

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2011

MINISTERIO DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

SERVICIO NACIONAL DE
CAPACITACIÓN Y EMPLEO

Huérfanos 1273, piso 11, fono:870-6100
www.sence.cl

Índice

1. Resumen Ejecutivo	3
2. Resultados de la Gestión año 2011	6
2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2011 y la Provisión de Bienes y Servicios.....	6
3. Desafíos para el año 2012	12
4. Anexos	14
Anexo 1: Identificación de la Institución	15
Anexo 3: Recursos Financieros	26
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2011 - (Cuadro N°9).....	35
Anexo 5: Compromisos de Gobierno	40
Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas	42
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2011.....	43
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	44
Dirección Nacional y Unidad de Planificación y Unidad de Control de Gestión	44
Anexo 9: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.....	46

1. Resumen Ejecutivo

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. Respecto de la dotación de Sence en el año 2011, se puede señalar que se contó con 560 funcionarios/as para el desempeño de laborales directivas, profesionales, técnicas y administrativas, distribuida en un 45.1% de participación de hombres y un 54.8% de mujeres, con contratos de calidad jurídica a "contratas" del 91.7%.

Otro dato relevante de consignar, es el peso en proporción que tuvo el presupuesto de Sence considerando el total del presupuesto asignado para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que alcanzó el 2.1%, porcentaje un poco mayor respecto de los años anteriores.

Con el objetivo de dar cumplimiento a la misión de este Servicio Nacional, cuyo texto es "*Contribuir a la generación de empleo, dinamizar el mercado laboral y desarrollar capital humano mediante la aplicación de políticas públicas de fomento e intermediación laboral y de capacitación orientada a la empleabilidad y la productividad*"; es que en el año 2011 hubo un arduo trabajo con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para revisar y mejorar la oferta programática de modo de asegurar la entrega de capacitación con calidad y asegurar el mejoramiento de la empleabilidad de las personas focalizadas en aquellas que provienen del sector más vulnerable de la economía.

En relación a lo anterior, se constituyeron comisiones de expertos tanto para la revisión del Sistema de Capacitación como para el Sistema de Intermediación Laboral. En este sentido se puede indicar que de acuerdo a los resultados obtenidos del trabajo de la "Comisión Larrañaga", revisora de la oferta programática de Capacitación, se hicieron las gestiones para eliminar el compromiso Gubernamental de lograr en el período 2010-2014, 5 millones de capacitados en el país. Esto tiene su asidero en que los recursos que se invierten en capacitación no son focalizados en la población más vulnerable y a su vez no se asegura el mejoramiento en la empleabilidad de las personas.

En paralelo al trabajo antes mencionado, en el año 2011 se ejecutaron programas de capacitación y empleo que tenían continuidad de años anteriores y a su vez nuevos programas, tales como los Bonos de Capacitación dirigidos para Trabajadores Activos y para Micro y Pequeños Empresarios; en cuanto a los programas de colocación de personas en un puesto de trabajo se ejecutaron los programas de Formación en un Puesto de Trabajo y Programa de Intermediación Laboral.

No obstante el anterior trabajo, se ejecutaron programas de capacitación y empleo, cuyos resultados fueron los siguientes:

AÑO 2011	Cupos finales Metas	Devengado	% Devengado	Cifras efectivas año 2011	% de Cumplimiento
Programas de Capacitación					
Becas	6.781	3.740.565	100%	6.285	93%
Bono de Capacitación Empresa y Negocio	24.600	5.854.250	100%	18.739	76%
Bono de Capacitación para Trabajadores Activos	55.360	16.160.000	100%	37.488	68%
Programa Capacitación en Oficios	14.835	9.917.197	90%	11.242	76%
Certificación de Competencias Laborales	14.463	2.148.636	95%	14.313	99%
Programa Mujeres Jefas de Hogar	5.487	2.026.934	92%	5.454	99%
Programa de Becas Transferencias al Sector Público	13.890	1.771.297	100%	12.547	90%
SUB TOTAL GASTOS	135.416	41.618.879	96,7%	106.068	85,9%
Programas de Empleo					
Programa de Formación en el Puesto de Trabajo	5.390	3.761.616	100%	6.278	116%
Bono de Intermediación Laboral	1.875	265.457	96%	317	17%
Programa de Intermediación Laboral	17.000	1.942.504	78%	36.283	213%
Subsidio al Empleo - LEY 20.338	no aplica	41.500.000	100%	no aplica	no aplica
SUB TOTAL GASTOS	24.265	47.469.577	93,53%	42.878	115,60%
TOTAL	159.681	89.088.456	95,1%	148.946	100,7%

Tal y como se observa en el cuadro anterior, la ejecución presupuestaria del subtítulo 24, que integran los programas de capacitación y empleo, alcanzaron un 95,1% respecto del presupuesto asignado por Ley. En cuanto a las personas que se lograron capacitar en el año 2011 respecto de la meta propuesta, solo promedio entre todos los programas un 85,9%. Esto se explica principalmente por la demora en la tramitación de los decretos que regulan algunos de los programas, por nombrar algunos, el Bono de Intermediación Laboral.

Como desafío para el año 2012 se espera continuar con el perfeccionamiento en el diseño e implementación de los programas de capacitación y en el Sistema de Intermediación Laboral, de forma de mejorar la empleabilidad de las personas beneficiarias del Sistema de Capacitación. Para esto se desarrollarán los siguientes proyectos:

- a. Proyecto Ley Corta Sence.
- b. Programa con el Banco Interamericano del Desarrollo: su objetivo es mejorar la eficiencia y efectividad de las políticas laborales del Sence.
- c. Programa OTEC-Oficio: el objetivo es ampliar el registro especial de Otec.
- d. Fortalecimiento del proceso de fiscalización, que permitirá asegurar el buen uso de los recursos públicos.
- e. Avanzar en el diseño e implantación de un Modelo de Formación Técnica Continua.



**DIRECTOR
NACIONAL
JUAN BENNETT URRUTIA
DIRECTOR NACIONAL (PT)
SENCE**

2. Resultados de la Gestión año 2011

2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2011 y la Provisión de Bienes y Servicios

Respecto de la gestión de este Servicio Nacional en el año 2011, en materia presupuestaria se puede señalar que se incrementó el presupuesto asignado por Ley en el transcurso del año en un 5.3%, esta modificación es notoria en el ítem de Adquisición de Activos no Financieros, cuyo aumento fue del 61.6% respecto del presupuesto asignado en el Ley inicial. Esta variación importante se debió a los proyectos que se generaron con la política de modernización de sistemas programada por este Servicio.

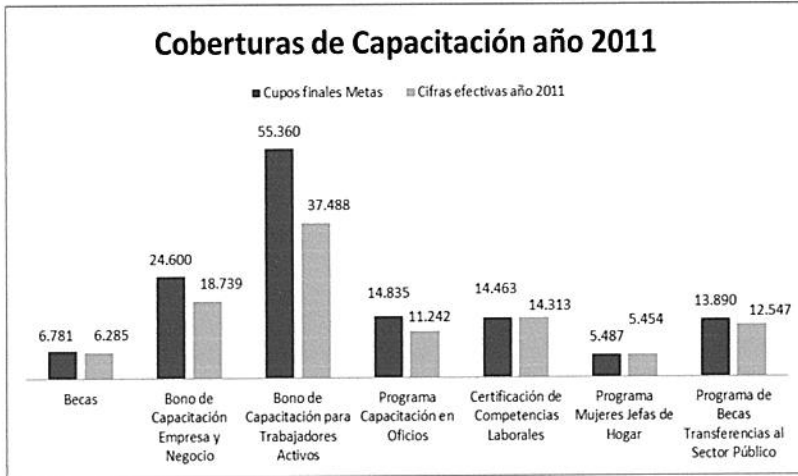
En cuanto a las prioridades o aspectos relevante incluidos en la Ley de Presupuestos del año 2011, se puede señalar que se estimó beneficiar a un total de 142.681 personas, con la oferta programática del Servicio, logrando superar la meta global, lo que se traduce en un 104.3%.

Es importante señalar que para los programas nuevos o rediseñados que se implementaron en el año, se debió realizar algunas modificaciones de los montos establecidos inicialmente por Ley de Presupuestos. Esto debido a una serie de razones que se pasan a explicar a continuación: a) atraso en la tramitación de los decretos que norman su ejecución, b) financiamiento de programas no contemplados en la planificación inicial, c) proyectos requeridos a nivel Ministerial. Dentro de los programas/proyectos más relevantes se pueden mencionar “becas de capacitación para Mujer Minera”, “becas de capacitación para Tomé”, entre otros.

En virtud de lo anterior, la variación negativa más importante se observa en la línea “Bono de Intermediación Laboral”, cuyo decremento fue del 91% aproximadamente. Esto se explica por el atraso en el inicio del Programa ya que no se contaba con el Decreto que regula dicha iniciativa y posteriormente en las licitaciones para la adjudicación de las Agencias Privadas de Intermediación Laboral, hubo procesos que se declararon desiertos por incumplimiento de requisitos y en otros casos no hubo oferentes.

Otro tema relevante incluido en las prioridades gubernamentales, es la ejecución del Subsidio al Empleo, impulsado para incentivar la política pública de disminuir el desempleo en el segmento juvenil del país. En el año 2011 se registraron 48.262 pagos en promedio mensuales a jóvenes trabajadores; asimismo el registro a los empleadores fue de 1.460 pagos en promedio mensual.

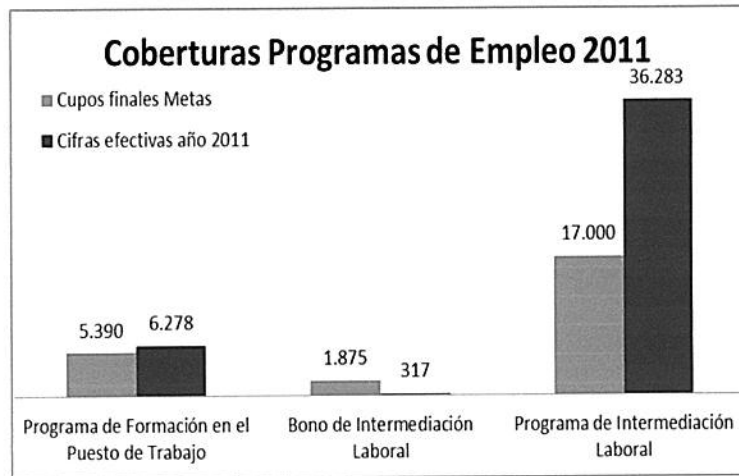
A continuación se presentan gráficos para mostrar la ejecución por cada línea presupuestaria:



Uno de los programas al que se le inyectaron recursos importantes, fue la línea Becas, cuya variación fue del 349.6% debido a la reasignación de recursos para ejecutar el Programa de Becas Mujer Minera; de la misma forma se aumentó el presupuesto del Programa Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar, incrementándose en un 174%, de esta forma se amplió la cobertura de estas personas de 2.000 a 5.454.

La línea programática de Formación en el Puesto de Trabajo, se ejecutó en sus 3 líneas, tales como: Jóvenes Aprendices, Mayores de 50 años y Mujeres. Las tres líneas superaron ampliamente la meta redefinida de acuerdo a la redistribución presupuestaria de este Programa.

En este caso la disminución en cuanto al presupuesto fue del 53.1% y en proporcionalidad su cobertura.



Asimismo se presenta en detalle cada Programa relevante ejecutado el año 2011, según sus objetivos:

Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios: El propósito de este programa es 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 las microempresas y pequeñas empresas, seleccionar 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. Es importante señalar que el beneficiario aporta hasta un 20% (copago) del valor total del curso elegido, el cuál será devuelto al término del curso condicional a la aprobación y cumplimiento de la asistencia exigida.

En el año 2011 a través de esta iniciativa se registraron 18.739 personas matriculadas en un curso de capacitación, lo que se traducen en un cumplimiento respecto de la meta del 76%. Es importante señalar que el número es muy superior respecto de aquellas personas que postularon en el programa y que quedaron pendientes de matrícula. El registro en este caso alcanza un total de 48.623 personas ganadoras del Bono.

Bono de Capacitación para Trabajadores Activos: En este caso el objetivo del programa es atender las necesidades de capacitación de los trabajadores, tendientes a mejorar su empleabilidad, condiciones laborales y movilidad laboral. Concretamente es un certificado que permitirá a una persona seleccionar 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. Es importante señalar que el beneficiario aporta hasta un 20% (copago) del valor total del curso elegido, el cuál será devuelto al término del curso condicional a la aprobación y cumplimiento de la asistencia exigida.

En cuanto a los resultados alcanzados a través de este Bono para Trabajadores el año 2011, fue de un 68%, cuya meta anual programada fue de 55.359 cupos. Al igual que en el Bono para Empresas y Negocios es importante señalar que los ganadores de esta iniciativa de capacitación, previo a su matrícula, alcanzó un total de 159.869 potenciales beneficiarios del año 2012.

Programa de Capacitación en Oficios:

El objetivo del programa es impulsar la inserción laboral de jóvenes entre 15 y 29 años, mujeres entre 25 y 49 años y adultos mayores de 50 años, mediante la formación en oficios.

La diferencia con los programas vigentes son los siguientes: 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.

El año 2011 el programa obtuvo la siguiente ejecución según las líneas en que se segmentó el programa:

Capacitación	Meta anual	Cobertura final al 31.12.2011	% Cobertura
Formación en Oficios (Especial de Jóvenes)	6.352	5.544	87%
Formación en Oficios (Jóvenes)	3.570	2.070	58%
Formación en Oficios (Mayores de 50)	1.935	1230	64%
Formación en Oficios (Prodemu)	2.978	2398	81%
TOTAL	14.835	11.242	76%

Programa de Formación en el Puesto de Trabajo:

El objetivo de este programa es 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 realicen entregando capacitación en el puesto de trabajo, mediante un subsidio a la capacitación.

El año 2011 este programa se ejecutó en distintas líneas según los siguientes rangos etarios:

- Jóvenes desocupados de 15 a 24 años
- Mujeres desocupadas entre 25 y 60 años
- Hombres desocupados entre 50 y 65 años

En términos globales el programa logró un 115% de cumplimiento en relación a la meta programada; es decir se logró introducir en el mercado del trabajo y entregar capacitación para el aprendizaje en un oficio a un total de 6.278 jóvenes. Otro dato relevante de indicar es el promedio de duración de los contratos que según los registros fue de 8 meses, siendo el máximo de bonificación 6 meses para línea aprendices y 5 meses para las otras dos líneas.

Bono de Intermediación Laboral:

El Bono de Intermediación Laboral, debido al atraso en la tramitación del Decreto que regula la ejecución de dicha iniciativa en el año 2011, no logró buenos resultados. En este sentido el presupuesto inicial fue disminuido en un poco más del 90%, traduciéndose en un lograr una cobertura de 317 colocados en un puesto de trabajo.

Se debe señalar que este instrumento inició su ejecución regular el año 2011 y fue creado para facilitar la incorporación y/o reincorporación de personas desempleadas -pertenecientes a los quintiles I, II y III- a un puesto de trabajo, mediante la intervención de un Agente Privado encargado de insertar en un trabajo formal al beneficiario, realizando el cruce entre oferta y demanda de empleo. SENCE pagará a las APIL seleccionadas por cada desempleado que logre colocar en un trabajo formal.

Programa de Intermediación Laboral:

Este Programa de Fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) forma parte de una iniciativa que busca desarrollar el sistema público de intermediación, a través del traspaso de recursos y metodologías de trabajo a dichas Oficinas, para lograr la inserción laboral de los(as) beneficiarios(as) en un empleo formal dependiente. Para esto se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Desarrollar actividades que aumenten las posibilidades de inserción de los(as) beneficiarios(as).
- Fortalecer el trabajo en red de las OMIL con los empleadores.
- Facilitar el desarrollo de actividades que permitan el encuentro entre oferta y demanda de trabajo, estableciendo condiciones de operación (recursos humanos, físicos y tecnológicos) adecuados para un sistema de intermediación laboral

En el año 2011, se intermedió y colocó en un puesto de trabajo a un total de 36.283 personas, con la participación de 302 Oficinas Municipales de Información Laboral.

Otra información relevante es presentar las metas de gestión internas para ejecutar el Programa de Intermediación, como por ejemplo: Se realizaron 27.949 capacitaciones a funcionarios/as de las OMIL para gestionar oferta y demanda laboral a través de la Bolsa Nacional de Empleo; a su vez se realizaron 9.400 visitas a empresas y 1.449 encuentros empresariales. Estos últimos para difundir el programa y promover la colocación de personas.

Subsidio al Empleo:

El Subsidio al Empleo para Jóvenes, está creado dentro de la política pública de incentivar la contratación de jóvenes entre 18 y 25 años de edad. El subsidio es entregado directamente a los jóvenes y sus empleadores, quienes deben postular en forma separada. Dicho beneficio será focalizado en aquellos jóvenes que tengan un Puntaje igual o menor a 11.734 puntos en la Ficha de Protección Social; es decir provenientes del quintil I y II preferentemente.

En el año 2011 se registraron 48.262 pagos en promedio mensuales a jóvenes trabajadores; asimismo el registro a los empleadores fue de 1.460 pagos en promedio mensual.

Tramo de renta anual	% de Personas	2011
A	50%	<= a \$ 1.968.000
B	14%	> a \$1.968.000 e <= a \$2.460.000
C	37%	> a \$ 2.460.000 e < a \$ 4.428.000

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.

En el año 2011 se logró capacitar a un total de 981.960 trabajadoras/es de un total programada para el año de 1.100.000 potenciales beneficiarios. En este mismo sentido es importante señalar que el compromiso asociado a los indicadores de la Ley de Presupuestos, también fue incumplido.

Producto de los resultados obtenidos por la Comisión Larrañaga (ver programa de seguimiento, análisis de causas) el instrumento Franquicia Tributaria de capacitación sufrió un desincentivo en su uso por parte de las empresas. Este estudio fue instruido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo. Dicha comisión en su informe final recomienda se discontinúe este instrumento, ya que no impacta a los trabajadores de menor calificación, y que por tanto se deben reasignar los recursos hacia otras modalidades. Entre otros, se sugiere que el foco del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo debe estar en asegurar calidad en las capacitaciones para de esta forma mejorar la empleabilidad de los beneficiarios y no en la

cantidad de personas. Por esta razón la Ministra del Trabajo oficio al Ministro Secretario General de la Presidencia, solicitando el ajuste del compromiso Gubernamental de lograr 5 millones de capacitados, obteniendo una respuesta positiva.

Fiscalización

La labor de fiscalización que realiza SENCE tiene por finalidad velar por la correcta utilización de los fondos ejecutados. Durante 2011 se realizaron 13.253 fiscalizaciones (344 documentales y 12.909 en terreno), número que supera la meta programada de 12.252; es decir un 102.6% de cumplimiento.

El SENCE está encargado de fiscalizar a los actores del Sistema de Capacitación, en particular resguardar su correcta ejecución, para lo cual realiza fiscalización a los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) respecto de la oportunidad en que se ejecutan los cursos, que los instructores o Profesores que lo imparten sean aquellos autorizados y que no registre alguna multa aplicada por el Servicio Nacional Impaga, entre otros aspectos.

Por otro lado, en el año 2011 se implementó el Sistema de Control Interno de Multas, plataforma que permite conocer en línea el historial de los distintos actores del sistema, información que resulta muy relevante para los procesos de compra de curso y, para la aplicación de nuevas sanciones, en donde son consideradas las conductas anteriores de los infractores.

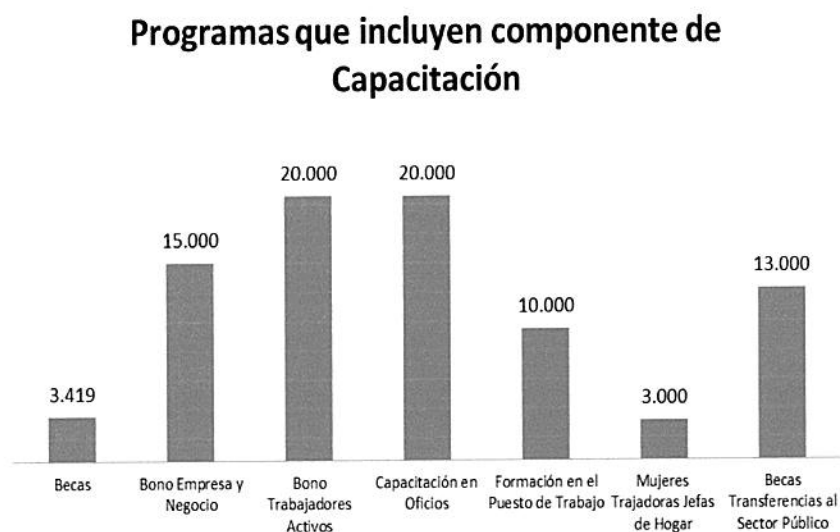
También a partir del año 2011, las multas con beneficio fiscal y que son recaudadas por la Tesorería General de la República (TGR), están siendo cargadas directamente a la página de dicha institución, lo anterior, gracias a un convenio firmado entre Sence y TGR. Este procedimiento tiene como ventaja, entre otras, el conocer en línea el pago de una multa realizado en TGR o en las instituciones financieras autorizadas por dicho ente como recaudadores, además, permite que la TGR proceda de manera automática a las cobranzas correspondientes cuando el pago no se ha materializado, sin la necesidad que Sence reporte los sancionados que estén en calidad de morosos.

Por otra parte, se llevó a cabo una consultoría para el levantamiento y rediseño de los procesos de fiscalización, esto con el objetivo de disminuir los puntos críticos que dificultan el óptimo del proceso y, de esta forma, diseñar una propuesta concreta para una posterior fase de implementación tecnológica.

3. Desafíos para el año 2012

Para el año 2012 Sence tiene como desafío lograr capacitar a un total de 84.000 personas aproximadamente con el presupuesto asignado por Ley. La línea que tiene un incremento importante respecto del año 2011 corresponde al programa denominado “Capacitación en Oficios”, el que aumenta en un 42% en cuanto a la cobertura que se espera en el año. Esto tiene sus bases en el trabajo que se realizó especialmente con la comisión de trabajo revisora del Sistema de Capacitación, que entre otros resultados, evaluó que el programa de Capacitación en Oficios mostraba un mejoramiento importante en la empleabilidad de las personas que se beneficiaban con este programa. Es decir tienen alta probabilidad de integrarse en un puesto laboral formal.

A través de la siguiente gráfica se muestran las coberturas estimadas para el año 2012.



En cuanto a los temas cualitativos que tendrán continuidad para el año 2012 y que tienen directa relación con: el mejoramiento de la calidad de los cursos que se entregan a los potenciales beneficiario; mejoramiento de la focalización de los programas; es decir que los usuarios de los beneficios sean personas con ingresos bajos o estén en situación de vulnerabilidad social; y seguir trabajando sobre un Sistema de Intermediación Laboral efectivo. Para la implementación de estos tópicos se contará con el apoyo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Sistema de Capacitación:

- Proyecto Ley Corta Sence: Proyecto tiene como objetivo principal focalizar los recursos de capacitación en los trabajadores con menores ingresos; mejorar la eficiencia en el uso de los recursos para capacitación. Se incluye la instancia de un panel consultivo quienes asesorarán a la Ministra en materia de diseño, implementación, desarrollo y evaluación de las políticas de empleo y en las materias relacionadas con el sistema de capacitación.

- Programa con el Banco Interamericano del Desarrollo: Dicha iniciativa tiene como fin mejorar la eficiencia y efectividad de las políticas laborales de este Servicio. Específicamente se pretende mejorar la cobertura y efectividad de las acciones de capacitación e intermediación laboral de la institución.
- Programa OTEC-Oficio: El fin de este proyecto es asegurar la calidad de las instituciones que imparten esta capacitación, para ello se está trabajando en la ampliación del registro especial de Otec, con altos estándares de exigencia.
- Modernización Institucional: En este ámbito se realizará un proceso de modernización cuyo objetivo es mejorar y agilizar el acceso de los beneficiarios a los servicios entregados por la institución, a través del fortalecimiento del proceso de fiscalización que permita asegurar el buen uso de los recursos públicos, y el mejoramiento de los procesos de atención y gestión, fortaleciendo las vías de acceso tecnológicas que agilicen la entrega de servicios.
- Modelo de Formación Técnica Continua: Las características centrales de esta iniciativa son (i) adecuación permanente a la demanda laboral, conectando la oferta de formación técnica con las necesidades que el mercado debe satisfacer, (ii) existencia de garantías de suficiencia de diseño y de ejecución en distintas etapas del proceso de formación del individuo, (iii) articulable y flexible en cuanto a sus competencias, perfiles y mallas curriculares, (iv) conducente a un título de amplio reconocimiento, independiente del camino utilizado para la formación.

Empleo:

- Bolsa Nacional de Empleo: Esta plataforma que une oferta y demanda de puestos de trabajos, se espera esté completamente operativa, ofreciendo permanentemente alrededor de 100 mil ofertas laborales.
- Fortalecimiento OMIL: Se firmará convenio con todas las OMIL, con el fin de fomentar la inserción laboral de personas desocupadas, cesantes o de baja calificación laboral en puestos de trabajo de calidad e impacto en la productividad de las empresas, mediante el fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), transformándolas en orientadoras para la búsqueda de trabajo.
- El Sistema de Información Laboral: El nuevo Sistema de Información Laboral pretende mejorar el acceso a los datos laborales y potenciar el proceso de intermediación laboral mediante el apoyo estadístico en el proceso de búsqueda de quienes demandan trabajo y en el proceso de quienes lo ofertan.

4. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2011
- 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 2011
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 9: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

Ley N° 19.518 del 14 de octubre de 1997. Ley N° 19.765 del 2 de noviembre del 2001, modifica Ley N° 19.518. Ley N° 19.967 del 4 de septiembre de 2004, modifica Ley N° 19.518. Ley N° 20.267 del 6 de junio de 2008, crea el sistema nacional de certificación de competencias laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo.

- Misión Institucional

Contribuir a la generación de empleo, dinamizar el mercado laboral y desarrollar capital humano mediante la aplicación de políticas públicas de fomento e intermediación laboral y de capacitación orientada a la empleabilidad y la productividad.

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2011

Número	Descripción
1	Fomentar la inserción laboral de personas desocupadas o de baja calificación laboral en puestos de trabajo de calidad mediante el fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), la implementación de la Bolsa Nacional de Empleo y la implementación de un bono de intermediación laboral.
2	Impulsar la inserción laboral de jóvenes, mujeres y adultos (mayores de 50 años) desempleados, mediante la capacitación en oficios.
3	Apoyar la productividad de la micro y pequeña empresa, mediante la implementación de un bono de capacitación dirigido a sus dueños.
4	Promover la capacitación de los trabajadores con menor calificación mediante los beneficios de la franquicia tributaria y la certificación de competencias laborales.
5	Mejorar la empleabilidad y entregar más poder de decisión a los trabajadores respecto de su capacitación, mediante la entrega de un bono de capacitación.
6	Fomentar la inserción laboral de personas desocupadas o de baja calificación, mediante bonificaciones y subsidios a la contratación.

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Priorizar los recursos de los programas de empleo y capacitación en grupos vulnerables: jóvenes, mujeres jefas de hogar y adultos mayores de 50 años.
2	Fomentar la movilidad e inserción de las personas en el mercado laboral, mediante la implementación de un sistema público privado de intermediación laboral, bonificaciones y subsidios a la contratación.
3	Impulsar la capacitación de la fuerza laboral ocupada, ampliando y focalizando la franquicia tributaria, implementando un bono de capacitación para trabajadores activos y fortaleciendo el sistema de certificación de competencias laborales en los distintos sectores económicos productivos.
4	Ampliar la cobertura de capacitación a la Mype a través de la Franquicia Tributaria y el Bono de Capacitación para dueños de Mype
5	Mejorar la calidad y pertinencia de la oferta de la capacitación, orientándola a la demanda de los sectores económicos productivos y evaluando la oferta y desempeño de los proveedores de servicios de capacitación.
6	Resguardar la adecuada utilización de los recursos públicos que son transferidos a los distintos Programas, mediante la realización sistemática de auditorías y fiscalizaciones a los procesos de provisión de bienes y/o servicios, desarrollados en forma directa o mediante intermediarios.
7	Aumentar la eficiencia operacional para mejorar la calidad de atención hacia los beneficiarios de los Programas mediante la implementación de nuevos sistemas informáticos, el rediseño de procesos internos y capacitación de funcionarios

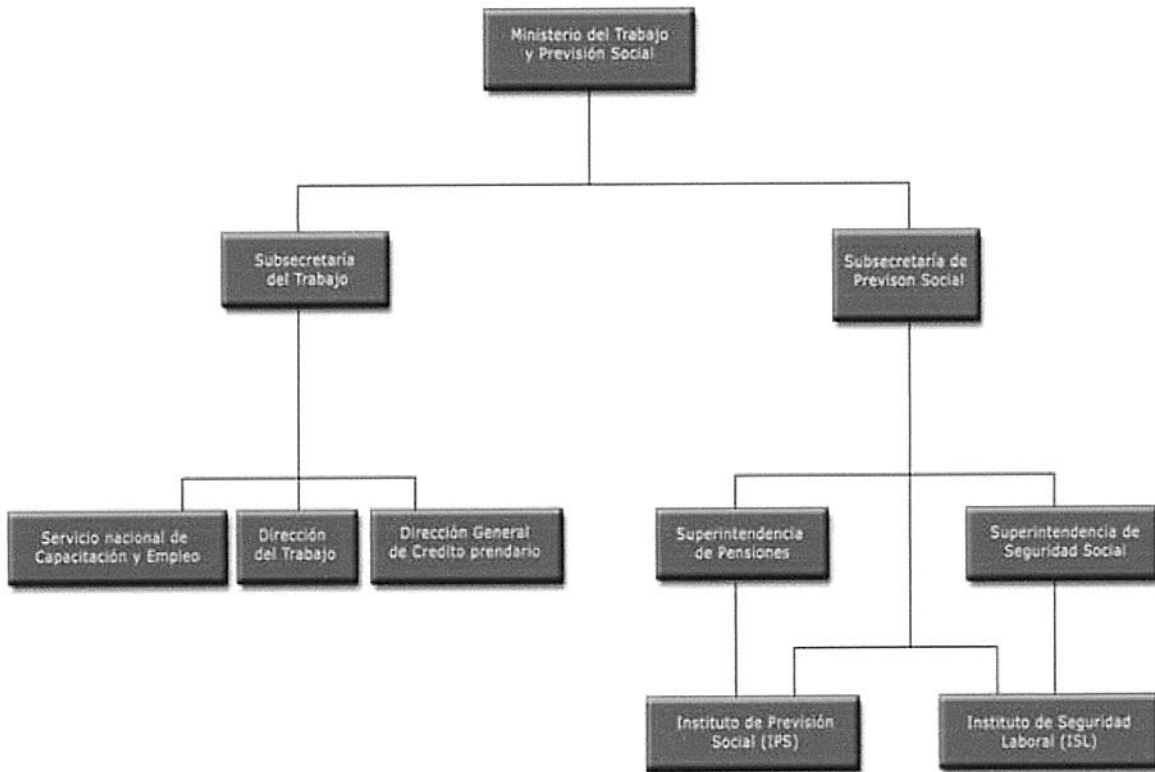
- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
	<i>Capacitación.</i>	
1	<ul style="list-style-type: none"> · Franquicia Tributaria para la Capacitación · Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios · -Bono de Capacitación para Trabajadores Activos · -Certificación de Competencias Laborales · -Programa de Capacitación en Oficios · -Programa Mujeres Jefas de Hogar · -Programa de Becas a otras Instituciones del Sector Público · Becas Fondo de Cesantía Solidario 	1,3,4,5,6,7
2	<i>Programa de Fiscalización.</i>	4,5,6,7
	<i>Empleo.</i>	
3	<ul style="list-style-type: none"> · Programa de Intermediación Laboral OMIL · -Programa de Formación en el Puesto de Trabajo · -Bono de Intermediación Laboral · -Subsidio al Empleo 	1,2,5,6,7

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Empresas que tributan en primera categoría
2	Trabajadores/as dependientes
3	Trabajadores/as independientes (por cuenta propia)
4	Desocupados/as o de baja calificación laboral

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



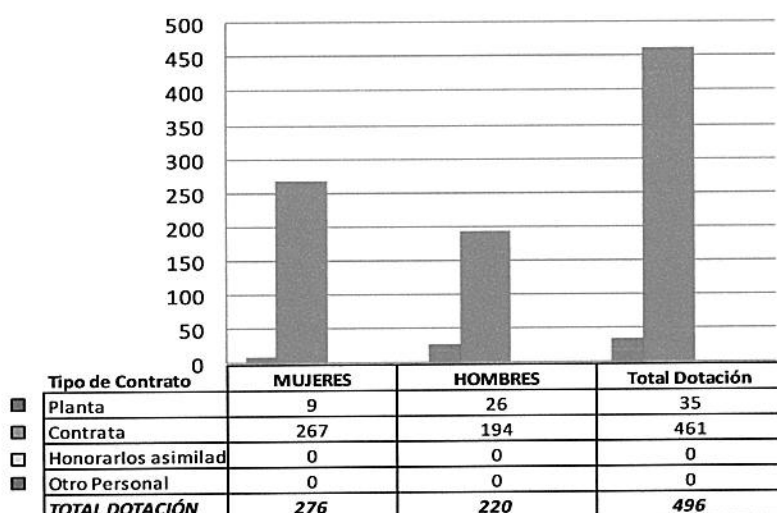
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
DIRECTOR NACIONAL (S) 2011	FRANCISCO AGÜERO LARRONDO
JEFE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	FELIPE BRAVO COLOMA
JEFE DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN EN EMPRESAS	FRANCISCO AGÜERO LARRONDO
JEFE DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN A PERSONAS	EDUARDO CUEVAS ROSSELOT
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)	PATRICIO PARRAGUEZ JACOB
JEFA DEPARTAMENTO DE SERVICIOS INTERNOS (S)	M. SOLEDAD MORENO ECHEVERRÍA
JEFE UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA	GUILLERMO PONCE SANDOVAL

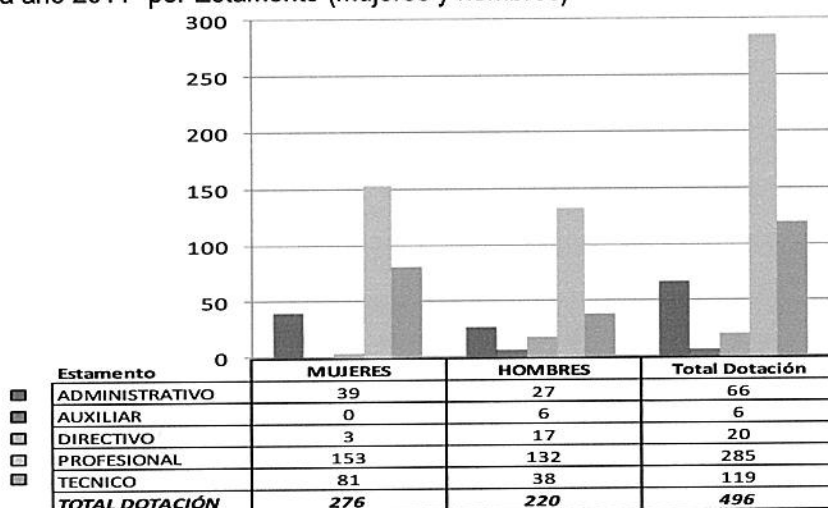
Anexo 2: Recursos Humanos

a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2011¹ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

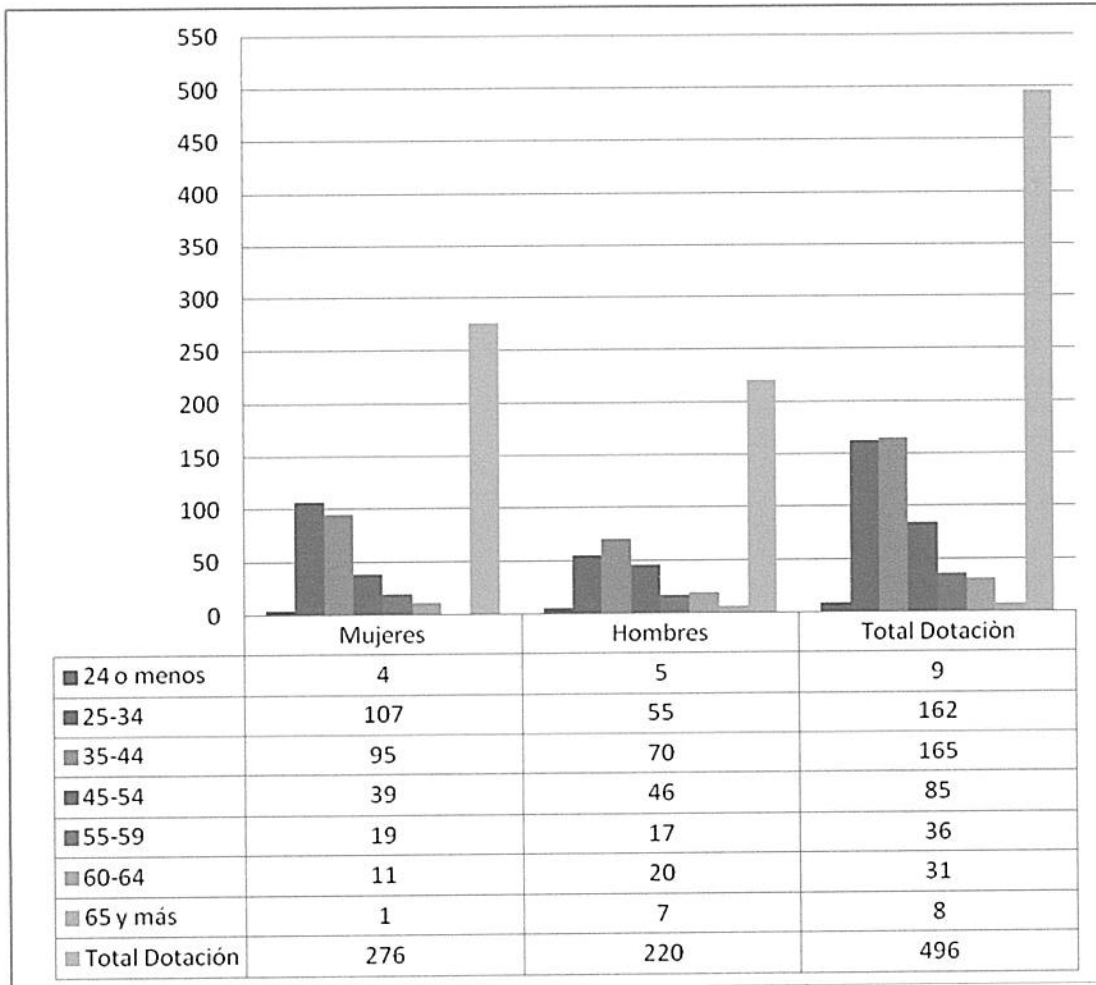


- Dotación Efectiva año 2011¹ por Estamento (mujeres y hombres)

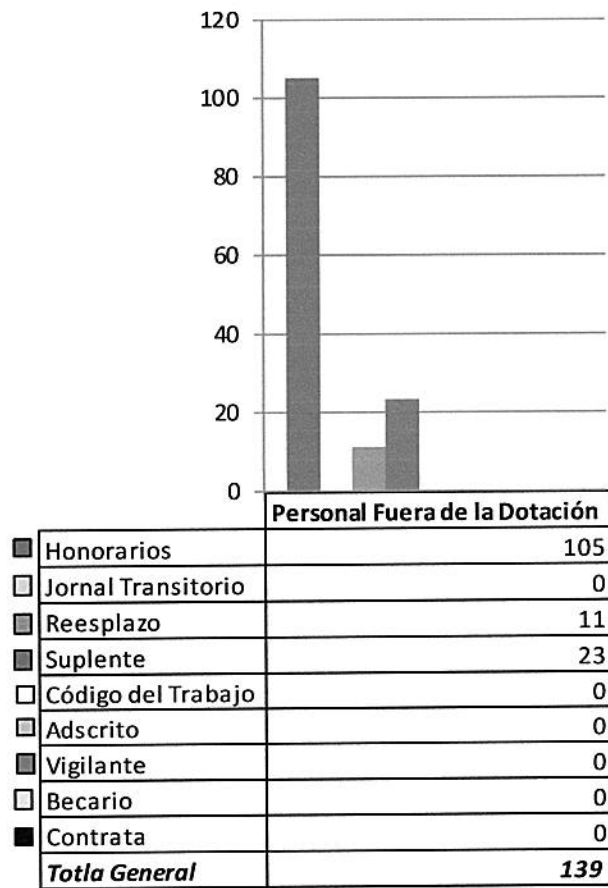


¹ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2011. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2011¹ por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



b) Personal fuera de dotación año 2011², por tipo de contrato



² Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2011.

c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2010	2011		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ⁵ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ⁶	$(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	Sin información	40,8%		1
1.2 Efectividad de la selección	$(N^{\circ} \text{ ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección}) * 100$	Sin información	93,5%		1
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	15,06	16,5%	109,8%	
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	1,0	0	
• Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,0	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	0,6	300	

3 La información corresponde al período Enero 2010 - Diciembre 2010 y Enero 2011 - Diciembre 2011, según corresponda.

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

5 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 11 de la ley de presupuestos 2011.

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

7 Se entiende como renovación de contrato a la recontractación de la persona en igual o distinto grado, estamento, función y/o calidad jurídica.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2010	2011		
○ otros retiros voluntarios	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	1,8	7,3%	403.3	
• Otros	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	13.5	10,9%	80.6	
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t$	0,7	1,1%	155.7	
3. Grado de Movilidad en el servicio					
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	0	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontratados en grado superior, año } t) / (\text{Total contratos efectivos año } t) * 100$	0,0	0,0	0	
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	98.8	36,3%	36.7	2.
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año } t / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año } t)$	24.6	45,2%	183	
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ⁸	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año } t / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año } t) * 100$	17,6%	0%		3
4.4 Porcentaje de becas ⁹ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año } t / \text{Dotación efectiva año } t * 100$	0%	9,1%		4

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

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

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

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores.	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2010	2011		
5. Días No Trabajados					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
• Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	0,97%	0,77%	125.9	
• Licencias médicas de otro tipo ¹⁰	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	0,73%	0,64%	114	
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.					
	$(\text{N}^\circ \text{ de días de permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	0,11%	0,01%	9	
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t/12)/ \text{Dotación efectiva año } t$	2,1	12,3	585	5
. Evaluación del Desempeño¹¹					
7.1 Distribución del personal de	Porcentaje de funcionarios en Lista 1	97.7%	97.8%	100.1	

10 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

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

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2010	2011		
	Porcentaje de funcionarios en Lista 2	2.0%	2.03%	101.5	
	Porcentaje de funcionarios en Lista 3	0.2%	0.0%	0	
	Porcentaje de funcionarios en Lista 4	0.0%	0.0%	0	
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ¹² implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.				
. Política de Gestión de Personas					
Política de Gestión de Personas ¹³ formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.		si		5

Notas:

1. Sin información para el año 2010, dado que a partir de mayo del año 2011 se inicia el proceso de reclutamiento y selección de forma más estructurada.
2. Para la medición de este indicador se considero solo los/as funcionarios/as capacitados a través del presupuesto asignado por Presupuesto para Capacitación; es decir de una dotación total de 496 se logró capacitar a un total de 180 funcionarios.
3. Según el manual de procedimientos de capacitación interna, se determinó que el proceso de evaluación de transferencias sería realizado dos veces en el año, posterior a los 6 meses de realizada la capacitación; por tanto a la fecha no existe información
4. Se consideró para esta medición, aquellas becas otorgadas por Fondos Concursables, que el año 2011 fueron 45 los funcionarios beneficiados.
5. A partir del año 2011 se está trabajando en una nueva política de Recursos Humanos.

12 Sistema de Retroalimentación: Se considera como un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un periodo específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual y entreguen elementos relevantes para el rendimiento colectivo.

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

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2010 – 2011			
Denominación	Monto Año 2010	Monto Año 2011	Notas
	M\$ ¹⁴	M\$	
INGRESOS	79.665.356	105.315.286	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES DEL GOBIERNO CENTRAL	0	45.000	
INGRESOS DE OPERACION	308.406	299.953	1
OTROS INGRESOS CORRIENTES	640.749	656.023	2
APORTE FISCAL	78.670.878	104.236.599	3
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	2.783	14.830	4
RECUPERACION DE PRESTAMOS	42.540	62.881	5
SALDO INICIAL DE CAJA			
GASTOS	108.555.181	124.754.912	
GASTO EN PERSONAL	9.089.644	9.036.993	6
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	3.957.968	4.932.809	7
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	226.113	109.720	8
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	66.162.227	89.149.621	9
ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	793.972	1.335.677	10
SERVICIO DE LA DEUDA	28.325.257	20.190.092	11
SALDO FINAL DE CAJA	0	0	
RESULTADOS	-28.889.825	-19.439.626	

Aclaración:

En el presupuesto de Ingreso no se considera la incorporación del Subtítulo 15 "Saldo Inicial de Caja", presupuesto que alcanzó los M\$ 24.371.917.-, el cual incluye Ley Inicial y posteriores modificaciones.

¹⁴ La cifras están expresadas en M\$ del año 2011. El factor de actualización de las cifras del año 2010 es 1,03340318.

Notas:

1. Corresponden a ingresos originados por las inscripciones de cursos asociados a Franquicia Tributaria.
2. Los recursos corresponden a recuperación de licencias médicas, ingresos por multas y otros originados de procesos de fiscalización.
3. Durante el ejercicio presupuestario 2011, el Servicio Nacional percibió la totalidad del aporte comprometido en la Ley de Presupuesto.
4. Corresponde a ingresos por venta de activos no financieros, dados de baja.
5. Corresponden a obligaciones devengadas durante el ejercicio presupuestario 2010, percibidas durante el año 2011.
6. El presupuesto asignado al subtítulo 22, se encuentra devengado en un 100%.
7. El subtítulo 23, durante el año 2011 presenta un menor gastos, en relación al ejercicio presupuestario anterior, dado que en dicho periodo existió una renovación de cargos de alta Dirección Pública. Así mismo por vencimiento del plazo de la Ley 20.212, incentivo al retiro de funcionarios.
8. Para el año 2011 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 y la incorporación de nuevas líneas presupuestarios "Bonos Trabajadores Activos" y "Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios"
9. Existió un aumento del presupuesto para el Subtítulo 29, en virtud a la renovación de equipos computacionales obsoletos, desarrollo de sistemas para soportar información de las líneas presupuestarias y renovación de vehículos con vida útil cumplida.
10. Existió una disminución de obligaciones contraídas, cuya materialización de pago efectivo se realizó durante el año 2011.

b) Comportamiento Presupuestario año 2011

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2011								
Subt.	Ítem	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁵ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁶ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁷ (M\$)	Notas ¹⁸
Subt.	Ítem	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁹ (M\$)	Presupuesto Final ²⁰ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ²¹ (M\$)	Notas ²²
			INGRESOS	123.028.474	129.586.137	105.315.286		
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0	68.192	45.000	23.192	1
	01		Del Sector Privado	0	23.192	0	23.192	
		003	Administradora del Fondo para Bonificación por Retiro	0	23.192	0	23.192	
	02		Del Gobierno Central	0	45.000	45.000	0	
		007	Subsecretaría de Pesca – Programa 02	0	45.000	45.000	0	
07			INGRESOS DE OPERACION	170.939	290.939	299.953	-9.014	2
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	0	610.000	656.023	-46.023	3
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	0	320.000	240.905	79.095	
	02		Multa y Sanciones Pecuniarias	0	290.000	247.493	42.507	
	99		Otros	0	0	167.625	-167.625	
09			APORTE FISCAL	122.585.117	104.236.599	104.236.599	0	
	01		Libre	122.585.117	104.236.599	104.236.599	0	

15 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

16 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2011.

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

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

19 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

20 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2010.

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

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

Cuadro 3
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2011

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁵ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁶ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁷ (M\$)	Notas ¹⁸
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	8.490	8.490	14.830	-6.340	4
	03		Vehículos	8.490	8.490	14.830	-6.340	
12			RECUPERACION DE PRESTAMOS	0	0	62.881	-62.881	
	10		Ingresos por Percibir	0	0	62.881	-62.881	
15			Saldo Inicial de Caja	263.928	24.371.917	0	24.371.917	
			GASTOS	123.028.747	129.586.137	124.754.912	4.831.225	
21			GASTOS EN PERSONAL	7.361.297	9.048.839	9.036.993	11.846	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	3.959.289	4.941.344	4.932.809	8.535	5
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	0	110.674	109.720	954	
	03		Prestaciones Sociales del Empleador	0	110.674	109.720	954	
		001	Indemnización de Cargo Fiscal	0	62.161	61.208	953	
		003	Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882	0	48.513	48.512	1	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	110.831.364	91.173.640	89.149.621	2.024.019	6
	01		Al Sector Privado	109.052.878	89.395.154	87.374.547	2.020.607	
		003	Becas	831.565	3.740.565	3.740.565	0	
		004	Bono de Capacitación Para Micro y Pequeños Empresarios	11.621.250	5.854.250	5.854.249	1	
		010	Bono de Capacitación Trabajadores Activos	20.660.000	16.160.000	16.160.000	0	
		011	Programa de Capacitación en Oficinos	12.396.000	10.992.298	9.917.197	1.075.101	
		090	Programa de Formación en el Puesto de Trabajo	8.013.389	3.761.616	3.761.616	0	
		258	Bono de Intermediación Laboral	3.099.000	277.508	265.456	12.052	

Cuadro 3
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2011

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁵ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁶ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁷ (M\$)	Notas ¹⁸
		266	Programa de Intermediación Laboral	2.479.200	2.479.200	1.942.504	536.696	
		270	Certificación de Competencias Laborales	1.699.201	2.266.201	2.148.635	117.566	
		442	Seguros	158.878	154.878	57.391	97.487	
		453	Subsidio al Empleo, Ley 20.338	47.293.459	41.500.000	41.499.999	1	
		475	Programa Mujeres Jefas de Hogar	804.936	2.208.638	2.026.935	181.703	
	03		A Otras Entidades Públicas	1.771.297	1.771.297	1.771.297	0	
		257	Programa de Becas	1.771.297	1.771.297	1.771.297	0	
	07		A Organismos Internacionales	7.189	7.189	3.777	3.412	
29			ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	864.524	1.396.675	1.335.677	60.998	7
	03		Vehículos	74.376	165.376	165.039	337	
	04		Mobiliario y Otros	64.982	64.982	62.338	2.644	
	06		Equipos Informáticos	166.313	607.464	566.746	40.718	
	07		Programas Informáticos	558.853	558.853	541.554	17.299	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	2.000	22.904.965	20.190.092	2.714.873	
	07		Deuda Flotante	2.000	22.904.965	20.190.092	2.714.873	
35			SALDO FINAL DE CAJA	10.000	10.000	0	10.000	

Notas:

1. En el Subtítulo 05, no se devengaron los ingresos correspondientes a la asignación 003, del presupuesto año 2011.
2. Durante el año 2011, el Servicio Nacional recaudó 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 superiores de acuerdo a lo establecido en la Ley de Presupuesto año 2011 y sus respectivas modificaciones.
4. Para el ejercicio presupuestario año 2011, el subtítulo 10 presenta una mayor recaudación en base a lo establecido en la Ley de Presupuesto del mismo año.
5. Durante el ejercicio presupuestario se ejecutó el 99,82% del presupuesto asignado al subtítulo 22 "Bienes y Servicios de Consumo.
6. Durante el ejercicio presupuestario el subtítulo 24 (programas dirigidos a clientes/beneficiarios) tuvo una ejecución del 97,78%. Cabe señalar, que dentro de este subtítulo existieron programas cuya ejecución alcanzó el 100%.
7. El Subtítulo 29, presenta una ejecución acorde a lo planificado para el ejercicio 2011, presentando un gasto del 96,90% 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 ²³			Avance ²⁴ 2011/ 2009	Notas
			2009	2010	2011		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ²⁵)		79,56	114,88	117,60	147,81	1
	[IP Ley inicial / IP devengados]		5,26	30,39	18,48	351,33	2
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP percibidos / IP devengados]		100	100	100	100	
	[IP percibidos / Ley inicial]		1901,73	329,02	541,05	28,45	
	[DF/ Saldo final de caja]		89,12	90,73	93,98	105,45	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		104,63	94,00	93,70	89,55	

Notas:

1.- El aporte fiscal final para el año 2011, fue de M\$ 104.236.599.

2.- Se considera como los ingresos propios aquellos asociados a los Subtítulos 07, 08 y 10 de la Ley de Presupuestos año 2011.

23 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2011. Los factores de actualización de las cifras de los años 2009 y 2010 son 1,04798253 y 1,03340318 respectivamente.

24 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.

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

a) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5				
Análisis del Resultado Presupuestario 2011 ²⁶				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	FUENTES Y USOS	25.507.644	(19.439.623)	6.068.021
	Carteras Netas		(43.113.581)	(43.113.581)
115	Deudores Presupuestarios		72.258	72.258
215	Acreedores Presupuestarios		(43.185.839)	(43.185.839)
	Disponibilidad Neta	33.150.832	39.519.211	72.670.043
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	33.150.832	39.519.211	72.670.043
	Extrapresupuestario neto	(7.643.188)	(15.845.253)	(23.488.441)
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	761.828	(595.210)	166.618
116	Ajustes a Disponibilidades	494		494
119	Trasposos Interdependencias		22.582.877	22.582.877
214	Depósitos a Terceros	(7.203.707)	(13.330.876)	(20.534.583)
216	Ajustes a Disponibilidades	(1.201.803)	(1.919.164)	(3.120.967)
219	Trasposos Interdependencias		(22.582.880)	(22.582.880)

²⁶ Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2011				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios	11.621.250	5.854.250	5.854.249	Esta línea alcanzó una ejecución del 100%, lo que permite cumplir con las coberturas propuestas por el Servicio Nacional
Bono de Capacitación Trabajadores Activos	20.660.000	16.160.000	16.160.000	Programa iniciado durante el año 2011, su ejecución alcanzó el 100%, permitiendo de esta forma cumplir con las coberturas propuestas por este Servicio Nacional.
Subsidio al Empleo Joven (Ley 20.338)	47.293.459	41.500.000	41.499.999	Programa iniciado durante el año 2009, durante el año 2011 el Servicio Nacional administró en forma integra este programa alcanzando una ejecución del orden del 100%.
Programa de Formación en el Puesto de Trabajo	8.013.389	3.761.616	3.761.616	Esta línea alcanzó una ejecución del 100% en sus tres componentes; Línea Jóvenes, Mujeres Jefa de Hogar, Mayores de 50 años..
Programas de Becas	1.771.297	1.771.297	1.771.297	Esta línea alcanzó una ejecución del 100%, lo que permite cumplir con las coberturas propuestas.

f) Transferencias²⁷

Cuadro 7					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2011 ²⁸ (M\$)	Presupuesto Final2011 ²⁹ (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia ³⁰	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal	109.052.878	89.395.154	87.374.547	2.020.607	1
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal	1.771.297	1.771.297	1.771.297	0	2
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros ³¹					
TOTAL TRANSFERENCIAS	110.824.175	91.166.451	89.145.844	2.020.607	

Notas:

1. Es dable señalar, que la ejecución en el subtítulo 24 ítem 01 alcanzó un 97,73%.
2. La ejecución referida a este ítem alcanzó el 100% del presupuesto asignado, otorgando continuidad a la adecuada gestión que se ejerce sobre esta línea presupuestaria.

g) Inversiones³² (no aplica a SENCE)

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

28 Corresponde al aprobado en el Congreso.

29 Corresponde al vigente al 31.12.2011.

30 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

31 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

32 Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en los subtítulos 30 y 31 del presupuesto.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2011 - (Cuadro N°9)

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2011										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2011	Cumple SI/NO ³³	% Cumplimiento ³⁴	Notas
				2009	2010	2011				
Programa de Fiscalización	Porcentaje de Organismos Téc.de Cap. (OTEC) multados o sancionados por primera vez en un determinado programa y que cumplen en la nueva fiscalización al mismo programa, en relación al total de OTEC que fueron sancionados o multados en el mismo programa y Enfoque de Género: No	(N° OTEC multados o sancionados que en la nueva fiscalización no se encuentra infracción/N° total de OTEC que fueron sancionados o multados en el mismo programa durante el año y que son refiscalizado)*100	%	90.7% (97.0/107.0)*100	87.4% (97.0/111.0)*100	88.7% (204.0/230.0)*100	92.6% (125.0/135.0)*100	SI	104%	
Empleo	Porcentaje de personas colocadas en el mercado del trabajo (a través del Programa Formación en un Puesto de Trabajo, Programa de Intermediación Laboral y Bono de Intermediación Laboral), respecto del total de la población desocupada Enfoque de Género: SI	(N° de personas colocadas en el mercado del trabajo en el año t/N° total de personas desocupadas en el año t)*100 Hombres: Mujeres:	%	1.2% (8916.0/765390.0)*100 H: 1.2 (4840.0/410080.0)*100 M: 1.2 (4076.0/355310.0)*100	N.C.	7.3% (41535.0/570665.0)*100 H: 7.9 (22459.0/282695.0)*100 M: 6.6 (19076.0/287971.0)*100	8.3% (45800.0/554660.0)*100 H: 8.4 (24668.0/293086.0)*100 M: 8.1 (21132.0/261568.0)*100	NO	88%	4

33 Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2011 es igual o superior a un 95% de la meta.

34 Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2011 en relación a la meta 2011 .

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2011

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "	Cumple SI/NO ³³	% Cumplimiento ³⁴	Notas
				2009	2010	2011				
Capacitación	Porcentaje de personas que realizan un curso de capacitación a través de los productos estratégicos de SENCE, en relación al total de la meta Presidencial establecida para el año 2011	(Número de personas que realizan un curso de capacitación año t/Total meta Presidencial año t)*100	%	133.0% (1329557.0/1000000.0)*100	88.3% (971180.0/1100000.0)*100	90.4% (1084936.0/1200000.0)*100	93.0% (1115460.0/1200000.0)*100	SI	97%	
	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:		M: 133.2 (546658.0/410398.0)*100	M: 88.3 (397046.0/449900.0)*100	M: 90.8 (446260.0/491469.0)*100	M: 93.0 (456845.0/491469.0)*100			
Capacitación	Porcentaje de personas que aprueban un curso de capacitación, en relación al total de personas que se inscriben en un curso de capacitación en el mismo año	(Número de personas que aprueban un curso de capacitación en el año t/Total de personas que se inscriben en un curso de capacitación en el año t)*100	%	94.0% (26324.0/28008.0)*100	N.C.	92.6% (15267.0/16481.0)*100	85.0% (26629.0/31328.0)*100	SI	109%	2
	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:		M: 93.5 (11221.0/12003.0)*100		M: 88.6 (4263.0/4813.0)*100	M: 85.2 (15138.0/17773.0)*100			

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2011

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2011	Cumple SI/NO ³³	% Cumplimiento ³⁴	Notas
				2009	2010	2011				
				Capacitación	Porcentaje de beneficiarios que desertan del programa de capacitación (Bono de Cap. para Trabajadores Activos y Mype, Mujeres Jefas de Hogar y Formación en oficios), en relación al total personas inscritas en los programas de capacitación en el mismo año Enfoque de Género: SI	(Número de beneficiarios que desertan de los cursos de capacitación en el año t / Total de beneficiarios inscritos en los cursos de capacitación en el año t) * 100 Hombres: Mujeres:				
Empleo	Tasa promedio anual de beneficiarios con pago mensual de Subsidio al Empleo, respecto del total de la población objetivo Enfoque de Género: SI	(Promedio anual de beneficiarios con pago mensual / Número total de jóvenes potenciales beneficiarios) * 100 Hombres: Mujeres:	%	13.5% (52797.0/391440.0)*100 H: 15.7 (31678.0/201344.0)*100 M: 1.1 (2118.0/190096.0)*100	S.I.	20.1% (53981.0/268410.0)*100 H: 20.1 (32388.0/161046.0)*100 M: 20.1 (21592.0/107364.0)*100	19.9% (78000.0/391440.0)*100 H: 19.9 (40121.0/201344.0)*100 M: 19.9 (37879.0/190096.0)*100	SI	101%	

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2011

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta " 2011	Cumple SI/NO ³³	% Cumplimiento ³⁴	Notas
				2009	2010	2011				
				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				
Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:	M: 27.7 (528080.0/1904456.0)*100	M: 30.6 (611989.0/1998000.0)*100	M: 17.9 (393365.0/2194212.0)*100	M: 21.3 (451437.0/2122344.0)*100					

Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio:	70%
Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas:	30%
Porcentaje de cumplimiento global del servicio:	100%

Notas:

1.- El incumplimiento de la meta de este indicador se debe a: 1. Disminuciones presupuestarias (dos) a programas de empleo, tales como Bono de Intermediación Laboral y Formación en el Puesto de Trabajo. Ambas por Decreto. En la última, segunda modificación, es donde se establecieron las mayores rebajas (decreto N° 1541): a) Formación en el Puesto de Trabajo: la disminución respecto de los cupos alcanza el 56.2%, lo que se traduce en la colocación de acuerdo a los nuevos recursos asignados de 5.390 de un total inicial de 12.000. Dichos recursos serán destinados para llevar a cabo un programa de capacitación especial para la Minería, financiar becas regionales para la reconstrucción de Dichato, entre otros. b) Bono de Intermediación Laboral: la rebaja fue de un 89.3% respecto del presupuesto asignado inicialmente y a un 88.8% respecto de los cupos para colocación. El argumento para devolver los recursos se encuentra en la demora en la tramitación de los decretos de ejecución y revisión del sistema de intermediación laboral

2.- El resultado de este indicador superó la meta establecida, considerado como un resultado favorable para la gestión de los programas; esto debido a que la aprobación está en directa relación con el % de asistencia; es decir asistió a clases a más de las ¾ del total de horas de duración del curso de capacitación. Esto es positivo, debido a que, entre otros, se presume que los cursos son pertinentes y los beneficiarios ven una utilidad en ellos. Ahora bien considerando el/los supuesto/s establecidos, se puede indicar que en el mercado aumentaron los desocupados, en un 2.9% respecto de igual periodo anterior (T.móvil S/O/N 2010). Este resultado si bien es cierto no es favorable para la economía, de alguna forma permite que las personas terminen los cursos. Se debe señalar que los programas son un rediseño de programas antiguos SENCE, y para la formulación de la meta se consideraron resultados de esos programas, no obstante los resultados fueron mejores ya que se ajustaron los cursos a una parrilla más pertinente

3.- Dado que los programas de Bonos son nuevos las metas comprometidas se establecieron con una proyección de otros programas regulares de SENCE, tales como la Franquicia Tributaria, ya que su público objetivo son trabajadores en el caso de Bono Trabajador Activo y de programa para microempresas, en el caso de Bono Empresa y Negocio; no obstante la deserción alcanzó sólo un 9.7% en promedio para ambos Bonos de Capacitación. La formulación se generó con un 30% y un 20% respectivamente (FT y otros programas para microempresarios). Ahora bien, los resultados alcanzados fueron positivos por el diseño en los Bonos principalmente, debido a que la parrilla de cursos es generada de acuerdo a los requerimientos de los potenciales beneficiarios; tienen un copago lo que asegura de cierta forma la permanencia en los cursos; pero lo relevante es la pertinencia de los cursos. (ver análisis de causa).

1.- Producto de los resultados obtenidos por la Comisión Larrañaga (ver programa de seguimiento, análisis de causas) el instrumento Franquicia Tributaria de capacitación sufrió un desincentivo en su uso por parte de las empresas. Este estudio fue instruido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo. Dicha comisión en su informe final recomienda se discontinue este instrumento, ya que no impacta a los trabajadores de menor calificación, y que por tanto se deben reasignar los recursos hacia otras modalidades. Entre otros, se sugiere que el foco del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo debe estar en asegurar calidad en las capacitaciones para de esta forma mejorar la empleabilidad de los beneficiarios y no en la cantidad de personas. Por esta razón la Ministra del Trabajo ofició al Ministro Secretario General de la Presidencia, solicitando el ajuste del compromiso Gubernamental de lograr 5 millones de capacitados, obteniendo una respuesta positiva.

- Otros Indicadores de Desempeño medidos por la Institución el año 2011

Cuadro 10							
Otros indicadores de Desempeño año 2011							
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	2009	2010	2011	Notas

Nota: Se encuentran en proceso de revisión para su formulación.

Anexo 5: Compromisos de Gobierno

Cuadro 11 Cumplimiento de Gobierno año 2011			
Objetivo ³⁵	Producto ³⁶	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula ³⁷	Evaluación ³⁸
Implementar completamente la Bolsa Nacional de Empleo	Implementar completamente la Bolsa, lograr interoperabilidad con todos los sistemas	Empleo	A tiempo en su cumplimiento
Otorgar 15 mil Bonos de Intermediación Laboral	Otorgar 15 mil Bonos de Intermediación Laboral	Empleo	A tiempo en su cumplimiento
Conceder 12 mil 300 cupos del Programa Formación en el Puesto de Trabajo	Conceder 12 mil 300 cupos del Programa Formación en el Puesto de Trabajo	Empleo	A tiempo en su cumplimiento
Capacitar a 55 mil trabajadores a través del Bono Trabajador Activo	Capacitar a 55 mil trabajadores	Capacitación	A tiempo en su cumplimiento
Capacitar a 25 mil dueños o gestores de micro y pequeñas empresas a través del Bono Empresa y Negocio	Capacitar a 25 mil dueños o gestores de micro y pequeñas empresas	Capacitación	A tiempo en su cumplimiento
Capacitar en oficios a 15 mil personas a través de los OTEC	Capacitar en oficios a 15 mil personas a través de los OTEC	Capacitación	A tiempo en su cumplimiento
Integrar la capacitación entregada por SENCE al sistema de educación técnico profesional	Implementar la integración	Capacitación	A tiempo en su cumplimiento
Crear un millón de buenos empleos, con salarios justos, en el período 2010-2014, es decir 200.000 al año	Crear un millón de buenos empleos, con salarios justos, en el período 2010-2014, es decir 200.000 al año	Capacitación	A tiempo en su cumplimiento

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

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

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

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

Cuadro 11
Cumplimiento de Gobierno año 2011

Objetivo ³⁵	Producto ³⁶	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula ³⁷	Evaluación ³⁸
Poner en marcha una Bolsa Nacional de Empleo	Implementar la Bolsa Nacional de Empleo	Empleo	Cumplido
Apoyo a instituciones de la sociedad civil exitosas en capacitar jóvenes vulnerables	Apoyar a instituciones de la sociedad civil exitosas en capacitar jóvenes vulnerables	Capacitación	Cumplido
Entregar Subsidio al Empleo Joven	Entregar subsidio	Empleo	Cumplido
Capacitación para mujeres que están fuera del mercado laboral	Capacitar a mujeres que están fuera del mercado laboral	Capacitación	Cumplido
Firmar convenios con todas las OMIL, para su fortalecimiento	Firmar convenios con todas las OMIL	Empleo	Cumplido

Anexo 6: Informe Preliminar³⁹ de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas⁴⁰

(01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2011)

No existen compromisos en este punto.

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

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

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2011

Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión

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	% del ponderador obtenido	Cumple
			Etapas de Desarrollo o Estados de Avance							
			I	II	III	IV				
Marco Básico	Calidad de Atención a Usuarios	Gobierno Electrónico - Tecnologías de Información				O	Mediana	10.00%	✓	
		Sistema Integral de Información y Atención Ciudadana				O	Alta	15.00%	✓	
		Sistema Seguridad de la Información			O		Mediana	10.00%	✗	
	Planificación / Control de Gestión	Descentralización	O				Mediana	10.00%	✓	
		Equidad de Género	O				Menor	5.00%	✓	
		Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O				Alta	50.00%	100	✓
Porcentaje Total de Cumplimiento :								90.00%		

III. SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación
-------	----------------------	----------	------	-------	---------------

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 12 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2011				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ⁴¹	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ⁴²	Incremento por Desempeño Colectivo ⁴³
Dirección Nacional y Unidad de Planificación y Unidad de Control de Gestión	13	5	95.2%	8%
Unidad de Fiscalización	13	3	100%	8%
Unidad de Organismos Capacitadores y Compras de Cursos	18	5	91.6%	8%
Unidad de Auditoría	8	3	100%	8%
Unidad de Estudios	7	9	100%	8%
Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas	25	5	97%	8%
Departamento Capacitación a Personas	16	4	100%	8%
Unidad de contabilidad, Unidad de Presupuestos, Unidad de Tesorería y Unidad de Desarrollo Organizacional	13	9	100%	8%
Unidad de Administración	16	4	99.1%	8%
Unidad de Personal y Remuneraciones	10	4	100%	8%
Unidad de Informática	14	4	93.5%	8%
Unidad de Marketing y Comunicaciones	8	6	98.8%	8%
Departamento Jurídico	13	4	100%	8%
Dirección Regional de Tarapacá	16	7	93.8%	8%
Dirección Regional de Antofagasta	18	8	91.4%	8%
Dirección Regional de Atacama	14	7	97.2%	8%
Dirección Regional de Coquimbo	15	7	94.6%	8%
Dirección Regional de Valparaíso	26	8	90.9%	8%
Dirección Regional de O'Higgins	18	8	94.7%	8%

41 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2011.

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

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

Dirección Regional de Maule	20	7	95.5%	8%
Dirección Regional de Bío Bío	30	8	98.5%	8%
Dirección Regional de la Araucanía	19	8	93.7%	8%
Dirección Regional de Los Lagos	18	8	98.1%	8%
Dirección Regional de Aysén	8	7	92.7%	8%
Dirección Regional de Magallanes	9	7	91.9%	8%
Dirección Regional Metropolitana	40	7	95.2%	8%
Dirección Regional de Los Ríos	9	7	96.5%	8%
Dirección Regional de Arica Parinacota	9	7	98.9%	8%

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

No existen proyectos de Ley en tramitación.