



BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2018

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
**Servicio Nacional de
Capacitación y Empleo**

Marzo 2019
Huérfanos 1273, 800 80 10 30
www.sence.cl

ÍNDICE

1. Presentación Cuenta Pública	3
2. Resumen Ejecutivo Servicio	6
3. Resultados de la Gestión año 2018	8
4. Desafíos para el período de Gobierno 2019 - 2022	17
5. Anexos.....	19
Anexo 1: Identificación de la Institución.....	20
Anexo 2: Recursos Humanos	24
Anexo 3: Recursos Financieros.....	34
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015 -2018	41
Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2015 - 2018	45
Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas 2018.....	46
Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2018)	47
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018	56
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018	60
Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2015 - 2018.....	67
Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2015-2019	73
Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2015- 2019	73
Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2015 - 2018.....	74

1. Presentación Cuenta Pública

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el órgano superior de colaboración del Presidente de la República en materias laborales y de previsión social, cuya misión es recoger las necesidades y problemáticas laborales de la sociedad, para que a partir de las mismas, se orienten los esfuerzos públicos que permitan lograr un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre todos los actores involucrados y asignar los recursos necesarios para llevar a cabo las políticas, planes, programas y normas y fiscalizar que las normas legales en la materia sean respetadas y cumplidas.

Este Ministerio cuenta con 7.635 funcionarias/os de planta y contrata, que forman parte de las siguientes instituciones con dependencia administrativa y presupuestaria: 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. 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 del año 2018 fue de M\$ 7.578.312.644.- y le permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros, entre los que se destacan:

La Caja de Previsión de la Defensa Nacional financió 206.679 prestaciones de salud, con un monto total de bonificaciones por M\$ 5.788.541 y préstamos del Fondo de Medicina Curativa (FMC) por M\$ 12.236.015.

La Dirección del Trabajo gestionó la conciliación total o parcial de 63.193 solicitudes, sobre un total de 180.287 requerimientos de conciliación individual. Por otra parte, realizó un total de 99.939 fiscalizaciones de terreno, de las cuales un 77,85 % incorporaron materias de seguridad y salud en el trabajo. Así como también, se capacitaron a 8.414 personas en materia sindical, donde 2.955 de ellas correspondieron a dirigentes sindicales. Y, por último, atendió de manera presencial a un total de 1.791.257 personas en las Unidades de Atención de Usuarios de las Inspecciones del Trabajo.

Un total de 213.307 familias fueron beneficiadas con créditos otorgados por Dirección General del Crédito Prendario, a través de sus 21 sucursales en todo el país, alcanzando un monto total de \$38.053.202.830.- en préstamos.

Mediante la red IPS-ChileAtiende, con sus 192 centros de atención previsional integral y 6 oficinas móviles, se realizaron 6.406.449 atenciones presenciales. Asimismo, se realizó un pago promedio mensual de 761.209 pensiones, correspondientes a MM\$ 1.995.488. Finalmente, siendo la principal entidad pagadora de beneficios sociales del Estado, realizó pagos por más de MM\$ 580.000.

En materia de Seguridad Laboral, se pagaron M\$ 39.947.225 por concepto de beneficios económicos a los trabajadores/as que sufrieron algún grado de incapacidad o muerte producto de un accidente laboral; M\$ 23.409.665 por pagos de atenciones médicas curativas y; M\$ 7.968.769 prestaciones preventivas.

En el ámbito de la empleabilidad y el empleo, más de 1.000.000 personas a nivel nacional participaron de los distintos Programas de Capacitación y Empleo de SENCE, destacándose las más de 78.000 personas que se capacitaron y/o certificaron sus competencias. Además, se entregaron más de 670 mil subsidios al empleo joven y a la mujer y 681.289 trabajadores(as) se capacitaron a través de franquicia tributaria.

Por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social, en materia de Seguridad Social, se implementó la Ley N° 20.984 que establece “regulación sobre calificación de Trabajo Pesado y sus efectos”, permitiendo ampliar el beneficio previsional de aquellas personas que ejercen trabajos pesados bajo relación directa con su empleador, a aquellos que se desempeñan bajo régimen de subcontratación o puestos de disposición por empresas de servicios transitorios. Por otra parte, se implementó el XII Concurso del Fondo para la Educación Previsional, donde se financiaron 22 proyectos del ámbito de difusión, con un presupuesto ejecutado de M\$1.746.531 y una cobertura de 17.873 beneficiarios directos.

En virtud de la ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, se creó el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas (FFSRLC), mediante el cual se capacitaron 2.383 personas, entre los cuales se cuenta a dirigentes/as, trabajadores/as, empleadores, dueños y trabajadores/as de micro y pequeñas empresas. En materia de Diálogo Social se realizaron 28 Mesas, con la participación de 104 organizaciones sindicales y empresariales, presentes en 13 regiones del país y una inversión total de M\$ 269.650. Así como también, el programa Inversión en la Comunidad (Proempleo) tuvo una ejecución de M\$ 80.482.352, con una cobertura efectiva de 23.105 beneficiarios/as, de los cuales el 85% corresponde a mujeres.

Respecto a la certificación de competencias laborales, liderada por ChileValora, se realizaron 12 mil procesos de evaluación y certificación. En este mismo ámbito, dicha Comisión entregó a SENCE 75 nuevos planes formativos, para que sean puestos a disposición de las entidades de capacitación laboral para la ejecución de cursos y cierre de brechas.

En cuanto a la labor de fiscalización a organismos regulados llevada a cabo por la Superintendencia de Pensiones (AFP, AFC, IPS y Comisiones Médicas), dicha entidad ejecutó 18 procesos sancionatorios, con multas por un monto total de UF 7.500. Así como también, en su rol de atención a la ciudadanía, resolvió 105.688 consultas recibidas a través de sus canales: presencial, telefónico, correo postal y web.

En el marco de la Seguridad Social, la SUSESO emitió un total de 71.790 dictámenes, de los cuales un 56 % fueron relacionados con reclamaciones de licencias médicas. En este mismo ámbito, se aplicaron 152 sanciones por médicos grandes emisores de la Ley N°20.585, con un total M\$ 112.154 en multas y un total de 1.170 días de suspensión.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Avances de la Gestión 2018.

Los logros más relevantes de SENCE durante el año 2018 fueron:

Se alcanzó una cobertura total de 778.020 beneficiarios en los distintos programas del Servicio, compuesto por 575.483 mujeres y 202.537 hombres, con un presupuesto ejecutado de M\$ 191.075.080.- Entre estos se destacan las más de 78 mil personas que lograron capacitarse y/o certificar sus competencias laborales, y poco más de 650 mil trabajadores recibieron una capacitación mediante la Franquicia Tributaria.

Por otra parte, mediante el Programa de Intermediación laboral se realizó un despliegue territorial a través de 300 Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) de todo el país, logrando atender a un total de 399 mil personas y con más de 67 mil vinculaciones laborales exitosas, equivalentes a una inversión de M\$ 6.036.790.-

En materia de aportes a los trabajadores y trabajadoras, el Subsidio al Empleo Joven y el Subsidio al Empleo de la Mujer beneficiaron en conjunto a más de 600 mil personas, correspondiente a un presupuesto total ejecutado de M\$ 136.541.966.-

En el ámbito comunitario, el SENCE benefició a más de 12 mil proyectos locales, representando una inversión que superó los M\$ 43.000.000.-

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 2018.


NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ
MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, es un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Actualmente tiene presencia a nivel nacional, con la Dirección Nacional ubicada en Santiago y representación en las 16 capitales regionales a través de las Direcciones Regionales. El SENCE fue creado en 1976, como resultado de la promulgación del Decreto de Ley N° 1446 "Estatuto de Capacitación y Empleo".

Su misión es "Mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales, a través de una oferta integrada y de calidad de políticas, programas e instrumentos, dirigidos a ocupados, desocupados y quienes no participan del mercado laboral, con especial atención en acompañar a personas vulnerables para su inserción y continuidad laboral."

Sus principales funciones son:

- 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.
- 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.
- Promover y coordinar actividades de orientación ocupacional a las trabajadoras y trabajadores, principalmente a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL).
- Fomentar la calidad de los servicios que presentan las instituciones intermedias (OTIC) y ejecutoras de capacitación (OTEC).

En términos de recursos, el presupuesto asignado al Servicio por Ley para el año 2018, fue de M\$ 235.682.324, representando un 3% del presupuesto asignado al Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Es importante destacar que el presupuesto asociado al Subtítulo 24, Transferencias Corrientes, fue de M\$ 209.616.413, equivalente a un 89% del presupuesto total. Asimismo, la dotación del Servicio es de 640 funcionarios a nivel nacional, correspondiendo un 60% a mujeres. En cuanto al tipo de contrato, un 3% de la dotación corresponde a planta y el 97% a contrata. Respecto al estamento, un 63% corresponde al estamento profesional, un 24% al técnico y un 2% a directivo profesional. Por último, en cuanto a grupos de edad, el tramo de entre 35 y 44 años es el con mayor presencia, donde un 65% corresponde a mujeres y un 35% a hombres.

En términos de logros de la gestión, durante el año 2018, se registraron más de 1 millón de participantes a nivel nacional en los distintos programas de capacitación y empleo de SENCE. De este total, más de 78 mil beneficiarios se capacitaron y/o certificaron sus competencias laborales. Adicionalmente, se entregaron más de 670 mil subsidios al empleo joven y a la mujer, se gestionaron más de 67 mil vinculaciones laborales y se concedieron bonificaciones por cerca de 650 contratos de aprendices. Por su parte, 681.2891 trabajadores se capacitaron a través de Franquicia Tributaria.

1 Este dato podría variar con posterioridad al cierre del proceso de Operación Renta

Asimismo, cabe destacar que el 2018 el Servicio logró una ejecución presupuestaria de un 98% sobre el presupuesto final, el monto ejecutado asciende a M\$ 221.583.593. En el caso del Subtítulo 24, Transferencias Corrientes, subtítulo que incluye los recursos para ejecutar los Programas de Capacitación y Empleo, también alcanzó una ejecución del 98%, equivalente a M\$ 191.075.080. Cabe destacar que dicha ejecución, es la tercera mejor de los últimos diez años, siendo superada solo por la ejecución obtenida en los años 2016 y 2017, años en los cuales se obtuvo un 99% de devengo y un 98% de pago efectivo.

Finalmente, dentro de los desafíos relevantes para la gestión 2019 – 2022, se tiene lograr un impacto real sobre la empleabilidad de las personas desempleadas, jóvenes, o quienes están buscando mejores oportunidades laborales, junto con preparar a los trabajadores para los empleos del futuro en el marco de la transformación digital que está impactando actualmente el mercado laboral, serán los principales desafíos para SENCE. Dentro de las iniciativas más relevantes está el **proyecto de Ley que reforma la Franquicia Tributaria** que busca incentivar el uso efectivo de recursos públicos en capacitación efectiva.



JUAN MANUEL SANTA CRUZ CAMPAÑA
DIRECTOR NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

3. Resultados de la Gestión año 2018

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

Durante el año 2018, se registraron más de 1 millón de participantes a nivel nacional en los distintos programas de capacitación y empleo de SENCE. De este total, más de 78 mil beneficiarios se capacitaron y/o certificaron sus competencias laborales. Adicionalmente, se entregaron más de 670 mil subsidios al empleo joven y a la mujer, se gestionaron más de 67 mil vinculaciones laborales y se concedieron bonificaciones por cerca de 650 contratos de aprendices. Por su parte, 681.2892 trabajadores se capacitaron a través de Franquicia Tributaria.

Adicionalmente, las acciones y actividades de este Servicio se orientaron a lograr la recuperación económica y la creación de empleos. Para lo cual:

- a) Se ejecutaron 75 Ferias Laborales desde Arica a Ñuble, con presencia en 70 comunas a nivel nacional y en las cuales se ofrecieron más de 85.000 empleos formales, en su mayoría con jornada completa y con sueldos entre los \$450 mil y \$850 mil pesos, la mayoría de ellos en el sector privado. Participaron un total de 1.150 empresas y 21.000 visitantes aproximadamente.
- b) Se realizó la 1° Feria Tecnológica en la cual se ofrecieron 3.000 empleos del futuro y participaron 7.000 personas.
- c) Se aumentó la oferta programática de cursos de capacitación que preparen a nuestros trabajadores para los nuevos desafíos del futuro mercado del trabajo. Programa 1.000 programadores para Chile y Curso de Inglés para el turismo, a modo de ejemplo.

Iniciativas de Intermediación Laboral

SENCE apoyó la búsqueda de empleo por medio del Programa de Intermediación laboral que tuvo un despliegue territorial en todo el país a través de 300 Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) que fueron financiadas para atender a un total de 399 mil personas con más de 67 mil vinculaciones laborales exitosas.

Además de lo anterior, se implementó la iniciativa del “SENCE Móvil”, oficina de intermediación laboral que se desplaza por diversas regiones entregando ayuda e información por medio de funcionarios especializados del Servicio. Durante el año pasado estuvo en las regiones de Maule y O’Higgins y se espera que durante el año 2019 se puedan cubrir 11 regiones del país, esperando aumentar los niveles de colocación desde un 17% a un 25%.

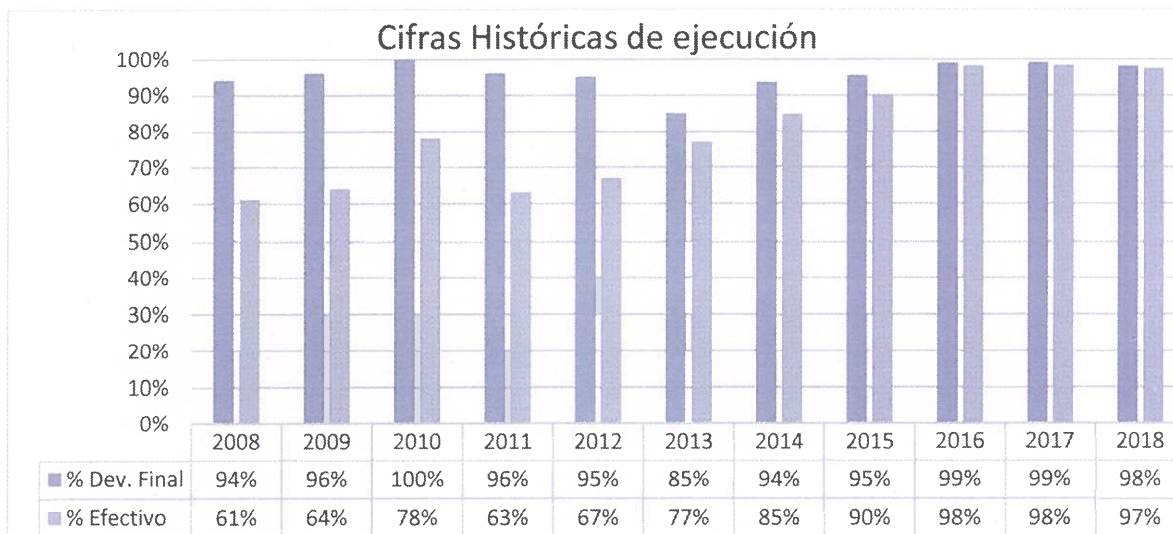
3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

El año 2018 el Servicio logró una ejecución presupuestaria de un 98% sobre el presupuesto final, el monto ejecutado asciende a M\$ 221.583.593. En el caso del Subtítulo 24, Transferencias Corrientes, subtítulo que incluye los recursos para ejecutar los Programas de

2 Este dato podría variar con posterioridad al cierre del proceso de Operación Renta.

Capacitación y Empleo, también se alcanzó una ejecución del 98%, equivalente a M\$ 191.075.080

Cabe destacar que la ejecución presupuestaria del año 2018, la cual presenta un 98% de devengo y un 97% de pago efectivo, es la tercera mejor de los últimos diez años, siendo superada solo por la ejecución obtenida en los años 2016 y 2017, años en los cuales se obtuvo un 99% de devengo y un 98% de pago efectivo.



Así también, las coberturas establecidas a partir del presupuesto asignado, se logró una cobertura total de 778.020 beneficiarios en los distintos programas, de ellos, 575.483 mujeres y 202.537 hombres, dicho resultado se traduce en un 103% de cumplimiento de las metas. La mayor cobertura en mujeres se explica en la focalización, por sobre todo del Subsidio Empleo a la Mujer.

Por su parte, con los recursos extrapresupuestarios, el Servicio alcanzó una cobertura total de 738.261 personas, de ellos, 342.880 mujeres y 395.880 hombres, con una inversión Pública que ascendió a M\$ 163.555.388

Las siguientes tablas muestran los resultados globales de los productos estratégicos definidos: Programas para la Empleabilidad y Programas de Empleo.

Resultados Cobertura Beneficiarios año 2018

Subtítulo 24, Programas para la Empleabilidad	Meta Cobertura 2018	Ejecución Cobertura 2018				Ejecución Presupuesto 2018		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Más Capaz	8.065	4.346	1.785	6.131	76%	\$ 26.796.029	\$ 25.830.912	96%
Becas Fondo de Cesantía Solidario	2.564	1.345	1.219	2.564	100%	\$ 745.496	\$ 744.296	100%
Bono Empresa y Negocio	5.335	4.121	1.214	5.335	100%	\$ 1.152.068	\$ 1.114.839	97%
Capacitación en Oficios	6.804	3.285	3.251	6.536	96%	\$ 15.545.210	\$ 14.205.481	91%
Transferencias al Sector Público	7.917	1.883	5.171	7.054	89%	\$ 3.304.892	\$ 3.292.594	100%
Formación en el Puesto de Trabajo	1.000	276	369	645	65%	\$ 1.529.287	\$ 1.528.233	100%
Certific. de Competencias Laborales	6.551	1.776	4.807	6.583	100%	\$ 1.782.269	\$ 1.779.969	100%
Totales	38.236	17.032	17.816	34.848	91%	\$ 50.855.251	\$ 48.496.324	95%

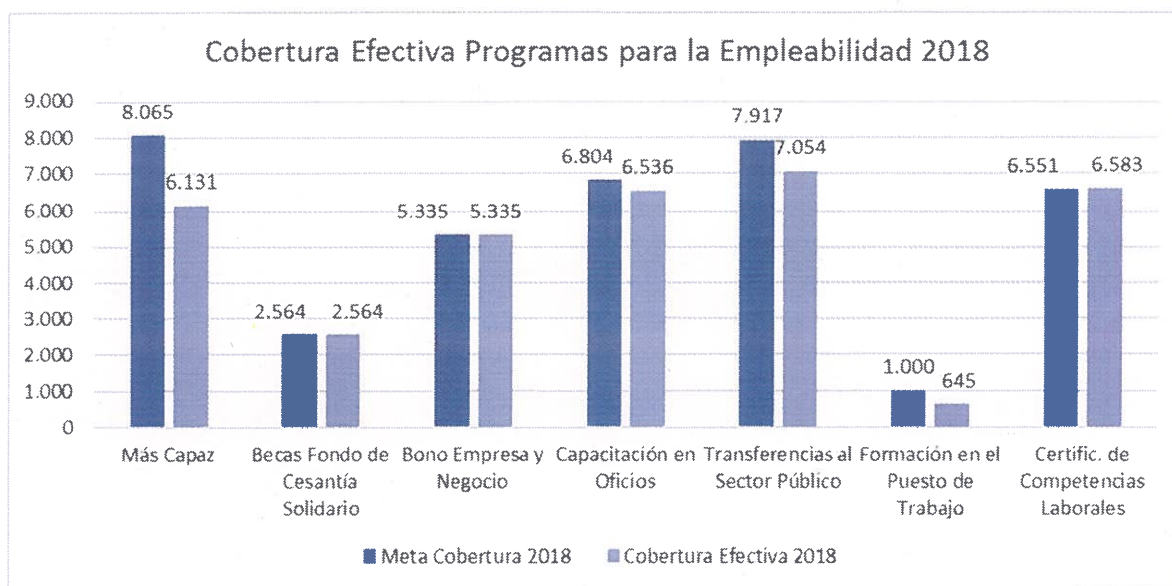
Subtítulo 24, Programas de Empleo	Meta Cobertura 2018	Ejecución Cobertura 2018				Ejecución Presupuesto 2018		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Intermediación Laboral	60.480	28.374	38.761	67.135	111%	\$ 6.124.898	\$ 6.036.790	99%
Subsidio al Empleo Joven	320.000	166.618	145.960	312.578	98%	\$ 66.544.951	\$ 65.926.834	99%
Subsidio al Empleo de la Mujer	340.000	363.459		363.459	107%	\$ 71.156.417	\$ 70.615.132	99%
Totales	720.480	558.451	184.721	743.172	103%	\$ 143.826.266	\$ 142.578.756	99%

Otras Asignaciones Subtítulo 24 Transferencias Corrientes	Ejecución Presupuesto 2018		
	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Seguros	\$ 91.997	\$ 91.996	100%
Organismos Internacionales	\$ 24.094	\$ -	0%
Otros programas	\$ 585.455	\$ 585.455	100%
Totales	\$ 701.546	\$ 677.451	97%

Total Ejecución Subtítulo 24	Meta Cobertura 2018	Ejecución Cobertura 2018				Ejecución Presupuesto 2018		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Totales	758.716	575.483	202.537	778.020	103%	\$ 195.383.063	\$ 191.752.531	98%

Otras Líneas de Acción no Presupuestarias Ejecutadas por el Servicio	Ejecución Cobertura 2018			
	Mujeres	Hombres	Total Cobertura	Inversión Pública (M\$)
Franquicia Tributaria	300.921	380.368	681.289	\$ 115.223.695
Inversión en la Comunidad	10.910	1.751	12.661	\$ 43.280.446
Becas Laborales	31.049	13.262	44.311	\$ 5.051.247
Totales	342.880	395.381	738.261	\$ 163.555.388

1) Programas para la Empleabilidad



1.a) Más Capaz: Este Programa busca aumentar la participación laboral, de jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, pertenecientes al 60% más vulnerable, salvo en las regiones de Antofagasta, Aysén y Magallanes, donde el rango se extiende al 80%, y que, en general cuentan con nula o escasa participación laboral.

Para ello, implementa seis componentes: 1) capacitación en oficios, 2) intermediación laboral, 3) nivelación de estudios, 4) continuidad de estudios superiores, 5) certificación de competencias y 6) asistencia técnica, acompañamiento y un fondo de inversión para el emprendimiento.

Asimismo, el programa dispone transversalmente de un Apoyo Sociolaboral personalizado, y entrega subsidios para cubrir gastos necesarios tales como la movilización y alimentación de los usuarios, como también servicios de cuidado infantil de menores de 6 años.

Durante el 2018 el programa se ejecutó a través de tres líneas:

- **Regular:** Esta línea tiene por objeto la capacitación de hombres entre 18 y 29 años y mujeres entre 18 y 64 años. Para quienes no hayan terminado el primer o segundo ciclo de educación media se ofrece la posibilidad de acceder a nivelación de estudios. Además, pueden participar personas que estén cursando cuarto medio de la enseñanza media técnico profesional.
- **Discapacidad:** Esta línea busca dotar a las personas con discapacidad de una cualificación técnica y de las habilidades laborales necesarias para poder acceder en igualdad de oportunidades al mercado de trabajo, para lo cual el programa cuenta con dos modelos de capacitación: inclusivo y especializado.
- **Mujer Emprendedora:** Esta línea se focaliza en mujeres, entre 18 y 64 años, que desarrollan o pretenden desarrollar un emprendimiento económico o que trabajan en forma independiente. En esta línea la formación está focalizada en dos ámbitos: i) La gestión del negocio en lo referente al desarrollo y consolidación de la empleabilidad de

las personas y ii) El desarrollo de competencias específicas para potenciar la productividad y competitividad en los mercados en los cuales participan, generando habilidades para el desarrollo de negocios.

Durante el año, 6.131 personas participaron en algún curso del Programa Más Capaz. En cuanto a inscritos por línea, la distribución es la siguiente: regular registró 5.860 participantes, 241 lo hicieron a través de la línea discapacidad y 30 mujeres participaron en emprendedora. Por su parte, la ejecución presupuestaria, alcanzó un 96% sobre el presupuesto final.

	Meta Cobertura 2018	Ejecución Cobertura 2018				Ejecución Presupuesto 2018		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Más Capaz	8.065	4.346	1.785	6.131	76%	\$ 26.796.029	\$ 25.830.912	96%

1.b) Becas Fondo de Cesantía Solidario³: Este Programa está dirigido a personas que sean beneficiarias activas del Fondo de Cesantía Solidario permitiéndoles elegir dónde y en qué capacitarse.

En el año 2018, Becas Fondo de Cesantía Solidario registró 2.564 matriculados (1.345 mujeres y 1.219 hombres), lo que representa un 100% de avance de la cobertura disponible. Por su parte, la ejecución presupuestaria, alcanzó un 100% sobre el presupuesto final.

	Meta Cobertura 2018	Ejecución Cobertura 2018				Ejecución Presupuesto 2018		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Becas Fondo de Cesantía Solidario	2.564	1.345	1.219	2.564	100%	\$ 745.496	\$ 744.296	100%

1.c) Bono Empresa y Negocio: Este Programa busca aportar por medio de la capacitación a la mejora de la competitividad y productividad de las micro y pequeñas empresas permitiendo elegir de la parrilla de cursos disponible, dónde y en qué capacitarse.

El Programa registró 5.335 matriculados, alcanzando la totalidad de la meta de cobertura del año 2018. Por su parte, la ejecución presupuestaria fue de 97% sobre el presupuesto final.

	Meta Cobertura 2018	Ejecución Cobertura 2018				Ejecución Presupuesto 2018		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Bono Empresa y Negocio	5.335	4.121	1.214	5.335	100%	\$ 1.152.068	\$ 1.114.839	97%

1.d) Capacitación en Oficios: Este Programa busca generar competencias laborales en personas vulnerables, con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo

³ El Presupuesto de Becas Fondo de Cesantía Solidario está contenido en la línea Becas, cuyo presupuesto final 2018 fue de \$ 1.343.014 el que incluye además de este Programa, otras becas de emergencia y locales.

de calidad y/o, en caso de tratarse de trabajadores independientes, aumentar sus ingresos. Se ejecuta a través de las siguientes líneas:

- **Capacitación en Oficios Línea Registro Especial:** Orientado a personas entre 16 y 65 años. Entrega una capacitación integral a través de Organismos Técnicos de Capacitación que conforman el Registro Especial, los que corresponden a organismos especializados en la formación en oficios para jóvenes en riesgo social y/o de escasos recursos.
- **Capacitación en Oficios Línea Sectorial:** Tiene por objetivo aumentar las posibilidades de inserción laboral de hombres y mujeres entre 16 y 65 años, mediante un modelo de capacitación integral orientada a las necesidades de los sectores productivos. Busca generar competencias laborales de acuerdo a los requerimientos de capital humano de los sectores productivos, tales como Minero, Acuícola, Transporte, Forestal, Montaje, Retail y Agrícola.

Durante el 2018, un total de 6.536 personas participaron del Programa Capacitación en Oficios: 5.749 lo hicieron a través de la línea Registro Especial y 787 por Sectorial. La ejecución presupuestaria del periodo fue de 91% sobre el presupuesto final.

	Meta Cobertura 2018	Ejecución Cobertura 2018				Ejecución Presupuesto 2018		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Capacitación en Oficios	6.804	3.285	3.251	6.536	96%	\$ 15.545.210	\$ 14.205.481	91%

1.e) Transferencias al Sector Público: Este Programa entrega capacitación en oficios a la población proveniente de los quintiles socioeconómicos más bajos, en riesgo social y/o vulnerado en sus derechos. Para estos efectos, SENCE suscribe un convenio anual con las siguientes instituciones públicas: Fuerzas Armadas, Gendarmería, SENAME e INDAP, con el objetivo de organizar, administrar y desarrollar estos cursos.

En el 2018, el Programa registró 7.054 participantes lo que equivale un 89% de la meta de cobertura. Por su parte, la ejecución presupuestaria fue 100% respecto presupuesto final.

	Meta Cobertura 2018	Ejecución Cobertura 2018				Ejecución Presupuesto 2018		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Transferencias al Sector Público	7.917	1.883	5.171	7.054	89%	\$ 3.304.892	\$3.292.594	100%

1.f) Formación en el Puesto de Trabajo: El Programa posee el doble objetivo de generar empleabilidad al aprendiz y productividad a la empresa y/o sector productivo, a través del desarrollo de competencias que le permitan a la persona llevar a cabo una ocupación mediante un modelo de formación dual que incluye componentes teóricos y prácticos.

En el año 2018, se registraron 645 contratos concedidos y se alcanzó un 100% de la ejecución del presupuesto final.

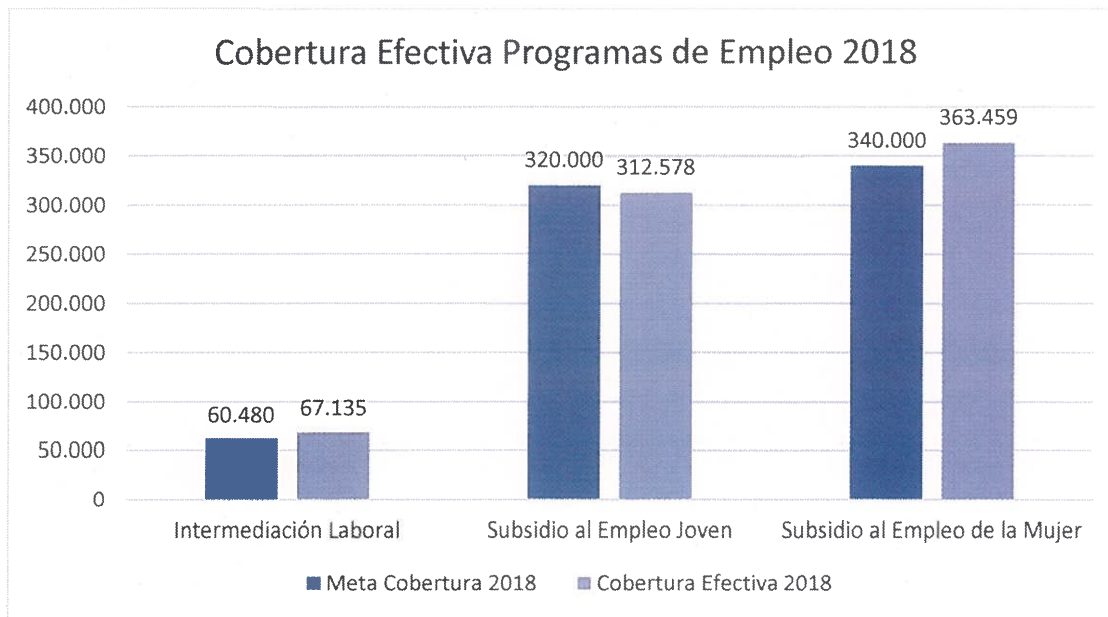
	Meta Cobertura 2018	Ejecución Cobertura 2018				Ejecución Presupuesto 2018		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Formación en el Puesto de Trabajo	1.000	276	369	645	65%	\$ 1.529.287	\$ 1.528.233	100%

1.g) Certificación de Competencias Laborales: El Programa tiene como objetivo reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en la que éstas hayan sido adquiridas.

En el 2018, un total de 6.583 trabajadores certificaron sus competencias laborales a través de este Programa, el que registró un 100% de ejecución del presupuesto final.

	Meta Cobertura 2018	Ejecución Cobertura 2018				Ejecución Presupuesto 2018		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Certific. de Competencias Laborales	6.551	1.776	4.807	6.583	100%	\$ 1.782.269	\$ 1.779.969	100%

2) Programas de Empleo



2.a) Intermediación Laboral: El Programa busca promover el desarrollo de un sistema de intermediación colaborativo a través de una oferta coordinada de servicios de calidad acorde a trayectorias laborales de las personas y a los desafíos productivos de las empresas, de acuerdo a las necesidades de desarrollo local.

Para esto, el programa 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).

Durante el 2018, se registraron 67.135 vinculaciones laborales a nivel nacional superando la meta de cobertura del año. La ejecución presupuestaria fue de 99%.

	Meta Cobertura 2018	Ejecución Cobertura 2018				Ejecución Presupuesto 2018		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Intermediación Laboral	60.480	28.374	38.761	67.135	111%	\$ 6.124.898	\$ 6.036.790	99%

2.b) Subsidio al Empleo Joven: El Programa entrega un aporte monetario a jóvenes trabajadores entre 18 y 24 años y a sus empleadores. Con esto, se busca mejorar sus condiciones laborales, aumentar sus ingresos e incentivar la inserción laboral de este grupo etario, y apoyar económicamente a quienes los contratan.

Durante el año, el Subsidio se otorgó a 312.578 jóvenes trabajadores, lo que se traduce en una ejecución presupuestaria del 99% respecto presupuesto final.

	Meta Cobertura 2018	Ejecución Cobertura 2018				Ejecución Presupuesto 2018		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Subsidio al Empleo Joven	320.000	166.618	145.960	312.578	98%	\$ 66.544.951	\$ 65.926.834	99%

2.c) Subsidio al Empleo de la Mujer: El Programa entrega un bono a las mujeres trabajadoras entre 25 y 59 años, que hayan postulado y que cumplan los requisitos de acceso. Este beneficio también lo puede recibir el empleador, incentivando así la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

En el 2018, un total de 363.459 trabajadoras recibieron el bono al trabajo de la mujer. La ejecución presupuestaria del Programa alcanzo 99% sobre el presupuesto final.

	Meta Cobertura 2018	Ejecución Cobertura 2018				Ejecución Presupuesto 2018		
		Mujeres	Hombres	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Subsidio al Empleo de la Mujer	340.000	363.459	n/aplica	363.459	107%	\$ 71.156.417	\$ 70.615.132	99%

3. Otras líneas presupuestarias ejecutadas por el Servicio

3.a) Franquicia Tributaria: Su objetivo es contribuir a mejorar la productividad de los/as trabajadores/as y empresas, promoviendo el desarrollo económico y social del país. A través de este incentivo tributario, es posible financiar la capacitación y/o la evaluación y certificación de competencias laborales (EYCCL) de mujeres y hombres mayores de 15 años, sean trabajadores/as o personas que no se encuentren vinculadas a la empresa, aportando a la sostenibilidad y crecimiento de éstas.

Durante el año, un total de 681.289 trabajadores se capacitaron por este instrumento, lo que se traduce en una inversión pública de M\$115.223.695.

	Ejecución Cobertura 2018			
	Mujeres	Hombres	Total Cobertura	Inversión Pública (M\$)
Franquicia Tributaria	300.921	380.368	681.289	\$ 115.223.695

Nota: Dato preliminar previo al proceso de operación renta 2018.

3.b) Inversión en la Comunidad: El Programa financia proyectos locales con claro beneficio comunitario, considerando dos componentes o líneas de acción. El primero, destinado a la ejecución de proyectos por transferencia directa de recursos, realizado por medio de distintas Intendencias del país. El segundo, corresponde a la ejecución de proyectos a través de convenios con la Subsecretaría del Trabajo, a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

En el periodo, el Programa benefició a 12.661 personas, con una inversión de M\$43.280.446.

	Ejecución Cobertura 2018			
	Mujeres	Hombres	Total Cobertura	Inversión Pública (M\$)
Inversión en la Comunidad	10.910	1.751	12.661	\$ 43.280.446

3.c) Becas Laborales: El objetivo del Programa 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 Organismos Técnicos Intermedios para la capacitación (OTIC) y a cesantes o personas que buscan trabajo por primera vez.

En el año 2018, se registraron 44.311 beneficiarios y una inversión pública de \$5.051.247.

	Ejecución Cobertura 2018			
	Mujeres	Hombres	Total Cobertura	Inversión Pública (M\$)
Becas Laborales	31.049	13.262	44.311	\$ 5.051.247

4. Desafíos para el período de Gobierno 2019 - 2022

Lograr un impacto real sobre la empleabilidad de las personas desempleadas, jóvenes, o quienes están buscando mejores oportunidades laborales, junto con preparar a los trabajadores para los empleos del futuro en el marco de la transformación digital que está impactando actualmente el mercado laboral, serán los principales desafíos para SENCE. Los tres focos estratégicos en que se enmarca la gestión del Servicio son Resultados, Empleo y Futuro y en esa línea se destacan las siguientes iniciativas a desarrollar en el período de Gobierno:

- **Proyecto de Ley que reforma la Franquicia Tributaria** e incentiva el uso de recursos públicos en capacitación efectiva. A través de esta iniciativa se busca alinear los incentivos para cursos con mayor impacto en empleabilidad, otorgar acceso a cursos de Educación Superior, generar oportunidades de capacitación para trabajadores contratistas, junto con el fortalecimiento de la fiscalización y sanciones.
- **Incentivos a la Empleabilidad**; a través del Pago por Empleabilidad se ha instalado una nueva modalidad de pago para los organismos capacitadores que incentiva la incorporación laboral de personas capacitadas. Asimismo, se ha desarrollado una nueva metodología de Elección de Cursos por Empleabilidad, que favorece los cursos con mayor formalización del empleo y el aumento de salarios.
- **Elige Mejor en Sence.cl**: nuevo buscador de cursos que permitirá que por primera vez los usuarios tengan acceso a toda la información y las evaluaciones de los cursos disponibles. De esta forma podrán comparar, elegir y proponer la capacitación que necesitan.
- **Nuevos programas de formación** para favorecer la inclusión y permanencia de las personas en el trabajo.
 - 1) **Programa Reinvéntate**: nuevo programa destinado a capacitar a las personas que perdieron recientemente su trabajo, en sectores de alto potencial e inversión futura. El programa cuenta con un presupuesto 2019 de M\$ 1.668.600 y una cobertura esperada de 2.559 participantes.
 - 2) **Capacitación a trabajadores de las Mipes**: modificación del programa Bono Empresa y Negocio, con el fin de incorporar y formar a trabajadores de Micro y Pequeñas empresas para mejorar sus competencias y potenciar sus trayectorias laborales. Acorde a la modificación, el programa aumentó su presupuesto y cobertura esperada para el año 2019, contando con M\$5.288.271 y 13.565 cupos.
 - 3) **Oficina Móvil de Empleo**: Acercamos las oportunidades de empleo a las personas, con ofertas de trabajo, información, diagnóstico y orientación laboral en oficinas móviles a lo largo de Chile.
- Finalmente destacar que para que las personas adquieran las competencias necesarias en un mercado laboral automatizado y digital, se crean nuevas iniciativas y canales de formación: Programa Talento Digital, que pretende capacitar a 16 mil personas en

tecnologías de la información y digitalización en los próximos 5 años, en coordinación con la industria, y nueva Plataforma de Cursos tecnológicos en línea, a través de la cual se dispondrán de cursos en línea y sin costo en áreas de tecnología, por primera vez abiertos a toda la ciudadanía y en colaboración con el mundo privado.

5. Anexos

- **Anexo 1:** Identificación de la Institución.
- **Anexo 2:** Recursos Humanos.
- **Anexo 3:** Recursos Financieros.
- **Anexo 4:** Indicadores de Desempeño año 2015-2018.
- **Anexo 5:** Compromisos de Gobierno 2015 - 2018.
- **Anexo 6:** Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.
- **Anexo 7:** Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018
- **Anexo 8:** Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018
- **Anexo 9:** Resultados en materia de Implementación de medidas de Género y de descentralización / desconcentración 2015-2018
- **Anexo 10:** Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2018.
- **Anexo 11:** Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional y Leyes Promulgadas durante 2015-2019
- **Anexo 12:** Premios y Reconocimientos Institucionales 2015-2018

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas 2014-2018

- 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 la gestión articulada y con calidad de la orientación, capacitación e intermediación laboral, para contribuir a la productividad de Chile desde sus regiones.

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2018

Número	Descripción
1	Esta línea programática considera los recursos asociados a los programas de Capacitación, la Certificación de Competencias Laborales y la Intermediación Laboral orientado a jóvenes y mujeres vulnerables. En materia de capacitación 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 2018 se capacitará a 47.066 beneficiarios, de los cuales 18.355 corresponden al Programa Más Capaz.
2	Mayor gasto en Programa de Intermediación Laboral asociado a la incorporación desde la ley inicial de las becas para beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario.

- 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.

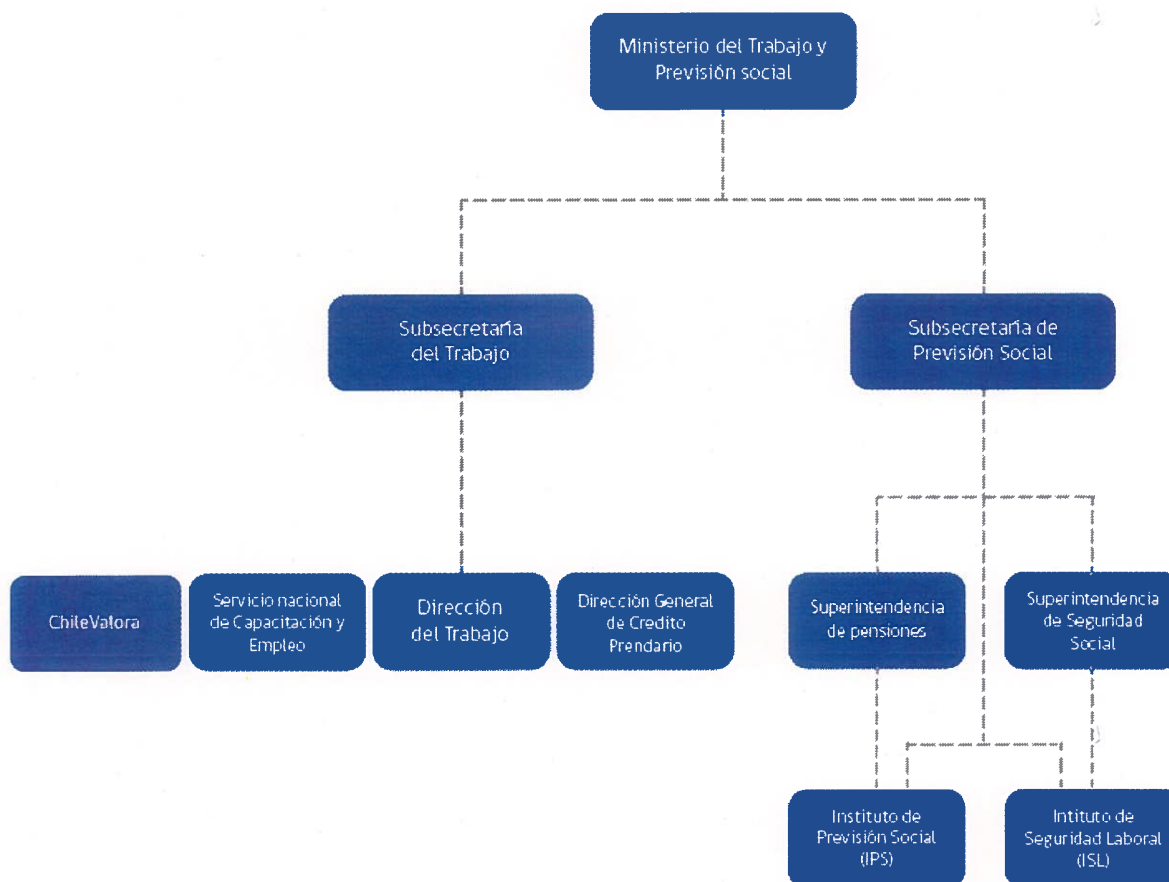
- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

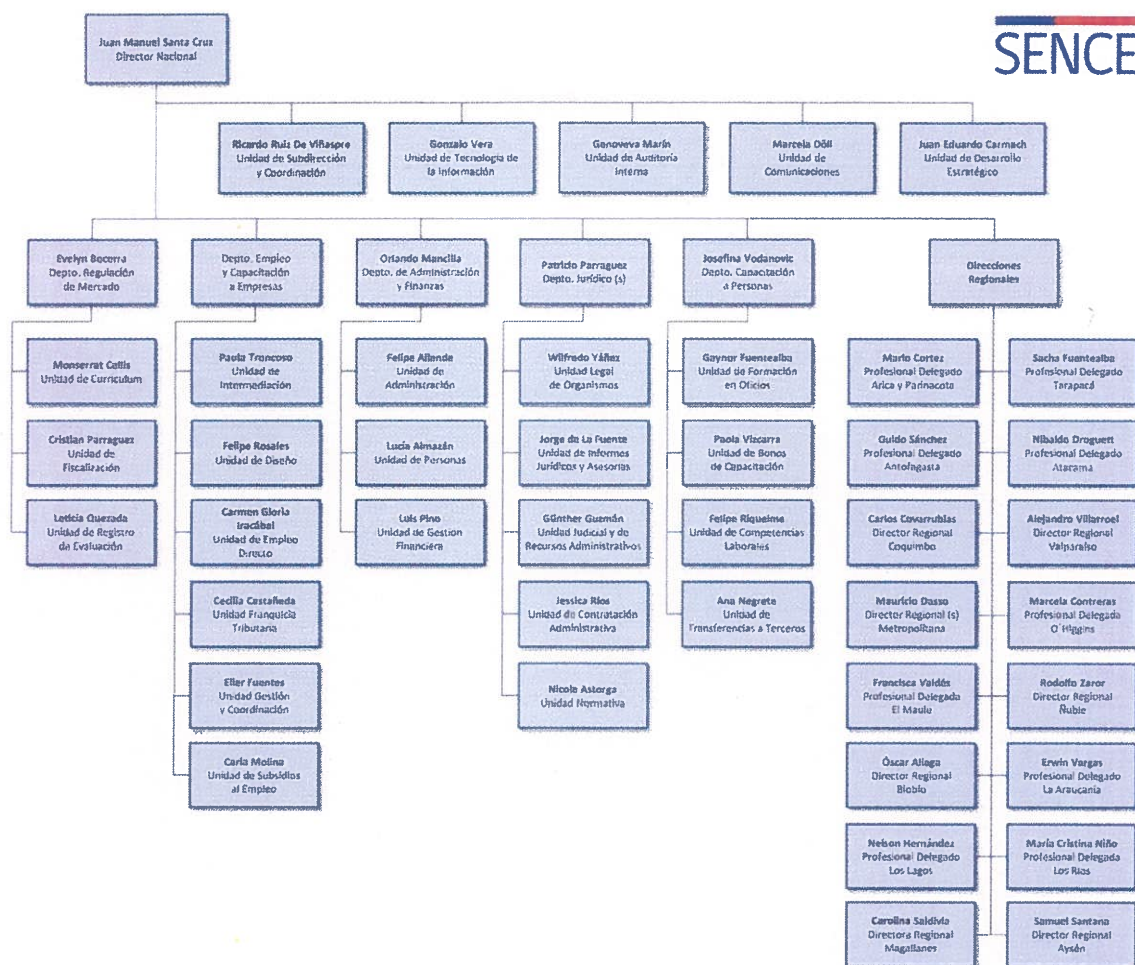
Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Formación en Oficios: Acciones de capacitación que consideran tanto horas teóricas como prácticas (fundamentales para la formación en oficios), entregadas a través de los Programas de Formación en Oficios: Capacitación en Oficios, Programa Más Capaz, Transferencia al Sector Público y Formación en el Puesto de Trabajo. Dependiendo de los objetivos de cada Programa, planes formativos, público objetivo, requisitos de ingreso y componentes de cada Programa, los cursos de capacitación contemplan tanto el acceso a subsidios complementarios (tales como de transporte, herramientas, alimentación y cuidado infantil para aquellos que tengan hijos menores de seis años), como diferente cantidad de horas de capacitación, con posibilidad de salida dependiente o independiente. Ello en todo el territorio nacional asegurando un estándar de calidad y adecuando la oferta en función de los objetivos de cada Programa y público objetivo.	1,2,3
2	Servicios de Empleo: Acciones destinadas a mejorar las condiciones de accesibilidad y permanencia al mercado laboral de las personas, a través de diversas herramientas programáticas. En el caso del Programa de Intermediación Laboral se busca aumentar el acceso a servicios e instrumentos de intermediación laboral para la población económicamente activa. Los subsidios al empleo corresponden a herramientas que aumentan la empleabilidad de jóvenes y mujeres vulnerables, mejoran sus condiciones laborales e incentivan su contratación, a través de un incentivo monetario para quienes los contratan.	1,2,3
3	Actualización, mejora y reconocimiento de competencias La actualización y mejoras de las competencias de las personas se realizan por medio de la capacitación laboral pertinente y de calidad, para desarrollar el capital humano al interior de las empresas y contribuir a la productividad de las personas. El reconocimiento de competencias corresponde a procesos de evaluación y certificación de competencias adquiridas por los trabajadores a lo largo de su vida laboral y que no son reconocidas formalmente.	1,2,3

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Personas ocupadas
2	Personas desocupadas
3	Personas Inactivas
4	Empresas que tributan en primera categoría

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio





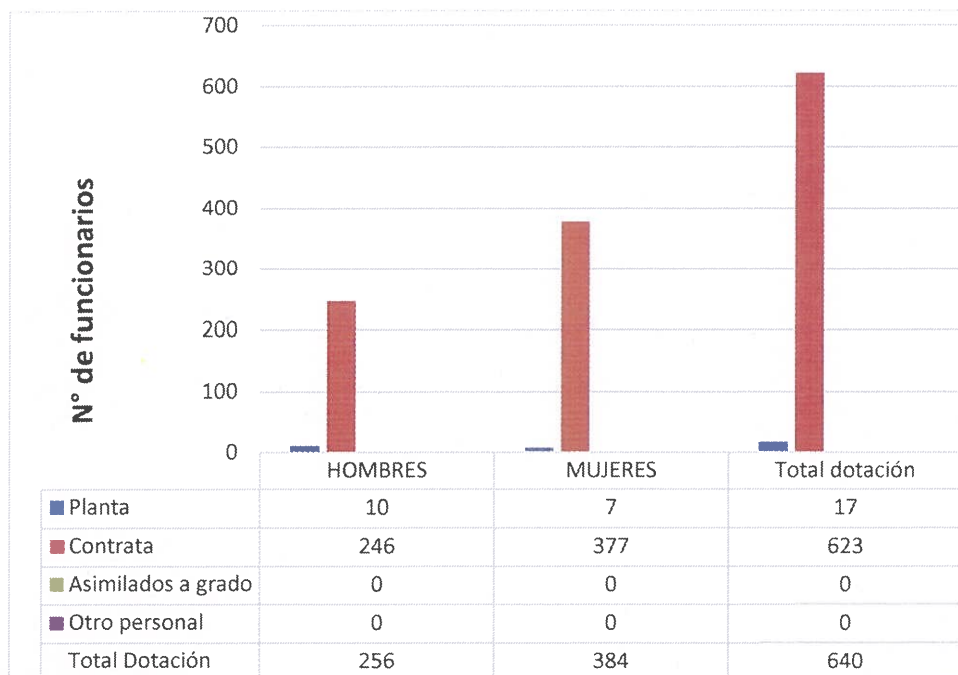
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Nacional	Juan Manuel Santa Cruz Campaña
Jefa Departamento de Capacitación a Personas	Josefina Vodanovic Valdés
Jefe Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas	Paula Troncoso Silva (Profesional Delegado)
Jefa Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado	Evelyn Becerra Rodríguez
Jefe Departamento Jurídico	Patricio Parraguez Jacob (Profesional Delegado)
Jefa Departamento de Administración y Finanzas	Orlando Mancilla Vásquez

Anexo 2: Recursos Humanos

a) Dotación de Personal

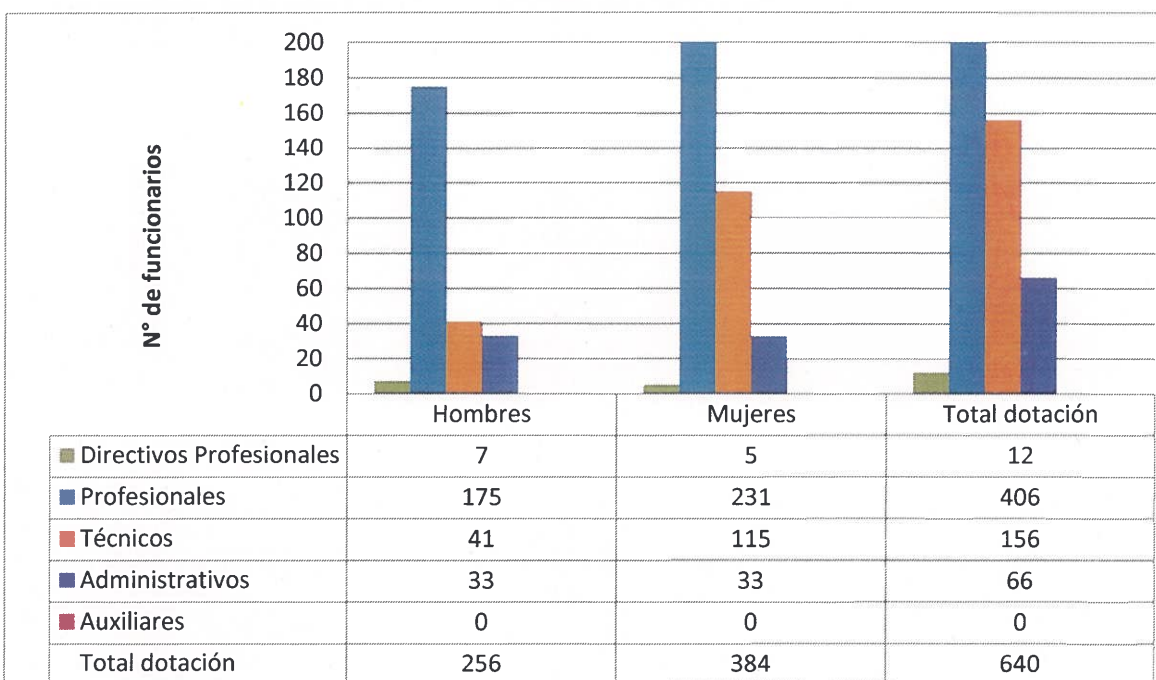
Dotación Efectiva año 2018⁴ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



Fuente: Elaboración propia.

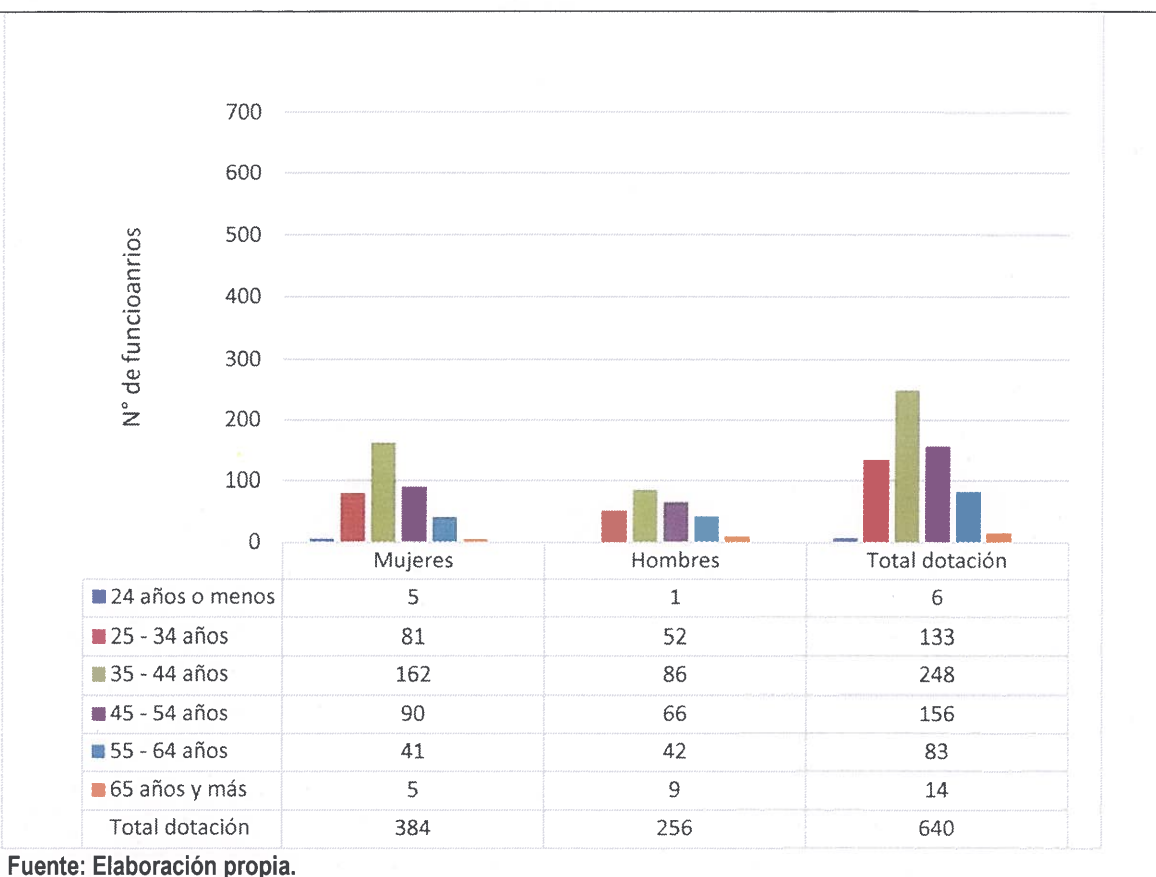
4 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilados a grado, profesionales de las leyes N°15.076 y N°19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2018. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

Dotación Efectiva año 2018 por Estamento (mujeres y hombres)



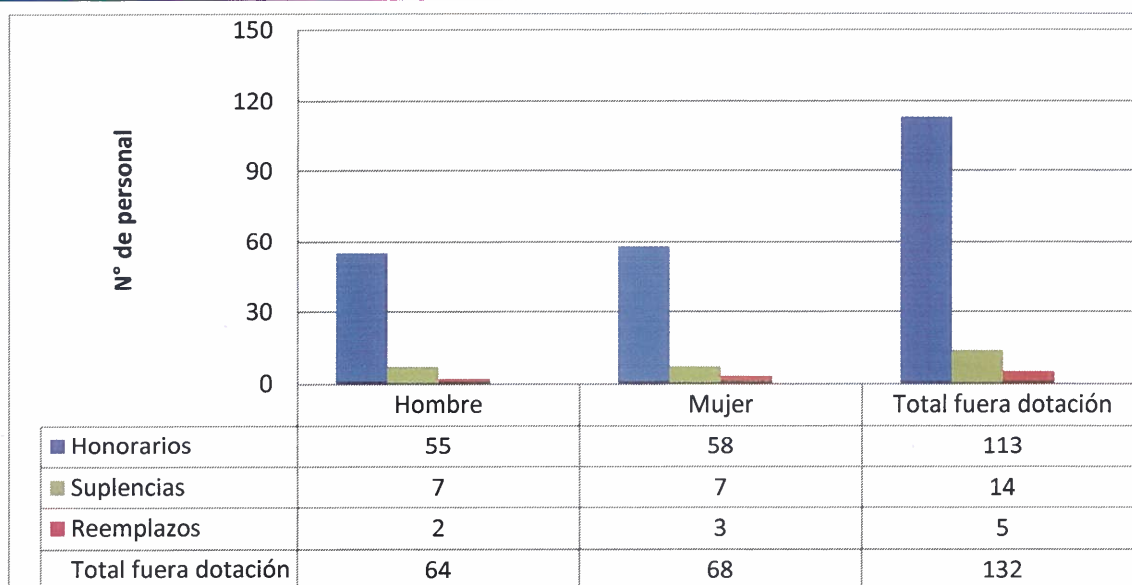
Fuente: Elaboración propia.

Dotación Efectiva año 2018 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



b) Personal fuera de dotación

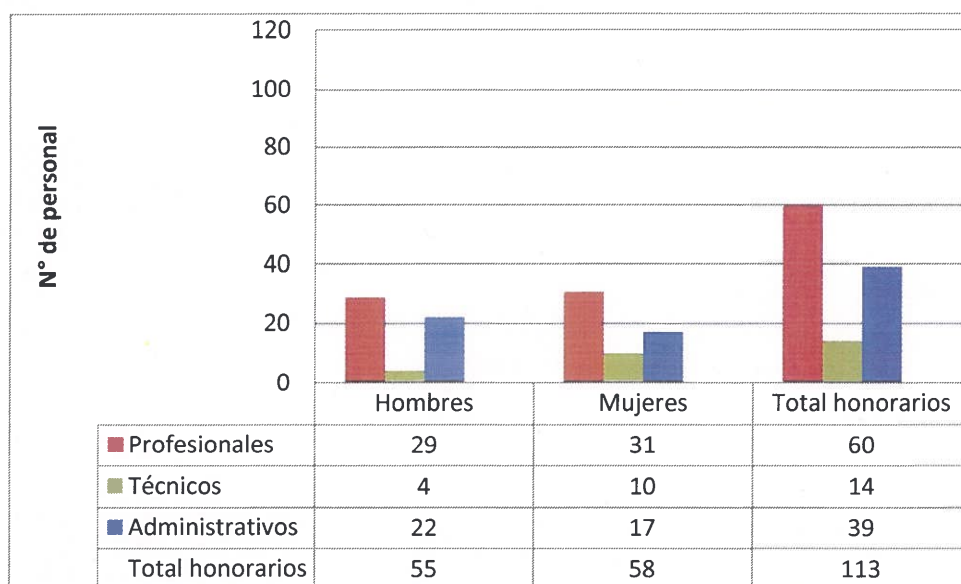
Personal fuera de dotación año 2018⁵, por tipo de contrato (mujeres y hombres)



Fuente: Elaboración propia.

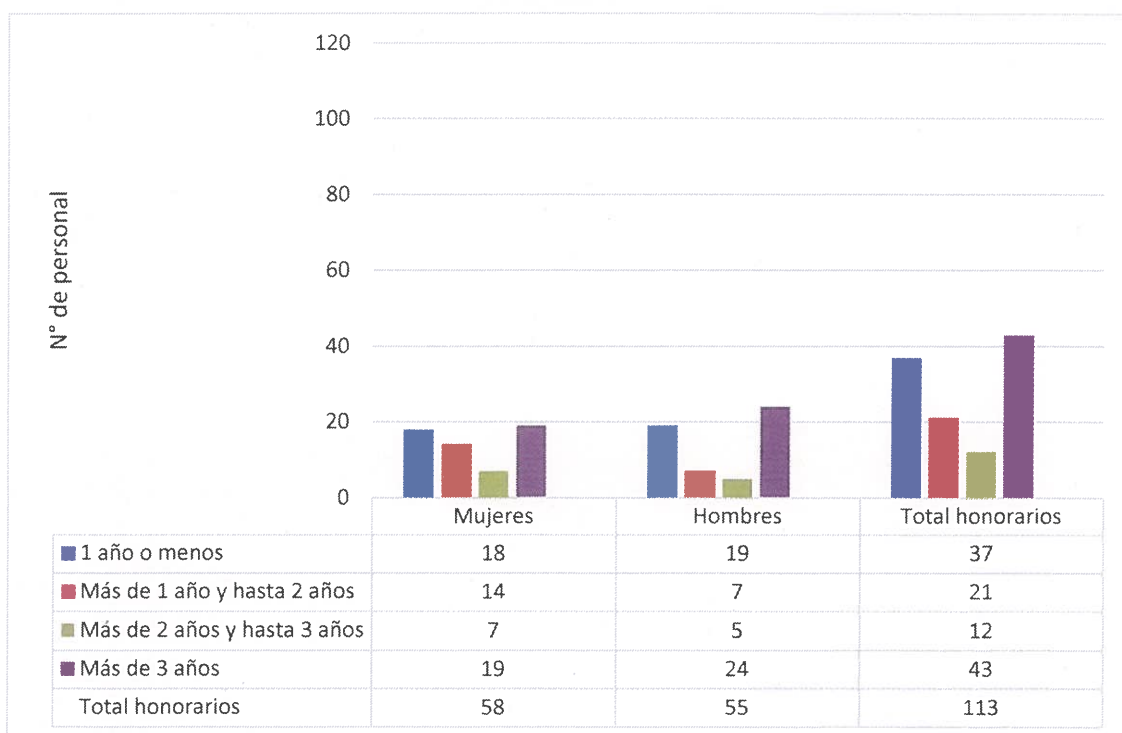
⁵ Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2018.

Personal a honorarios año 2018 según función desempeñada (mujeres y hombres)



Fuente: Elaboración propia.

Personal a honorarios año 2018 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)



Fuente: Elaboración propia.

c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁶		Avance ⁷	Notas
		2017	2018		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ⁸ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ⁹	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	5,5	15,4	279,7	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	100	100	
2. Rotación de Personal					
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	2,58	13,44	19,2	
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	0	0	2
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,15	0,16	93,8	
- Retiros voluntarios		0,91	2,97	326,2	3
o con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100				
o otros retiros voluntarios	(N° de retiros otros retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	0,75	4,53	16,6	
• Otros	(N° de funcionarios retirados por otras causales año t/ Dotación efectiva año t)*100	0,75	5,78	13,0	
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	(N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t)*100	147	45,34	324,2	4
3. Grado de Movilidad en el servicio					

6 La información corresponde al período Enero - Diciembre 2018 y Enero - Diciembre 2017, según corresponda.

7 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.

8 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 10 de la ley de presupuestos 2018.

9 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 ⁶		Avance ⁷	Notas
		2017	2018		
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0	0	0	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$	6,38	6,42	100,6	
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	71,58	51,9	72,5	5
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año t} * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año t}) / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t}$	34	63,7	187,4	6
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ¹⁰	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$	4,82	7,5	155,6	
4.4 Porcentaje de becas ¹¹ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0	0	0	
5. Días No Trabajados					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.		0,85	0,91	93,0	
Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$				7
Licencias médicas de otro tipo¹²	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,31	0,23	133,9	7
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	0,11	9,2	
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	5,02	5,30	94,7	

10 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.

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

12 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁶		Avance ⁷	Notas
		2017	2018		
7. Evaluación del Desempeño ¹³					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	N° de funcionarios en lista 1 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	99,5	99,66	100,2	
	N° de funcionarios en lista 2 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0,5	0,34	67,9	
	N° de funcionarios en lista 3 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0	0	0	
	N° de funcionarios en lista 4 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0	0	0	
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ¹⁴ 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	
8. Política de Gestión de Personas					
Política de Gestión de Personas ¹⁵ 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	
9. Regularización de Honorarios					
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	(N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	88,97	21,05	422,6	8
9.2 Efectividad proceso regularización	(N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t/ N° de personas a honorarios regularizables año t-1)*100	99,11	46,15	46,6	
9.3 Índice honorarios regularizables	(N° de personas a honorarios regularizables año t/ N° de personas a honorarios regularizables año t-1)*100	16,96	0	0	

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

14 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 período específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual y entreguen elementos relevantes para el rendimiento colectivo.

15 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.

Notas:

1. El avance se explica porque el Servicio ha desarrollado positivamente la implementación de las directrices en materia de reclutamiento y selección impartidas por el Servicio Civil, como también lo instruido en dictámenes de la Contraloría General de la República.
2. No existen funcionarios jubilados, ya que los funcionarios han optado por acogerse a la reglamentación que incentiva el retiro.
3. Aumento de funcionarios que estaban en condiciones de acceder al beneficio de incentivo al retiro
4. El menor avance se debe a que el 2017, se generó un plan de traspaso por parte de DIPRES, de 99 funcionarios a la calidad de contrata.
5. En el marco de la circular de austeridad, el Servicio tuvo que reducir la cantidad de acciones de capacitación. No obstante, lo anterior se cumplió con el Plan Anual de Capacitación.
6. Se realizan capacitaciones de mayor duración.
7. El resultado de estos indicadores se explica por factores externos al Servicio.
8. En este caso, el Servicio dispone de una nómina de personas contratadas a honorarios que cumplen con los requisitos para ser traspasados a la calidad de honorarios. Dicha nómina debe ser autorizada por DIPRES, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro N° 2 Ingresos y Gastos Devengados años 2017 - 2018			
Denominación	Monto año 2017 (M\$)	Monto año 2018 (M\$)	Notas
INGRESOS	265.229.615	219.789.825	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	75.424.369	72.388.720	
INGRESOS DE OPERACIÓN	482.787	650.147	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	7.795.052	13.532.830	1
APORTE FISCAL	179.990.666	132.038.330	2
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	11.677		
RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS		1.179.798	3
ENDEUDAMIENTO	1.525.064		4
GASTOS	270.112.839	221.583.593	
GASTOS EN PERSONAL	16.987.176	17.111.826	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	9.279.116	7.606.861	5
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	216.160	863.123	6
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	236.033.748	191.764.594	7
INTEGROS AL FISCO	4.079.361	450.874	8
OTROS GASTOS CORRIENTES	164.347	152.664	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	1.043.880	437.434	9
SERVICIO DE LA DEUDA	2.309.051	3.196.217	10
RESULTADO	-4.883.224	-1.793.768	

Notas

1 Diferencia se explica por la mayor cantidad de cursos inscritos durante el año 2018 correspondiente a la franquicia tributaria.

2 Disminución del Aporte Fiscal debido a un aumento en los ingresos propios del Servicio

3 Durante cierre del año se traspasó el arrastre de ingresos no percibidos efectivamente de multas y licencias médicas.

4 Corresponden a ingresos crédito BID

5 Ejecución de ambos años alcanza el 98 y 99% respectivamente. Disminución se debe a política de austeridad fiscal.

6 Aumento corresponde a recursos para retiro de funcionarios y pago de indemnizaciones cargos ADP.

7 Disminución de presupuesto correspondiente a política de austeridad fiscal y disminución de cupos programa Más Capaz.

8 Presupuesto correspondiente a devolución de recursos Subsidio Empleo a la Mujer no ejecutados durante el año 2017.

9 Disminución corresponde a política de austeridad fiscal.

10 Aumento corresponde al pago de crédito BID.

b) Comportamiento Presupuestario año 2018

Cuadro N° 3
Análisis Comportamiento Presupuestario año 2018

Subt	Item	Asig	Denominación	Presupuesto Inicial (M\$)	Presupuesto Final (M\$)	Ejecución Presupuestaria (M\$)	Desviación (M\$)	Notas
INGRESOS				235.418.396	220.225.401	219.789.825	435.576	
05	TRANSFERENCIAS CORRIENTES			75.568.106	72.563.690	72.388.720	174.970	
	01		Del Sector Privado	803.173	768.467	799.890	-31.423	
	003		Administradora del Fondo para Bonificación por Retiro		170.461	201.814	-31.353	1
	004		Administradora del Fondo de Cesantía Solidario	803.173	598.006	598.076	-70	2
	02		Del Gobierno Central	74.764.933	71.795.223	71.588.830	206.393	
	008		Ingreso Ético Familiar y Sistema Chile Solidario	73.601.118	71.160.170	71.160.170		
	009		Secretaría y Administración General de Hacienda (Programa 09)	1.163.815	635.053	428.660	206.393	3
07	INGRESOS DE OPERACIÓN			320.108	638.000	650.147	-12.147	4
08	OTROS INGRESOS CORRIENTES			805.336	14.959.615	13.532.830	1.426.785	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	221.450	86.708	537.090	-450.382	5
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias	204.125	243.638	449.823	-206.185	6
	99		Otros	379.761	14.629.269	12.545.917	2.083.352	7
09	APORTE FISCAL			158.724.846	132.038.330	132.038.330		
	01		Libre	157.240.674	130.549.787	130.549.787		
	001		Remuneraciones	15.631.907	16.228.945	16.228.945		
	002		Resto	141.608.767	114.320.842	114.320.842		
	03		Servicio de la Deuda Externa	1.484.172	1.488.543	1.488.543		
12	RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS				25.766	1.179.798	-1.154.032	
	10		Ingresos por Percibir		25.766	1.179.798	-1.154.032	8
GASTOS				235.672.324	225.899.366	221.583.593	4.315.773	
21	GASTOS EN PERSONAL			15.631.907	17.168.971	17.111.826	57.145	9
22	BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO			8.401.336	7.670.262	7.606.861	63.401	10
23	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL				905.833	863.123	42.710	
	03		Prestaciones Sociales del Empleador		905.833	863.123	42.710	
	001		Indemnización de Cargo Fiscal		172.846	130.136	42.710	11
	003		Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882		732.987	732.987		
24	TRANSFERENCIAS CORRIENTES			209.616.413	195.395.126	191.764.594	3.630.532	
	01		Al Sector Privado	206.287.427	192.066.140	188.472.000	3.594.140	

003	Becas	1.015.714	1.343.014	1.341.812	1.202	12
004	Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios	1.412.307	1.152.068	1.114.839	37.229	13
007	Programa Más Capaz	33.796.029	26.796.029	25.830.911	965.118	14
011	Programa de Capacitación en Oficinas	17.093.818	15.545.210	14.205.481	1.339.729	15
090	Programa de Formación en el Puesto de Trabajo	1.129.846	1.529.287	1.528.233	1.054	16
266	Programa de Intermediación Laboral	6.024.932	6.124.898	6.036.791	88.107	17
270	Certificación de Competencias Laborales	1.782.269	1.782.269	1.779.970	2.299	18
442	Seguros	189.175	91.997	91.996	1	19
453	Subsidio al Empleo, Ley N° 20.338	70.242.219	66.544.951	65.926.834	618.117	20
454	Subsidio Empleo a la Mujer, Ley N° 20.595	73.601.118	71.156.417	70.615.133	541.284	21
03	A Otras Entidades Públicas	3.304.892	3.304.892	3.292.594	12.298	
257	Programa de Becas	3.304.892	3.304.892	3.292.594	12.298	22
07	A Organismos Internacionales	24.094	24.094		24.094	
001	Organismos Internacionales	24.094	24.094		24.094	23
25	INTEGROS AL FISCO		450.875	450.874	1	24
26	OTROS GASTOS CORRIENTES		153.931	152.664	1.267	25
29	ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	536.496	513.337	437.434	75.903	
04	Mobiliario y Otros		50.000	49.741	259	26
06	Equipos Informáticos	184.629	147.343	126.771	20.572	27
07	Programas Informáticos	351.867	315.994	260.922	55.072	28
34	SERVICIO DE LA DEUDA	1.486.172	3.641.031	3.196.217	444.814	
02	Amortización Deuda Externa	1.392.857	1.361.803	1.361.803		
04	Intereses Deuda Externa	91.315	126.740	126.740		
07	Deuda Flotante	2.000	2.152.488	1.707.674	444.814	29
RESULTADO		-253.928	-5.673.965	-1.793.768	-3.880.197	

Notas:

- 1 Financiamiento de 1 persona año 2017
- 2 Desviación dentro de lo esperado.
- 3 Menor ingreso correspondiente a programa de exportación de servicios.
- 4 Mayor porcentaje de ingresos que el proyectado correspondientes a la inscripción de cursos.
- 5 Mayor recuperación de licencias médicas que el proyectado.
- 6 Ingresos mayores a los proyectados por concepto de multas y sanciones.
- 7 Ingresos menores a los proyectados por concepto de reintegros de organismos ejecutores.
- 8 Traspaso de arrastre correspondiente a ingresos no percibidos por multas y licencias médicas.
- 9 No se produjo la contratación de personas programadas, en virtud de controlar el gasto de este ítem.
- 10 Desviación dentro de lo esperado.
- 11 No se hicieron efectivos pagos correspondientes a Altos Directivos Públicos.
- 12 Desviación dentro de lo esperado

13 Desviación dentro de lo esperado

14 Desviación producto de una subejecución en los llamados de Continuidad de Estudios (57% de lo proyectado), Mujer Emprendedora (35% de lo proyectado) y LTP (50% de lo proyectado), así como una menor ejecución de lo proyectado para ejecución de cursos de arrastre.

15 Desviación producto de una subejecución de arrastre presupuestario, dejando un saldo sin ejecutar de M\$ 649.239 proyectado para el 2018. Así mismo, la compra de cursos de brigadistas forestales, inicialmente proyectada para la línea sectorial, fue finalmente tramitada bajo becas laborales.

16 Desviación dentro de lo esperado

17 Desviación producto de una subejecución de la línea de becas de apresto laboral, así como una menor ejecución de jornadas y encuentros regionales que los proyectados.

18 Desviación dentro de lo esperado

19 Desviación por aproximación.

20 Durante el mes de diciembre, se pagó un número de beneficiarios y un monto promedio de pago inferior al proyectado. Así mismo, no se autorizó disminución de presupuesto por M\$ 276.928,- solicitada para traspaso a Subt. 29.

21 Disminución producto de la disminución en la proyección de gasto del programa para el año. Esto se explica debido a un cambio en el comportamiento de los beneficiarios, existiendo un aumento en el número de beneficiarios que privilegian la opción de pago anual en vez de pago mensual. Al mismo tiempo, se observó un aumento en la renta de los beneficiarios, generando una disminución en los montos pagados a los beneficiarios debido a encontrarse en el tramo C del beneficio.

22 Desviación dentro de lo esperado.

23 No se realizaron pagos por concepto de membresías a organismos internacionales.

24 Desviación por aproximación.

25 Desviación dentro de lo esperado.

26 Desviación dentro de lo esperado.

27 Desviación dentro de lo esperado.

28 Según la planificación no se alcanzaron a aprobar informes de entrega de sistemas, pasando como arrastre para el año 2019. Se privilegia la calidad del producto.

29 Ajustes generados posterior a análisis en el año, y que no correspondía pagarlos efectivamente.

c) Indicadores Financieros

Cuadro N° 4							
Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de Medida	2016	2017	2018	Avance 2018 / 2017	Notas
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente - Políticas Presidenciales)		99,5	105,6	120,2	113,8	
	[IP Ley inicial / IP devengados]		54,9	66,2	49,2	74,4	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP percibidos / IP devengados]		100	100	100	100	
	[IP percibidos / Ley inicial]		182,3	151,1	203,1	134,4	
	[DF/ Saldo final de caja]		104,4	38,2	45,6	119,4	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		101,3	31,4	28,4	90,5	

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro N° 5				
Análisis del Resultado Presupuestario 2018				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	FUENTES Y USOS	5.683.966	-1.793.777	3.890.189
	Carteras Netas		142.660	142.660
115	Deudores Presupuestarios		1.683.979	1.683.979
215	Acreedores Presupuestarios		-1.541.319	-1.541.319
	Disponibilidad Neta	27.123.367	-5.166.181	21.957.186
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	27.123.367	-5.166.181	21.957.186
	Extrapresupuestario neto	-21.439.401	3.229.744	-18.209.657
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	616.352	479.495	1.095.847
116	Ajustes a Disponibilidades			
119	Traspasos Interdependencias		54.808.696	54.808.696
214	Depósitos a Terceros	-7.927.088	236.275	-7.690.813
216	Ajustes a Disponibilidades	-14.128.665	2.513.992	-11.614.673
219	Traspasos Interdependencias		-54.808.714	-54.808.714

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro N° 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2018				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
Programa Más Capaz	33.796.029	26.796.029	25.830.911	
Programa de Capacitación en Oficios	17.093.818	15.545.210	14.205.481	
Subsidio al Empleo, Ley N° 20.338	70.242.219	66.544.951	65.926.834	
Subsidio Empleo a la Mujer	73.601.118	71.156.417	70.615.133	

f) Transferencias¹⁶

Cuadro N° 7					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2018 (M\$)	Presupuesto Final 2018 (M\$)	Gasto Devengado 2018 (M\$)	Diferencia	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real	206.287.427	192.066.140	188.472.000	3.594.140	
Otros					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real	3.304.892	3.304.892	3.292.594	12.298	
Otros					
TOTAL TRANSFERENCIAS	209.592.319	195.371.032	191.764.594	3.606.438	

¹⁶ Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

g) Inversiones¹⁷

Cuadro 8						
Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2018						
Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado ¹⁸	Ejecución Acumulada al año 2018 ¹⁹	% Avance al Año 2017	Presupuesto Final Año 2018 ²⁰	Ejecución Año 2018 ²¹	Saldo por Ejecutar
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(7) = (4) - (5)
						Notas

No aplica al Servicio

¹⁷ Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en el subtítulo 31 del presupuesto.

¹⁸ Corresponde al valor actualizado de la recomendación del Ministerio de Desarrollo Social (último RS) o al valor contratado.

¹⁹ Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2018.

²⁰ Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2018

²¹ Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2018.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015 -2018

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

Producto	Nombre	Fórmula	Unidad de	Valores	Efectivo	Meta	Porcentaje	
Estratégico	Indicador	Indicador	Medida	2015	2016	2017	2018	de Logro 1 2018
Servicios de Empleo - Programa de Intermediación Laboral OMIL	Porcentaje de personas colocadas en el mercado del trabajo a través del Programa de Fortalecimiento OMIL, respecto del total de la población desocupada	(N° de personas colocadas en el mercado del trabajo en el año t/N° total de personas desocupadas en el año t)*100	%	15.3 (79877.0 /521170.0)* 100	19.4 (105499.0 /545160.0)* 100	17.7 (102276.0 /578872.0)* 100	7.8 (47976.0 /617490.0)* 100	14.0 (85000.0 /607190.0)* 100
				H: 15.8 (47910.0 /303520.0)* 100 M: 14.7 (31967.0 /217650.0)* 100	H: 20.8 (63161.0 /303230.0)* 100 M: 17.5 (42338.0 /241930.0)* 100	H: 18.5 (59784.0 /323208.0)* 100 M: 16.6 (42492.0 /255664.0)* 100	H: 8.2 (28015.0 /343120.0)* 100 M: 7.3 (19961.0 /274370.0)* 100	55,7%
	Enfoque de Género: Si							

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 Capacitación en Oficios (Línea Especial de Jóvenes) al 31 de diciembre del año t-1, en relación al total de personas	(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	%	47.2 (1743.0 /3689.0)*10 0	39.7 (1985.0 /5003.0)*10 0	0.0 (0.0 /0.0)*100	0.0 (0.0 /0.0)*100	45.0 (2715.0 /6035.0)*10 0
				H: 55.9 (838.0 /1500.0)*10 0 M: 41.3 (905.0 /2189.0)*10 0	H: 46.0 (1151.0 /2500.0)*10 0 M: 33.3 (834.0 /2503.0)*10 0	H: 0.0 (0.0 /0.0)*100 0.0 (0.0 /0.0)*100	H: 0.0 (0.0 /0.0)*100 0.0 (0.0 /0.0)*100	0,0%

que programa al
aprobaron 31 de
el curso. diciembre
del año t-
1)*100
Enfoque de
Género: Si
Hombres:
Mujeres

		(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 sexto mes a partir de la fecha de colocación/T otal de personas colocadas en el mercado del trabajo, a través del Programa Fortalecimiento OMIL, en el año t-1)*100							
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 sexto mes a partir de la fecha de colocación/T otal de personas colocadas en el mercado del trabajo, a través del Programa Fortalecimiento OMIL, en el año t-1)*100								Hombres: Mujeres	
Servicios de Empleo - Programa de Intermediación Laboral OMIL		66.9	67.4			64.0			
		(48729.0 /72846.0)*1	(53825.0 /79877.0)*1	0.0	0.0	(54800.0 /85618.0)*1			
		00	00	(0.0 /0.0)*100	(0.0 /0.0)*100	00			
		H:	H:	H:	H:	H:			
		71.8	71.5	0.0	0.0	62.9			
		(30466.0 /42429.0)*1	(34242.0 /47910.0)*1	0.0	0.0	(31200.0 /49600.0)*1	0,0%		
		00	00	(0.0 /0.0)*100	(0.0 /0.0)*100	00			
		M:	M:	M:	M:	M:			
		60.0	61.3	0.0	0.0	55.3			
		(18263.0 /30417.0)*1	(19583.0 /31967.0)*1	(0.0 /0.0)*100	(0.0 /0.0)*100	(16800.0 /30400.0)*1			
		00	00			00			
Enfoque de Género: Si									

		(Número de jóvenes y mujeres 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)*100							
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)*100								Hombres: Mujeres	
Formación en Oficios - Programa Más Capaz		11	25	41	44	47			
		(47628 /450000)*10	(113787 /450000)*1	(185438 /450000)*10	(197844 /450000)*10	(210855 /450000)*10			
		0	00	0	0	0			
		H:	H:	H:	H:	H:			
		17	33	58	58	60			
		(10427 /60000)*100	(19804 /60000)*10	(34569 /60000)*100	(34937 /60000)*100	(35845 /60000)*100	93,6%		
		M:	M:	M:	M:	M:			
		10	24	39	42	45			
		(37201 /390000)*10	(93983 /390000)*1	(150869 /390000)*10	(162907 /390000)*10	(175010 /390000)*10			
		0	00	0	0	0			
Enfoque de Género: Si									

Enfoque de
Género: Si

Porcentaje de personas capacitadas del Programa	(Número de personas capacitadas de Programa					
Capacitación en Oficinas (Registro Especial)	Capacitación en Oficinas durante el año	73.0	71.1	75.6	77.9	71.0
		(7546.0	(4890.0	(8372.0	(9312.0	(6390.0
		/10344.0)*1	/6879.0)*10	/11073.0)*1	/11954.0)*1	/9000.0)*10
		00	0	00	00	0
durante el año t,	t/Número de personas	H:	H:	H:	H:	H:
respecto del total de personas beneficiarias de cursos de capacitación de Programa	beneficiarias de cursos de capacitación de Programa	69.0	68.1	74.0	77.1	70.0
s de cursos de capacitación que finalizan en el año t)	Capacitación en Oficinas que finalizan en el año t)*100	(3277.0	(2469.0	(3469.0	(3669.0	(2622.0
		/4752.0)*10	/3626.0)*10	/4686.0)*10	/4758.0)*10	/3744.0)*10
		0	0	0	0	0
		M:	M:	M:	M:	M:
		76.3	74.4	76.8	78.4	71.7
		(4269.0	(2421.0	(4903.0	(5643.0	(3768.0
		/5592.0)*10	/3253.0)*10	/6387.0)*10	/7196.0)*10	/5256.0)*10
		0	0	0	0	0
Programa que finalizan en el año t	Hombres: Mujeres					
Enfoque de Género: Si						

Porcentaje de personas capacitadas del Programa	(Número de personas capacitadas de Programa					
Transferencias al Sector Público durante el año t,	Transferencias al Sector Público durante el año	90.2	89.7	92.9	95.3	92.1
respecto del total de personas beneficiarias de cursos de capacitación de Programa	Transferencias al Sector Público que finalizan en el año t)*100	(7495.0	(2366.0	(7413.0	(4349.0	(6450.0
		/8312.0)*10	/2638.0)*10	/7981.0)*10	/4563.0)*10	/7000.0)*10
		0	0	0	0	0
	t/Número de personas	H:	H:	H:	H:	H:
beneficiarias de cursos de capacitación de Programa	beneficiarias de cursos de capacitación de Programa	90.8	87.8	92.4	95.6	92.2
s de cursos de capacitación que finalizan en el año t)	Transferencias al Sector Público que finalizan en el año t)*100	(5728.0	(1636.0	(5377.0	(3374.0	(5249.0
		/6308.0)*10	/1864.0)*10	/5821.0)*10	/3530.0)*10	/5696.0)*10
		0	0	0	0	0
		M:	M:	M:	M:	M:
		88.2	94.3	94.3	94.4	92.1
		(1767.0	(730.0	(2036.0	(975.0	(1201.0
		/2004.0)*10	/774.0)*100	/2160.0)*10	/1033.0)*10	/1304.0)*10
		0	0	0	0	0
Programa que finalizan en el año t	Hombres: Mujeres					
Enfoque de Género: Si						

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 potencial	(N° de jóvenes que son beneficiarios del Subsidio al Empleo en el año t/N° total de jóvenes que conforman la población potencial en el año t)*100						
			38.1 (302661.0 / 794676.0)*100	0.0 (0.0 / 0.0)*100	37.4 (333887.0 / 892006.0)*100	33.1 (312578.0 / 944690.0)*100	33.9 (320000.0 / 944690.0)*100	
		H:	H:	H:	H:	H:		
		39.4 (142440.0 / 361107.0)*100	0.0 (0.0 / 0.0)*100	38.6 (154578.0 / 399998.0)*100	34.5 (145960.0 / 423623.0)*100	35.5 (150400.0 / 423623.0)*100		97,6%
		100	100	100	100	100		
		M:	M:	M:	M:	M:		
		37.0 (160221.0 / 433569.0)*100	0.0 (0.0 / 0.0)*100	36.4 (179309.0 / 492008.0)*100	32.0 (166618.0 / 521067.0)*100	32.5 (169600.0 / 521067.0)*100		
		100	100	100	100	100		
		Hombres:						
		Mujeres						
Enfoque de Género: Si								

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 potencial	(N° de mujeres que son beneficiarias del Subsidio al Empleo de la Mujer de la Ley N°20.595 en el año t/N° total de mujeres que conforman la población potencial en el año t)*100	18.8 (281889.0 /1502731.0) *100	0.0 (0.0 /0.0)*100	24.2 (383298.0 /1585603.0) *100	21.7 (363459.0 /1675794.0) *100	19.7 (330000.0 /1675794.0) *100	100,0%
Enfoque de Género:								
No								

Resultado Global Año 2018	68,4
---------------------------	------

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2015 - 2018

COMPROMISO	INICIATIVA	ESTADO_AVANCE
Acuerdo Nacional por la Infancia	Difusión del libro "Crecer Felices, erradicación del trabajo infantil: Orientaciones para comunidades educativas"	En Proceso
Acuerdo Nacional por la Infancia	Ejecución de Encuesta de Actividades de NNA (EANNA)	No Iniciado
Acuerdo Nacional por la Infancia	Implementación del proyecto de empleabilidad para adultos de NNA en situación de trabajo infantil	No Iniciado
Acuerdo Nacional por la Infancia	Participación como país pionero de la Alianza 8.7 de OIT	En Proceso
Acuerdo Nacional por la Infancia	PdL que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo infantil y trabajo adolescente protegido	En Proceso
Impulsar y actualizar el proyecto de Ley de Migración y Extranjería	PdL: cotización de extranjeros en Chile	En Proceso
Modernización Laboral	Modernización legal a la Dirección del Trabajo	En Proceso
Modernización Laboral	Modificación Administrativa al Código del Trabajo para Negociación Colectiva y Servicios Mínimos	Terminado
Modernización Laboral	PdL: Materia de Adaptabilidad, Inclusión, Protección del Empleo y Nuevas Formas de Contratación	En Proceso
Modernización Laboral	PdL: Materia de Adaptabilidad, Inclusión, Protección del Empleo y Nuevas Formas de Contratación	En Proceso
Modernización Laboral	PdL: Modernización de las Relaciones Colectivas de Trabajo, Institucionalidad y Justicia Laboral	En Proceso
Modernización Laboral	PdL: Modernización en materia de Capacitación y Empleo	En Proceso
Modernización Laboral	PdL: Modernización en materia de Capacitación y Empleo	En Proceso
Reactivar el mercado laboral	Lanzamiento Estrategia Nacional de Empleo	Terminado
Reactivar el mercado laboral	PdL: Feriado Legal	En Proceso
Reactivar el mercado laboral	PdL: Jóvenes Estudiantes (Boletín N° 8.996-13)	En Tramitación
Reactivar el mercado laboral	PdL: Trabajo a Distancia (Boletín N° 12.008-13)	En Tramitación
Reactivar el mercado laboral	PdL: Trabajo a Distancia (Boletín N° 12.008-13)	En Tramitación
Reforma de pensiones	Reforma a la Ley de Pensiones (Boletín 12.212-13)	En Tramitación
Reforma Sistema de Capacitaciones	Incorporación Adultos Mayores	Terminado
Reforma Sistema de Capacitaciones	Modificación a Ley Franquicia Tributaria	En Proceso
Reforma Sistema de Capacitaciones	Nuevo Sistema de Intermediación Laboral	En Proceso
Reforma Sistema de Capacitaciones	Nuevo Sistema de Intermediación Laboral	En Proceso
Reforma Sistema de Capacitaciones	Reformulación Programas - Voucher MyPE	Terminado
Reforma Sistema de Capacitaciones	Reformular el Marco de Cualificaciones	En Proceso

Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas 2018

Cuadro 9 Programas e Instituciones Evaluadas (2018)						
Tipo de la evaluación	Programa/Institución	Año	Estado	Monto	Link de descarga	Evaluación Dipres (SI/NO)
Evaluación de Programas Gubernamentales	Subsidio al Empleo Joven. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	2018	Finalizado	—	http://www.dipres.gob.cl/597/articulos-177372_informe_final.pdf	Si
Evaluación de implementación Becas Laborales año 2016	Becas Laborales. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	Iniciado 2017 y finalizado año 2018	Finalizado	\$29.795.000	http://www.sence.cl/portal/Temas/Empleabilidad/9457:Informe-de-Evaluacion-de-Implementacion-del-Programa-Becas-Laborales-ano-2016	No
Evaluación de implementación piloto de capacitación para personas migrantes año 2017	Becas Laborales. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	Finalizado 2018	En ejecución	\$24.692.500	http://www.sence.cl/portal/Temas/Empleabilidad/13254:Informe-de-resultados-evaluacion-de-implementacion-piloto-Migrantes-ano-2017	No
Evaluación de resultados +Capaz línea discapacidad año 2017	Más Capaz. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	Finalizado 2018	En ejecución	\$40.000.000	http://www.sence.cl/portal/Temas/Empleabilidad/13253:Informe-de-Evaluacion-de-Implementacion-del-Programa-+Capaz-linea-discapacidad-ano-2016-2017	No

Anexo 6B: Informe Preliminar²² de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas²³ (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2018)

Programa / Institución: Bono al Trabajo de la Mujer / SENCE

Año Evaluación: 2016

Fecha del Informe: viernes, 01 de marzo de 2019

Cuadro 10 Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas	
Compromiso	Cumplimiento
1. Establecer una mesa de trabajo con el Ministerio de Desarrollo Social (MDS) para abordar todos los temas tratados en las recomendaciones relacionados al diseño del subsidio y que no impliquen cambios legales. Se deberán presentar actas del trabajo de la mesa con las decisiones acordadas.	Para cumplir con lo comprometido, se conformó una mesa de trabajo entre SENCE y MDS, en la cual se abordaron las siguientes temáticas: -Revisión de la normativa que rige a BTM (Ley 20.595, Ley 20.338. Circular 2844). -Evaluar financieramente la propuesta de entregar un subsidio mínimo de \$7.000. -Analizar propuesta de igualar subsidio anual al salario mínimo. Fueron 5 las reuniones que sostuvo la mesa de trabajo, las cuales se realizaron entre abril y junio de 2018. Medios de Verificación: Informe reuniones Minuta Reunión 1 Minuta Reunión 3 Minuta Reunión 4 Minuta Reunión 5 Minuta Reunión 2
2. Desarrollar documento de propuesta de cambios o análisis de alternativas de aquellas recomendaciones relacionadas al diseño del subsidio y que implicarían cambios legales. Se deberán estudiar los principales temas levantados a lo largo de la evaluación, y proponer pasos a seguir en los casos pertinentes. Los principales temas a tratar y discutir deberán ser: (i) Monto del subsidio y fórmula de cálculo (ii) Entrega del bono, plazos y modalidades (iii) Normalizar la entrega en un único pago anual (iv) Discusión sobre el subsidio al empleador	El Servicio a la fecha no dispone del documento de propuesta de cambio y/o análisis comprometido anteriormente para la segunda quincena de diciembre 2018. Esto se debe a la reestructuración del equipo de trabajo a cargo del Programa y de este compromiso. En este contexto, en febrero 2019 se retomó la implementación del compromiso, decidiendo abordar el rediseño del subsidio al empleo de la mujer en conjunto al subsidio al empleo joven, dado que estos programas fueron evaluados por el panel de expertos de la DIPRES y ambos mantiene recomendaciones que afectan su diseño. En este marco, se agendó para este 20 de marzo 2019 primera sesión de mesa de rediseño con los Ministerios de Desarrollo Social y del Trabajo, en la que SENCE presentará una sistematización de los nudos críticos de los subsidios, para que a partir de esto se definan los aspectos que se abordarán en el rediseño de ambos programas.

²² Se denomina preliminar porque el informe no incorpora la revisión ni calificación de los compromisos por DIPRES.

²³ Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige DIPRES.

Cuadro 10
Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

Compromiso	Cumplimiento
	Posterior a esta reunión se obtendrá un documento con la planificación de las mesas de rediseño de los subsidios para este año.
5. Automatización de las etapas de Postulación, Concesión y proceso de Pago del Subsidio al Empleo de la Mujer. Presentar resultados de los procesos (minutas informativas con medios de verificación).	Compromiso en desarrollo. En reporte anterior el Servicio informó que el sistema se encontraría operativo en el segundo semestre del año 2019, sin embargo, la fecha de implementación se ha modificado, esto debido a que en las pruebas realizadas al sistema se detectó que no se cumple con los estándares requeridos para su implementación, ya que, no ha logrado dar soporte funcional exitoso a los procesos de administración y pagos de los subsidios. La Unidad de Tecnologías de la Información de SENCE ha diseñado un plan de infraestructura que considera la necesidad de desarrollar una nueva plataforma de administración y control del flujo de pago de los subsidios al empleo de la mujer y al empleo joven. Con el objeto anterior, se ha incluido en el exploratorio del presupuesto público del año 2019 una solicitud de recursos específicos para el proyecto denominado "Plan de Infraestructura Tecnológica 2019" el cual incluye la plataforma de subsidios. Actualmente este Plan se encuentra en la etapa de desarrollo de la maqueta de interfaz para el proceso de Postulación, Concesión y Pago Mensual. De acuerdo a la nueva programación, el sistema estará operativo en el segundo semestre de 2020. Conforme a lo informado, se incluye en este reporte los siguientes medios de verificación: 1) Carta Gantt del proyecto, 2) Informe Cálculo de Pago Mensual BTM, 3) Mapa de navegación de postulación, concesión y pago mensual. Nota: Cabe señalar que conforme a este reporte, los manuales del sistema presentados anteriormente ya no aplican, estos son: SIAS Manual de Instalación, Configuración y Explotación, Manual de Gestor de Subsidios, Manual de Usuario Configurados, Manual Auditor. Medios de Verificación: SIAS Manual de Instalación, Configuración y Explotación Manual de Gestor de Subsidios Manual de Usuario Configurados Manual Auditor

Cuadro 10 Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas	
Compromiso	Cumplimiento
	Resolución Exenta 1032 que autoriza compra "CM perfiles y desarrollo y mantención de sistemas" Carta Gantt del proyecto Informe Cálculo de Pago Mensual BTM Mapa de navegación de postulación, concesión y pago mensual (parte 1 de 3) Mapa de navegación de postulación, concesión y pago mensual (parte 2 de 3) Mapa de navegación de postulación, concesión y pago mensual (parte 3 de 3)

Programa / Institución: Capacitación en Oficios / SENCE

Año Evaluación: 2017

Fecha del Informe: viernes, 01 de marzo de 2019

Cuadro 10 Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas	
Compromiso	Cumplimiento
Realizar un estudio que permita caracterizar apropiadamente a la población potencial y objetivo, de acuerdo a lo señalado en la recomendación	El Servicio, a través de la Subunidad de Estudios realiza el estudio "CARACTERIZACIÓN POBLACIÓN POTENCIAL - PROGRAMA CAPACITACIÓN EN OFICIOS AÑO 2018" en virtud de perfilar la población potencial del programa. A partir de este estudio, se identifican ciertos segmentos de población potencial que podrían requerir adecuaciones por parte del Programa para su plena incorporación. Así, durante el año 2018 se trabaja en la modificación de la normativa que regular el Programa, y en 2019 se encuentra en proceso de modificación el Decreto N°42, de 2011, modificado mediante los Decretos N°95, de 2011 y N°1, de 2014, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece los componentes, líneas de acción y procedimientos, modalidades y mecanismos de control del Programa de Capacitación en Oficios que permitió perfilar nuevos públicos potenciales (como adultos mayores) y además la actualización de la Ficha de Diseño del Programa validada por el Ministerio de Desarrollo Social (MDS) Medios de Verificación: A. Caracterización población potencial B. Modifica Decreto 42 A.1 Planificación de Estudios 2019 de informes de Programa.
Realizar un estudio que permita trabajar en la identificación de grupos al interior de la población potencial que requieran ser priorizados, para, eventualmente, definir y diferenciar a la población objetivo de la potencial.	En el año 2018 se inicia el proceso de reformulación del Programa, a través del proceso establecido por el Ministerio de Desarrollo Social para el rediseño de programas sociales, y así mismo, mediante la modificación del Decreto N°42

Cuadro 10

Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

Compromiso	Cumplimiento
	vigente, que regula normativamente el Programa, en virtud de incorporar nuevas líneas al diseño del Programa, y con ello, grupos ad intra la población potencial, en particular, dirigidas a: Personas en Situación de Discapacidad, jóvenes estudiantes de Liceos Técnicos Profesionales, Personas que inician sus emprendimientos, y personas que desean continuar estudios. Además, a partir de la identificación de distintos segmentos etarios y grupo ad intra la población potencial. Por ejemplo, a partir de la eliminación del límite máximo de edad (antes 65 años), se espera incorporan incorporación en el año 2019 de las personas sobre 65 años. Durante el 2019, las nuevas líneas del Programa se encontrarán en plena ejecución, y se analizará la estrategia de complementariedad entre estas líneas. Medios de Verificación: C. Ficha de Diseño Programa Cap. en Oficios Reformulado (MDS) D. Ficha diseño de programa capacitación en oficios 2019 E. Ficha caracterización programa oficios
Revisar y analizar la alternativa de ofrecer servicios de capacitación que incorporen herramientas ad hoc al perfil ocupacional de la población objetivo (ocupados, desocupados, inactivos). De ser pertinente, detallar las características de estos nuevos mecanismos.	Actualmente el Programa ofrece alternativas adecuadas a al perfil ocupacional de la población objetivo, vale decir, incorpora mecanismos que intervienen en aquellos ámbitos en que determinados grupos de la población potencial pueden presentar barreras adicionales. Esto se recoge en el diseño vigente para el año 2019 (adecuado el 2018), reflejado en la ficha asociada al Programa Capacitación en Oficios, aprobada por MDS. De esta forma, por ejemplo, se mantendrá la priorización del 30% de la selección de mujeres para la participación en los cursos de la Línea Capacitación en Oficios, Sectorial. Además, se incorporan incentivos específicos para este el segmento de mujeres de la población objetivo, para promover casos de la colocación inserción laboral dependiente o independiente de aquellas personas que aprueban a partir de la aprobación de la Fase Lectiva. Y también, además como parte de las adecuaciones para el año 2019, se actualiza el Componente de Apoyo Socio Laboral a partir del documento autorizado en Resolución Exenta N° 018 de fecha 02 de enero de 2019, con la finalidad de mejorar el componente antes señalado, asociado al acompañamiento de los participantes, buscando una mejora y las tareas requeridas para fomentar la inserción laboral. Medios de Verificación: C. Ficha de Diseño Programa Cap. en Oficios Reformulado (MDS)

Cuadro 10
Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

Compromiso	Cumplimiento
	D. Ficha de Diseño Programa Capacitación en Oficios 2019. F. Res. Ex. 1531, Bases 2018 Sectorial Transporte punto 1.2.1. Bases 2019 en proceso de elaboración. G. Res. Ex. N° 0018 Aprueba Instructivo ASL (parte 1 de 5) G. Res. Ex. N° 0018 Aprueba Instructivo ASL (parte 2 de 5) G. Res. Ex. N° 0018 Aprueba Instructivo ASL (parte 3 de 5) G. Res. Ex. N° 0018 Aprueba Instructivo ASL (parte 4 de 5) G. Res. Ex. N° 0018 Aprueba Instructivo ASL (parte 5 de 5)
Analizar la factibilidad de incorporar mecanismos que permitan evaluar el desempeño de las OTEC, en base a una pauta de evaluación de desempeño de las OTEC una vez finalizada su gestión anual.	El Servicio, dentro de las iniciativas estratégicas, está creando un portal de información de pública denominado, a la fecha, Sence Abierto. En este sitio, en el que se publicará las evaluaciones de las capacitaciones, esto es, evaluación de desempeño de los organismos técnicos de capacitación que ejecutan cursos a través de los programas de SENCE. En una primera etapa de instalación de esta iniciativa institucional, se pondrá a disposición de la ciudadanía y actores del sistema de capacitación información asociada a la Franquicia Tributaria. Luego, en una segunda etapa, dentro del año 2019, se incluirá lo referente al desempeño de los organismos técnicos de capacitación que ejecutan cursos de los programas del Departamento de Capacitación a Personas, donde se encuentra el Programa Capacitación en Oficios. En cuanto a los mecanismos de estas evaluaciones, estos se encuentran en proceso de análisis asociados a la carta Gantt del proyecto. Medios de Verificación: Maqueta Sence abierto
Analizar la factibilidad de incorporar mecanismos que permitan evaluar el desempeño de las OTEC, diseñar y cuantificar indicadores de desempeño de las OTEC y de los cursos que realizan, a partir de la información que maneja SENCE y las OTEC.	A partir del proceso de compras de cursos, se establecen criterios que evalúan el desempeño de procesos relevantes asociados a la gestión de los cursos de Capacitación, La evaluación de experiencia regional del oferente se medirá considerando: - La realización de cursos entre el 1 de enero de 2015 y el 30 de noviembre de 2018, en Programas SENCE incluido Franquicia Tributaria y en cursos externos, así como cursos del Programa Becas Laborales adjudicados a partir del 2016 y finalizados entre el 1 de enero de 2016 y el 30 de noviembre de 2018, y - El nivel de deserción injustificada de cursos realizados entre el 1 de enero de 2015 y el 30 de noviembre de 2018, de los programas SENCE (excluyendo Franquicia Tributaria) y de cursos adjudicados a partir del 2016 y

Cuadro 10
Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

Compromiso	Cumplimiento
	finalizados entre el 1 de enero de 2016 y el 30 de noviembre de 2018 en el caso de cursos del Programa Becas Laborales. Atendiendo a la mejora continua del Servicio, una vez desarrollados los procesos de llamados, evaluación y adjudicación de cursos, se revisaran los mecanismos de evaluación para así considerar nuevos Criterios asociados a comportamiento en la ejecución de cursos de Capacitación para futuros llamados de Compras. - En cuanto a comportamiento, los ejecutores que registren multas pendientes de pago aplicadas por SENCE en el marco de cualquiera de sus programas (incluida franquicia tributaria) entre el 01 de enero del año 2010 hasta el 31 de marzo del 2018 no podrán participar de los llamados a concurso. Medios de Verificación: I. Res. Ex. N° 0169 que aprueba las Bases de Concurso Programa Capacitación en Oficios.
Presentar resultados de implementación de los nuevos perfiles de cargos, establecidos en Res. Exenta N°0203 de SENCE de fecha de 11 de enero de 2018.	El diagnóstico inicial da cuenta de que los Equipos Regionales tienen las siguientes características: rotación de los equipos de trabajo, foco en el control y supervisión de la ejecución de los cursos, y además un número de personas menor a la del nivel central. Considerando lo anterior, en el marco de Modernización del Estado, y a partir de la Normativa Vigente, en el año 2018 se establecieron las distintas directrices asociadas a las Funciones de las distintas Unidades de este Servicio y Perfiles de Cargos del Servicio. La Política de Personas Sence se enmarca en el Instructivo presidencial sobre buenas prácticas laborales, su objetivo principal es generar ambientes laborales gratos sustentados en una estructura de remuneraciones transparente y equitativa. Dentro de los fundamentos de dicha política es que SENCE debe contar con una estructura funcional definida para dar cumplimiento a la misión y objetivos institucionales sustentado en procesos de trabajo que reflejen la cadena de valor del servicio, asegurando un alcance y desarrollo efectivo en todas las regiones del país. Además Sence actualiza la orgánica institucional considerando las Unidades Regionales de Capacitación en Oficios, considerando sus funciones. Medios de Verificación: J. Política de Personas K. Perfil de Cargos de Sence. L. R.E. 0632 Modifica Estructura Orgánica de Sence
Definir y explicitar los criterios que se utilizan para la distribución y priorización de los cursos a nivel regional, tomando en consideración por ejemplo	Para el proceso de ejecución 2019, a partir del Levantamiento de demandas Regionales, elaboradas por el Observatorio Laboral con el apoyo de otras

Cuadro 10

Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

Compromiso	Cumplimiento
nivel de pobreza, demanda de empleo, sectores productivos.	Instituciones en las diferentes Regiones del País, se definieron para la Línea Programática del Registro Especial, las áreas productivas, que requerirán puestos de trabajo en el mediano plazo. De acuerdo a esa información se generó el proceso de definición de oferta Programática 2019, la que se explica en la Metodología utilizada por el Observatorio Laboral. Con la priorización por áreas productivas elaboradas por el Observatorio, se generó una priorización que se aplicó a las Bases del Programa Capacitación en Oficios para el llamado del año 2019. Por su parte, la línea Sectorial ocupa la priorización que realizan los propios sectores productivos quienes definen los requerimientos en las distintas regiones y comunas del país. Medios de Verificación: M. Metodología de Levantamiento de Demanda Observatorio Laboral. N. Reporte Preliminar Levantamiento de Demanda RM. Ñ. Priorización por Áreas Observatorio Laboral Capacitación en Oficios I. Res. Ex. N° 0169 que aprueba las Bases de Concurso Programa Capacitación en Oficios.
Generar e implementar de manera permanente un registro consolidado de los usuarios de los distintos programas de capacitación del SENCE, con el fin de identificar trayectorias y encadenamientos, que: 1) Incorpore la información ya existente de los usuarios de los diferentes programas de capacitación (Capacitación en Oficios y Más Capaz). 2) Incorpore nueva información, extraída a partir del sistema de postulación, que considere variables que luego se incluyan en la Línea Base para una futura evaluación de impacto (ha sido beneficiario de otros programas SENCE; ha accedido a otros programas de capacitación; experiencia laboral; etc.).	Si bien es cierto, el año 2018 se generó una propuesta de trabajo de Implementación de Modelo Integrado de Gestión del Departamento de Capacitación a Personas en que se consideró los programas de Capacitación en Oficios, Más Capaz y los otros programas del Departamento, no existieron acciones intencionadas a la generación de encadenamientos, esto por el cambio de administración y el término del Más Capaz. En este marco, el foco se centra en la gestión de encadenamiento interinstitucional a desarrollar en los territorios asociado a la empleabilidad y la formalización de los participantes en la capacitación, para contribuir a mejorar su condición de vulnerabilidad, para así mejorar y propiciar su ingreso y permanencia en el mercado laboral, como por ejemplo: - Gendarmería y Ministerio de Justicia a través del Programa +R, destinado a la reinserción social y laboral de infractores de ley con alianza público privada con el fin de aportar a la empleabilidad, con lo que Sence rediseña, administra y gestiona sus programas en razón de este proyecto gubernamental. - SERCOTEC, generando un trabajo conjunto en post del emprendimiento, mediante un convenio de Colaboración, donde las personas egresadas del plan formativo Gestión de Emprendimientos podrán continuar un itinerario de formación y apoyo en los

Cuadro 10
Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

Compromiso	Cumplimiento
	múltiples programas de SERCOTEC dirigidos al apoyo de los emprendedores. En este contexto es que en el año 2019 el Programa Capacitación en Oficinos incorpora en un solo diseño las siguientes líneas: Registro Especial, Sectorial, Discapacidad, Liceos Técnicos Profesionales, Continuidad de Estudios y Emprendimiento; bajo el alero del Programa Capacitación en Oficinos. En cuanto a la información y registros de participantes, éstos se encuentran en la Base de Datos del Servicio, a través de su Plataforma SIC y reportería Oregon. Lo que permite la consolidación de registros, recogiendo y analizando la participación de las personas en Programas de Capacitación. Medios de Verificación: O. Caracterización Programas de Capacitación y Encadenamientos 2018. P. Presentación Modelo de Capacitación +R. Q. Convenio SENCE-SERCOTEC c. Ficha de Diseño Programa Cap. en Oficinos Reformulado (MDS)
Generar y cuantificar indicadores del proceso productivo (práctica laboral e intermediación laboral), y reportar sus resultados periódicamente.	Durante el año 2018 se generó el requerimiento para modificación del Sistema Integrado de Capacitación SIC para registro de esta información, pero, debido a los tiempos de desarrollo y priorización institucional estos cambios se encuentran en proceso. Asimismo, con respecto al Registro de participantes de la Fase de Práctica Laboral, se generan reportes de estados finales, para evidenciar resultados de la salida de la capacitación y respecto de los cambios en el sistema para ingresar información y la entrega de reportería. Además de los informes entregados por la Unidad de Estudios respecto de las ejecuciones del Programa Capacitación en Oficinos. Adicional a esto, el servicio cuenta con el sistema SharePoint con el fin de recabar información de todas las regiones y el nivel central respecto de estados de ejecución y financiero del programa. A partir de ello, y conforme a las directrices de la Administración 2019, cada Línea Programática deberá transversalmente, generar compromisos de colocación, que serán evaluados a partir del año 2020, y para ello la plataforma SIC permitirá reportería en paralelo para ello. Medios de Verificación: R. Providencia 104, solicita Cambios. S. Solicitud de Control de Cambios 2018. T. Gantt asociada a Control de Cambios. A1. Planificación de Estudios 2019 de informes de Programa.

Cuadro 10
Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas

Compromiso	Cumplimiento
Diseñar e implementar un sistema de información financiera que permita disponer y gestionar la información presupuestaria del programa de manera consolidada.	U. Requerimiento para reportería SharePoint. I. Res. Ex. N° 169 que aprueba las Bases de Concurso Programa Capacitación en Oficios. Durante el año 2018 se generó el requerimiento para modificación de la plataforma SIC para registro de esta información, sin embargo, debido a los tiempos de desarrollo y priorización institucional estos se encuentran en proceso de cambio. Ahora, para el año 2019, en el Programa Capacitación en Oficios (y sus distintas líneas), se implementará el pago por colocación lo que generará información vinculada al pago de cada uno de los alumnos y de sus resultados de colocación. A partir de lo anterior, la reportería de información financiera por alumno se implementará durante el presente año. Medios de Verificación: R. Providencia 104, solicita Cambios. S. Solicitud de Control de Cambios 2018. T. Gantt asociada a Control de Cambios I. Res. Ex. N° 169 que aprueba las Bases de Concurso Programa Capacitación en Oficios.

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018

INFORME DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2018

IDENTIFICACIÓN

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

FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión	Prioridad	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
			Etapas de Desarrollo o Estados de Avance			
			I			
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O	Alta	100%	98.00%
Porcentaje Total de Cumplimiento:						98.00%

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 297, con excepción del indicador de descentralización donde se comprometerán sólo medidas de desconcentración.
		Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional Eficiencia Energética	Modificar	1	El Servicio compromete el Objetivo 2 de acuerdo al Programa Marco definido en Decreto N° 344, en específico para el indicador "Índice de eficiencia energética", los edificios a incorporar en la medición se conocerán a más tardar en abril del 2018.

RESUMEN RESULTADOS POR OBJETIVO DE GESTIÓN

N°	Objetivos de Gestión	Compromiso		Resultado Evaluación		N° Indicadores Descuento por error
		Ponderación	N° Indicadores / Mecanismos Comprometidos	Ponderación	N° Indicadores Cumplidos	
1	Cumplir Meta de Indicadores de Productos Estratégicos	40%	4	38.00%	4	2
2	Medir e informar correctamente los Indicadores Transversales	30%	10	30.00%	10	No aplica
3	Cumplir Meta de Indicadores Transversales	20%	1	20.00%	1	No aplica
4	Publicar Mecanismos de Incentivo	10%	No aplica	10.00%	No aplica	No aplica
	Total	100%	15	98.00%	15	2

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

N°	Indicador	Meta 2018	Efectivo 2018 (resultado evaluación final)	% Cumplimiento meta(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 potencial	33,9	33,1	97,64	Si	10,00	9,00
2	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	71,0	77,9	109,72	No	10,00	10,00
3	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 potencial	19,7	21,7	110,15	Si	10,00	9,00

4	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	92,1	95,3	103,47	No	10,00	10,00
	Total:					40.00	38.00

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

N°	Indicador	Efectivo 2018 (resultado evaluación final)	Cumplimiento Medir e Informar correctamente
1	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.	56	Si
2	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, al año t.	53	Si
3	Porcentaje de iniciativas de descentralización y desconcentración implementadas en el año t	100	Si
4	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	1,8	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
6	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	1,09	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
8	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	80	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.	74	Si
10	Índice de eficiencia energética.	99,13	Si

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

N°	Indicador	Meta 2018	Efectivo 2018 (resultado evaluación final)	% Cumplimiento meta (resultado evaluación final)	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida (resultado evaluación final)
1	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	100,00	100,00	100,00	20,00	20,0
	Total:				20.00	20.00

Incentivo	Dotación afecta al Incentivo	Monto total a pagar año 2018 (M\$) 24	Promedio de pago anual por personas (M\$)	% del monto total respecto del Subt.21
PMG	627	701.950	1.120	4,49%

24 Presupuesto estimado. Incluye a personal en calidad de suplencia.

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018

Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2018

Cuadro 11 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2018				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ²⁵	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ²⁶	Incremento por Desempeño Colectivo ²⁷
N°1 Departamento Jurídico	15	5	100%	8%
N°2 Departamento de Administración y Finanzas	66	5	100%	8%
N°3 Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas	25	3	97%	8%
N°4 Departamento de Capacitación a Personas	33	6	100%	8%
N°5 Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado	32	3	100%	8%
N°6 Unidad de Desarrollo Estratégico	16	3	100%	8%
N°7 Unidad de Auditoría Interna	8	3	96%	8%
N°8 Unidad de Comunicaciones	7	3	100%	8%
N°9 Unidad de Tecnologías de la Información	24	7	100%	8%
N°10 Unidad de Subdirección de Coordinación	6	3	100%	8%
N°11 Dirección Regional de Arica y Parinacota	14	5	100%	8%
N°12 Dirección Regional de Tarapacá	14	5	100%	8%
N°13 Dirección Regional de Antofagasta	19	5	100%	8%
N°14 Dirección Regional Atacama	13	5	100%	8%
N°15 Dirección Regional Coquimbo	20	5	96%	8%
N°16 Dirección Regional de Valparaíso	28	5	100%	8%
N°17 Dirección Regional Metropolitana	58	5	100%	8%
N°18 Dirección Regional del Libertador Bernardo O'Higgins	27	5	100%	8%
N°19 Dirección Regional de Maule	27	5	100%	8%
N°20 Dirección Regional del Bío-Bío	35	6	100%	8%

25 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2018.

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

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

N°21 Dirección Regional de La Araucanía	23	5	100%	8%
N°22 Dirección Regional de Los Lagos	24	5	100%	8%
N°23 Dirección Regional de Aysén	14	5	100%	8%
N°24 Dirección Regional de Magallanes	12	5	93%	8%
N°25 Dirección Regional de Los Ríos	14	5	100%	8%

Incentivo	Dotación afecta al Incentivo	Monto total a pagar año 2018 (M\$) 28	Promedio de pago anual por personas (M\$)	% del monto total respecto del Subt.21
Convenio de Desempeño Colectivo	616	681.069	1.106	4,36%

Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2017

28 Presupuesto estimado. Incluye a personal en calidad de suplencia.

Cuadro 11 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2017				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo¹	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas²	Incremento por Desempeño Colectivo³
N°1 Departamento Jurídico	15	6	98%	8%
N°2 Departamento de Administración y Finanzas	67	5	96%	8%
N°3 Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas	23	4	96%	8%
N°4 Departamento de Capacitación a Personas	30	6	91%	8%
N°5 Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado	26	4	100%	8%
N°6 Unidad de Desarrollo Estratégico	15	3	100%	8%
N°7 Unidad de Auditoría Interna	8	3	100%	8%
N°8 Unidad de Comunicaciones	6	3	100%	8%
N°9 Unidad de Tecnologías de la Información	21	3	100%	8%
N°10 Unidad de Subdirección de Coordinación	6	3	100%	8%
N°11 Dirección Regional de Arica y Parinacota	12	5	98%	8%
N°12 Dirección Regional de Tarapacá	13	5	100%	8%
N°13 Dirección Regional de Antofagasta	18	5	100%	8%
N°14 Dirección Regional Atacama	11	5	100%	8%
N°15 Dirección Regional Coquimbo	18	5	100%	8%
N°16 Dirección Regional de Valparaíso	28	5	99%	8%
N°17 Dirección Regional Metropolitana	55	5	100%	8%
N°18 Dirección Regional del Libertador Bernardo O'Higgins	26	5	100%	8%
N°19 Dirección Regional de Maule	25	5	100%	8%
N°20 Dirección Regional del Bío-Bío	34	5	100%	8%

N°21 Dirección Regional de La Araucanía	22	5	100%	8%
N°22 Dirección Regional de Los Lagos	23	5	100%	8%
N°23 Dirección Regional de Aysén	14	5	100%	8%
N°24 Dirección Regional de Magallanes	12	5	100%	8%
N°25 Dirección Regional de Los Ríos	16	5	100%	8%

Notas:

1 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2017.

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

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

Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2016

Cuadro 11 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2016				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ¹	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ²	Incremento por Desempeño Colectivo ³
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 Parícuta	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 de Atacama	14	5	91%	8%
N°15 Dirección Regional de 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%
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%

Notas:

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

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

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

Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2015

Cuadro 11				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2015				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo1	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas2	Incremento por Desempeño Colectivo3
N°1 Unidad Subdirección de Coordinación	5	3	100%	8%
N°2 Unidad de comunicaciones	7	5	94%	8%
N°3 Unidad de Auditoría	7	3	100%	8%
N°4 Unidad de Desarrollo Estratégico	19	4	100%	8%
N°5 Unidad de Tecnologías de Información	25	4	100%	8%
N°6 Departamentos de Capacitación a Personas	25	6	100%	8%
N°7 Departamento de Empleo y Capacitación a Empresas	20	4	100%	8%
N°8 Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado	34	5	99%	8%
N°9 Departamento de Administración y Finanzas	55	5	96%	8%
N°10 Departamento Jurídico	12	4	100%	8%
N°11 Dirección Regional de Tarapacá	10	5	100%	8%
N°12 Dirección Regional de Antofagasta	16	5	100%	8%
N°13 Dirección Regional de Atacama	13	5	100%	8%
N°14 Dirección Regional de Coquimbo	18	5	100%	8%
N°15 Dirección Regional de Valparaíso	26	5	100%	8%
N°16 Dirección Regional de O'Higgins	20	5	100%	8%
N°17 Dirección Regional del Maule	23	5	100%	8%
N°18 Dirección Regional Bío-Bío	33	5	100%	8%
N°19 Dirección Regional de la Araucanía	22	5	100%	8%
N°20 Dirección Regional de Los Lagos	17	5	100%	8%
N°21 Dirección Regional de Aysén	12	5	100%	8%
N°22 Dirección Regional de Magallanes	11	5	100%	8%
N°23 Dirección Regional Metropolitana	54	5	100%	8%
N°24 Dirección Regional de Los Ríos	13	5	100%	8%

N°25 Dirección Regional de Arica y
Parinacota

12

5

100%

8%

Notas:

1 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2015.

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

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

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2015 - 2018.

- Género

Año 2018: El Servicio estableció para el año un programa de trabajo en materia de género orientando sus acciones a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género, en paralelo se siguió trabajando en la línea de incorporar el enfoque en los programas al mismo tiempo que la información que da cuenta de la gestión se procesó por desagregación por sexo de los beneficiarios.

En el marco de lo anterior, durante el año, se monitoreó la deserción e inserción en el mercado laboral de mujeres beneficiarias de programas SENCE, el alcance del subsidio al empleo de la mujer, entre otros aspectos.

No obstante lo anterior, el Servicio no logró la meta comprometida para el indicador de personas que registran cotizantes en el sistema previsional luego de haber aprobado un curso del programa Capacitación en Oficios, lo que se atribuye al comportamiento del mercado laboral y a la situación específica de las mujeres, si bien, según los datos de la Situación Laboral (INE 2018), la tasa de desocupación de las mujeres se ha mantenido relativamente estable, esta ha tenido variaciones importantes respecto de los hombres, sobre todo entre enero y julio, con diferencias de hasta un 30% entre ambos. Es importante considerar que además este segmento presenta dificultades adicionales para la incorporación al mercado laboral, lo que impacta negativamente en los resultados, a saber: 1) Del total inactivos, 64% son mujeres, y de ellas, el 40% está en esa condición por razones familiares permanentes, 2) Realización de actividades a tiempo parcial, que no siempre se realizan de manera formal., 3) Brecha salarial de un 10% respecto del ingreso promedio de los hombres, 4) Según la CASEN 2017, a menor decil de ingresos menor es la participación laboral de mujeres, alcanzando en el primer decil un 19% respecto del 30% de hombres, 5) En el periodo comprendido entre dic 2017 y oct 2018, la brecha de participación laboral de las mujeres se ha mantenido casi invariable con un 41,6% promedio versus un 58,4% en los hombres, 6) La tasa de ocupación informal femenina es de un 30,5%, y de ellas el 43,4% corresponde a trabajadoras por cuenta propia.

Año 2017: Durante el año 2017 se ejecutan 5 medidas en el programa de género, a saber:

1. Medida 1: DISEÑO Y/O ACTUALIZACIÓN DE INDICADORES DE DESEMPEÑO

1.1 Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género.

2 Medida 2: MEDIR INDICADOR (ES) DISEÑADOS EN 2016

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

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

3.1 Cuenta pública 2017 o BGI incorporarán información desagregada por sexo. Para efectos de la medición de esta medida, se presentó como medio de verificación de cumplimiento el Balance de Gestión Integral.

Medida 4: Capacitación de Funcionarios(as).

No se cumple, ya que si bien se realizó la capacitación en género para funcionarios(as) del Servicio destacando que se superó el número de participantes indicado en la formulación y a la cobertura efectiva de años anteriores. Sin embargo y a pesar del trabajo realizado no se logró la meta, lo que se explica en el aumento del denominador por la incorporación de funcionarios y funcionarias a la dotación, lo cual se produjo en el último trimestre del año 2017.

Año 2016: El Programa de trabajo año 2016 contempló nueve actividades, distribuidas en las cinco medidas definidas por Sernam EG 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.

Año 2015: El Programa de trabajo año 2015 contempló nueve medidas en esta materia, con un cumplimiento de un 100% para las siguientes medidas:

1) Indagar en qué oficios el servicio debería incentivar la participación de las mujeres. 2) Indagar en el diseño idóneo del subsidio al cuidado infantil además de evaluar su implementación durante el año 2015 en el programa + Capaz. 3) 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.

4) Porcentaje de usuarios/as que se encuentran cotizando posterior al egreso del programa Capacitación en Oficios. 5) Diseño e implementación de un módulo de enfoque de género en los planes formativos para el programa + Capaz. 6) Incorporar en los sistemas de información que administra el Servicio, datos desagregados por sexo y estadísticas que permitan realizar análisis de género. 7) Diseñar indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género que corresponda.

Solo dos medidas no fueron alcanzadas en un 100%, las cuales se exponen a continuación y se fundamentan:

- N° Total de mujeres capacitadas a través del programa +Capaz el año 2015/Total de personas que conforman la población objetivo de la meta presidencial relativo a mujeres: Se debe considerar la existencia de cursos que si bien inician el año 2015, finalizan en el primer trimestre del 2016. Así también, se debe considerar que se postergan cursos de capacitación dada la estacionalidad del empleo en la temporada primavera – verano, época en que las personas no están disponibles para capacitarse, ya que prefieren emplearse, sobre todo en regiones asociadas a la agricultura, turismo y otros asociados. Adicionalmente, existen cursos que han finalizado y que los Organismos Ejecutores no han presentado la documentación requerida para acreditar el estado de situación final del alumno, razón por la cual no es posible estimar el número de participantes efectivo que han concluido su capacitación. Por último, es relevante mencionar que se ha observado una débil capacidad de ejecución por parte de los Organismos Capacitadores, lo cual retrasa el inicio de los cursos, atendido el volumen de cursos y personas que requieren capacitación en el marco del Programa Más Capaz.

- Porcentaje de usuarios/as que se encuentran cotizando posterior al egreso del piloto año 2014 + Capaz.: Este indicador se presentó con el objetivo de medir y obtener información respecto de la situación laboral post egreso del programa piloto, y por tanto no tenía un objetivo de cumplimiento de meta (aun cuando se debió presentar como parte del plan), ya que no se contaba con información que permitiera establecer una línea base. De ese modo el indicador si cumplió con el objetivo de medición pero no con el logro de meta.

- Descentralización / Desconcentración

Año 2018: La iniciativa desconcentradora del Servicio consistió en dotar a las direcciones regionales de las competencias para desempeñar el rol de control de gestión regional, cuyos propósitos fueron los siguientes:

- Lograr una mayor eficacia en la gestión interna, acercando las funciones a los encargados de las direcciones regionales 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.

La iniciativa fue lidera por la Subunidad de Planificación y Control de Gestión, dependiente de la Unidad de Desarrollo Estratégico, dado que es el área a nivel nacional encargada de apoyar los procesos de toma de decisiones estratégicas y operacionales, definiendo, monitoreando y asegurando el cumplimiento de las metas que se desprenden de los objetivos estratégico del SENCE.

Para la implementación de la medida se identificaron y ejecutaron tres actividades principales:

1. Alinear y formalizar a nivel nacional los conocimientos necesarios para desempeñar el rol de control de gestión regional
2. Realizar Visitas Técnicas a Direcciones Regionales
3. Fortalecer uso de herramienta de gestión, Sistema Cuadro de Mando Integral

Año 2017: La iniciativa del año 2017 correspondió a “Desconcentración del Proceso de Comunicaciones y Difusión”, la que responde a la necesidad del Servicio de entregar a las direcciones regionales mayor autonomía en materias de difusión bajo los lineamientos entregados por el nivel central.

Definido el proceso de desconcentración, la Unidad de comunicaciones nivel central proporcionó a las direcciones regionales los lineamientos comunicacionales a través del Plan de Comunicaciones, identificando en este documento el marco general de objetivos estratégicos transversales, segmentación de público objetivo de usuarios SENCE, ideas fuerzas de las campañas comunicacionales, entre otros. Con estos lineamientos técnicos, se solicitó a las direcciones regionales realizar el Plan Regional de Comunicaciones, en el que se solicitó indicar actividades a comprometer con los costos asociados y si requerían desconcentración de presupuesto.

Realizado este ejercicio, las regiones de Valparaíso, Metropolitana y O'Higgins señalaron no requerir desconcentración presupuestaria. Conforme a ello, se asignó presupuesto a las 12 direcciones regionales que lo solicitaron, lo que fue formalizado a través del Departamento de Administración y Finanzas, las que cumplieron exitosamente la ejecución del presupuesto asignado y el gasto fue realizado de acuerdo con los lineamientos proporcionados al inicio del año.

Con todo lo anterior, se concluye que se cumplió con el objetivo de la Desconcentración Del Proceso De Comunicación y difusión de programas SENCE, se constata que este proceso

fortaleció la presencia de SENCE y sus autoridades en los medios de comunicaciones regionales y locales, además de contribuir a una difusión efectiva y pertinente.

Año 2016: Durante el año 2016 se comprometieron 2 iniciativas asociadas al Indicador Transversal del 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.

Año 2015: Durante el año 2015 se comprometieron 5 iniciativas asociadas al Indicador Transversal del Sistema de Descentralización, las que fueron implementadas en un 100%. Estas se detallan a continuación:

1.- Informar el avance del compromiso presidencial: Capacitar a través de un programa de formación en oficios e inserción laboral, dirigido a 450.000 mujeres y jóvenes en total, durante el período de gobierno, con énfasis en aquellos con capacidades diferentes y necesidades especiales.

2. Gasto mensual / anual informado en la plataforma Chile Indica, a objeto de informar regionalmente a los Gobiernos Regionales la ejecución del gasto mensual realizado por cada Dirección Regional, a través de la plataforma Chile Indica.

3. Informar ARI 2016 I/ PROPIR inicial de todas las Direcciones Regionales SENCE a través de la Plataforma Chile Indica, a objeto de proveer información a los Gobiernos Regionales del ARI 2016 y del PROPIR inicial 2015 para cada uno de los programas SENCE en regiones.

4. Elaboración coordinada del ARI 2016 con cada Gobierno Regional (Reunión GORE / Direcciones Regionales), estableciéndose una coordinación y retroalimentación efectiva entre el GORE y cada una de la Direcciones Regionales de SENCE.

5. Proyecto de descentralización SENCE, donde se realizó un Informe de Diagnóstico de los procesos, funciones y competencias a nivel nacional y de las Direcciones Regionales, que

permita evaluar la factibilidad de llevar a cabo un proceso de descentralización financiero y programático. Asimismo, elaborar una propuesta de modelo de gestión para la descentralización del SENCE.

Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2015-2019

El Servicio no presentó Proyectos de Ley durante el período.

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2015- 2019

El Servicio no tiene Leyes promulgadas durante el período.

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2015 - 2018

Año 2017: Sello Inclusivo por “Accesibilidad Web” para personas con discapacidad.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, fue galardonado en la categoría “Accesibilidad web”, durante la entrega anual de reconocimientos a organizaciones públicas y privadas que realiza el Sello Inclusivo Chile a través del Servicio Nacional de la Discapacidad SENADIS, destacando SENCE con el mayor puntaje de selección.

Año 2016: 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.

Año 2015: Reconocimiento y Certificación por implementación exitosa de las diferentes etapas del Programa Trabajar con Calidad de Vida de SENDA.

Para estos efectos, SENCE dispuso de la conformación de un Equipo Preventivo Coordinador representativo de la Institución, cuya función fue abordar los temas de prevención del consumo de drogas legales e ilegales en el lugar de trabajo, guiado por un equipo SENDA, a objeto de aplicar un diagnóstico y elaborar la Política Preventiva y el Plan de Acción del Servicio en esta materia

Una vez conformado el Equipo Preventivo Coordinador, y teniendo a la vista el diagnóstico de Calidad de Vida Laboral del Servicio, se establecieron los lineamientos y Plan de Acción que orientarán a la Institución en materias vinculadas a la calidad de vida laboral, estilos de vida saludable, condiciones adecuadas para trabajar y el desarrollo de una cultura preventiva en torno al consumo de drogas legales e ilegales.

Todo lo anterior, culminó con la elaboración de una Memoria que dio cuenta del Programa Trabajar con Calidad de Vida, proceso que finalizó con la Evaluación y Certificación de Espacio Laboral Preventivo por parte de SENDA a la Institución.



Gobierno
de Chile