabajo a través de la Bolsa Nacional de Empleo en relación al total de inscritos que buscan trabajo en la Bolsa Nacional de Empleo en el mismo período	(N° de personas colocadas en un puesto de trabajo (año t) a través de la Bolsa Nacional de Empleo /N° total de inscritos que buscan trabajo en la Bolsa Nacional de Empleo en el mismo año t)*100	%	22.4%	24.5%	45.4%	22.4%	SI	203%	3
				(53749.0/239965.0)*100	(61096.0/249660.0)*100	(78193.0/172262.0)*100	(53749.0/239965.0)*100			
				H: 27.7	H: 25.3	H: 47.8	H: 27.7			
				(30698.0/110956.0)*100	(34318.0/135913.0)*100	(41202.0/86165.0)*100	(30698.0/110956.0)*100			
Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:			M: 17.9	M: 23.5	M: 43.0	M: 17.9			
				(23051.0/129009.0)*100	(26778.0/113747.0)*100	(36991.0/86097.0)*100	(23051.0/129009.0)*100			

Cuadro 9

## Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2010

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "	Cumple SI/NO <sup>25</sup>	% Cumplimiento <sup>26</sup>	Notas
				2008	2009	2010	2010			
Programas de Empleo	Porcentaje de empresas del Programa Bonificación a la Contratación Regular que usan el beneficio de la capacitación, en relación al total de empresas que participan en el programa de Bonificación a la Contratación Regular	(N° de empresas del Programa Bonificación a la Contratación Regular que usan el beneficio de la capacitación en el año t/Total de empresas que participan en el programa de Bonificación a la Contratación Regular en el año t)*100	%	77.8% (2063.0/2652.0)*100	79.8% (2176.0/2726.0)*100	62.3% (2554.0/4102.0)*100	80.0% (2120.0/2650.0)*100	NO	78%	4
	Enfoque de Género: No									
Capacitación	Porcentaje de Presupuesto devengado en el subtítulo 24 en relación al Presupuesto vigente para el año en el subtítulo 24	(Presupuesto devengado en el subtítulo 24 año t/Presupuesto vigente en el subtítulo 24 año t)*100	%	95.4% (45832015000.0/48031014000.0)*100	90.4% (53761295167.0/59458755477.0)*100	97.9% (64017425646.0/65410225834.0)*100	95.0% (73174394.0/77025678.0)*100	SI	103%	
Intermediación Laboral										
Programas de Empleo										
Certificación de Competencias Laborales	Enfoque de Género: No									

Cuadro 9

## Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2010

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "	Cumple SI/NO <sup>25</sup>	% Cumplimiento <sup>26</sup>	Notas
				2008	2009	2010	2010			
Programas de Empleo	Porcentaje de personas capacitadas a través del Programa de Capacitación Mejor Trabajo, respecto del Total de beneficiarios contratados a través del Programa Mejor Trabajo	(Personas capacitadas a través del Programa de Capacitación Mejor Trabajo año t/Total de beneficiarios contratados a través del Programa Mejor Trabajo año t)*100	%	15.8%	14.5%	4.4%	17.3%	NO	25%	5
				(2311.0/14613.0)*100	(3187.0/21947.0)*100	(865.0/19841.0)*100	(2526.0/14600.0)*100			
				H: 15.3	H: 18.3	H: 2.8	H: 20.6			
				(340.0/2227.0)*100	(662.0/3618.0)*100	(77.0/2802.0)*100	(437.0/2120.0)*100			
Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:			M: 15.9	M: 13.8	M: 4.6	M: 16.7			
				(1971.0/12386.0)*100	(2525.0/18329.0)*100	(788.0/17039.0)*100	(2089.0/12480.0)*100			
Capacitación	Porcentaje de personas capacitadas a través de programas sociales en relación a las personas desocupadas	(N° de personas capacitadas a través de programas sociales en año (t)/N° de personas desocupadas en año (t))*100	%	13%	6%	6%	6%	SI	99%	
				(72654/542810)*100	(42805/666150)*100	(32991/554660)*100	(44744/745740)*100			
				H: 12	H: 6	H: 6	H: 7			
				(35065/300670)*100	(24227/397600)*100	(17347/293090)*100	(28635/436110)*100			
Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:			M: 16	M: 7	M: 6	M: 5			
				(37595/242140)*100	(18578/268550)*100	(15644/261570)*100	(16109/309640)*100			

Cuadro 9

## Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2010

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "	Cumple SI/NO <sup>25</sup>	% Cumplimiento <sup>26</sup>	Notas
				2008	2009	2010	2010			
Capacitación	Porcentaje de capacitados vía Franquicia Tributaria, en relación a la fuerza de trabajo dependiente	(N° de personas capacitadas vía Franquicia Tributaria año t/Fuerza de trabajo ocupada dependiente año t)*100	%	23.6%	26.4%	27.7%	26.2%	SI	106%	1
				(1176369 .0/49772 57.0)*100	(1286752 .0/48705 98.0)*100	(1505196 .0/54293 48.0)*100	(1250000 .0/47696 60.0)*100			
				H: 22.7	H: 25.6	H: 26.0	H: 26.3			
				(715439. 0/315711 2.0)*100	(758672. 0/296614 2.0)*100	(893207. 0/343134 8.0)*100	(760220. 0/289568 0.0)*100			
Enfoque de Género: Si	Hombres:  Mujeres:			M: 25.3	M: 27.7	M: 30.6	M: 26.1			
				(460930. 0/182014 4.0)*100	(528080. 0/190445 6.0)*100	(611989. 0/199800 0.0)*100	(489780. 0/187398 0.0)*100			
Programas de Empleo	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 en año t/Total de contratos adjudicados en año t)*100	%	69.8%	69.2%	67.5%	75.0%	NO	90%	2
				(2967.0/4 251.0)*10 0	(3584.0/5 182.0)*10 0	(1501.0/2 225.0)*10 0	(3450.0/4 600.0)*10 0			
				H: 72.5	H: 64.3	H: 64.9	H: 78.0			
				(1691.0/2 331.0)*10 0	(1816.0/2 824.0)*10 0	(804.0/12 38.0)*100	(1966.0/2 522.0)*10 0			
Enfoque de Género: Si	Hombres:  Mujeres:			M: 66.5	M: 75.0	M: 70.6	M: 71.4			
				(1276.0/1 920.0)*10 0	(1768.0/2 358.0)*10 0	(697.0/98 7.0)*100	(1484.0/2 078.0)*10 0			

Cuadro 9

## Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2010

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "	Cumple SI/NO <sup>25</sup>	% Cumplimiento <sup>26</sup>	Notas
				2008	2009	2010	2010			
Capacitación	Porcentaje de participantes que ocuparon el 100% del beneficio de Franquicia Tributaria	(Participantes que ocuparon el tramo del 100% en Franquicia Tributaria en año t/Total participantes Franquicia Tributaria en año t)*100	%	81.1%	82.2%	82.5%	82.0%	SI	101%	
				(953482.0/1176369.0)*100	(1058155.0/1286752.0)*100	(1241145.0/1505196.0)*100	(1025000.0/1250000.0)*100			
				H: 77.9	H: 78.6	H: 79.5	H: 78.8			
				(557060.0/715439.0)*100	(595915.0/758672.0)*100	(710437.0/893207.0)*100	(598844.0/760220.0)*100			
				M: 86.0	M: 87.5	M: 86.7	M: 87.0			
	Enfoque de Género: Si	Hombres:		(396422.0/460930.0)*100	(462240.0/528080.0)*100	(530708.0/611989.0)*100	(426156.0/489780.0)*100			
		Mujeres:								
Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio:								80 %		
Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas:								0 %		
Porcentaje de cumplimiento global del servicio:								80 %		

## Notas:

1.- La disminución de las tasas de desocupación del 19% aprox., en el año 2010 (INE), se ve reflejada en las colocaciones alcanzadas a través de la Bolsa Nacional de Empleo, que en el año 2010 llegaron a un total de 78.193 personas, 24.444 más que la cifra de la meta comprometida, que fue la proyección que se iba a lograr en el año, de acuerdo a los antecedentes del año 2009. Este indicador fue desarrollado en función de los antecedentes obtenidos a partir de la crisis económica del 2009 que afectó directamente en los índices de empleo. Sin embargo la situación del 2010 fue diferente, el escenario económico positivo influyó en el aumento de las tasas de empleo. Tal y como se indica en el supuesto de esta meta una de las causales que afectará el resultado es la variación de los desocupados, que en este caso el mejoramiento del mercado del trabajo hizo sobre cumplir la meta establecida.

4.- El cambio en el foco del programa producto de la emergencia del año 2010 (terremoto/maremoto), se tradujo en privilegiar la contratación por sobre el componente de capacitación; por tanto la difusión y los esfuerzos del Servicio fue de entregar la bonificación para la contratación a los empresarios. Igualmente la mejora en la gestión del programa, se evidencia en el aumento de la participación de las empresas en el año 2010 llegando a 4.102, cifra que alcanza un 54% más de empresas de las consideradas para la formulación de la meta. Lo anterior sirve de fundamento cuando se debe argumentar el incumplimiento del uso del componente de capacitación.

5.- Dos factores incidieron en el incumplimiento de esta meta, producto del terremoto del 27F.1. Disminución del presupuesto del programa. Se redestinó un total de \$500.000.000 a otros programas, bajando el presupuesto de \$1.238.078.001 a \$738.079.001

(decreto modificatorio Ley de Presupuesto). La disminución del presupuesto afectó directamente la cobertura estimada originalmente, quedando sólo un 55% (1.407).2. El denominador del indicador, aumentó considerablemente los cupos para cubrir la contingencia. Esta última cifra definida como meta queda sujeta a variación, de acuerdo a las disposiciones del Comité de Seguimiento de los Programas de Empleo. En el año 2010 la cantidad de beneficiarios aumento exponencialmente, de acuerdo a lo estimado, de 14.600 subió a 19.481 las personas que fueron contratadas a través del programa ex inversión en la comunidad. Por tanto no hubo posibilidad alguna de lograr cumplir con la meta.

1.- La estabilidad económica se vio reflejada en los resultados obtenidos en esta meta, logrando un total de 1.505.196 participantes se capacitaran a través de la Franquicia Tributaria, lo que se traduce en un 120% aproximadamente respecto de la meta de cobertura estimada para el año. Se establece lo anterior, ya que mientras más trabajadores se encuentren en el mercado del trabajo, aumenta el público objetivo y proporcionalmente las posibilidades de capacitación. Un segundo factor relevante para el cumplimiento positivo alcanzado tiene que ver con la difusión para promover el uso de la FT y el mejoramiento de la gestión institucional. Esto se verá reflejado al observar el indicador interno de personas capacitadas (RUT único) que aumentó de 777.309 el año 2009 a 920.000 personas capacitadas en el año 2010.

2.- En el cumplimiento de este indicador, se reiteran similares factores que incidieron directamente en los resultados alcanzados, tales como: 1. Producto del terremoto/maremoto, una de las medidas que se tomaron fue relevar el uso del instrumento de colocación, aunque fuera por el mínimo de los meses, el énfasis no estaba en la permanencia del joven, sino que en la disminución de las tasas de desempleo. 2. Disminuyó un 50% el presupuesto asignado a la línea programática, cifra proporcional a la cobertura, a objeto de traspasar los recursos al Programa de Bonificación a la Contratación, línea de Emergencia ejecutado en la zona devastada. Por esta razón el programa se cerró en el mes de mayo, no teniendo espacio de tiempo para difundir el programa ni tampoco entregar el mensaje de contratación de jóvenes con el mayor tiempo posible de estabilidad en el mercado del trabajo.

- Otros Indicadores de Desempeño medidos por la Institución el año 2010

Cuadro 10 Otros indicadores de Desempeño año 2010							
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Notas
				2008	2009	2010	
Programa de Fiscalización	Porcentaje de nóminas que contienen los Organismos sancionados dentro del año calendario, publicadas en la Intranet, dentro de los primeros quince días del mes, respecto al total de nóminas publicadas.	$(\text{Número de nóminas publicadas dentro del plazo comprometido} / \text{Total de nóminas publicadas}) * 100$	%	100%	100%	100%	
Capacitación a Trabajadores de Empresas Franquicia Tributaria	Porcentaje de cursos evaluados en un plazo máximo de 10 días hábiles con respecto al total de cursos evaluados.	$(\text{Número de cursos evaluados dentro del plazo establecido} / \text{Número total de cursos evaluados}) * 100$	%	100%	100%	99.5%	
Capacitación a través de Programas Sociales	Porcentaje de los beneficiarios de Programas Sociales que cumplen con las variables de focalización respecto del total de beneficiarios.  (Meta 85%)	$(\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios que cumplen con los criterios de focalización} / \text{Total de beneficiarios}) * 100$	%	80%	97%	97.6%	

## Anexo 5: Compromisos de Gobierno

Cuadro 11 Cumplimiento Compromisos de Gobierno año 2010			
Objetivo <sup>27</sup>	Producto <sup>28</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>29</sup>	Evaluación <sup>30</sup>
Diseñar durante del año 2010 un Bono de Intermediación Laboral	Implementar Fase Piloto del Bono	Intermediación Laboral	Cumplido

27 Corresponden a actividades específicas a desarrollar en un período de tiempo preciso.

28 Corresponden a los resultados concretos que se espera lograr con la acción programada durante el año.

29 Corresponden a los productos estratégicos identificados en el formulario A1 de Definiciones Estratégicas.

30 Corresponde a la evaluación realizada por la Secretaría General de la Presidencia.

**Anexo 6: Informe Preliminar<sup>31</sup> de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas<sup>32</sup>**  
 (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2010)

**Programa / Institución:** Servicio Nacional de Capacitación y Empleo Comprehensive del Gasto

**Año Evaluación:** 2003

**Fecha del Informe:** martes, 05 de abril de 2011 12:11:16

<b>Cuadro 12</b>	
<b>Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas</b>	
<b>Compromiso</b>	<b>Cumplimiento</b>
<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 2011</p> <p>Se está desarrollando un proceso de Modernización Tecnológica del Servicio, para los programas y para los sistemas de apoyo como Compras y Administración, entre otros. Este proyecto considera sistema separados para cada programa pero integrados a nivel de bases de datos que permita apoyar a la gestión y a la toma de decisiones.</p> <p>Para Franquicia Tributaria el proyecto contempla un desarrollo específico, para el cual se realizó un levantamiento de procesos y un proceso de rediseño, para luego realizar una contratación directa con la empresa Microsoft, contrato que se encuentra en toma de razón de la Contraloría.</p>
	<p>Se adjuntan medios de verificación que demuestran el avance.</p> <p>Junio 2010</p>
	<p>Se está trabajando en un proyecto de modernización de los sistemas informáticos en conjunto con el Ministerio del Trabajo. Este año 2010, se ha avanzado en el diagnóstico de un proyecto que comprende los programas de capacitación y empleo de SENCE.</p>
	<p>Enero de 2010</p> <p>En razón de lo informado en el mes de julio; se hace relevante informar que el proyecto SIGEC está pendiente, hasta una nueva contratación de profesionales o empresa, que se haga cargo de la implementación del Sistema; dado que no fue posible llevarlo a cabo. En lugar de este Sistema Integral y a cargo del Departamento de Capacitación en Empresas se está evaluando el desarrollo de un sistemas Génesis 2.0 (Sistema informático actual para la franquicia tributaria), el que se desarrollará específicamente para el instrumento.</p>

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

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

**Cuadro 12**  
**Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas**

Compromiso	Cumplimiento
	<p>Julio de 2009  El Sistema SIGEC como plataforma del Programa Franquicia Tributaria, iniciará su implementación- puesta en marcha a final de este año. Esto dado que se ha contratado otra empresa para llevar cabo la implementación total de la plataforma, atrasando el proceso. Internamente en SENCE en la Unidad Informática, se ha nombrado ejecutivo de cuenta especialmente para lograr un cumplimiento de acuerdo al Programa de Trabajo.</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:  - 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%</p>

**Cuadro 12**

**Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas**

Compromiso	Cumplimiento
	<p>de los procesos de Franquicia Tributaria son realizado a través de Internet por los usuarios, cuyos procesos el año 2006 alcanzaron a un 92% (cursos comunicados y liquidados)</p> <p>Por otro lado, el SENCE cuenta con una base de datos ORACLE, con altos estándares de seguridad y un sistema de control de gestión (Data Warehouse) que permite extraer información estadística en línea para la gestión de la franquicia tributaria.</p> <p>Sobre la integración recomendada con el Servicio de Impuestos Internos, debemos señalar que contamos con Web Services que nos permiten consultar en línea algunos antecedentes relacionados con los usuarios de la Franquicia Tributaria.</p> <p><u>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  Informe con la modelación de procesos de franquicia tributaria (primera parte1)  Informe con la modelación de procesos de franquicia tributaria (primera parte2)  Informe con la modelación de procesos de franquicia tributaria (segunda parte)  Informe con la modelación de procesos de franquicia tributaria (tercera parte)</p>

## Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2010

### CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2010

#### I. IDENTIFICACIÓN

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

#### II. FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión							Prioridad	Ponderador	Cumple	
			Etapas de Desarrollo o Estados										
			I	II	III	IV	V	VI	VII				
Marco Básico	Calidad de Atención a Usuarios	Gobierno Electrónico - Tecnologías de Información								O	Mediana	6.00%	✓
		Sistema Seguridad de la Información	O								Menor	5.00%	✓
	Administración Financiera	Administración Financiero - Contable				O					Alta	8.00%	✓
Marco Avanzado	Recursos Humanos	Capacitación				O					Alta	8.00%	✓
		Evaluación del Desempeño			O						Alta	8.00%	✓
		Higiene - Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo				O					Alta	8.00%	✓
	Calidad de Atención a Usuarios	Sistema Integral de Información y Atención Ciudadana				O					Mediana	6.00%	✓
	Planificación / Control de Gestión	Auditoría Interna		O							Alta	10.00%	✓
Planificación / Control de Gestión					O					Alta	10.00%	✓	

	Administración Financiera	Compras y Contrataciones del Sector Público		O					Mediana	6.00%	✓
Marco de la Calidad	Estratégicas	Procesos de Gestión Estratégicos(- Planificación / Control de Gestión - Auditoría Interna)		O					Alta	8.00%	✓
	Soporte Institucional	Procesos de Soporte Institucional (- Capacitación - Higiene - Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo - Evaluación del Desempeño - Compras y Contrataciones del Sector Público)		O					Mediana	6.00%	✓
	Atención Ciudadana	Sistema Integral de Información y Atención Ciudadana (ISO regiones)		O					Menor	5.00%	✓
	Calidad de Gestión	Sistema de Gestión de la Calidad(- Gestión Territorial - Enfoque de Género)		O					Mediana	6.00%	✓
Porcentaje Total de Cumplimiento :										100.00%	

### III. SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación
Marco de la Calidad	Estratégicas	Procesos de Gestión Estratégicos(- Planificación / Control de Gestión - Auditoría Interna)	Modificar	0	La ampliación de alcance regional solamente se realizará al Sistema de Planificación/Control de Gestión de esta Institución, dado que no corresponde aplicar el alcance regional al Sistema de Auditoría Interna, por tener SENCE centralizada su Unidad de Auditoría

## Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 13 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2010				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>33</sup>	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>34</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>35</sup>
1. Gabinete	13	5	100%	8%
2. Unidad de Auditoría Interna	8	5	100%	8%
3. Departamento Jurídico	11	3	100%	8%
4. Unidad de Fiscalización	8	6	100%	8%
5. Sudepartamento de Informática	14	7	100%	8%
6. Departamento de Capacitación en Empresas	22	4	97.6%	8%
7. Departamento de Programas Sociales	15	4	100%	8%
8. Departamento de Empleo	15	5	90%	8%
9. Departamento de Administración	14	5	100%	8%
10. U.de Atención Ciudadana	5	6	91%	8%
11. U.de Finanzas y Contabilidad	15	7	100%	8%
12. Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las Personas	14	5	100%	8%
13. Planificación y Control de Gestión	9	5	99%	8%
14. Dirección Regional de Tarapacá	11	9	100%	8%
15. Dirección Regional de Antofagasta	21	9	100%	8%
16. Dirección Regional de Atacama	17	9	98%	8%
17. Dirección Regional de Coquimbo	17	9	100%	8%
18. Dirección Regional de Valparaíso	28	9	100%	8%
19. Dirección Regional del L. B. O'Higgins	17	9	98%	8%

33 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2010.

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

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

20. Dirección Regional del Maule	16	9	99%	8%
21. Dirección Regional del Bío Bío	28	9	98%	8%
22. Dirección Regional de La Araucanía	21	9	98.8%	8%
23. Dirección Regional de Los Lagos	16	9	98%	8%
24. Dirección Regional de Aysén	11	9	100%	8%
25. Dirección Regional de Magallanes	10	9	100%	8%
26. Dirección Regional Metropolitana	52	10	100%	8%
27. Dirección Regional de Los Ríos	10	9	100%	8%
28. Dirección Regional de Arica y Parinacota	7	9	99%	8%
29. Compras y Organismos	7	4	100%	8%

## **Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional**

**SENCE no tiene proyectos de Ley en tramitación**

## Anexo 10: Propuestas Fondo de Modernización de la Gestión Pública

### 1. FONDO MODERNIZACIÓN 2010

Propuestas adjudicadas FMGP 2010

Nombre Propuesta Adjudicada	Monto Financiamiento Adjudicado para la elaboración de la propuesta durante año 2010
No aplica	No aplica

Propuestas FMGP 2010 a implementarse año 2011 con recursos asignados en Ley de Presupuestos 2011

Nombre Propuesta a implementarse	Monto Financiamiento asignado en Ley de Presupuestos 2011
No aplica	No aplica

### 2. FONDO MODERNIZACIÓN 2009

Propuestas adjudicadas FMGP 2009

Nombre Propuesta Adjudicada	Monto Financiamiento Adjudicado para la elaboración de la propuesta durante año 2009
Sistema de control de asistencia de alumnos de la capacitación a través de biometría de huella dactilar	M\$65.700.- (asignado)

Propuestas FMGP 2009, implementadas en 2010 con recursos asignados en Ley de Presupuestos 2010

Nombre Propuesta implementada	Monto Financiamiento asignado en Ley de Presupuestos 2010
No aplica	No aplica

No aplica

Productos o componentes a implementar año 2010	Fecha Planificada de Cumplimiento de Producto o componente	Fecha real de Cumplimiento de Producto o componente	Medio de Verificación
Producto 1			
Producto 2			

Propuestas FMGP 2009, a implementar en 2011 con recursos asignados en Ley de Presupuestos 2011

Nombre Propuesta FMGP 2009 a implementarse en 2011	Monto Financiamiento asignado en Ley de Presupuestos 2011
No aplica	