

# BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2016

MINISTERIO DEL TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL

SERVICIO NACIONAL DE  
CAPACITACIÓN Y EMPLEO

24 de marzo 2017  
Huérfanos 1273, Santiago, fono 800 80 10 30  
[www.sence.cl](http://www.sence.cl)

## Índice

1.	Presentación Cuenta Pública .....	3
2.	Resumen Ejecutivo Servicio.....	5
3.	Resultados de la Gestión año 2016 .....	7
4.	Desafíos para el año 2017 .....	15
5.	Anexos .....	17
	Anexo 1: Identificación de la Institución .....	17
	a) Definiciones Estratégicas .....	17
	b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio.....	19
	c) Principales Autoridades.....	20
	Anexo 2: Recursos Humanos .....	21
	Anexo 3: Recursos Financieros .....	31
	Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2016 .....	37
	Anexo 5: Compromisos de Gobierno .....	43
	Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas (01 DE JUNIO AL 30 DE DICIEMBRE DE 2016) .....	44
	Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2016.....	50
	Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.....	55
	Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración en 2016 .....	57
	Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2016 .....	59
	Anexo 11a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.....	60
	Anexo 11b: Leyes Promulgadas durante 2016 .....	60
	Anexo 12: Premios o Reconocimientos Institucionales.....	61

# 1. Presentación Cuenta Pública

## Ministerio del Trabajo y Previsión Social

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

Está conformado por 7.977 funcionarias(os) planta y contrata, distribuidos en: la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Dirección General del Crédito Prendario, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Seguridad Social, todos con dependencia administrativa y presupuestaria. Adicionalmente, en materia presupuestaria, se relacionan la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

Nuestro Presupuesto Ley 2016 fue de M\$ 7.184.324.839.- y le permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros, entre los que se destacan:

- 1) Beneficiar a un total de 27.516 personas, mediante los programas de "Inversión en la Comunidad (empleos de emergencia)" y "Fomento a la empleabilidad".
- 2) Fiscalizar 48.585 empresas, de las cuales el 65.30% corresponden a empresas no fiscalizadas anteriormente.
- 3) Capacitar a 96.925 jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, abarcando su oferta en la totalidad de las regiones del país.
- 4) Asistir económicamente a 171.693 familias, mediante el otorgamiento de créditos pignoraticios, alcanzando una cifra total de M\$ 34.469.763.
- 5) Responder más de 30 millones de consultas, en materia previsional y de beneficios sociales, a través de diversos canales de atención dispuestos a lo largo del país.
- 6) Entregar un total de M\$ 45.852.287.- en prestaciones médicas y económicas a los trabajadores afiliados al Instituto de Seguridad Laboral, que hayan sufrido algún accidente laboral, de trayecto o enfermedad profesional.
- 7) Cautelar el correcto funcionamiento del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, mediante la ejecución de 207 fiscalizaciones a los organismos relacionados (AFPs, AFC e IPS).
- 8) Elaborar las nóminas de beneficiarios del Aporte Familiar Permanente, que permitió entregar oportunamente el denominado "Bono marzo", pagando un total de 3.009.265 aportes, equivalentes a M\$129.525.000.
- 9) Se promulgó la Ley N° 20.970, que establece un reajuste extraordinario de un 10% al monto de la Pensión Básica Solidaria de Vejez. El reajuste a la Pensión Básica Solidaria de Vejez es automático, por ser del mismo monto se reajustará la Pensión Básica Solidaria de Invalidez. Asimismo, se recalcularán y

aumentarán los Aportes Previsionales Solidarios de acuerdo a la forma de cálculo establecido en la ley 20.255.

- 10) Se comenzó la ejecución del "Proyecto de mejora integral de los procesos de atención ciudadana", aprobado técnicamente por el Comité de Modernización del Ministerio de Hacienda y co-financiado con recursos del Banco Interamericano del Desarrollo BID, con el objetivo de perfeccionar la accesibilidad, eficiencia y oportunidad de los procesos de atención ciudadana.
- 11) Prestar atención mediante operativa geriátrica y oftalmológica, en coordinación con otros organismos públicos en distintas regiones del país, a través de los 4 establecimientos con los que cuenta CAPREDENA en su Red de Salud abierta a la comunidad.
- 12) Incrementar los recursos para el financiamiento de las prestaciones de salud que entrega DIPRECA, alcanzando las 7.721.951 atenciones por un monto total de M\$ 88.432.000.-

## Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Los logros más relevantes en el año 2016 de SENCE fueron:

- a) Se inició un Proyecto Piloto para el Re Diseño de un Sistema Integrado de Intermediación Laboral, focalizado en tres Provincias del territorio nacional: Marga Marga, Valparaíso y Ñuble.
- b) Se contempló la instalación de Observatorios Laborales, conformado por una oficina central y una red de 16 observatorios regionales, incluyendo la naciente Región de Ñuble, cuyo objetivo es orientar las decisiones de SENCE en la compra de cursos de capacitación, contribuyendo al aumento de pertinencia e indirectamente a un mejor desenlace laboral de los capacitados.
- c) En cumplimiento con uno de los compromisos relevantes del Programa de Gobierno, SENCE continuó implementando en el país el Programa Más Capaz, que benefició a 96.925 personas, correspondientes a la Línea Jóvenes y Mujeres, Línea Jóvenes con Discapacidad y Línea Mujer Emprendedora, con una presencia en 320 comunas y en todas las regiones del país.

A continuación se presenta el Balance de Gestión Integral del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, donde se puede apreciar en detalle el desarrollo de su quehacer durante el año 2016, en cumplimiento de su misión institucional y del mandato emanado del programa de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.

  
**ALEJANDRA KRAUSS VALLE**  
**MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**



## 2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo es un Servicio público descentralizado del Estado, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Tiene representación en las 15 regiones del país a través de las Direcciones Regionales, además de una Dirección Nacional ubicada en Santiago.

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

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

Los objetivos estratégicos del Servicio comprenden:

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

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo representó el año 2016 el 3,8 % del presupuesto asignado al Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Así también, es dable indicar que el presupuesto de gastos final decretado por Ley para el Servicio año 2016, asociado al Subtítulo 24, Transferencias Corrientes, fue de M\$ 256.319.135.-, representando el 88% del presupuesto total del Servicio, con el que SENCE ejecuta los diversos Programas de Capacitación y Empleo para lograr sus objetivos, conjuntamente con generar los mecanismos necesarios para realizar las fiscalizaciones a empresas y OTEC, y de esta forma resguardar la adecuada utilización de los recursos públicos que le son transferidos.

Durante el año 2016, el Servicio alcanzó un 108% de cumplimiento conforme a las metas de cobertura establecidas tanto para los programas de Capacitación como de Empleo, beneficiando a

un total de 887.056 personas, con una inversión efectiva de M\$ 254.072.033.-. Así también, es dable agregar, que 803.059 personas fueron beneficiarios de capacitación mediante el incentivo tributario del Programa Impulsa Personas (Franquicia Tributaria).

El Programa +Capaz, Medidas Presidenciales 19 y 20, y cuya implementación corresponde al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y cuyos componentes principales son la formación en oficios y habilidades transversales, intermediación laboral, asistencia técnica (para mujeres emprendedoras) o empleo con apoyo (para jóvenes con discapacidad), contempló un presupuesto de M\$ 92.526.605.-, cuya ejecución alcanzó el 99,9 %. En el año 2016 el programa Más Capaz alcanzó una cobertura efectiva de 96.925 personas en aula en sus tres líneas de acción, 73.545 participantes en la Línea Jóvenes y Mujeres, 3.803 participantes en la Línea Jóvenes con Discapacidad y 19.577 participantes en la Línea Mujer Emprendedora, abarcando su oferta de capacitación en la totalidad de las regiones del país.

Así también, durante el año 2016, SENCE inició un Proyecto Piloto para el Re Diseño de un Sistema Integrado de Intermediación Laboral, focalizado en tres Provincias del territorio nacional: Marga Marga, Valparaíso y Ñuble. El propósito es desarrollar un sistema de intermediación laboral que incremente sustancialmente las coberturas y mejore su eficacia, asegurando estándares de calidad definidos para las prestaciones realizadas, tanto a personas como a empresas. El año 2016 también contempló la instalación de Observatorios Laborales, conformado por una oficina central y una red de 16 observatorios regionales, incluyendo la naciente Región de Ñuble, cuyo objetivo es orientar las decisiones de SENCE en la compra de cursos de capacitación, en base a disponer de información que revele los sectores productivos en crecimiento y los que están disminuyendo el empleo, permitiendo aumentar la pertinencia y un mejor desenlace laboral de los capacitados.

La actual administración ha definido la empleabilidad como el foco central de la gestión institucional. Coherente con el desafío, se ha propuesto un proceso de modernización institucional, centrada en los ámbitos de: Empleabilidad, Calidad de Servicio, Orientación a resultados, Profesionalización de la gestión y Tecnologías de la Información, con el fin de aumentar la cobertura, efectividad de las acciones de capacitación e intermediación y satisfacción de los usuarios.

En el ámbito de ejecución de programas, durante 2017 se espera continuar con los programas de Capacitación, Certificación de Competencias Laborales y la Intermediación Laboral orientado a jóvenes y mujeres vulnerables. Los programas incluyen Becas, Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios, Capacitación en Oficios; Formación en el Puesto de Trabajo y el Programa Más Capaz. De esta manera, en el año 2017 se capacitará 45.543 beneficiarios, de los cuales 18.355 corresponden al Programa Más Capaz



PEDRO GOIC BOROEVIC  
DIRECTOR NACIONAL

### 3. Resultados de la Gestión año 2016

#### 3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales del 21 de mayo y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio.

Resultado Global: El ejercicio 2016 alcanzó una ejecución presupuestaria de un 99,12 % sobre el presupuesto final del Subtítulo 24, Transferencias Corrientes, subtítulo que concentra tanto los programas de Capacitación como los asociados a Empleo. Así también, en relación a las coberturas establecidas, se logró una cobertura total de 887.056 beneficiarios en los distintos programas, 640.753 mujeres y 246.303 hombres en las Líneas de Capacitación y Empleo. Extrapresupuestariamente, el Servicio alcanzó una cobertura total de 818.027 personas, con una inversión Pública que ascendió a M\$ 140.238.940.-. Todo lo anterior, se expresa en el siguiente cuadro:

Subtítulo 24, Programas de Capacitación a Personas	Meta Cobertura 2016	Ejecución Cobertura 2016				Ejecución Presupuesto 2016		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Más Capaz	62.500	79.128	17.797	96.925	155,08%	\$ 92.526.605	\$ 92.522.998	100,00%
Becas Fondo de Cesantía Solidario	2.915	1.707	1.249	2.956	101,41%	\$ 3.688.065	\$ 3.353.983	90,94%
Bono Empresa y Negocio	6.650	5.349	1.454	6.803	102,30%	\$ 1.698.179	\$ 1.697.294	99,95%
Capacitación en Oficios	10.306	2.993	2.769	5.762	55,91%	\$ 12.559.032	\$ 12.547.411	99,91%
Transferencias al Sector Público	9.019	1.624	3.044	4.668	51,76%	\$ 3.127.322	\$ 3.127.322	100,00%
Formación en el Puesto de Trabajo	2.000	701	582	1.283	64,15%	\$ 2.514.140	\$ 2.417.716	96,16%
Bono Cap.Trabajador Activo						\$ 5.696	\$ 5.696	100,00%
Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar						\$ 1.000	\$ 522	52,20%
<b>Totales</b>	<b>93.390</b>	<b>91.502</b>	<b>26.895</b>	<b>118.397</b>	<b>126,78%</b>	<b>\$ 116.120.039</b>	<b>\$ 115.672.942</b>	<b>99,61%</b>

Subtítulo 24, Programas de Empleo	Meta Cobertura 2016	Ejecución Cobertura 2016				Ejecución Presupuesto 2016		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Intermediación Laboral	68.280	42.323	63.138	105.461	154,45%	\$ 5.847.954	\$ 5.767.257	98,62%
Subsidio al Empleo Joven	330.000	167.494	153.029	320.523	97,13%	\$ 64.768.981	\$ 64.023.942	98,85%
Subsidio al Empleo de la Mujer	320.000	337.589		337.589	105,50%	\$ 67.943.325	\$ 67.197.028	98,90%
Certific. de Competencias Laborales	7.229	1.845	3.241	5.086	70,36%	\$ 1.516.509	\$ 1.297.777	85,58%
<b>Totales</b>	<b>725.509</b>	<b>549.251</b>	<b>219.408</b>	<b>768.659</b>	<b>105,95%</b>	<b>\$ 140.076.769</b>	<b>\$ 138.286.004</b>	<b>98,72%</b>

Otras Asignaciones Subtítulo 24 Transferencias Corrientes	Ejecución Presupuesto 2016		
	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Seguros	\$ 96.380	\$ 96.380	100,00%
Organismos Internacionales	\$ 25.947	\$ 16.707	64,39%
<b>Totales</b>	<b>\$ 122.327</b>	<b>\$ 113.087</b>	<b>92,45%</b>

Total Ejecución Subtítulo 24	Meta Cobertura 2015	Ejecución Cobertura 2016				Ejecución Presupuesto 2015		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
<b>Totales</b>	<b>818.899</b>	<b>640.753</b>	<b>246.303</b>	<b>887.056</b>	<b>108%</b>	<b>\$ 256.319.135</b>	<b>\$ 254.072.033</b>	<b>99,12%</b>

Otras Líneas de Acción no Presupuestarias Ejecutadas por el Servicio	Ejecución Cobertura 2016			
	Mujeres	Hombres	Total Cobertura	Inversión Pública (M\$)
Franquicia Tributaria (personas) (1)	350.475	452.584	803.059	97.837.092
Inversión en la Comunidad	12.305	2.663	14.968	42.401.848
Becas Laborales	24.925	10.745	35.670	
<b>Totales</b>	<b>367.705</b>	<b>455.247</b>	<b>818.027</b>	<b>140.238.940</b>

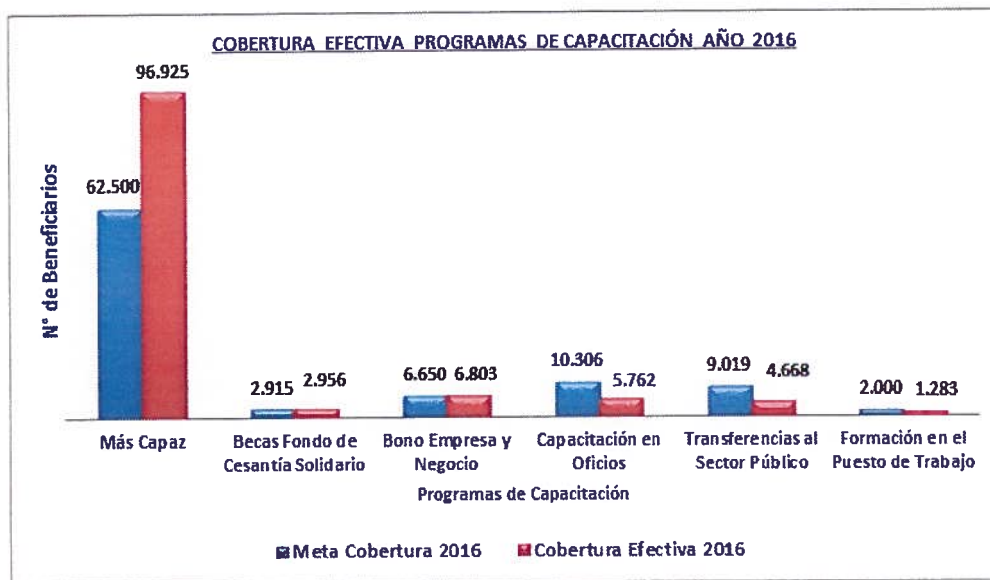
(1) Datos preliminares, el dato efectivo será publicado una vez finalizada la Operación Renta (abril 2017). El dato de cobertura corresponde a acciones liquidadas de personas contabilizadas como rut únicos, independiente del porcentaje de asistencia del alumno; en tanto, la inversión pública sólo considera personas capacitadas que cumplieron con el mínimo de asistencia.

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

## A.- Programas de Capacitación.

Las líneas programáticas de capacitación tienen como objetivo mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas, mediante la entrega de formación en competencias técnicas y laborales que aumenten el capital humano de quienes están en el mercado laboral o buscan ingresar a este. La capacitación de SENCE se realiza con recursos provenientes del subtítulo 24 de la Ley de Presupuestos y de la Franquicia Tributaria.

Durante el año 2016, un total de 921.456 personas participaron en los programas de capacitación impartidos a nivel nacional, incluyendo participantes de Franquicia Tributaria. En lo que respecta a Capacitación financiada con recursos propios del Servicio, se contó con un presupuesto de M\$ 116.120.039, y su ejecución ascendió a un 99,6%. La cobertura programada para el año 2016 ascendió a 93.090 personas, lográndose una cobertura efectiva final de 118.397 usuarios participantes en los programas.



- Para el caso del Programa Más Capaz, en cuanto al sobrecumplimiento de la meta de capacitados, la cobertura efectiva responde personas que han iniciado cursos, pero no necesariamente han aprobado el mismo.

A.1.- **Becas Fondo de Cesantía Solidario:** El programa Becas del Fondo de Cesantía Solidario tiene por objeto aumentar la empleabilidad, movilidad laboral y favorecer la inserción laboral de personas cesantes, beneficiarias del Fondo de Cesantía Solidario. Durante el año 2016 la cobertura efectiva del programa alcanzó a 2.956 beneficiarios.

Subtítulo 24, Programas de Capacitación a Personas	Meta Cobertura 2016	Ejecución Cobertura 2016				Ejecución Presupuesto 2016		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Becas Fondo de Cesantía Solidario	2.915	1.707	1.249	2.956	101%	\$ 3.688.065	\$ 3.353.983	91%

Es dable indicar, para esta asignación presupuestaria, el financiamiento con cargo a esta imputación asociado a becas de emergencia, por un monto total ascendente a M\$ 2.286.457.-



A.2.- Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios: Su objetivo es aumentar la productividad del negocio de micro y pequeños empresarios, a través de herramientas de capacitación para potenciar su capacidad de gestión.

Durante el año 2016 el programa se ejecutó dentro de lo esperado, por lo que el 100% de los cursos finalizaron al 31 de diciembre de 2016, con una cobertura efectiva de 6.803 beneficiarios.

Subtítulo 24, Programas de Capacitación a Personas	Meta Cobertura 2016	Ejecución Cobertura 2016				Ejecución Presupuesto 2016		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
<b>Bono Empresa y Negocio</b>	6.650	5.349	1.454	6.803	102,30%	\$ 1.698.179	\$ 1.697.294	99,95%

A.3.- Programa de Capacitación en Oficinos: El Programa tiene por objeto generar competencias laborales en personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad y/o, en caso de tratarse de trabajadores o trabajadoras independientes, aumentar sus ingresos. Una de sus características esenciales es que se trata de un programa integral, con una duración promedio de 500 horas para cursos correspondientes al Registro Especial, y de 250 hrs. para los cursos del Sectorial, , que no sólo considera la formación en un oficio, sino también, competencias transversales. Esta iniciativa busca capacitar a hombres y mujeres de 16 a 65 años, pertenecientes al 60% de la población más vulnerable del País.

El programa contempla dos líneas de acción:

- a) **Registro Especial**: Una de las características particulares de esta línea es que sus ejecutores son Organismos Técnicos de Capacitación que pertenecen al registro especial de Organismos Técnicos de Capacitación de SENCE, los que podrán ejecutar el programa mediante proceso de adjudicación de cursos según establezca la Ley de Compras vigente. Los cursos de capacitación tienen salida laboral tanto Dependiente como Independiente. Los cursos podrán contar con Práctica Laboral o una Fase de Seguimiento asociada a la ejecución y gestión de un Plan de Negocios. Durante el año 2016, se registran 2.854 mujeres y 2.342 hombres en cursos asociados a esta línea.
- b) **Sectorial**: Busca aumentar las posibilidades de inserción laboral de hombres y mujeres entre 18 y 65 años. El Programa tiene por objeto generar competencias laborales en las personas vulnerables con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad en el sector en particular contribuyendo de esta manera a reducir el desempleo, y propender a que la formación de competencias sea eficiente, eficaz, y apropiadamente compartida entre los sectores público y privado. El objetivo es generar competencias laborales de acuerdo a los requerimientos de capital humano de distintos sectores productivos: Minero, Acuícola, Transporte, Forestal, Montaje, Retail, Turismo, y Agrícola. El Programa realiza una detección de necesidades de capacitación con las Direcciones Regionales de acuerdo a un proceso de levantamiento de demandas laborales regionales por sector productivo. Luego se contratan los cursos a través de una licitación pública; catálogo electrónico o, eventualmente, compra directa. La ejecución de los cursos es supervisada por las Direcciones Regionales del Sence. Durante el año 2016, se registran 139 mujeres y 427 hombres en cursos asociados a esta línea.

En relación a la ejecución del Programa Capacitación en Oficinos Registro Especial, es preciso indicar que el inicio de la mayor parte de los cursos se realizó en el último trimestre del año 2016, quedando

el inicio de los restantes para el primer trimestre 2017. Lo anterior, conforme a que existió por primera vez un proceso de compra de curso por Licitación Pública, lo que significó la instalación de un proceso de compras que no estaba asimilados por las Instituciones del Registro Especial particularmente. Como resultado de este proceso de compra, no se adjudicó la totalidad de los recursos disponibles para el Programa, por tanto, se adoptó la opción de compra de Cursos vía Trato Directo, considerando la normativa de la Ley de Compras que resguarda esta modalidad. Este proceso se desarrolló durante el último Trimestre del presente año. En el caso de la línea Sectorial, el proceso de compra también sufrió retraso, lo que significó a que una cantidad inferior de cursos iniciara el año 2016.

En base a lo expuesto, se procedió a realizar las modificaciones presupuestarias pertinentes durante el ejercicio, rebajándose el presupuesto original en M\$ 5.616.348.-, conforme a la proyección real de ejecución para el año 2016.

Con respecto a la ejecución presupuestaria, también para ambas líneas, se cuenta con un 99.9% de ejecución conforme al cobro estados de pago de los cursos y la ejecución de cursos provenientes del ejercicio 2015 ejecutados en el año 2016.

Subtítulo 24, Programas de Capacitación a Personas	Meta Cobertura 2016	Ejecución Cobertura 2016				Ejecución Presupuesto 2016		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
<b>Capacitación en Oficinos</b>	10.306	2.993	2.769	5.762	55,91%	\$ 12.559.032	\$ 12.547.411	99,91%

**A.4.- Becas Transferencias Sector Público:** El objetivo general del programa es complementar las acciones propias de las instituciones en convenio con SENCE (SENAME, Gendarmería, las tres ramas de las FF.AA e INDAP) con capacitación para el empleo que entreguen herramientas para facilitar la posterior inserción laboral. Durante el año 2016 participaron 4.668, con una ejecución presupuestaria que alcanzó el 100%.

Subtítulo 24, Programas de Capacitación a Personas	Meta Cobertura 2016	Ejecución Cobertura 2016				Ejecución Presupuesto 2016		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
<b>Transferencias al Sector Público</b>	9.019	1.624	3.044	4.668	52%	\$ 3.127.322	\$ 3.127.322	100%

**A.5.- Programa de Formación en el Puesto de Trabajo:** Tiene por objeto generar empleabilidad al aprendiz (trabajador contratado) y productividad a la empresa y/o sector productivo, a través del desarrollo de competencias que le permiten a la persona llevar a cabo una ocupación. Está dirigido a hombres y mujeres, mayores de 15 y menores de 25 años de edad.

Subtítulo 24, Programas de Capacitación a Personas	Meta Cobertura 2016	Ejecución Cobertura 2016				Ejecución Presupuesto 2016		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
<b>Formación en el Puesto de Trabajo</b>	2.000	701	582	1.283	64,15%	\$ 2.514.140	\$ 2.417.716	96,16%

Si bien se expone una ejecución de cobertura de 1.283 contratos, es necesario indicar que si bien durante el año se alcanzó una cobertura que ascendió 2.046 contratos adjudicados, estos no lograron ser materializados en su totalidad.

**A.6.- Becas Laborales:** Este programa se ejecuta con cargo a los remanentes de la Franquicia Tributaria. A través de este programa, SENCE logra focalizar la capacitación en grupos de vulnerabilidad extrema, que generalmente están fuera del foco de los programas de capacitación ejecutados con presupuesto regular. Su objetivo es mejorar las competencias laborales y facilitar el

acceso a un empleo o actividad de carácter productivo a trabajadores/as de menor calificación y remuneración, que se desempeñen en empresas que no sean adherentes ni aportantes de los OTIC y a cesantes o personas que buscan trabajo por primera vez. La población objetivo está compuesta por hombres y mujeres entre 18 y 65 años pertenecientes a los tres primeros quintiles según ficha de protección social. Su fuente de financiamiento es mediante fondo concursable. Así, para el año analizado, se amplía la utilización del instrumento, generando mayor y mejor acceso a las Entidades Requirientes, capacitándose a 35.670 personas.

A.7.- Más Capaz: El Programa +Capaz responde a las Medidas Presidenciales 19 y 20, y su implementación corresponde al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. La meta es capacitar a 300.000 mujeres (40.000 de ellas en Emprendimiento) y 150.000 jóvenes (20.000 de ellos/as en situación de discapacidad) en el período 2014-2018.

Conforme al ajuste presupuestario año 2016 del Programa, la meta original, que contemplaba la capacitación de 120.000 jóvenes y mujeres, fue disminuida en un 48%, lo que se traduce en una meta de 62.500 personas capacitadas. Para alcanzar las metas 2016, el Programa estableció una estrategia mixta que contempló renovaciones de llamados realizados el año 2015 que comenzaron sus postulaciones a partir del 15 de enero de 2016, con inicio de clases a partir de marzo, y nuevos concursos para proveedores que comenzaron con el lanzamiento del 1er llamado de la Línea Regular 2016 el día 20 de abril. Así, en el año 2016, se dio inicio a 4.075 cursos, con un total de 96.679 cupos disponibles, a los cuales postularon 175.041 personas, de las cuales iniciaron su capacitación 96.925 participantes, lo que equivale a un 100,2 % de la capacidad ofertada.

Los resultados de participantes iniciados año 2016 fueron los siguientes:

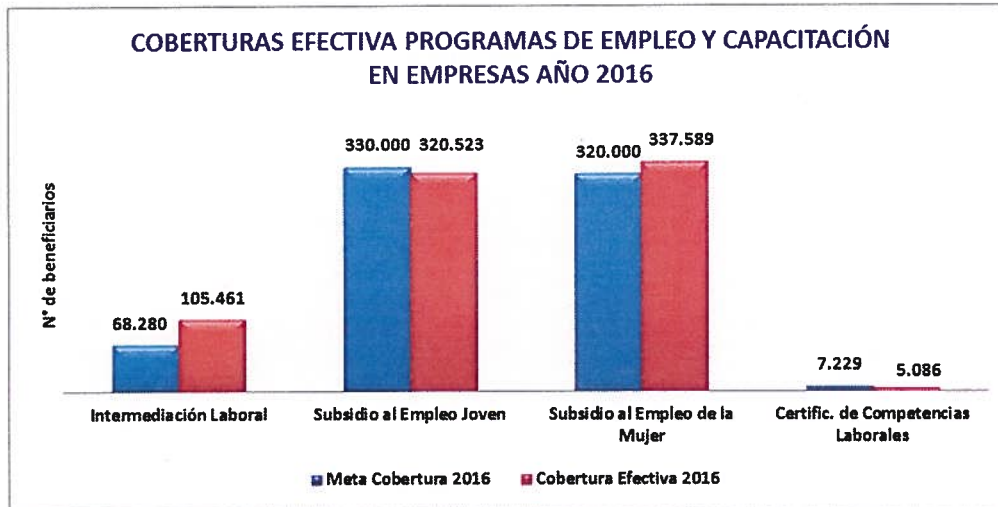
Regiones	Línea Regular para Jóvenes y Mujeres		Línea Jóvenes con Discapacidad		Línea Mujer Emprendedora
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Región de Antofagasta	1.164	310	31	26	501
Región de Arica y Parinacota	938	319	9	18	284
Región de Atacama	1.094	378	16	21	289
Región de Aysen	505	142			141
Región de Coquimbo	2.641	1.226	113	99	836
Región de La Araucanía	5.558	1.000	143	186	1681
Región de Los Lagos	4.310	1.197	132	153	1786
Región de Los Ríos	1.921	430	104	116	543
Región de Magallanes	346	63	14	13	135
Región de Tarapaca	704	215	24	33	295
Región de Valparaíso	7.576	1.976	216	245	1964
Región del Bio-Bio	8.429	2.265	265	300	3374
Región de O'Higgins	5.234	1.174	128	163	1312
Región del Maule	5.590	1.430	107	127	1604
Región Metropolitana	11.826	3.584	414	587	4832
<b>Total General Participantes Iniciados</b>	<b>57.836</b>	<b>15.709</b>	<b>1.716</b>	<b>2.087</b>	<b>19.577</b>
<b>Total Línea Programa Participantes Iniciados</b>	<b>73.545</b>		<b>3.803</b>		<b>19.577</b>
<b>Total Participantes Iniciados año 2016 Programa Más Capaz</b>	<b>96.925</b>				

Al cierre del año 2016, los resultados acumulados del periodo 2015-2016 arrojan un total de 103.577 personas capacitadas y aprobadas.

### **B.- Programas de Empleo y Capacitación en Empresas.**

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

Durante el año 2016, 768.659 personas fueron beneficiadas a través de las cuatro líneas de ejecución que contemplan los Programas de Empleo y Capacitación en Empresas. La ejecución presupuestaria de los programas de empleo alcanzó un 99%, con un gasto efectivo de M\$138.286.004.-.



El detalle de las asignaciones de la Ley de Presupuestos 2016 asociadas con Empleo se detallan a continuación:

**B.1- Programa de Intermediación Laboral:** Dentro de la línea, el principal programa corresponde a Fortalecimiento OMIL, el cual busca desarrollar el sistema público de intermediación, a través del traspaso de recursos y metodologías de trabajo a las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), para lograr la inserción laboral de los(as) beneficiarios(as) en un empleo formal dependiente. Los beneficiarios, en su mayoría, son desocupados con baja calificación laboral. Pueden acudir a la OMIL todas las personas que requieran servicios de orientación o intermediación laboral, preferentemente población desocupada, cesante o que buscan trabajo por primera vez, preferentemente pertenecientes a los tres primeros quintiles de ingreso. A través de dicho programa se colocaron 105.461 personas de una meta año 2015 de 68.280, alcanzando un 154% de cumplimiento, conforme a tres factores que incidieron positivamente en este resultado:

- Exigencia a los Gestores territoriales de las OMIL para gestionar vacantes de empleo.
- Instalación de empresas y nuevas faenas que demandaron una importante cantidad de mano de obra
- Aumento en inversión pública, el cual constituyó un aporte en la generación de puestos de trabajo.

El siguiente cuadro expone la gestión alcanzada en esta línea programática:

Subtítulo 24, Programas de Empleo	Meta Cobertura 2016	Ejecución Cobertura 2016				Ejecución Presupuesto 2016		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
<b>Intermediación Laboral</b>	68.280	42.323	63.138	<b>105.461</b>	<b>154,45%</b>	\$ 5.847.954	\$ 5.767.257	98,62%

**B.2.- Subsidio al Empleo Joven, Ley N° 20.238:** Su objetivo es entregar un aporte monetario otorgado por el Estado para mejorar el sueldo de los trabajadores y trabajadoras que perciben bajos salarios, apoyando además a quienes los contratan. El subsidio se entrega a trabajadores y trabajadoras entre 18 y menos de 25 años de edad que pertenecen al 40% más vulnerable de la población. Este subsidio se mantiene en la medida que el beneficiario se mantenga dentro del rango etario señalado y su remuneración no supere el límite legal establecido. El subsidio es de carácter anual, sin embargo los trabajadores dependientes pueden optar a modalidad de pagos provisionales mensuales. Por otro lado, para los empleadores el subsidio siempre será mensual. Cuando un trabajador tiene más de 1 empleador, el beneficio se distribuye en la misma proporción de las remuneraciones.

El uso de este subsidio ha tenido considerables aumentos tanto en sus concesiones como en el nivel de postulaciones año a año. Por otra parte, se constata que las barreras de entrada al programa (medios de postulación o solicitud de pago) no están limitadas, ya que se encuentra disponible durante todo el año.

El año 2016 su cobertura efectiva aumentó de 302.661 beneficiarios a 320.523, alcanzando un crecimiento del 6% con respecto al año anterior. El siguiente cuadro expone la gestión alcanzada en esta línea programática durante el año 2016:

Subtítulo 24, Programas de Empleo	Meta Cobertura 2016	Ejecución Cobertura 2016				Ejecución Presupuesto 2016		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
<b>Subsidio al Empleo Joven</b>	330.000	167.494	153.029	<b>320.523</b>	<b>97,13%</b>	\$ 64.768.981	\$ 64.023.942	98,85%

**B.3.- Subsidio Empleo a la Mujer, Ley N° 20.595:** Su propósito es incentivar la contratación de mujeres entre 25 y 60 años de edad, que pertenezcan al segmento del 40% más vulnerable de la población. El Bono es entregado directamente a las mujeres y los empleadores sólo pueden postular por sus trabajadoras que obtengan el beneficio. El bono se dará por una duración de 4 años continuos una vez otorgado el beneficio para las mujeres, no obstante, el subsidio se mantiene en la medida que la beneficiaria se encuentre dentro del rango etario señalado y su remuneración no supere el límite legal establecido. El subsidio es de carácter anual, sin embargo las trabajadoras dependientes pueden optar a modalidad de pagos provisionales mensuales. Por otro lado, para los empleadores el subsidio siempre será mensual. Cuando una trabajadora tiene más de 1 empleador, el beneficio se distribuye en la misma proporción de las remuneraciones.

Durante el año 2016, 337.589 mujeres recibieron este beneficio, creciendo en un 19,7 % con respecto al año 2015. El siguiente cuadro expone la gestión alcanzada en esta línea programática durante el año 2016:

Subtítulo 24, Programas de Empleo	Meta Cobertura 2016	Ejecución Cobertura 2016				Ejecución Presupuesto 2016		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Subsidio al Empleo de la Mujer	320.000	337.589		337.589	105,50%	\$ 67.943.325	\$ 67.197.028	98,90%

**B.4.- Certificación de Competencias Laborales:** Su objetivo es facilitar procesos de evaluación conducentes a la certificación de competencias laborales de trabajadores, en base a los perfiles vigentes del catálogo de ChileValora.

La población objetivo del programa corresponde a trabajadores dependientes o independientes, cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez, hombres y mujeres, mayores de 18 años que tengan experiencia laboral, independientemente de cómo ésta haya sido adquirida, y que deseen ser evaluados en perfiles ocupacionales existentes en el Catálogo de ChileValora, los que deben tener asociados Centros Acreditados de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en condiciones de realizar el proceso de evaluación.

Al cierre del ejercicio 2016, un total de 5.086 personas fueron beneficiarias y evaluadas en este programa, certificándose finalmente 4.582 personas.

Subtítulo 24, Programas de Empleo	Meta Cobertura 2016	Ejecución Cobertura 2016				Ejecución Presupuesto 2016		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Certific. de Competencias Laborales	7.229	1.845	3.241	5.086	70,36%	\$ 1.516.509	\$ 1.297.777	85,58%

### **C.- Otras Líneas de Acción no Presupuestarias Ejecutadas por el Servicio**

**C.1.- Impulsa Personas (Franquicia Tributaria):** Es un incentivo tributario que permite a las empresas contribuyentes clasificadas en la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, descontar del pago de impuestos, los gastos relacionados con capacitación y/o evaluación y certificación de competencias laborales, en un monto de hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones imponibles. La empresa puede administrar directamente la franquicia tributaria o hacerlo a través de un OTIC que actúa como ente intermediario entre la empresa aportante y los OTEC. Adicionalmente la capacitación la puede realizar directamente la empresa, o bien contratando los servicios de un OTEC acreditado en SENCE. En ambos casos el SENCE debe aprobar previamente el curso a impartir.

Durante el año 2016 participaron de capacitaciones asociadas a este incentivo presupuestario 803.059 personas, con una inversión pública equivalente a M\$ 97.837.092

Otras Líneas de Acción no Presupuestarias Ejecutadas por el Servicio	Ejecución Cobertura 2016			
	Mujeres	Hombres	Total Cobertura	Inversión Pública (M\$)
Franquicia Tributaria (personas) (1)	350.475	452.584	803.059	97.837.092

\*Datos preliminares, el dato efectivo será publicado una vez finalizada la Operación Renta (abril 2017). El dato de cobertura corresponde a acciones liquidadas de personas contabilizadas como Rut únicos, independientes del porcentaje de asistencia del alumno; en tanto, la inversión pública sólo considera personas capacitadas que cumplieron con el mínimo de asistencia.

**C.2.- Contratación Empleo Directo Mejor Trabajo (Programa de Inversión en la Comunidad):** Tiene como objetivo el financiamiento de obras en el ámbito local, mediante proyectos intensivos en el uso de mano de obra, contratada al efecto y que presenten un claro beneficio comunitario. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social transfiere recursos a SENCE para que gestione este programa. La

población objetivo del programa se focaliza en población desocupada, mayor de 18 años, que viva en comunas o regiones con tasas de desempleo superior al promedio nacional, y que esté registrada en la respectiva OMIL. Los resultados 2016 son los siguientes:

Otras Líneas de Acción no Presupuestarias Ejecutadas por el Servicio	Ejecución Cobertura 2016			Inversión Pública (M\$)
	Mujeres	Hombres	Total Cobertura	
<b>Inversión en la Comunidad</b>	12.305	2.663	14.968	42.401.848

## 4. Desafíos para el año 2017

En materia de Programas de Capacitación, se dispone de un presupuesto que asciende a M\$ 80.254.003.-, con lo que se proyecta capacitar a 53.204 usuarios, de los cuales, 18.355 corresponden al Programa Más Capaz, asociado a la Medida Presidencial 19 y 20.

Programas	Presupuesto año 2017. (M\$)	Coberturas año 2017
Becas	989.975	2.915
Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios	1.376.518	4.455
Programa Más Capaz	56.904.513	18.355
Programa de Capacitación en Oficios	16.660.641	17.457
Programa de Formación en el Puesto de Trabajo	1.101.214	1.510
Programa de Becas Transferencias al Sector Público	3.221.142	8.512
<b>Total Programas de Capacitación</b>	<b>80.254.003</b>	<b>53.204</b>

En cuanto a los Programas de Empleo, se considera un presupuesto de M\$ 160.191.671.-. En esta línea se destaca el Subsidio Empleo a la Mujer, estimándose una cobertura de 350.000 mujeres beneficiarias. Así también para el Subsidio al Empleo Joven, se estima una cobertura de 340.000 beneficiarios.

Programas	Presupuesto año 2017. (M\$)	Coberturas año 2017
Programa de Intermediación Laboral	5.469.253	85.618
Certificación de Competencias Laborales	1.737.104	6.041
Subsidio al Empleo, Ley N° 20.338	76.019.487	340.000
Subsidio Empleo a la Mujer, Ley N° 20.595	76.965.827	350.000
<b>Total Programas de Capacitación</b>	<b>160.191.671</b>	<b>781.659</b>

En cuanto al compromiso de gobierno asociado al Nuevo Sistema de Intermediación Laboral, el cual tiene como objetivo principal la inserción, reinserción laboral y movilidad laboral, por medio de distintas estrategias de intervención según las necesidades del usuario/a, durante el año 2017 se espera relevar las acciones consignadas en el Diseño e implementación de una experiencia laboratorio de Intermediación laboral que se desarrolla en las regiones de Bío Bío y de Valparaíso, a través del potenciamiento del Equipo Técnico Central y un mayor acompañamiento a Regiones y Municipalidades en el diseño y puesta en marcha.

Asimismo, durante el año 2017, se continuarán desarrollando e instalando los Observatorios Laborales a lo largo de Chile. AL respecto, cabe destacar que los Observatorios de Coquimbo, Valparaíso, Ñuble y La Araucanía ya se encuentra en operación y se espera su lanzamiento para el segundo trimestre del 2017. En el caso de Tarapacá, Bío Bío, Aysén y Región Metropolitana, sus observatorios ya se encuentran conformados y debieran comenzar a operar en el segundo trimestre de 2017. Para las restantes regiones, se espera su incorporación durante el segundo semestre de 2017.

Los Observatorios Laborales tienen como objetivo proveer de información de brechas de capital humano para así apoyar la toma de decisiones respecto a la formación, y apoyar el vínculo entre oferta y demanda de empleo; teniendo ambas dimensiones efectos esperados positivos tanto en la productividad de las empresas como en la empleabilidad de los trabajadores. Los observatorios considerarán al mercado laboral como un todo, es decir, estarán orientados a todas las personas en edad de trabajar y a todos los empresarios de la región. A su vez, deben procurar proveer información al sector público y a las instituciones formadoras para apoyar la toma de decisiones en temas vinculados a brechas de capital humano con foco en ocupaciones y habilidades. La información producida por el Observatorio Nacional, ya se encuentra disponible en el sitio web: [www.observatorionacional.cl](http://www.observatorionacional.cl)



## 5. Anexos

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

- Misión Institucional

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

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2016

Número	Descripción
1	En materia de capacitación se considera los recursos asociados a los programas de Capacitación, la Certificación de Competencias Laborales y la Intermediación Laboral orientado a jóvenes y mujeres vulnerables. Se incluye los programas de Becas, Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios, Capacitación en Oficios, Formación en el Puesto de Trabajo y el Programa Más Capaz, impulsados por el SENCE. De esta manera, en el año 2016 se capacitará 95.288 beneficiarios, de los cuales, 62.500 corresponden al Programa Más Capaz.
2	En materia de programas de Empleo, se considera un mayor gasto por \$ 7.041.031 miles asociado a la mayor cobertura esperada del Subsidio Empleo a la Mujer para 2016. Este programa mantiene para el año 2016 su focalización en el 40% más vulnerable, llegando a una cobertura estimada de 320.000 mujeres beneficiarias en 2016. Mayor gasto en el Subsidio al Empleo Joven por \$ 4.177.631 miles asociado a una mayor cobertura para 2016. Este programa mantiene para el año 2016 su focalización en el 40% más vulnerable, llegando a una cobertura estimada de 308.000 beneficiarios en 2016.

- Objetivos Estratégicos

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

- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

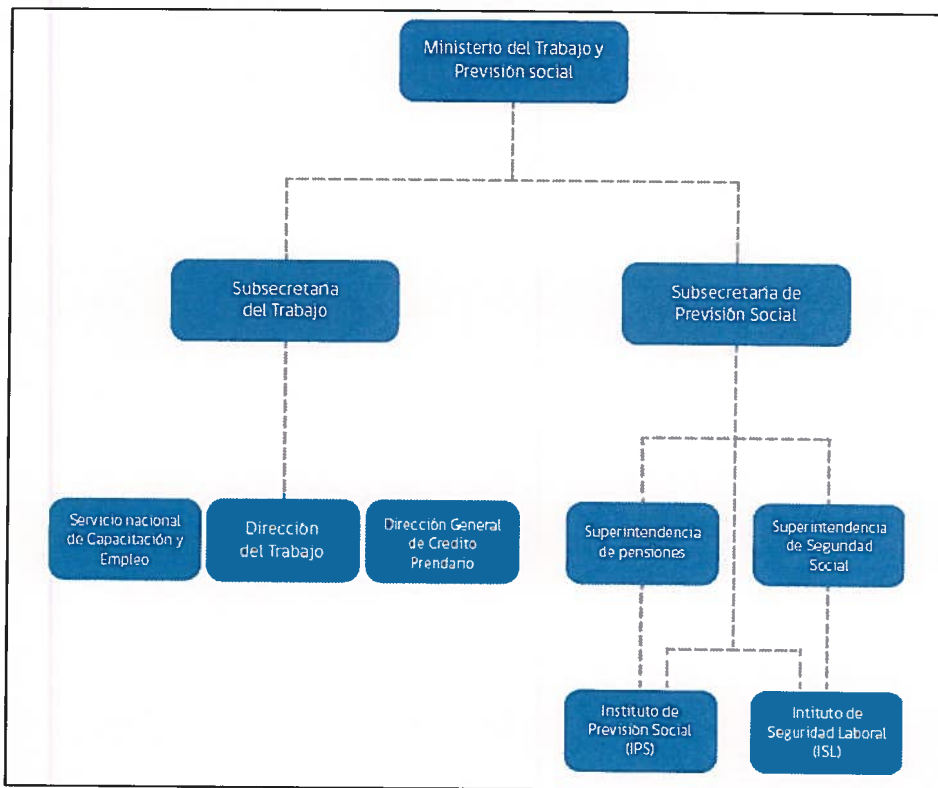
Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Formación en Oficios - Acciones de capacitación, entregadas a través de programas de formación en oficios, que contemplen hasta 300 horas de capacitación, de manera de asegurar un estándar de calidad, considerando tanto horas teóricas como prácticas, estas últimas fundamentales para la formación en oficios. Asimismo, se entregarán subsidios complementarios de transporte, alimentación y cuidado infantil para aquellos que tengan hijos menores de seis años. Este producto incluye los programas Más Capaz, Capacitación en Oficios, Transferencias Sector Público y Formación en el Puesto de Trabajo.	1, 2, 3.
2	Servicios de Empleo - Acciones destinadas a mejorar y/o facilitar las condiciones de acceso al empleo y la permanencia en el puesto de trabajo. En el primer caso, considera un conjunto de mecanismos que tienen por objeto contactar a los oferentes de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación en un puesto de trabajo. La segunda, corresponde a subsidios al empleo que incentivan la contratación de jóvenes y mujeres, así como también, permiten incrementar los ingresos de esta población objetivo.	1, 2, 3.
3	Actualización, mejora y reconocimiento de competencias - Acciones de capacitación con una duración máxima de 100 horas, que permiten la actualización y/o mejoras de las competencias de los trabajadores o personas que se encuentran principalmente desocupadas o inactivas. Incluye también procesos de evaluación para la certificación	1, 2, 3.

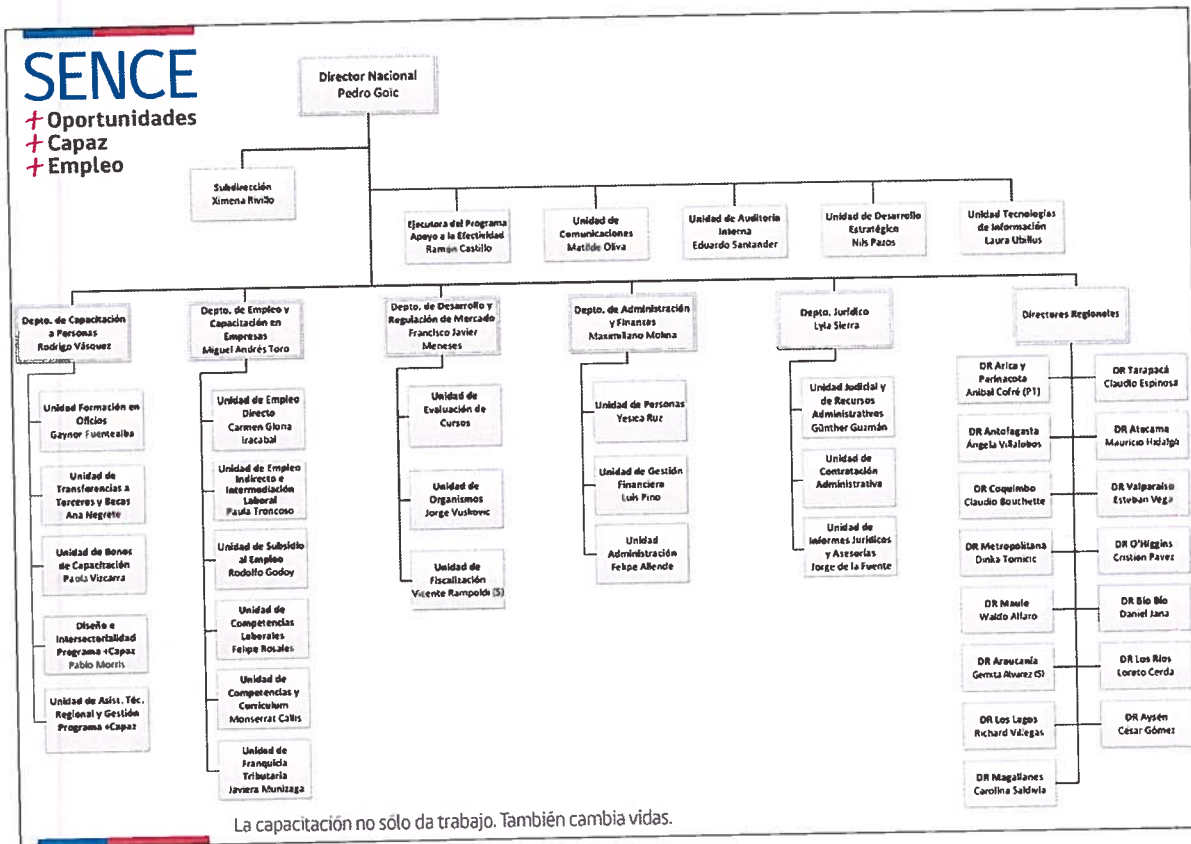
de competencias adquiridas por los trabajadores a lo largo de su vida laboral y que no son reconocidas formalmente.

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
7.962.940	Personas ocupadas
560.250	Personas desocupadas
865.070	Personas Inactivas (Iniciadores e Inactivos potencialmente activos)
1.014.482	Empresas que tributan en primera categoría

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio





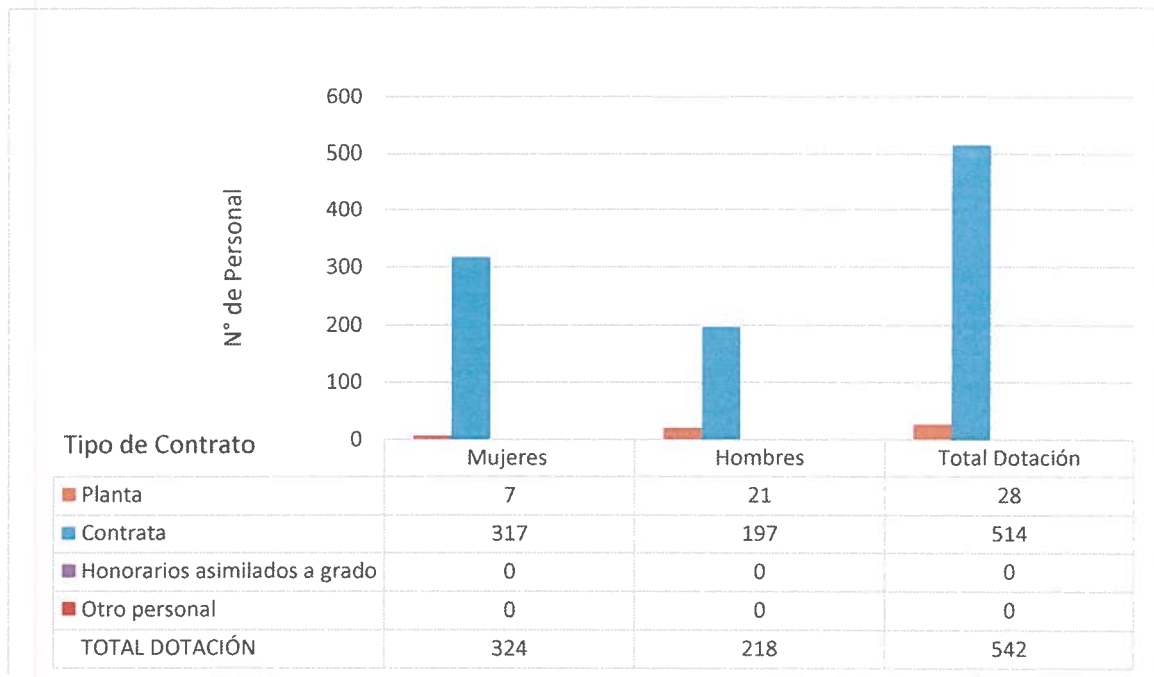
### c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Nacional	Pedro Goic Boroevic
Encargada Subdirección	Ximena Rivillo Oróstica
Jefatura Departamento de Capacitación a Personas.	Rodrigo Vásquez Toro
Jefatura Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas.	Miguel Andrés Toro Aguilar
Jefatura Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado (PT)	Francisco Javier Meneses Mellado
Jefatura Departamento Jurídico	Lyla Sierra Vega
Jefatura Departamento de Administración y Finanzas	Maximiliano Molina Duarte
Encargado Unidad de Auditoría Interna	Eduardo Santander Obligado
Encargada Unidad de Comunicaciones	Matilde Oliva Zuñiga
Encargada Unidad de Desarrollo Estratégico	Nils Pazos Ibarra
Encargada Unidad de Tecnologías de la Información	Laura Ubillus Reyes

## Anexo 2: Recursos Humanos

### a) Dotación de Personal

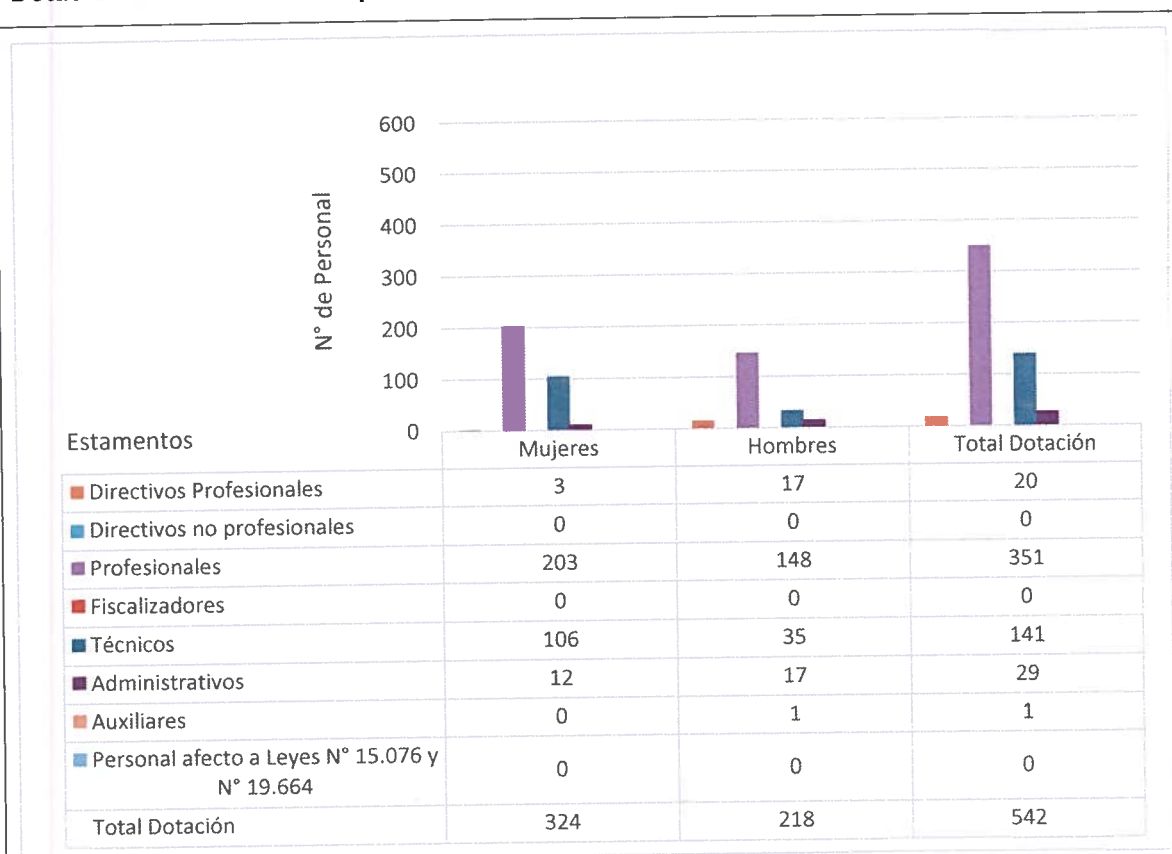
**Dotación Efectiva año 2016<sup>1</sup> por tipo de Contrato (mujeres y hombres)**



Fuente: Elaboración propia en base a lo señalado en el IV Informe Trimestral de Dotación de Personal 2016.

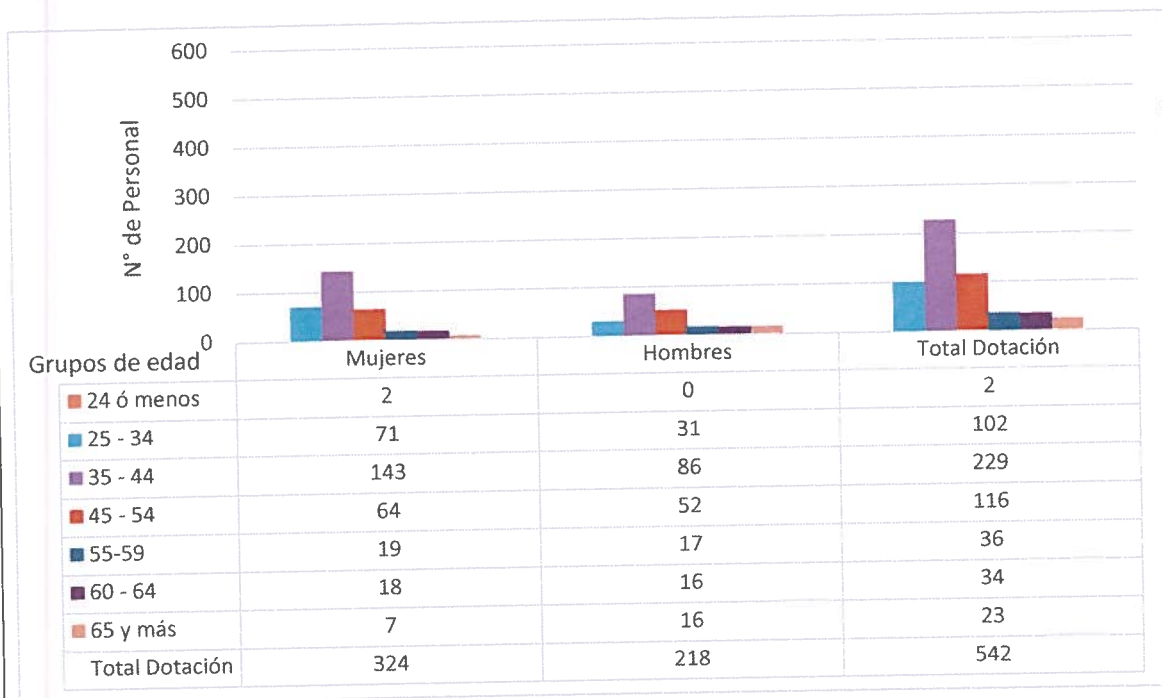
<sup>1</sup> Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes N°15.076 y N°19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2016. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

### Dotación Efectiva año 2016 por Estamento (mujeres y hombres)



Fuente: Elaboración propia en base a lo señalado en el IV Informe Trimestral de Dotación de Personal 2016.

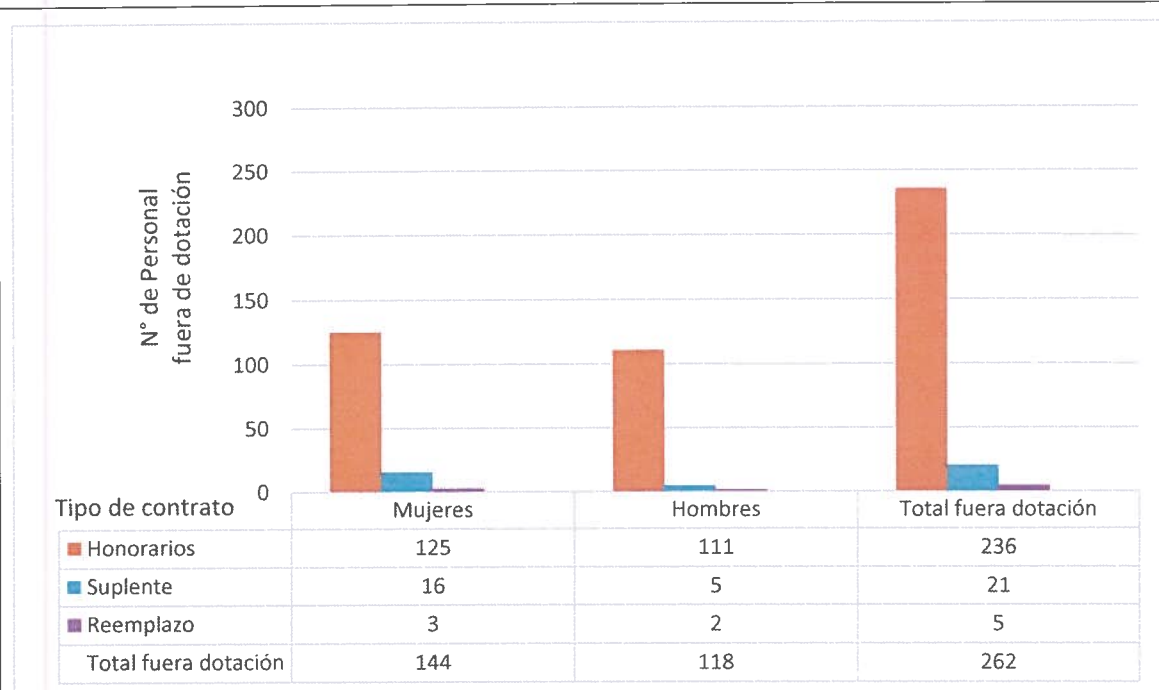
### Dotación Efectiva año 2016 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



Fuente: Elaboración propia en base a lo señalado en el IV Informe Trimestral de Dotación de Personal 2016.

## b) Personal fuera de dotación

**Personal fuera de dotación año 2016<sup>2</sup>, por tipo de contrato (mujeres y hombres)**

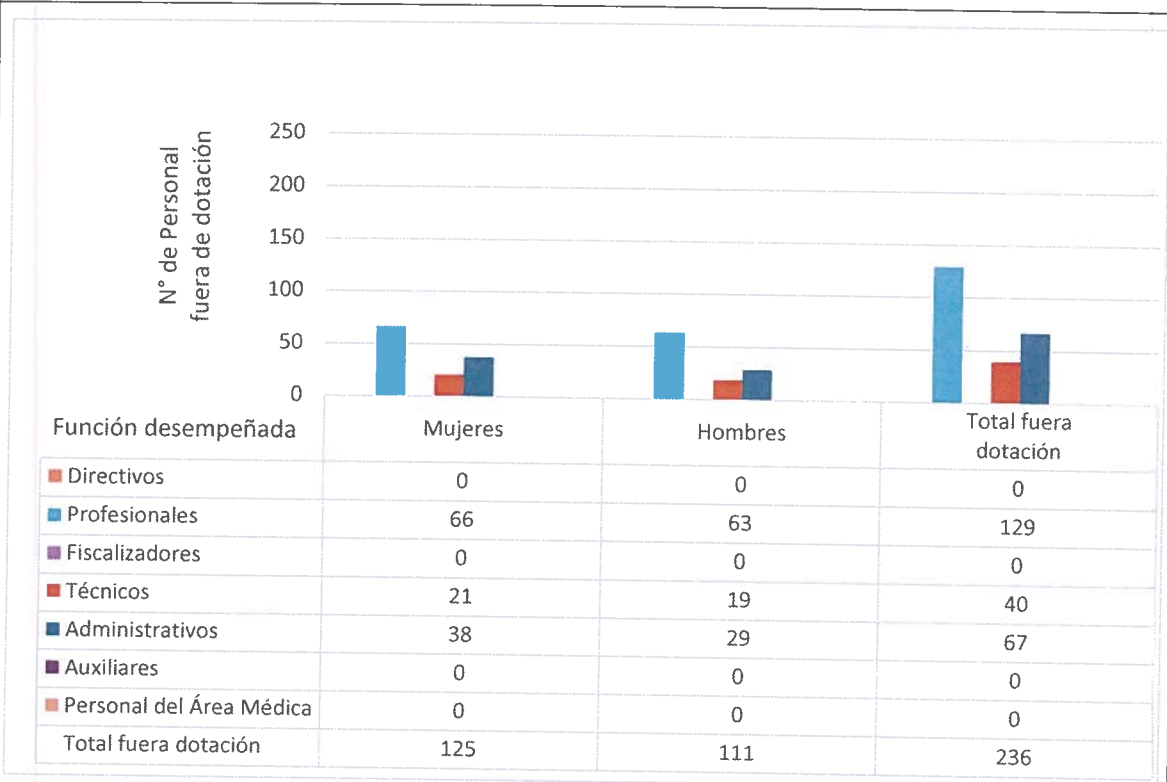


Fuente: Elaboración propia en base a lo señalado en el IV Informe Trimestral de Personal Fuera de Dotación 2016.

<sup>2</sup> 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 2016.

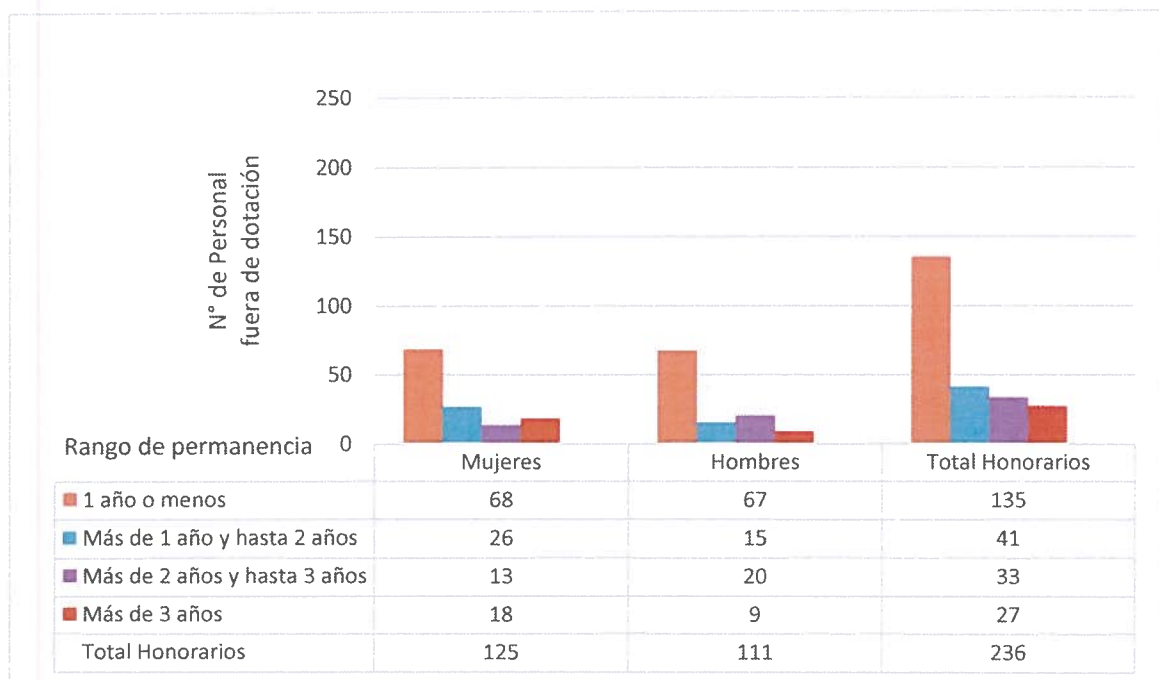


**Personal a honorarios año 2016 según función desempeñada (mujeres y hombres)**



Fuente: Elaboración propia en base a lo señalado en el IV Informe Trimestral de Personal Fuera de Dotación 2016.

**Personal a honorarios año 2016 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)**



Fuente: Elaboración propia en base a lo señalado en el IV Informe Trimestral de Personal Fuera de Dotación 2016.

### c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

<b>Cuadro 1</b>					
<b>Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos</b>					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>3</sup>		Avance <sup>4</sup>	Notas
		2015	2016		
<b>1. Reclutamiento y Selección</b>					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata <sup>5</sup> cubiertos por procesos de reclutamiento y selección <sup>6</sup>	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	8,6	68,40	795,35	1
1.2 Efectividad de la selección	(N° ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año t, con renovación de contrato para año t+1/N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección)*100	100	95,80	95,80	2
<b>2. Rotación de Personal</b>					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t ) *100	13,65	6,00	227,50	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
- Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,19	0,18	94,74	3
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,19	0,00	>100	
- Retiros voluntarios					
o con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100	1,15	0,18	15,65	4
o otros retiros voluntarios	(N° de retiros otros retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	5,76	0,18	3.200,00	
• Otros	(N° de funcionarios retirados por otras causales año t/ Dotación efectiva año t)*100	23	0,06	2.294,00	
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	(N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t)*100	67,21	154,50	43,50	5

3 La información corresponde al período Enero 2016 - Diciembre 2016 y Enero 2015 - Diciembre 2015, 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 9 de la ley de presupuestos 2016.

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.

**Cuadro 1**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>3</sup>		Avance <sup>4</sup>	Notas
		2015	2016		
<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.	$(N^{\circ} \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (N^{\circ} \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0	0,00	0,00	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$	15,76	23,73	150,57	
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	63	68,00	107,94	
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\sum (N^{\circ} \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año t} * N^{\circ} \text{ participantes en act. de capacitación año t})}{N^{\circ} \text{ de participantes capacitados año t}}$	25	33,00	132,00	
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia <sup>7</sup>	$(N^{\circ} \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / N^{\circ} \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$	6	4,70	78,33	6
4.4 Porcentaje de becas <sup>8</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$N^{\circ} \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0	0,00	0,00	
<b>5. Días No Trabajados</b>					
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).	$(N^{\circ} \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	1,09	0,92	119,13	
• Licencias médicas de otro tipo <sup>9</sup>	$(N^{\circ} \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,68	0,72	94,58	7

7 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.

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

9 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

**Cuadro 1**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>3</sup>		Avance <sup>4</sup>	Notas
		2015	2016		
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	$(\text{N}^\circ \text{ de días de permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	0,01	0,08	12,50	
<b>6. Grado de Extensión de la Jornada</b>					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t/12)/\text{Dotación efectiva año } t$	1,84	9,51	19,35	8
<b>7. Evaluación del Desempeño<sup>10</sup></b>					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 1 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	100	99,40	99,40	9
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 2 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0	0,50	>100	
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 3 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0	0,00	0,00	
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 4 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0	0,00	0,00	
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño <sup>11</sup> implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	SI	SI	>100	
<b>8. Política de Gestión de Personas</b>					
Política de Gestión de Personas <sup>12</sup> formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	SI	SI	>100	
<b>9. Regularización de Honorarios</b>					

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

11 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.

12 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.

**Cuadro 1**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>3</sup>		Avance <sup>4</sup>	Notas
		2015	2016		
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{ Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	12,12	17,18	70,55	10
9.2 Efectividad proceso regularización	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	98,29	4,68	4,76	10
9.3 Índice honorarios regularizables	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t / N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	11,37	99,14	11,47	10

**Notas:**

1. El aumento de indicador se debe a la implementación del procedimiento de reclutamiento y selección alineado a la política de Recursos Humanos del Servicio.
2. Si bien en el 2015 el indicador alcanzó un 100%, durante el 2016 la baja de este solo se debe a una renuncia voluntaria.
3. La baja en el indicador solo responde a funcionarios en situación de jubilar que se encuentran a la espera de la nueva ley de incentivo al retiro.
4. El resultado 2016 se debe a que solo un funcionario se acogió al incentivo al retiro.
5. El alza de este indicador se produce por el aumento de presupuesto para 20 nuevos cupos que se integraron a la Institución, y que además se reflejó en los nuevos lineamientos Institucionales fortaleciendo la línea de Intermediación Laboral, y no por rotación.
6. Si bien el 2016 se realizó una mayor cantidad de actividades de capacitación con transferencia, la baja del indicador responde al alza de capacitaciones en la Institución y al aumento de funcionarios/as capacitados.
7. El resultado 2016 responde al aumento de mujeres con licencias pre y post natal.
8. Junto con el aumento en la dotación de personal, y considerando además las cargas de trabajo asociadas al logro de los nuevos desafíos institucionales, se aumentó la solicitud de horas extras.
9. Si bien el mayor porcentaje de los funcionarios calificó en lista uno durante el año 2016, el proceso de evaluación de desempeño arrojó como resultado un funcionario en lista 2.
10. Si bien se planificó el traspaso a la contrata para el año 2016, Dipres dio la autorización de cupos a fines del año 2016 para realizar este proceso con cargo a dotación año 2017, por lo cual se verá reflejado en el ejercicio 2017.

## Anexo 3: Recursos Financieros

### a) Resultados de la Gestión Financiera

<b>Cuadro 2</b>			
<b>Ingresos y Gastos devengados año 2015 – 2016</b>			
Denominación	Monto Año 2015 M\$ <sup>13</sup>	Monto Año 2016 M\$	Notas
<b>INGRESOS</b>	<b>237.454.657</b>	<b>270.272.965</b>	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	49.515.144	58.287.852	1
INGRESOS DE OPERACIÓN	493.200	552.090	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	2.520.412	4.700.866	2
APORTE FISCAL	183.956.147	204.822.306	
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	19.519		
ENDEUDAMIENTO	950.235	1.909.851	3
<b>GASTOS</b>	<b>259.841.687</b>	<b>289.641.794</b>	
GASTOS EN PERSONAL	14.627.605	15.459.657	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	7.526.129	8.082.096	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	240.550	27.667	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	224.554.642	254.072.026	4
OTROS GASTOS CORRIENTES	5.057	1.238.145	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	1.068.175	1.102.656	
SERVICIO DE LA DEUDA	11.819.529	9.659.547	
<b>RESULTADO</b>	<b>-22.387.030</b>	<b>-19.368.829</b>	

#### Notas

1. El aumento del gasto corresponde a los recursos del Subsidio Empleo a la Mujer.
2. Los recursos registrados en esta cuenta corresponden a ingresos por recuperación de licencias médicas, ingresos por aplicación de multas y sanciones a los proveedores del Sistema de Capacitación.
3. Los recursos de Endeudamiento corresponden al préstamo suscrito con el BID N° 2793/OC-CH, de las actividades asociadas al "Programa de Apoyo a la Efectividad del Sence".
4. En los gastos del Subtítulo 24 se encuentran los programas Más Capaz, Subsidios Empleo Joven y de la Mujer, que se traducen en un 88% del total del gasto del Ppto. asociadas a los programas.

<sup>13</sup> La cifras están expresadas en M\$ del año 2016. El factor de actualización de las cifras del año 2015 es 1,0379.

b) Comportamiento Presupuestario año 2016

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2016								
Subt.	Ítem	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>14</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>15</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia <sup>16</sup> (M\$)	Notas <sup>17</sup>
			<b>INGRESOS</b>	<b>264.237.510</b>	<b>266.416.740</b>	<b>270.272.965</b>	<b>-3.856.225</b>	<b>1</b>
<b>05</b>			<b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>	<b>57.221.053</b>	<b>58.287.853</b>	<b>58.287.852</b>	<b>1</b>	
	01		Del Sector Privado		1.066.800	1.066.799	1	
		003	Administradora del Fondo para Bonificación por Retiro		6.879		6.879	
		004	Administradora del Fondo de Cesantía Solidario		1.059.921		1.059.921	
		999	Otros			1.066.799	-1.066.799	
	02		Del Gobierno Central	57.221.053	57.221.053	57.221.053		
		008	Ingreso Ético Familiar y Sistema Chile Solidario	57.221.053	57.221.053	57.221.053		
<b>07</b>			<b>INGRESOS DE OPERACIÓN</b>	<b>302.909</b>	<b>302.909</b>	<b>552.090</b>	<b>-249.181</b>	
<b>08</b>			<b>OTROS INGRESOS CORRIENTES</b>	<b>470.803</b>	<b>501.803</b>	<b>4.700.866</b>	<b>-4.199.063</b>	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	209.551	209.551	409.547	-199.996	
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias	96.070	127.070	1.316.826	-1.189.756	
	99		Otros	165.182	165.182	2.974.493	-2.809.311	
<b>09</b>			<b>APORTE FISCAL</b>	<b>203.792.745</b>	<b>204.874.175</b>	<b>204.822.306</b>	<b>51.869</b>	
	01		Libre	203.740.876	204.822.306	204.822.306		
	03		Servicio de la Deuda Externa	51.869	51.869		51.869	
<b>14</b>			<b>ENDEUDAMIENTO</b>	<b>2.450.000</b>	<b>2.450.000</b>	<b>1.909.851</b>	<b>540.149</b>	
	02		Endeudamiento Externo	2.450.000	2.450.000	1.909.851	540.149	
			<b>GASTOS</b>	<b>264.491.438</b>	<b>292.802.181</b>	<b>289.641.794</b>	<b>3.160.387</b>	
<b>21</b>			<b>GASTOS EN PERSONAL</b>	<b>14.258.925</b>	<b>15.535.195</b>	<b>15.459.657</b>	<b>75.538</b>	
<b>22</b>			<b>BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO</b>	<b>7.995.437</b>	<b>8.599.639</b>	<b>8.082.096</b>	<b>517.543</b>	
<b>23</b>			<b>PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL</b>		<b>27.668</b>	<b>27.667</b>	<b>1</b>	
	03		Prestaciones Sociales del Empleador		27.668	27.667	1	
		003	Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882		27.668	27.667	1	

14 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

15 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2016.

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

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



**Cuadro 3**  
**Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2016**

Subt.	Ítem	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>14</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>15</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia <sup>16</sup> (M\$)	Notas <sup>17</sup>
<b>24</b>			<b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>	<b>240.702.918</b>	<b>256.319.135</b>	<b>254.072.026</b>	<b>2.247.109</b>	2
	01		Al Sector Privado	237.549.649	253.165.866	250.927.998	2.237.868	
		003	Becas	961.141	3.688.065	3.353.981	334.084	
		004	Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios	1.336.425	1.698.179	1.697.293	886	
		007	Programa Más Capaz	96.380.996	92.526.605	92.522.998	3.607	
		010	Bono de Capacitación Trabajadores Activos		5.696	5.696		
		011	Programa de Capacitación en Oficios	18.175.380	12.559.032	12.547.411	11.621	
		090	Programa de Formación en el Puesto de Trabajo	1.069.140	2.514.140	2.417.716	96.424	
		266	Programa de Intermediación Laboral	5.444.954	5.847.954	5.767.256	80.698	
		270	Certificación de Competencias Laborales	1.686.509	1.516.509	1.297.775	218.734	
		442	Seguros	179.011	96.380	96.380		
		453	Subsidio al Empleo, Ley N° 20.338	55.095.040	64.768.981	64.023.941	745.040	
		454	Subsidio Empleo a la Mujer, Ley N° 20.595	57.221.053	67.943.325	67.197.029	746.296	
		475	Programa Mujeres Jefas de Hogar		1.000	522	478	
	03		A Otras Entidades Públicas	3.127.322	3.127.322	3.127.322		
		257	Programa de Becas	3.127.322	3.127.322	3.127.322		
	07		A Organismos Internacionales	25.947	25.947	16.706	9.241	
		001	Organismos Internacionales	25.947	25.947	16.706	9.241	
<b>26</b>			<b>OTROS GASTOS CORRIENTES</b>		<b>1.238.207</b>	<b>1.238.145</b>	<b>62</b>	
<b>29</b>			<b>ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS</b>	<b>1.480.289</b>	<b>1.400.289</b>	<b>1.102.656</b>	<b>297.633</b>	3
	04		Mobiliario y Otros		20.100	19.298	802	
	05		Máquinas y Equipos		3.800	3.340	460	
	06		Equipos Informáticos	456.720	456.720	421.729	34.991	
	07		Programas Informáticos	1.023.569	919.669	658.289	261.380	
<b>34</b>			<b>SERVICIO DE LA DEUDA</b>	<b>53.869</b>	<b>9.682.048</b>	<b>9.659.547</b>	<b>22.501</b>	
	04		Intereses Deuda Externa	51.869	51.869	51.869		
	07		Deuda Flotante	2.000	9.630.179	9.607.678	22.501	
			<b>RESULTADO</b>	<b>-253.928</b>	<b>-26.385.441</b>	<b>-19.368.829</b>	<b>-7.016.612</b>	

Notas

1. La diferencia está justificada, específicamente por el aumento en la recuperación de Otros Ingresos; es decir, por mayores ingresos en recuperación de licencias médicas, multas, etc.
2. La diferencia en el uso de los recursos en Transferencias Corrientes está dada por el menor gasto devengado en los Subsidios Empleo Joven y Mujer, que entre ambos suman M\$1.500.000.-, debido a que se proyectó una ejecución marginalmente mayor a la efectiva, explicada principalmente por los cambios en la operatoria que comenzaron a regir durante el año 2016, según indica la normativa. Esto es, pagos provisionales mensuales de un 50% al cuarto año de permanencia en el programa y término del beneficio por cumplimiento de 4 años.
3. El menor gasto del Subtítulo 29 corresponde a una subejecución de las actividades asociadas al préstamo suscrito con el BID N° 2793/OC-CH.

### c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>18</sup>			Avance <sup>19</sup> 2016/ 2015	Notas
			2014	2015	2016		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales <sup>20</sup> )		124.9	110.1	99.5	90.3	1
	[IP Ley inicial / IP devengados]		38.3	28.9	10	34.7	2
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP percibidos / IP devengados]		100	100	100	100	
	[IP percibidos / Ley inicial]		260.8	346	998	288.6	2
	[DF/ Saldo final de caja]		44.1	44.1	104.4	236.7	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		69.1	47.8	101.3	211.8	

#### Notas

1. Existió un leve aumento en el año 2016 de los recursos de Aporte Fiscal, cuyo objetivo fue financiar los Subsidios Empleo Joven y para la Mujer.
2. Los comportamientos de los ingresos propios devengados superaron ampliamente a los recursos entregados inicialmente en la Ley, principalmente por mayores ingresos de códigos asociados a la Franquicia Tributaria.

<sup>18</sup> Las cifras están expresadas en M\$ del año 2016. Los factores de actualización de las cifras de los años 2014 y 2015 son 1,0830 y 1,0379 respectivamente.

<sup>19</sup> El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

<sup>20</sup> Corresponde a Plan Fiscal, leyes especiales, y otras acciones instruidas por decisión presidencial.

#### d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5				
Análisis del Resultado Presupuestario 2016 <sup>21</sup>				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
<b>FUENTES Y USOS</b>		<b>26.596.700</b>	<b>-19.368.855</b>	<b>7.227.845</b>
<b> Carteras Netas</b>			<b>-2.247.763</b>	<b>-2.247.763</b>
115	Deudores Presupuestarios		288	288
215	Acreedores Presupuestarios		-2.248.051	-2.248.051
<b> Disponibilidad Neta</b>		<b>49.719.885</b>	<b>-12.799.122</b>	<b>36.920.863</b>
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	49.719.885	-12.799.122	36.920.863
<b> Extrapresupuestario neto</b>		<b>-23.123.185</b>	<b>-4.321.970</b>	<b>-27.445.155</b>
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	798.335	-633.510	164.825
116	Ajustes a Disponibilidades	-494	494	
119	Trasposos Interdependencias		137.539.151	137.539.151
214	Depósitos a Terceros	-7.989.552	-482.685	-8.472.237
216	Ajustes a Disponibilidades	-15.931.474	-3.206.257	-19.137.731
219	Trasposos Interdependencias		-137.539.163	<b>-137.539.163</b>

#### e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2016				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
Programa Más Capaz	96.380.996	92.526.605	92.522.998	1
Programa de Capacitación en Oficios	18.175.380	12.559.032	12.547.411	1
Subsidio al Empleo, Ley N° 20.338	55.095.040	64.768.981	64.023.941	1
Subsidio Empleo a la Mujer, Ley	57.221.053	67.943.325	67.197.029	1

#### Nota

1. Los Programas Más Capaz, Capacitación en Oficios y Subsidio al Empleo Joven y de la Mujer, representan el 93% del total del gasto del Subtítulo 24 de Transferencias Corrientes. La diferencia en la no ejecución de los Subsidios al Empleo, se explica en virtud que se proyectó una ejecución marginalmente mayor a la efectiva, explicada principalmente por los cambios en la operatoria que comenzaron a regir durante el año 2016, según indica la normativa. Esto es, pagos provisionales mensuales de un 50% al cuarto año de permanencia en el programa y término del beneficio por cumplimiento de 4 años.

<sup>21</sup> Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

**f) Transferencias<sup>22</sup>**

<b>Cuadro 7</b>					
<b>Transferencias Corrientes</b>					
Descripción	Presupuesto Inicial 2016 <sup>23</sup> (M\$)	Presupuesto Final 2016 <sup>24</sup> (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia <sup>25</sup>	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	264.690	264.690	212.767	51.923	
Gastos en Personal	762.930	762.930	709.532	53.398	
Bienes y Servicios de Consumo	236.522.029	252.138.246	250.005.699	2.132.547	
Inversión Real					
Otros					
<b>TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES</b>					
<b>PÚBLICAS</b>					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real	3.127.322	3.127.322	3.127.322	0	
Otros <sup>26</sup>					
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	<b>240.676.971</b>	<b>255.265.568</b>	<b>254.055.320</b>		

**g) Inversiones<sup>27</sup>**

<b>Cuadro 8</b>							
<b>Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2016</b>							
Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado <sup>28</sup>	Ejecución Acumulada al año 2016 <sup>29</sup>	% Avance al Año 2015	Presupuesto Final Año 2016 <sup>30</sup>	Ejecución Año 2016 <sup>31</sup>	Saldo por Ejecutar	Notas
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(7) = (4) - (5)	
<b>No aplica al Servicio</b>							

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

23 Corresponde al aprobado en el Congreso.

24 Corresponde al vigente al 31.12.2016

25 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

26 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

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

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

29 Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2016.

30 Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2016.

31 Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2016.

## Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2016

N°	Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Valores Efectivo			Meta	Porcentaje de Logro <sup>32</sup> 2016	Notas
					2014	2015	2016	2016		
1	Servicios de Empleo - Programa de Intermediación Laboral OMIL	Porcentaje de personas colocadas en el mercado del trabajo a través del Programa de Fortalecimiento o OMIL, 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	%	14.9	15.3	19.4	13.2	100,0%	1
					(76682.0/513370.0)*100	(79877.0/521170.0)*100	(105499.0/545160.0)*100	(73953.0/560250.0)*100		
					H:	H:	H:	H:		
					15.6	15.8	20.8	14.0		
					(44434.0/284200.0)*100	(47910.0/303520.0)*100	(63161.0/303230.0)*100	(42853.0/305670.0)*100		
					M:	M:	M:	M:		
					14.1	14.7	17.5	12.2		
					(32248.0/229170.0)*100	(31967.0/217650.0)*100	(42338.0/241930.0)*100	(31100.0/254580.0)*100		
					Hombres:	Mujeres:				

32 El porcentaje de logro mide cuánto cumple el indicador en relación a su meta; y es el resultado del valor efectivo dividido por la meta comprometida. Si el indicador es ascendente, se divide el valor efectivo con respecto a su meta. Si éste es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro efectivo". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%. El "Porcentaje de Logro por Servicio" corresponde al promedio simple del logro de cada uno de los indicadores comprometidos y evaluados por el Servicio, en el rango de 0% a 100%.

N°	Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Valores Efectivo			Meta	Porcentaje de Logro <sup>32</sup> 2016	Notas
					2014	2015	2016	2016		
2	Formación en Oficios - Programa de Capacitación en Oficios	Porcentaje de personas cotizando en el Sistema Previsional, con al menos 2 cotizaciones, al 6°mes luego de haber aprobado un curso del programa luego de haber aprobado un curso del programa Capacitación en Oficios (Línea Especial de Jóvenes) al 31 de diciembre del año t-1/N° de diciembre del año t-1, en relación al total de personas que aprobaron el curso. Enfoque de Género: Si	(N° de personas cotizando en el Sistema Previsional en el año t, luego de 6 meses de haber aprobado un curso del programa Capacitación en Oficios (Línea Especial de Jóvenes) al 31 de diciembre del año t-1/N° total de personas que aprobaron los cursos en el mismo programa al 31 de diciembre del año t-1)*100 Hombres: Mujeres	%	48.0	47.2	39.7	49.0	81,0%	2
					(2459.0/5121.0)*100	(1743.0/3689.0)*100	(1985.0/5003.0)*100	(1871.0/3819.0)*100		
					H: 54.9	H: 55.9	H: 46.0	H: 54.9		
					(1079.0/1965.0)*100	(838.0/1500.0)*100	(1151.0/2500.0)*100	(1216.0/2215.0)*100		
					M: 43.7	M: 41.3	M: 33.3	M: 40.8		
					(1380.0/3156.0)*100	(905.0/2189.0)*100	(834.0/2503.0)*100	(655.0/1604.0)*100		
						00	00			
3	Servicios de Empleo - Subsidio al Empleo; Ley 20.338	Porcentaje de jóvenes que son beneficiarios del Subsidio al Empleo de la Ley N°20.338 en el año t, en relación al total de jóvenes que conforman la población objetivo Enfoque de Género: Si	(N° de jóvenes que son beneficiarios del Subsidio al Empleo/N° total de jóvenes que conforman la población objetivo)*100 Hombres: Mujeres	%	36.1	42.3	80.0	43.0	100,0%	3
					(258623.0/715516.0)*100	(302661.0/715516.0)*100	(320523.0/400604.0)*100	(308000.0/715516.0)*100		
					H: 29.4	H: 35.0	H: 77.6	H: 49.8		
					(119991.0/407499.0)*100	(142440.0/407499.0)*100	(153029.0/197258.0)*100	(175560.0/352322.0)*100		
					M: 45.0	M: 52.0	M: 82.4	M: 36.5		
					(138632.0/308017.0)*100	(160221.0/308017.0)*100	(167494.0/203346.0)*100	(132440.0/363194.0)*100		

N°	Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Valores Efectivo			Meta	Porcentaje de Logro 2016	Notas
					2014	2015	2016	2016		
4	Servicios de Empleo - Programa de Intermediación Laboral OMIL	Porcentaje de personas colocadas en el mercado de trabajo, a través del Programa Fortalecimiento o OMIL, en el año t-1, con al menos 2 cotizaciones en el Sistema Previsional al 6° mes a partir de la fecha de colocación, en relación al total de colocados	(Porcentaje de personas colocadas en el mercado de trabajo, a través del Programa Fortalecimiento o OMIL, en el año t-1, con al menos 2 cotizaciones en el Sistema Previsional al sexto mes a partir de la fecha de colocación/Tot al de personas colocadas en el mercado del trabajo, a través del Programa Fortalecimiento o OMIL, en el año t-1)*100	%	67.8	66.9	67.4	70.0	96,3%	4
					(38562.0/56905.0)*100	(48729.0/72846.0)*100	(53825.0/79877.0)*100	(49000.0/70000.0)*100		
5	Formación en Oficios - Programa Más Capaz	Porcentaje de jóvenes y mujeres que son capacitadas a través del Programa Más Capaz al año t, con respecto al total de personas que conforman la población objetivo de la Meta Presidencial.	(Número de jóvenes y mujeres capacitadas a través del Programa Más Capaz al año t/Número total de personas que conforman la población objetivo de la Meta Presidencial)*100	%	0	11	25	34	73,5%	5
					(1172/45000)*100	(47628/450000)*100	(113787/450000)*100	(151900/450000)*100		
		Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres		H: 72.0	H: 71.8	H: 71.5	H: 74.2		
					(23894.0/3201.0)*100	(30466.0/42429.0)*100	(34242.0/47910.0)*100	(30264.0/40771.0)*100		
					M: 61.9	M: 60.0	M: 61.3	M: 64.1		
					(14668.0/3704.0)*100	(18263.0/30417.0)*100	(19583.0/31967.0)*100	(18736.0/9229.0)*100		

N°	Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Valores Efectivo			Meta	Porcentaje de Logro <sup>32</sup> 2016	Notas
					2014	2015	2016	2016		
6	Servicios de Empleo - Subsidio Empleo a la Mujer , Ley 20.595	Porcentaje de mujeres que son beneficiarias del Subsidio al Empleo de la Mujer, Art. 21 de la Ley N° 20.595, en relación al total de las mujeres que conforman la población objetivo	(Número de mujeres que son beneficiarias del Subsidio al Empleo de la Mujer de la Ley N°20.595/Número total de mujeres que conforman la población objetivo)*100	%	0 (0/0)*100	68 (281889/ 415000)* 100	81 (337589 /415000 ) *100	78 (324000/41 5000)*100	100,0%	6
7		Porcentaje de personas capacitadas del Programa Capacitación en Oficios (Registro Especial) durante el año t, respecto del total de personas beneficiarias de cursos de capacitación de Programa Capacitación en Oficios que finalizan en el año t	(Número de personas capacitadas de Programa Capacitación en Oficios durante el año t/Número de personas beneficiarias de cursos de capacitación de Programa Capacitación en Oficios que finalizan en el año t)*100	%	65.9 (6899.0/10 471.0)*10 0 H: 64.3 (3393.0/52 77.0)*100 M: 66.9 (3506.0/52 44.0)*100	0.0 H: 0.0 M: 0.0	71.1 (4890.0/ 6879.0)* 100 H: 68.1 (2469.0/ 3626.0)* 100 M: 74.4 (2421.0/ 3253.0)* 100	68.0 (4760.0/70 00.0)*100 H: 68.8 (2646.0/38 48.0)*100 M: 67.1 (2114.0/31 52.0)*100	100,0%	7
		Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres							



N°	Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Valores Efectivo			Meta	Porcentaje de Logro <sup>32</sup> 2016	Notas
					2014	2015	2016	2016		
8		Porcentaje de personas capacitadas del Programa Transferencias al Sector Público durante el año t, respecto del total de personas beneficiarias de cursos de capacitación del Programa Transferencias al Sector Público que finalizan en el año t	(Número de personas capacitadas de Programa Transferencias al Sector Público durante el año t/Número de personas beneficiarias de cursos de capacitación del Programa Transferencias al Sector Público que finalizan en el año t)*100	%	91.0		89.7	93.0	96,5%	8
					(6164.0/6776.0)*100	0.0	(2366.0/2638.0)*100	(5580.0/6000.0)*100		
					H: 90.1	H: 87.8	H: 93.0			
					(4339.0/4815.0)*100	0.0	(1636.0/1864.0)*100	(4541.0/4883.0)*100		
					M: 93.1	M: 94.3	M: 93.0			
					(1825.0/1961.0)*100	0.0	(730.0/774.0)*100	(1039.0/1117.0)*100		
							0			

<b>Porcentaje de Logro del Servicio 2</b>	<b>93,4</b>
---	-------------

1 El numerador incluye las colocaciones realizadas a través del Programa Fortalecimiento OMIL en el año t. El denominador corresponde a la población desocupada estimada para el año t, a partir de la información disponible por el INE del último trimestre móvil mayo/junio/julio del año t-1. Para el cálculo del cumplimiento real se considerará el último reporte del INE publicado a Diciembre del año t.

2 El numerador corresponde a personas que durante el año t cuentan con al menos dos cotizaciones entre el 4° y 6° mes, luego de haber egresado de un curso de capacitación del Programa Capacitación en Oficios (Registro Especial) durante el año t-1. La información de cotizaciones se obtiene del cruce de la base de datos de beneficiarios aprobados con la base de datos de la AFC (Administradora de Fondos de Cesantía), la que presenta un desfase de al menos tres meses respecto a la información previsional. El denominador corresponde a aquellas personas que aprobaron un curso de capacitación del Programa Capacitación en Oficios (Registro Especial), durante el 1 de enero al 31 de diciembre del año t-1.

3 El numerador incluye a aquellos jóvenes que reciben al menos un pago, ya sea a través de la modalidad de pago mensual o anual del Subsidio al Empleo de la Ley N°20.338, contabilizados como rut únicos. La población objetivo es determinada por MDS, la cual se calcula a través de instrumento FPS, en donde se consideran los requisitos de tramos de renta y edad establecidos por la ley N° 20.338.

4 El numerador corresponde a personas que durante el año t cuentan con al menos dos cotizaciones entre el 4° y 6° mes, luego de haber sido colocados a través del Programa Fortalecimiento OMIL durante el año t-1. La información de cotizaciones se obtiene del cruce de la base de datos de beneficiarios colocados con la base de datos de la AFC (Administradora de Fondos de Cesantía), la que presenta un desfase de al menos tres meses respecto a la información previsional. El denominador corresponde a aquellas personas que fueron colocadas a través del Programa Fortalecimiento OMIL, durante el 1 de enero al 31 de diciembre del año t-1.

5 El numerador corresponde a personas capacitadas a través del Programa Más Capaz, es decir, aquellas que aprueban un curso de capacitación durante el año 2016, independiente de su fecha de inicio, considerando que dada la extensión de los cursos, parte de ellos puede finalizar al año siguiente. Para el año 2016 el numerador de 165.375 capacitados se compone de: 30.000 año 2014+75.000 año 2015+70% de 86.250 año 2016, dicho 70% se debe a que hay que considerar

el factor de deserción, el término de cursos al año siguiente y la disponibilidad de la totalidad de los registros con la situación final de los alumnos, dado que esta es ingresada en sistema informático por los ejecutores. Es relevante indicar que los beneficiarios de las distintas líneas del programa y sus requisitos, son los establecidos según decreto y normativa vigente, incorporando además sus modificaciones.

6 El numerador incluye a aquellas mujeres que reciben al menos un pago, ya sea a través de la modalidad de pago mensual o anual del Subsidio al Empleo de la Ley N°20.595, contabilizados como rut únicos. La población objetivo es determinada por MDS, la cual se calcula a través de un Índice de Focalización, en donde se consideran los requisitos de tramos de renta y edad establecidos por la ley N° 20.595

7 El Indicador se refiere específicamente a todos los cursos de capacitación en Oficios pertenecientes al Programa de Capacitación en Oficios Registro Especial, programa que tiene como condición que los cursos se realicen a través de OTEC que se encuentran inscritos en el Registro Especial de Organismos Técnicos de Capacitación. El numerador corresponde a personas capacitadas, es decir, aquellas que aprueban un curso de capacitación durante el año t, independiente de su fecha de inicio. El denominador corresponde al total de personas que finalizan un curso de capacitación durante el año t, independiente de su fecha de inicio y de las cuales se dispone información de su estado de situación final: aprobado, reprobado y desertor.

8 El numerador corresponde a personas capacitadas, es decir, aquellas que aprueban un curso de capacitación durante el año t, independiente de su fecha de inicio. El denominador corresponde al total de personas que finalizan un curso de capacitación durante el año t, independiente de su fecha de inicio y de las cuales se dispone información de su estado de situación final: aprobado, reprobado y desertor.

## Anexo 5: Compromisos de Gobierno

Subsecretaría	Servicio	Compromiso	Estado de Avance entregado por el Ministerio
Subsecretaría del Trabajo	SENCE	Fortalecer el trabajo del sistema de Intermediación Laboral para personas en situación de discapacidad y sus programas municipales de fomento productivo.	Cumplido
Subsecretaría del Trabajo	SENCE	Crear un nuevo sistema de intermediación y capacitación laboral que integre servicios de información y orientación, diagnóstico de empleabilidad, apresto laboral, certificación de competencias laborales y capacitación.	A tiempo en su cumplimiento
Subsecretaría del Trabajo	SENCE	Implementar un importante proceso de modernización y fortalecimiento del SENCE.	A tiempo en su cumplimiento
Subsecretaría del Trabajo	SENCE	Separar las funciones de fiscalización, de administración y de los recursos asignados a la capacitación laboral. Y se incorpora a los actores sociales en la formulación y evaluación de las políticas de formación, fortaleciendo así el sistema de acreditación de los centros que optan a recursos públicos para proveer servicios de capacitación. Adicionalmente, se eliminarán los programas que no muestran impacto en materia de empleabilidad, remuneraciones y tienen problemas de focalización, y reorientaremos sus recursos hacia trabajadores con mayores dificultades de inserción laboral.	A tiempo en su cumplimiento
Subsecretaría del Trabajo	SENCE	Desarrollar Programa de Formación en Oficios para otorgar 450 mil becas de capacitación, con la siguiente distribución: - 300 mil mujeres entre 30 y 60 años (40 mil mujeres para trabajos de Micro emprendimiento). - 150 mil jóvenes, entre 19 y 29 años. - Este programa incluye vacantes para 20 mil personas con discapacidad, entre 18 y 40 años.	A tiempo en su cumplimiento
Subsecretaría del Trabajo	SENCE	Incorporar a 50 mil mujeres y 25 mil jóvenes al programa Más Capaz durante este año. Capacitar a 300 mil mujeres y 150 mil jóvenes a 2018. (plazo público comprometido: 2015: 50 mil mujeres y 25 mil jóvenes / 2018: 300 mil mujeres y 150 mil jóvenes)	A tiempo en su cumplimiento

## Anexo 6: Informe Preliminar<sup>33</sup> de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas<sup>34</sup> (01 DE JUNIO AL 30 DE DICIEMBRE DE 2016)

Programa / Institución: Más Capaz

Año Evaluación: 2015

Fecha del Informe: 21/03/2017

### Cuadro 11 Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

Compromiso	Cumplimiento
1. Presentar resultados de la evaluación de la implementación del componente de apoyo sociolaboral con foco especial en participantes que no cuentan con experiencia laboral previa.	<p>Se adjunta Documento "Resultados Componente Apoyo Socio laboral", que contiene los resultados más importantes del componente, a partir del Informe Final de la consultoría "Caracterización de usuarios y proveedores, y evaluación de implementación y procesos del Programa Más Capaz año 2015", realizado por ClioDinámica. El recuadro incluye resultados, recomendaciones y ajustes.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Informe final de la Evaluación de Implementación y caracterización del programa + Capaz línea regular año 2015, Unidad de Estudios.</p> <p>Informe ejecutivo de la Evaluación de Implementación y caracterización del programa + Capaz línea regular año 2015, Unidad de Estudios. Documento ?Resultados Componente Apoyo Socio laboral?</p>
2. Vincular Más Capaz con subsidios al empleo y otros instrumentos disponibles en el sector Trabajo.	<p>Se adjunta la minuta actualizada del componente evaluación y certificación de competencias laborales de Más Capaz, que detalla los cupos licitados y adjudicados a diciembre de 2016, en donde en el primer llamado ID 45-11-LR16 se licitaron 6.933 cupos y se adjudicaron 5.890. Como medios de verificación complementarios se adjunta: 1. Resolución exenta n° 2165 de fecha 01/06/2016, que aprueba bases administrativas y técnicas para el llamado a Licitación del componente</p>

<sup>33</sup> Se denomina preliminar porque el informe no incorpora la revisión ni calificación de los compromisos por DIPRES.

<sup>34</sup> Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige DIPRES.

## Cuadro 11

### Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

Compromiso

Cumplimiento

Competencias Laborales del Programa Más Capaz. 2. Resolución exenta n° 3387 de fecha 08/08/2016, que adjudica las propuestas presentadas para la ejecución del componente Competencias Laborales del Programa Más Capaz. 3. Resolución exenta n° 3994 de fecha 12/09/2016, que aprueba bases administrativas y técnicas para el llamado a Licitación para el Componente Evaluación y Certificación de Competencias Laborales". 4. Resolución N° 4200 de fecha 22/09/2016 que aprueba Términos de Referencia para la contratación del servicio de evaluación conducente a la certificación de perfiles contenidos en el catálogo del SNCL.

Se adjunta la Ley N° 20.338 que crea el Subsidio al Empleo Joven y la Ley 20.595 que crea el Bono al Trabajo de la Mujer.

Asimismo, para dar cuenta de los usuarios Más Capaz colocados por FOMIL, se adjunta Reporte de aprobados Más Capaz 2015 colocados por FOMIL 2016.

Por último, para dar cuenta de la ejecución del programa Aprendices, se adjunta: 1. Resolución exenta n° 3798 de fecha 11/09/2015 que aprueba Instructivo para la ejecución de planes de aprendizaje para estudiantes de la EMTP y egresados de la fase lectiva del programa Más Capaz y 2. Informe de cierre 2016 Programa FPT? Aprendices.

Medios de Verificación:

Minuta articulación Programa Más Capaz con otros Instrumentos del Sector Trabajo

Resolución exenta n° 2165 de fecha 01/06/2016, que aprueba bases administrativas y técnicas para el llamado a Licitación del componente Competencias Laborales del Programa Más Capaz.

Resolución exenta n° 3387 de fecha 08/08/2016, que adjudica las propuestas presentadas para la ejecución del componente Competencias Laborales del Programa Más Capaz.

Resolución exenta n° 3994 de fecha 12/09/2016, que aprueba bases administrativas y técnicas para el llamado

**Cuadro 11**  
**Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas**

Compromiso	Cumplimiento
	<p>a Licitación para el Componente ?Evaluación y Certificación de Competencias Laborales?                      Minuta Licitaciones ECCL + Capaz, que detalla los cupos licitados y adjudicados el año 2016.                      Resolución N° 4200 de fecha 22/09/2016 que aprueba Términos de Referencia para la contratación del servicio de evaluación conducente a la certificación de perfiles contenidos en el catálogo del SNCL.                      Reporte de aprobados Más Capaz colocados por FOMIL 2016.                      Resolución exenta n° 3798 de fecha 11/09/2015 que aprueba Instructivo para la ejecución de planes de aprendizaje para estudiantes de la EMTP y egresados de la fase lectiva del programa Más Capaz.                      Informe de cierre 2016 Programa FPT? Aprendices.                      Informe Articulación Programa Más Capaz con Programas de Empleo.</p>

3. Implementar módulos transversales de competencias para el desarrollo de emprendimientos o actividades por cuenta propia.

Se adjuntan los medios de verificación que permiten dar cuenta de la implementación de los módulos transversales, tales como: planes formativos, evidencia del libro de clases Módulos Transversales en el cual los/as relatores de este módulo identifican el nombre del módulo y los contenidos trabajados en clases, fichas iniciales y finales de participantes donde es posible visualizar cómo a lo largo del proceso formativo, la visión inicial respecto a su desenlace laboral se orienta y robustece, Resoluciones que aprueban bases del primer y tercer concurso de la Línea Regular de Más Capaz que dan cuenta de la implementación de los módulos transversales. Manual del Facilitador y del Participante del Módulo n° 4 Técnicas de emprendimiento, y Manual del Facilitador y del Participantes del Módulo n° 7 Planificación del Proyecto ocupacional.

## Cuadro 11

### Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

Compromiso

Cumplimiento

#### Medios de Verificación:

Planes formativos competencias transversales para el trabajo

Evidencia Libro de clases Módulos Transversales de curso 2015, en el cual los/as relatores de este módulo, identifican claramente el nombre del módulo y los contenidos trabajados en cada clase.

FICHA DIAGNOSTICO INICIAL Y FINAL Jenny Del Campo Lagos

FICHA DIAGNOSTICO INICIAL Y FINAL María Ancapi Quintero

FICHA DIAGNOSTICO INICIAL Y FINAL María Contreras González

Plan Formativo ?Competencias Transversales para el Trabajo?

Plan Formativo ?Formación para el Trabajo?.

Resolución exenta n° 3760 de fecha 26/08/2016, aprueba modificación en Plan Formativo Competencias Transversales para el Trabajo.

Resolución exenta n° 1446 de fecha 20/04/2016, que aprueba Bases del Primer concurso Línea Regular Programa Más Capaz.

Resolución exenta n° 4543 de fecha 12/10/2016, aprueba Bases del Tercer concurso Línea Regular Programa Más Capaz.

Manual del Facilitador Módulo N° 4 Técnicas de Emprendimiento.

Manual del Participante Módulo N° 4 Técnicas de Emprendimiento.

Manual del Facilitador Módulo N° 7 Planificación de Proyecto

Manual del Participante Módulo N° 7 Planificación de Proyecto Ocupacional.

## Cuadro 11

### Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

Compromiso	Cumplimiento
<p>4. Presentar resultados anuales de focalización a través de indicador que desagregue por situación laboral (compromiso 1). Plazo: Diciembre</p>	<p>A la fecha el Servicio aún se encuentra indagando en la metodología, en particular respecto a los inactivos. En un próximo reporte se entregará avance al respecto.</p>
<p>3. Presentar resultados de implementación del sistema de seguimiento y evaluación del programa, enviando los reportes para las variables relevantes a cada población.</p>	<p>Se adjunta Resultados de Piloto Más Capaz 1 y 2 año 2014, en versión final ya que los doce meses de egreso ya se cumplieron. Reporte de Encuesta de Seguimiento Laboral Más Capaz Línea Mujer Emprendedora año 2015. Este reporte considera el levantamiento del sexto mes de egreso. Reporte de Encuesta de Seguimiento Laboral Más Capaz Línea Regular año 2015, este reporte considera el levantamiento del sexto mes de egreso. Reporte de Resultados Más Capaz año 2015. Este reporte aún es preliminar, se presentan resultados hasta el octavo mes de egreso (considerar que no todos los meses de egreso tienen una medición sobre el mismo universo, ya que no todos han cumplido la misma cantidad de meses. Minuta Evaluaciones Más Capaz año 2015 y 2016, la que contiene los principales resultados de dichas evaluaciones.</p>
	<p><u>Medios de Verificación:</u> Reportes preliminares de resultados 2015, Unidad de Estudios. Reportes preliminares de resultados del piloto 2014, Unidad de Estudios. Reporte de resultados + Capaz piloto 1 y 2 año 2014 Reporte encuesta de seguimiento laboral +Capaz ME año 2015 Reporte encuesta de seguimiento laboral +Capaz regular año 2015 Reporte de resultados + Capaz año 2015 Minuta Evaluaciones Más Capaz</p>



Cuadro 11

Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

Compromiso

Cumplimiento

4. Presentar resultados de implementación del sistema de seguimiento y evaluación de la línea mujer emprendedora, enviando los reportes para las variables relevantes a cada población.

Se adjunta informe final y resumen ejecutivo de la Evaluación de implementación desarrollada el año 2016 para evaluar el programa en su año 2015. Adicionalmente, se adjunta reporte de resultados de la encuesta de seguimiento laboral de Mujer Emprendedora, ese reporte considera el levantamiento del sexto mes de egreso. Entre abril y mayo se dispondrán de los resultados del doceavo mes de egreso.

Medios de Verificación:

Informe final Evaluación de implementación + Capaz línea Mujer Emprendedora año 2015

Reporte encuesta de seguimiento laboral +Capaz ME año 2015

Resumen ejecutivo Evaluación de implementación + Capaz línea Mujer Emprendedora año 2015

Presentar resultados del análisis de cupos ofrecidos anualmente versus demanda efectiva, esto desagregado por comuna y cursos.

Se adjunta informe con resultados de análisis de cupos ofrecidos versus la demanda efectiva, desagregado por comuna y por curso

Medios de Verificación:

Informes regionales del proceso de levantamiento de demanda año 2015.

Documento Oferta de cursos programa + Capaz 2015 - 2016 y adecuación a perfiles productivos regionales

Informe de Análisis Cumplimiento de Demanda Regional Programa +Capaz.

## Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2016

### INFORME DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2016

#### IDENTIFICACIÓN

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

#### FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de	Prioridad	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
			Etapas de Desarrollo o Estados			
			I			
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O	Alta	100%	97%
Porcentaje Total de Cumplimiento :						97%

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

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional   Descentralización	Modificar	1	El Servicio compromete el Objetivo 2 de acuerdo al marco definido en Decreto 231, con excepción del indicador de descentralización donde se comprometerán sólo medidas de desconcentración.

**DETALLE EVALUACIÓN SISTEMA DE MONITOREO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL**

**RESUMEN RESULTADOS POR OBJETIVO DE GESTIÓN**

N°	Objetivos de Gestión	Compromiso		Resultado Evaluación		N° Indicadores Descuento por error	Dificultades de implementación no previstas	Ponderación Resultado Fnal
		Ponderación	N° Indicadores Comprometidos	Ponderación	N° Indicadores Cumplidos			
1	Cumplir Meta de Indicadores de Productos Estratégicos	60%	7	59%	6	0		59%
2	Medir, informar correctamente y publicar los Indicadores Transversales	30%	9	26%	8	No aplica	Si	28%
3	Cumplir Meta de Indicadores Transversales	10%	1	10%	1	No aplica		10%
	Total	100%	17	95%	15	0		97%

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

N°	Indicador	Meta 2016	Efectivo 2016 (resultado evaluación final)	% Cumplimiento (resultado evaluación final)	Descuento por error	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida (resultado evaluación final)
1	Porcentaje de jóvenes que son beneficiarios del Subsidio al Empleo de la Ley N°20.338 en el año t, en relación al total de jóvenes que conforman la población objetivo	43,0	80,0	186,0	No	15,0	15,0
2	Porcentaje de mujeres que son beneficiarias del Subsidio al Empleo de la Mujer, Art. 21 de la Ley N° 20.595, en relación al total de las mujeres que conforman la población objetivo	78	81	103,8	No	15,0	15,0
3	Porcentaje de personas colocadas en el mercado del trabajo a través del Programa Programa de Fortalecimiento OMIL, respecto del total de la población desocupada	13,2	19,4	147,0	No	5,0	5,0
4	Porcentaje de personas cotizando en el Sistema Previsional, con al menos 2 cotizaciones, al 6°mes luego de haber aprobado un curso del programa Capacitación en Oficios al 31 de diciembre del año t-1, en relación al total de personas que aprobaron el curso.	49,0	39,7	81,0	No	5,0	4,0
5	Porcentaje de personas capacitadas del Programa Capacitación en Oficios (Registro Especial) durante el año t, respecto del total de personas beneficiarias de cursos de capacitación del Programa que finalizan en el año t	68,0	71,1	104,6	No	5,0	5,0
6	Porcentaje de personas capacitadas del Programa Transferencias al Sector Público durante el año t, respecto del total de personas beneficiarias de cursos de capacitación del Programa Transferencias al Sector Público que finalizan en el año t	93,0	89,7	96,4	No	5,0	5,0

7	Porcentaje de personas colocadas en el mercado de trabajo, a través del Programa Fortalecimiento OMIL, en el año t-1, con al menos 2 cotizaciones en el Sistema Previsional al 6° mes a partir de la fecha de colocación, en relación al total de colocados	70,0	67,4	96,3	No	10,0	10,0
	Total:					60	59

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

N°	Indicador	Efectivo 2016 (resultado evaluación final)	Cumplimiento Compromisos		
			Medir	Informar	Publicar
1	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.	28	Si	SI	Si
2	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, en el año t.	16	Si	SI	Si
3	Porcentaje de iniciativas de descentralización y desconcentración implementadas en el año t	100	Si	SI	Si
4	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	3,66	Si	SI	Si
5	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	100,00	Si	SI	Si
6	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	1,05	No	SI	Si
7	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año t-1.	100,00	Si	SI	Si
8	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	100	Si	SI	Si
9	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	87	Si	SI	Si

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

N°	Indicador	Meta 2016	Efectivo 2016 (resultado evaluación final)	% Cumplimiento (resultado evaluación final)	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida (resultado evaluación final)
1	Porcentaje de iniciativas de descentralización y desconcentración implementadas en el año t	100	100	100,00	10,0	10,0
	Total:					10

Estado Aplicativo Web Cumplimiento [PMG/MEI]:	REVISADO COMITÉ PMG
Fecha de emisión:	22-03-2017 17:45

Incentivo	Dotación afecta al Incentivo	Monto total a pagar año 2017 (M\$) *	Promedio de pago anual por personas (M\$)	% del monto total respecto del Subt.21
PMG	586	960.000	1.638	0,01%

\* Presupuesto estimado

\* Incluye personal en calidad de suplencia

## Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 12 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2016				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>35</sup>	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>36</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>37</sup>
N°1 Departamento Jurídico	15	4	100%	8%
N°2 Departamento de Administración y Finanzas	66	5	99%	8%
N°3 Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas	26	4	100%	8%
N°4 Departamento de Capacitación a Personas	32	4	98%	8%
N°5 Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado	28	4	100%	8%
N°6 Unidad de Desarrollo Estratégico	19	4	100%	8%
N°7 Unidad de Auditoría Interna	9	3	100%	8%
N°8 Unidad de Comunicaciones	7	3	100%	8%
N°9 Unidad de Tecnologías de la Información	24	3	100%	8%
N°10 Unidad de Subdirección de Coordinación	7	3	100%	8%
N°11 Dirección Regional de Arica y Parinacota	13	6	100%	8%
N°12 Dirección Regional de Tarapacá	14	6	100%	8%
N°13 Dirección Regional de Antofagasta	19	6	96%	8%
N°14 Dirección Regional Atacama	14	5	91%	8%
N°15 Dirección Regional Coquimbo	18	5	100%	8%
N°16 Dirección Regional de Valparaíso	30	6	99%	8%
N°17 Dirección Regional Metropolitana	54	5	100%	8%
N°18 Dirección Regional del Libertador Bernardo O'Higgins	27	6	100%	8%
N°19 Dirección Regional de Maule	26	5	100%	8%
N°20 Dirección Regional del Bío-Bío	37	6	100%	8%
N°21 Dirección Regional de La Araucanía	23	5	100%	8%

35 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2016.

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

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

N°22 Dirección Regional de Los Lagos	22	6	100%	8%
N°23 Dirección Regional de Aysén	14	6	100%	8%
N°24 Dirección Regional de Magallanes	12	6	100%	8%
N°25 Dirección Regional de Los Ríos	15	5	100%	8%

Incentivo	Dotación afecta al Incentivo	Monto total a pagar año 2017 (M\$) *	Promedio de pago anual por personas (M\$)	% del monto total respecto del Subt.21
Convenio de Desempeño Colectivo	571	650.000	1.138	0,01%

\* Presupuesto estimado

\* Incluye personal en calidad de suplencia



## **Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración en 2016.**

### **- Género**

El Programa de trabajo año 2016 contempló nueve actividades, distribuidas en las cinco medidas definidas por SernamEG para los Planes de Género de los servicios públicos, con un cumplimiento de un 100% para todas ellas:

Medida 1. Diseño y/o actualización de indicadores de desempeño

Actividad 1.1: Diseño y/o actualización de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Medida 2. Medir indicador(es) diseñado(s) en 2015

Actividad 2.1: Porcentaje de inserción laboral de programa + Capaz por sexo en el año t

Actividad 2.2: Porcentaje de deserción en programa + Capaz por sexo en el año t

Medida 3. Datos desagregados por sexo en sistemas de información, estadísticas y/o estudios.

Actividad 3.1: Cuenta pública 2016 o BGI incorporarán información desagregada por sexo. Todos los estudios con financiamiento institucional desagregan información por sexo, en caso de ser pertinente.

Medida 4. Capacitación a funcionarias/os

Actividad 4.1: Porcentaje de cobertura de capacitación en género y el ámbito de trabajo de funcionarios y funcionarias del Servicio.

Medida 5. Indicadores de desempeño y actividades estratégicas que midan IBB

Actividad 5.1: Porcentaje de personas colocadas en el mercado del trabajo, a través del Programa Fortalecimiento OMIL, en el año t-1, con al menos 2 cotizaciones en el Sistema Previsional, al 6° mes a partir de la fecha de colocación, en relación al total de colocados.

Actividad 5.2: Porcentaje de personas cotizando en el sistema previsional, con al menos 2 cotizaciones, al 6° mes luego de haber aprobado un curso de Capacitación en Oficios.

Actividad 2.3: Indagar y analizar la forma más idónea de incorporar el enfoque de género en las actividades de capacitación que comprenden los distintos programas del servicio. (Esta actividad correspondía inicialmente a la medida 2, la que finalmente se cambió a la medida 5, pero se conservó la numeración.)

MEDIDA 5, Actividad 5.3: Deserción en programa Capacitación en Oficios desagregado por sexo en el año t.

### - **Descentralización / Desconcentración**

Durante el año 2016 se comprometieron 2 iniciativas asociado al Indicador Transversal Sistema de Descentralización, implementándose en un 100%, las cuales se detallan a continuación:

1.- Iniciativa N° 1: Medida Desconcentradora asociada al proceso de pago efectivo en las 15 Direcciones Regionales relacionado al gasto corriente y de transferencias, vinculado con los Subtítulos 22 y 24 de la Ley de Presupuesto, conforme al presupuesto asignado para cada Dirección Regional en el Sistema SIGFE. El objetivo de esta medida fue delegar la facultad y generar las competencias del proceso presupuestario y de pago en Regiones, de modo de potenciar la ejecución del gasto, tanto de gasto corriente como de gasto programático. Esta medida fue cumplida en un 100%, agilizando el proceso de pago en regiones, afectando positivamente la ejecución y pago presupuestario del Servicio.

2. Iniciativa N°2: Elaboración de un plan bianual 2017-2018 de nuevas iniciativas a implementar de descentralización y/o desconcentración, lo cual se materializó en una Agenda de Desconcentración, en la cual se formalizan los procesos, funciones y competencias, a Nivel Nacional, que serán traspasadas a cada una de las Direcciones Regionales de SENCE.

Los aspectos más relevantes de esta agenda son los siguientes:

- Lograr una mayor eficacia en la gestión interna, acercando las funciones a los encargados locales que permita contribuir a una gestión más rápida y ágil.
- Acentuar el sentido de responsabilidad de los funcionarios de las Direcciones Regionales al tener mayor injerencia en la toma de decisión.
- Dotar de competencias y capacidades a los equipos regionales, de manera de fortalecer la capacidad de gestión.
- Otorgar de manera sistémica más facultades y mayor autonomía a las Direcciones Regionales de la institución.
- Fomentar la participación comunitaria local para la toma de decisión institucional, que contribuya a dar respuesta de manera más oportuna a las necesidades locales.

## **Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2016.**

La Oferta Programática de un servicio debe ser entendida como el "conjunto de bienes y servicios que genera y provee dicha institución en el marco de su misión y mandato legal, y que pueden ser consistentemente agregados en un formato de Programa Público o de Iniciativa Programática".

De esta manera, en el marco de una estrategia de Presupuestación basada en Resultados, se identifican los siguientes Programas e Iniciativas Programáticas en su ejecución año 2016.

<b>N</b>	<b>Nombre</b>	<b>Tipo</b>
1	Aprendices (Ex Formación en el Puesto de Trabajo)	Programa
2	Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS)	Programa
3	Bono Empresa y Negocio	Programa
4	Capacitación en Oficios	Programa
5	Fortalecimiento Oficinas Municipales de Información Laboral (FOMIL)	Programa
6	Más Capaz	Programa
7	Transferencias al Sector Público	Programa

Oferta Programática identificada en el Banco Integrado de Programas Sociales (BIPS) del Ministerio de Desarrollo Social y ejecutada el año 2016.

## **Anexo 11a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional**

El Servicio no presentó Proyectos de Ley el año 2016.

## **Anexo 11b: Leyes Promulgadas durante 2016**

El Servicio no promulgó Leyes durante el año 2016.

## **Anexo 12: Premios o Reconocimientos Institucionales**

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

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

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

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

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