INFORME GLOSAS PRESUPUESTARIAS SENCE

Partida 15; Capítulo 05; Programa 01

ENERO – MARZO 2017

INDICE

Bienes y Servicios de Consumo, Subtítulo 22 3
Estudios e Investigaciones, Glosa Presupuestaria N°13 4
Programa de Apoyo a la Efectividad del SENCE, Glosa Presupuestaria N°13 6
Capacitación y Perfeccionamiento, Glosa Presupuestaria N°13 9
Transferencias Corrientes, Subtítulo 24 11
Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios, Glosa Presupuestaria N°11 12
Programa Más Capaz, Glosa Presupuestaria N°11 16
Programa de Capacitación en Oficios (Formación para el Trabajo), Glosa Presupuestaria N°11 24
Programa de Formación en el Puesto de Trabajo – Aprendices, Glosa Presupuestaria N°11 30
Programa de Intermediación Laboral, Glosa Presupuestaria N°11 35
Programa de Certificación de Competencias Laborales, Glosa Presupuestaria N°11 39
A Organismos Internacionales, Glosa Presupuestaria N°12 43
Anexo - Comisiones de Servicio en el País y en el Extranjero 46

Bienes y Servicios de Consumo, Subtítulo 22

IDENTIFICACIÓN:	
Ítem:	22-11-001
Denominación:	**Estudios e Investigaciones, Glosa Presupuestaria N°13**
Período que se informa:	01 de enero al 31 de marzo

DESCRIPCION:

Propósito:

La Unidad de Estudios proveerá de información que permita sustentar procesos de diseño y rediseño de acciones que aporten al mejoramiento continuo de la gestión del Servicio.

Funciones:

- Generar, mantener y actualizar información relevante en el ámbito de la capacitación, la intermediación laboral y el empleo, así como de las competencias laborales necesarias para satisfacer la demanda presente y futura del mercado de trabajo.
- Mantener la interlocución técnica del Servicio con agentes externos para la realización de estudios y/o evaluaciones;
- Coordinar y supervisar técnicamente los estudios y/o evaluaciones requeridas por la institución.

MODOS DE ASIGNACIÓN
Adjudicación mediante Licitación Pública / Convenio Marco

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:
I)Experiencia Institucional, II) Experiencia Recursos Humanos III)Metodología IV) Precio.

EJECUCION PRESPUESTARIA GLOSA N° 13 ESTUDIO E INVESTIGACIONES SUBTITULO 22 (M$)					
Estructura de Glosa Presupuestaria	**Ley de Presupuesto (M$)**	**Compromiso presupuestario (M$)**	**% Avance Compromiso Presupuestario**	**Ejecución de Presupuesto (M$)**	**% Avance Ejecución Presupuestaria**
Sub Unidad de Estudios SENCE	$ 151.039.-	$105.000.-	86%	$ 0.-	0 %

Fuente SIGFE al 31 de marzo 2017.

ACTIVIDADES PRINCIPALES UNIDAD DE ESTUDIOS:		
Presupuesto Asociado Sub Unidad de Estudios SENCE - M$ 151.039		
Actividad	**Asignación**	**Observaciones**
ID 45-6-LE17. EVALUACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS SEJ Y BTM. UNIDAD DE DESARROLLO ESTRATÉGICO.PPTO 2017	22.11.001	Licitación cuyo objetivo es evaluar la implementación de los programas Subsidio al Empleo Joven y Bono al Trabajo de la Mujer, desde la perspectiva de informantes claves y de los procesos, buscando el mejoramiento de los mismos. En proceso de licitación a la fecha del presente informe.
ID 45-10-LP17 IMPLEMENTACIÓN Y RESULTADOS PROGRAMA +CAPAZ AÑO 2016.UNIDAD DE DESARROLLO ESTRATÉGICO.PPTO 2017	22.11.001	Licitación cuyo objetivo es evaluar la gestión, implementación y resultados del programa +Capaz año 2016, con foco en la manera en que sus distintos componentes facilitan el ingreso al mercado laboral y mejoran la empleabilidad de sus usuarios. En proceso de licitación a la fecha del presente informe.

IDENTIFICACIÓN:	
Ítem:	22-11-001
Denominación:	**Programa de Apoyo a la Efectividad del SENCE, Glosa Presupuestaria N°13**
Período que se informa:	01 de enero al 31 de marzo

OBJETIVO:

De acuerdo al diagnóstico previo realizado por la Comisión Revisora[1], el Estado de Chile suscribió un préstamo con el Banco Interamericano de Desarrollo, en adelante, BID, con el fin de "Apoyar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social a mejorar la cobertura y efectividad de las acciones de capacitación e intermediación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo". Este contrato de préstamo, Nº 2793/OC-CH, se tramitó durante el mes de octubre de 2013, no obstante, SENCE comenzó a ejecutar actividades desde julio de 2012.

COMPONENTES:

- Apoyo a la mejora de las capacidades de rectoría y regulación en ámbito de la Capacitación e intermediación laboral.
- Apoyo a la mejora de la calidad y pertinencia de los programas de capacitación del SENCE.
- Apoyo a la mejora administrativa del SENCE

[1] En marzo del 2011, Osvaldo Larrañaga economista y Oficial de Equidad del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) conformó una Comisión con diversos actores especialistas en políticas públicas y de alto nivel académico, para que en conjunto estudiaran y evaluaran, en profundidad, los programas de capacitación; para determinar cómo las capacitaciones mejoran la condición de vida de los trabajadores chilenos, finalmente el 18 de octubre se presentaron los resultados del Informe Final de la Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral.

EJECUCION PRESPUESTARIA GLOSA N° 13 PROGRAMA DE APOYO A LA EFECTIVIDAD SUBTITULO 22 (M$)					
Estructura de Glosa Presupuestaria	**Ley de Presupuesto (M$)**	**Compromiso presupuestario (M$)**	**% Avance Compromiso Presupuestario**	**Ejecución de Presupuesto (M$)**	**% Avance Ejecución Presupuestaria**
PROGRAMA DE APOYO A LA EFECTIVIDAD	$ 1.310.256.-	$ 863.739.-	66%	$ 127.635.-	9 %

ACTIVIDADES PRINCIPALES		
Presupuesto Asociado Programa de Apoyo a la Efectividad del SENCE M$ 1.310.256.-		
Actividad	**Glosa Presupuestaria**	**Observaciones**
Avance de Estudios e Investigaciones	**N°13**	**Principales líneas de acción 2017** El Programa de Apoyo a la Efectividad de SENCE se encuentra en su último año de ejecución y las principales líneas de acción están vinculadas principalmente con el posicionamiento interno de cinco proyectos, cuya sostenibilidad se propone quede reflejado en la estrategia presupuestaria 2018. • Oficina de Procesos • Observatorio Nacional • Intermediación laboral • Medición de aprendizaje • Capacitación interna vía e learning **Principales hitos del trimestre Enero / Marzo 2017:** En relación a la **Oficina de Procesos**: Desde el mes de febrero se dio inicio a la ejecución una consultoría para implementar la segunda fase de la Unidad de Procesos de SENCE, reforzando el diseño existente e implementando las actividades y herramientas necesarias para la instalación y operación de la Unidad de Procesos en SENCE. En el ámbito de proyecto **de Instalación del Observatorio Laboral**: Desde el mes de febrero, un equipo de siete profesionales se encuentra prestando asistencia técnica para la instalación de los Observatorios Laborales Regionales.

		En el proyecto del piloto de intermediación laboral, durante el mes de enero, se aprobaron nuevos convenios Fomil-Círculo de Empleo para las provincias de Valparaíso, Marga Marga y Ñuble en dónde se está desarrollando la experiencia. También terminó la consultoría cuyo producto fue la propuesta de una estrategia multicanal que se está aplicando en el piloto. En relación al proyecto **Medición de Aprendizaje**: En el mes de febrero se inició con una consultoría orientada a obtener una Propuesta de Desarrollo de un Instrumento de Diagnóstico Laboral que incorpore habilidades cognitivas y socioemocionales. El instrumento de orientación socioemocional considerará preferencias e intereses y cómo ellas se relacionan con la oferta formativa de SENCE. En el ámbito de la **capacitación interna vía E-learning**: Durante el mes de enero se iniciaron dos contrataciones para obtener el diseño e implementación de dos cursos de capacitación en línea para los funcionarios del SENCE, que permitan desarrollar habilidades y competencias específicas. Un curso sobre Franquicia Tributaria y otro curso sobre Mercado Laboral. En relación al proyecto para Implementación de **Matriz de Riesgo e Indicadores de Fiscalización**, durante el primer trimestre, y como resultado de las consultorías de levantamiento de procesos del área de Fiscalización, se consideró necesario incorporar un apoyo relacionado con las Tecnologías de la Información, lo que se concretó desde el mes de enero con la contratación de una consultoría para el desarrollo e implementación del Software "Sistema de Fiscalización", el cual debe responder a los procesos del área y ser coherente con la plataforma de software existente en la Institución. Se ha dado continuidad a la asesoría en la planificación de la fiscalización para el año en función de los cambios y ajustes que se definieron con el uso del modelo de matriz de riesgos de fiscalización a la Unidad de Fiscalización. Finalmente, cabe mencionar que durante el trimestre se encuentra en ejecución una consultoría para el Diseño de un Sistema de Monitoreo y Evaluación de los Programas de Capacitación y Empleo de SENCE. Durante la primera quincena del mes de abril se hará entrega del Informe Final que contempla la entrega de un diseño para monitorear y evaluar los programas del SENCE, el cual identifica las metodologías pertinentes para cada tipo de monitoreo según la fase de desarrollo del programa, los indicadores que se podrían utilizar y su metodología de cálculo, además de formular un plan de implementación de corto, mediano y largo plazo al interior del Servicio.

IDENTIFICACION	
Ítem:	22-11-002
Denominación:	**Capacitación y Perfeccionamiento, Glosa Presupuestaria N°13**
Periodo que se informa:	01 de enero al 31 de marzo

DESCRIPCION:

Los planes y programas de capacitación se enmarcan en la política de Recursos Humanos, y ésta a su vez, se basa en las políticas y los objetivos estratégicos del Servicio. De ahí que el sistema de Capacitación debe responder a las metas establecidas por la Institución, y sus programas deben reflejar las necesidades y prioridades, para un período determinado. Estas necesidades se refieren por igual a las necesidades de capacitación técnico sectorial, como a aquellas relativas al desarrollo personal y organizacional.

El concepto de capacitación apunta a desarrollar las competencias laborales de las personas como objetivo central, pero enfocadas hacia dos líneas de índole complementaria.

- El fortalecimiento Institucional para el logro de sus objetivos.
- El desarrollo persona de los funcionarios, como factor clave de su propio mejoramiento individual y bienestar en la institución.

ACTIVIDADES PRINCIPALES	
PRESUPUESTO ASOCIADO A CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO M$ 120.031	
GLOSA PRESUPUESTARIA	**OBSERVACIONES**
N° 13	El Plan Anual de Capacitación 2017 se ha desarrollado conforme a lo planificado. A la fecha de corte, se ha realizado 1 actividad de capacitación a Nivel Nacional, con un total de 54 participantes. Durante el segundo trimestre del año se podrá apreciar el alza de funcionarios en capacitación como ha sido previsto.

EJECUCION PRESPUESTARIA GLOSA N° 13 PRESUPUESTO ASOCIADO A CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO SUBTITULO 22 (M$)					
Estructura de Glosa Presupuestaria	**Ley de Presupuesto (M$)**	**Compromiso presupuestario (M$)**	**% Avance Compromiso Presupuestario**	**Ejecución de Presupuesto (M$)**	**% Avance Ejecución Presupuestaria**
CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	$ 120.031.-	$ 2.504.-	0%	$ 993.-	0 %

Fuente: SIGFE al 31 de marzo del 2017

Transferencias Corrientes, Subtítulo 24

IDENTIFICACION:	
Ítem:	24 – 01 – 004
Denominación:	**Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios, Glosa Presupuestaria N°11**
Marco Regulatorio	- Decreto N° 14, 28-ene-2011, que establece componentes, líneas de acción y procedimientos del programa Bono de Capacitación para Micro y pequeños empresarios. - Resolución exenta N° 1135, 21-mar-2017, que designa miembros de la Comisión Evaluadora de las propuestas presentadas en el marco Programa Bonos de Capacitación, año 2017, efectuada a través de Resolución Exenta N°0649 del 13 de febrero de 2017, para la Región de Aysén. - Resolución exenta N° 0649, 16-feb-2017, que establece normas y procedimientos para la ejecución del Programa Bonos de Capacitación, año 2017.
Periodo que se informa:	01 de enero al 31 de marzo

INFORMACIÓN DEL PROGRAMA

Es un beneficio que otorga el Estado por el cual una persona puede elegir dónde y en qué capacitarse. Es un programa dirigido a los dueños, socios y representantes legales de Micro y Pequeñas Empresas, el cual tiene por objetivo aumentar la productividad del negocio de micro y pequeños empresarios a través de herramientas de capacitación para potenciar su capacidad de gestión.

Objetivo:
"Aumentar la productividad del negocio de micro y pequeños empresarios, a través de herramientas de capacitación para potenciar su capacidad de gestión".

Población Objetivo:
Podrán postular al bono los/as dueños/as, socios/as y representantes legales de micro y pequeñas empresas, en conformidad a las definiciones del artículo segundo de la Ley 20.416, que tengan iniciación de actividades, ya sea como persona natural o jurídica. Asimismo, podrán acceder los/as trabajadores/as por cuenta propia y pertenecientes a registros especiales: pescadores artesanales registrados en SERNAPESCA, Feriantes registrados en municipalidades,

dueños de taxis y colectivos inscritos en el Registro Nacional de Transporte Público de Pasajeros (RNTPP) del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, o emprendedores/as en situación especial avalados por alguna institución del Estado o Municipal.

Requisitos:

- Ser representante legal, dueño o socio de la empresa que postula.
- Tener iniciación formal de actividades.
- Ventas anuales iguales o inferiores a 25.000 U.F
- Pertenecer a la categoría de contribuyente del artículo 22 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, en la medida que sea validado en las bases de datos de que disponga el SENCE.
- En caso de ser trabajador por cuenta propia, no tener cotizaciones previsionales (como trabajador dependiente), en los últimos tres meses.
- No hay límite de edad.
- Los OTEC podrían exigir otros requisitos, dependiendo del curso**.**

Componentes:

- Financiamiento por parte del Estado de un curso de capacitación de hasta $400.000 pesos. Adicionalmente, y en el caso que exista autorización de la Dirección Regional, se podrán financiar cursos hasta 500.000 pesos.
- Los cursos son seleccionados por parte del usuario a partir de una oferta entregada por SENCE.
- El usuario deberán pagar a modo de garantía al inicio del curso, el equivalente al 20% del valor del curso por concepto de matrícula, dicho monto se devolverá al alumno en la medida que se hay aprobado el curso en términos de evaluación y asistencia.

Etapas de Implementación:
El programa de Bono Empresa y Negocio está compuesto de 6 etapas:

1. Levantamiento y definición de cursos de capacitación.
2. Definición de OTEC que impartirán cursos y selección de ellos.
3. Proceso de postulación y obtención de Bono
4. Proceso de Matricula
5. Inicio de Clases
6. Término de Clases

DISTRIBUCION PRESUPUESTARIA (M$):

Regiones	Presupuesto Ley (M$)	Presupuesto Asignado (M$)	Presupuesto Comprometido (M$)	Presupuesto Devengado (M$)	Porcentaje Devengado	Presupuesto Pagado(M$)	Porcentaje Pagado
Dirección Nacional	**1.376.518**	927.262			0,00%		0,00%
Atacama		10.700			0,00%		0,00%
Coquimbo		3.850	2.822	2.822	73,30%	2.822	73,30%
Valparaíso		5.250	3.746	3.746	71,35%	3.746	71,35%
O'Higgins		4.300	2.991	2.991	69,56%	2.991	69,56%
Biobío		83.577	81.097	81.097	97,03%	81.097	97,03%
Araucanía		6.545	6.545	6.545	100,00%	6.545	100,00%
Los Lagos		11.834	11.834	11.834	100,00%	11.834	100,00%
Metropolitana		309.000	251.850	251.850	81,50%	246.910	79,91%
Arica y Parinacota		14.200			0,00%		0,00%
	1.376.518	**1.376.518**	**360.885**	**360.885**	**26,22%**	**355.945**	**25,86%**

Fuente: SIGFE al 31 de marzo 2017

DISTRIBUCION DE META Y COBERTURA 2017:

REGIONES	Cobertura 2017
Tarapacá	75
Antofagasta	75
Atacama	75
Coquimbo	150
Valparaíso	200
O'Higgins	300
Maule	300
Biobío	550
Araucanía	300
Los Lagos	125
Aysén	75
Magallanes	75
Metropolitana	1.950
Los Ríos	125
Arica y Parinacota	75
Total	**4.450**

Fuente: Sistema Bonos

ACTIVIDADES PRINCIPALES DEL PROGRAMA		
PRESUPUESTO ASOCIADO BONO DE CAPACITACIÓN PARA MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS M$ 1.376.518.-		
Actividad	**Glosa Presupuestaria**	**Observaciones**
Ejecución 2017	**N° 11**	El Programa se encuentra en el cierre del proceso de selección de oferta a ser ejecutada durante el año 2017. Conforme a ello, se planifica un inicio gradual de cursos a partir del mes de mayo en adelante. **N° de Personas con discapacidad**: No se reporta a la fecha.

RESUMEN EJECUCION PRESPUESTARIA (M$)						
	Ley de Presupuesto M$	Presupuesto Distribuido M$	Compromiso M$	Porcentaje Compromiso[2]	Devengo M$	Porcentaje Devengo[3]
Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios	**$ 1.376.518.-**	**$ 1.376.518.-**	**$ 360.885.-**	**26,2%**	**$ 360.885.-**	**26,2%**

Fuente: SIGFE al 31 de marzo 2017

[2] Porcentaje de compromiso está en relación al monto asignado por LEY de Presupuesto 2017.
[3] Porcentaje de devengo está en relación al monto asignado por LEY de Presupuesto 2017.

IDENTIFICACION:	
Ítem:	24 – 01 – 007
Denominación:	**Programa Más Capaz, Glosa Presupuestaria N°11**
Marco Legal	- Decreto N° 101 del 11 de diciembre.2014. Marco Normativo. - Decreto N° 17 publicado el 6 de diciembre de 2016. Modifica decreto N° 101 de 2014, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que crea y establece Marco Normativo Programa Más Capaz. - Resolución exenta N° 1267, 27-mar-2017, Designa miembros de Comisión Evaluadora de propuestas presentadas en el marco del Primer Concurso de la Línea "Más Capaz Mujer Emprendedora", del Programa Más Capaz, año 2017. - Resolución Exenta N° 1111, 20-mar-2017, Extiende fecha de cierre de presentación de propuestas, en el marco del Primer Concurso, de la Línea "Más Capaz Mujer Emprendedora", del Programa Más Capaz, año 2017, por las razones que indica. - Resolución exenta N° 0885, 08-mar-2017, Aprueba Bases Primer Concurso Línea "Más Capaz Mujer Emprendedora" del Programa Más Capaz, año 2017 y sus anexos. - Resolución exenta N° 0817, 08-mar-2017, Rectifica Resolución Exenta N°3613, de 23 de agosto de 2016, que seleccionó a Organismos ejecutores que indica, en el marco del Primer Concurso, modalidad abierta, de la Línea Más Capaz Jóvenes con Discapacidad, del Programa Más Capaz, año 2016. - Resolución exenta N° 0670, 15-feb-2017, Aprueba "Condiciones para la convocatoria y ejecución del primer concurso para la selección de ejecutores de servicios de Nivelación de Estudios para los/las participantes del Programa Más Capaz, año 2017, y delega facultades que indica en los Directores Regionales o sus subrogantes o en los/las funcionarios/as a contrata con facultades directivas, según corresponda, del Servicio

	Nacional de Capacitación y Empleo. Resolución exenta N° 0662, 13-feb-2017, Aprueba nuevos Planes Formativos, para los efectos de su ejecución por los diversos organismos ejecutores de los programas de capacitación administrados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y deja sin efecto cualquier versión anterior de los mismos. - Resolución exenta N° 0287, 26-ene-2017, Autoriza hasta el 31 de marzo de 2017, el inicio de cursos que indica, seleccionados en el marco del "Primer Concurso, modalidad cerrada, Línea Regular"; "Convenios directos con transferencia de recursos con la Universidad de Santiago y de Magallanes"; "Tercer Concurso, modalidad abierta, de la Línea regular!"; "Primer Concurso de la Línea Más Capaz Mujer Emprendedora" y "Primer Concurso de la Línea Jóvenes con Discapacidad", todos del Programa Más capaz, seleccionados el año 2016.
Periodo que se informa:	01 de enero al 31 de marzo

INFORMACIÓN DEL PROGRAMA:

OBJETIVO:

Tiene el objetivo de apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad que se encuentren en situación de vulnerabilidad social, mediante la capacitación técnica, habilidades transversales e intermediación laboral, que favorezcan su empleabilidad.

LINEAS DEL PROGRAMA:

El programa tendrá las siguientes líneas de acción:

+Capaz.
+Capaz Personas con Discapacidad.
+Capaz Mujer Emprendedora.
+Capaz Continuidad de Estudios.

+Capaz:

Esta línea tendrá por objeto la capacitación de hombres entre 18 y 29 años de edad y mujeres de entre 18 y 64 años de edad. Para los jóvenes y mujeres que no hayan terminado el segundo ciclo de educación media se podrá ofrecer la nivelación de estudios.

+Capaz Personas con Discapacidad:

El Programa +Capaz tiene como uno de sus objetivos 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, el programa cuenta con dos modelos de capacitación para personas con discapacidad.

Modelo inclusivo, al que pueden acceder:

- Mujeres entre 18 y 64 años de edad
- Hombres entre 18 y 29 años de edad

Modelo especializado, al que pueden acceder:

- Hombres y mujeres entre 18 y 50 años de edad.

+Capaz Mujer Emprendedora:

Esta línea se focaliza en mujeres, de entre 18 y 64 años de edad, que desarrollan o pretenden desarrollar un emprendimiento económico o que trabajan en forma independiente.

En esta línea la formación deberá estar focalizada en dos ámbitos:

i) La gestión del negocio en lo referente al desarrollo y consolidación de la empleabilidad de las personas.

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.

Esta línea podrá considerar, todas o algunas, de las siguientes prestaciones:

1) Diagnóstico que permita identificar el segmento al que pertenece la mujer y por lo tanto defina la propuesta de intervención específica.

2) Capacitación, que le permita una formación en oficio cuando corresponda, con contenidos orientados al desarrollo de habilidades de autogestión, para mantenerse con un emprendimiento sostenible en el tiempo o como trabajadora independiente o por cuenta propia, con foco en tres ejes:

i) Consultoría para la gestión estratégica y operativa del negocio.

ii) Capacitación para el desarrollo de competencias específicas y técnicas en la operación.

iii) Asistencia técnica para la instalación de prácticas y procesos.

3) Asignación de un fondo para la implementación de un emprendimiento en los casos que corresponda.

Cursos +Capaz con articulación en carrera de Educación Superior Técnico Profesional:

Capacitación en un oficio y apoyo a la continuidad de estudios en la Educación Superior Técnico Profesional. Actualmente se encuentran postulaciones abiertas en las regiones de Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, O'Higgins, Biobío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Metropolitana.

POBLACIÓN OBJETIVO:

Mujeres entre 18 y 64 años de edad.
Mujeres con discapacidad entre 18 y 64 años (modelo inclusivo).
Hombres entre 18 y 29 años.
Hombres con discapacidad entre 18 y 29 años (modelo inclusivo).
Hombres y mujeres con discapacidad entre 18 y 40 años (modelo especializado).

REQUISITOS PARA ACCEDER AL SERVICIO:

- Encontrarse dentro del 60% más vulnerable de la población, según Calificación Socio Económica.

- Contar con nula o escasa participación laboral, lo que se traduce en una densidad de cotizaciones igual o menor al 50% en los últimos 12 meses.

- Estar dentro de los rangos etarios definidos para el programa.

- Subsidios y aportes:

- Se considerará aquellos gastos necesarios para la participación en el programa, referidos entre otros a:

- Subsidio de movilización y colación para los/as participantes.

- Cuidado de los/as hijos/as menores de seis años, de conformidad con el artículo 70 de la ley N° 19.518. El cuidado infantil se desarrolla en paralelo a la capacitación para todos aquellos participantes que tengan niños/as menores a 6 años, dividiéndose la intervención en: Un subsidio de cuidado infantil para niños/as de menos a 3 años y servicio de cuidado infantil en el lugar que se realiza la capacitación, para niños entre 3 y 6 años.

- Seguros de accidentes, a causa o con ocasión de la asistencia a las respectivas actividades para los/as participantes. El Seguro considera también a los/as hijos/hijas menores de 6 años de los/as participantes del programa.

- Apoyo sociolaboral personalizado: Considera actividades destinadas a asegurar la permanencia de los participantes en el programa, evitando deserciones no

fundadas y fortalecer habilidades y capacidades para el trabajo, asegurando las condiciones y competencias mínimas con las cuales los participantes del programa pueden enfrentarse de manera más adecuada al mercado laboral.

COMPONENTES DEL PROGRAMA:

- Capacitación Laboral: cursos de capacitación en oficios que tienen un rango de duración entre 180 y 300 horas, salvo algunas excepciones. Esta capacitación considera una fase lectiva, que estará destinada al desarrollo de competencias técnicas y transversales y que podrá comprender tanto horas teóricas como prácticas.
- Intermediación Laboral: Este componente podrá contemplar prácticas laborales y acciones tendientes a lograr la colocación laboral en puestos de trabajo formal.
- Certificación de Competencias Laborales: Un porcentaje de las personas capacitadas accederán, previa experiencia laboral, a una evaluación de competencias laborales que se realizará a través del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, establecido en la Ley 20.267.

DISTRIBUCION PRESUPUESTARIA MÁS CAPAZ (M$):

Regiones	Presupuesto Ley (M$)	Presupuesto Asignado (M$)	Presupuesto Comprometido (M$)	Presupuesto Devengado (M$)	Porcentaje Devengado	Presupuesto Pagado(M$)	Porcentaje Pagado
Dirección Nacional	**56.904.513**	1.306.620	909.297	404.717	30,97%	404.717	30,97%
Tarapacá		437.704	350.919	350.919	80,17%	340.455	77,78%
Antofagasta		981.044	568.369	568.369	57,94%	563.983	57,49%
Atacama		580.004	424.073	424.073	73,12%	424.073	73,12%
Coquimbo		1.313.487	947.969	926.219	70,52%	758.935	57,78%
Valparaíso		5.439.522	2.560.467	2.560.467	47,07%	2.538.762	46,67%
O'Higgins		3.769.165	1.768.242	1.758.052	46,64%	1.758.052	46,64%
Maule		2.742.894	1.142.238	1.142.238	41,64%	1.000.312	36,47%
Biobío		4.554.465	3.414.726	3.414.726	74,98%	3.206.233	70,40%
Araucanía		3.956.271	1.179.476	1.179.476	29,81%	1.179.476	29,81%
Los Lagos		3.575.566	1.867.586	1.845.911	51,63%	1.676.359	46,88%
Aysén		355.163	153.077	153.077	43,10%	130.203	36,66%
Magallanes		485.605	270.880	270.880	55,78%	263.977	54,36%
Metropolitana		10.029.536	5.159.519	5.127.686	51,13%	4.604.596	45,91%
Los Ríos		1.614.795	828.809	819.302	50,74%	790.291	48,94%
Arica y Parinacota		930.050	458.644	456.737	49,11%	456.737	49,11%
	56.904.513	**42.071.891**	**22.004.291**	**21.402.849**	**50,87%**	**20.097.161**	**47,77%**

Fuente: SIGFE al 31 de marzo2017

DISTRIBUCION META Y COBERTURA LINEAS MÁS CAPAZ:

Distribución Cobertura por Línea del Programa y Región				
Regiones	**Línea Regular**	**Línea Mujer Emprendedora**	**Línea Discapacidad**	**Totales**
Tarapacá	175	75	15	265
Antofagasta	300	100	15	415
Atacama	75	25	15	115
Coquimbo	750	300	60	1.110
Valparaíso	1.600	550	105	2.255
O'Higgins	1.250	450	90	1.790
Maule	2.000	700	135	2.835
Biobío	1.600	450	75	2.125
Araucanía	400	175	45	620
Los Lagos	75	25	15	115
Aysén	75	25	15	115
Magallanes	2.280	987	328	3.595
Metropolitana	1.000	375	75	1.450
Los Ríos	850	325	60	1.235
Arica y Parinacota	225	75	15	315
Totales	**12.655**	**4.637**	**1.063**	**18.355**

Fuente: Información Departamento de Capacitación a Personas / Programa Más Capaz

AVANCE COBERTURA LINEAS MÁS CAPAZ:

Avance Participantes Iniciados año 2017 por Línea del Programa y Región				
Regiones	**Total inicios Línea Regular**	**Total inicios Línea Discapacidad**	**Total inicios Línea Mujer Emprendedora**	**Totales**
Tarapacá	148	14		162
Antofagasta	119	44		163
Atacama	10			10
Coquimbo	373	57	48	478
Valparaíso	514	179	25	718
O'Higgins	561	63		624
Maule	466	21		487
Biobío	493	334	25	852
Araucanía	1.032	59		1.091
Los Lagos	424	89		513
Aysén	36	16		52
Magallanes	49	38		87
Metropolitana	676	262	366	1.304
Los Ríos	503	37		540
Arica y Parinacota	0	25		25
Totales	**5.404**	**1.238**	**464**	**7.106**

ACTIVIDADES PRINCIPALES DEL PROGRAMA	
PRESUPUESTO ASOCIADO PROGRAMA MÁS CAPAZ M$ 56.904.513.-	
GLOSA PRESUPUESTARIA	**OBSERVACIONES**
N° 11	Conforme al ajuste presupuestario que ha tenido el Programa, la meta original para el año 2017 (Se contemplaba la capacitación de 145.000 jóvenes y mujeres) ha sido disminuida en un 87%, lo que se traduce en que la meta para este año es de 18.355 personas. Para alcanzar las metas del presente año, el Programa Más Capaz ha establecido una estrategia mixta que contempla: renovaciones de llamados realizados el año 2016. Lo que va transcurrido el año, el Programa ha continuado su ejecución a través del inicio y término de una serie de cursos, y de la implementación de las fases de práctica y colocación. Adicionalmente, durante el mes de marzo se realizó el llamado de línea mujer emprendedora, el cual está en proceso de selección. **N° de Personas con discapacidad**: 1.238 usuarios a la fecha.

Fuente: Información de Gestión Departamento de Capacitación a Personas / Programa Más Capaz

RESUMEN EJECUCION PRESPUESTARIA (M$)						
	LEY DE PRESUPUESTO M$	**PRESUPUESTO DISTRIBUIDO M$**	**COMPROMISO M$**	**PORCENTAJE COMPROMISO[4]**	**DEVENGO M$**	**PORCENTAJE DEVENGO[5]**
Programa Más Capaz	**$ 56.904.513.-**	**$ 42.071.891.-**	**$ 22.004.291.-**	**38,7 %**	**$ 21.402.849**	**37,6 %**

Fuente: Sigfe al 31 de marzo 2017

[4] Porcentaje de compromiso está en relación al monto asignado por LEY de Presupuesto 2017.
[5] Porcentaje de devengo está en relación al monto asignado por LEY de Presupuesto 2017.

IDENTIFICACION:	
Ítem:	24 – 01 – 011
Denominación:	**Programa de Capacitación en Oficios (Formación para el Trabajo), Glosa Presupuestaria N°11**
Marco Legal	Decreto N°42, de 5 de mayo de 2011, modificado por el Decreto N° 95, de 07 de diciembre de 2011, modificado por Decreto N° 1 de 26 de febrero 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.
Periodo que se informa:	01 de enero al 31 de marzo

DESCRIPCION:

Propósito:

"El programa" tiene por objeto generar competencias laborales en personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, con el propósito de aumentar la posibilidad de encontrar un empleo de calidad y/o, en caso de tratarse de trabajadores o trabajadoras independientes, aumentar sus ingresos.

Población Objetivo:

Personas vulnerables que cumplan con los requisitos de ingreso, las que accederán al mismo sin perjuicio de la priorización que realicen los Organismos Técnicos de Capacitación, de acuerdo a los criterios señalados en las condiciones administrativas y técnicas.

Requisitos de Ingreso:

- ✓ Personas vulnerables entre 18 y 65 años de edad.
- ✓ Excepcionalmente hombres y mujeres de 16 y 17 años de edad con responsabilidad parental.

Criterios de selección:

- Encontrarse dentro del 60% del segmento socioeconómicamente más vulnerable de la población según el Registro Social de Hogares, u otro mecanismo que el SENCE determine
- Presentar un nivel educacional hasta terciaria incompleta, a excepción de las personas con discapacidad para quienes no rige el requisito o personas autorizadas bajo condiciones justificadas, las que deberán ser autorizadas por el Director Regional, a

través de postulación especial con resolución exenta.

Componentes:
El Programa "Capacitación en Oficios", entregará a sus usuarios diversos componentes que en su conjunto podrán generar:

- Mejoras en la empleabilidad de las personas.
- Incrementar las competencias laborales que influirán en el encuentro de un empleo de mejor calidad.
- Apoyar las salidas laborales independientes

El programa Capacitación en Oficios se ejecuta bajo dos líneas Registro Especial y Sectorial:

Registro Especial (RE):
Una de las características particulares de esta línea es que sus ejecutores son Organismos Técnicos de Capacitación que pertenecen a un registro especial de proveedores, y son esos Organismos los que pueden ejecutar el programa, a partir de la selección de los mismos, según lo establecido en la Ley de Compras. Los cursos a ejecutarse podrán tener como resultado la salida laboral tanto Dependiente como Independiente, dependiendo de sus salidas.

Trabajo Dependiente, Fase Lectiva:
En esta Fase se agrupan los componentes de la formación. El programa se encuentra formulado de acuerdo a la nomenclatura y metodología de "Formación por Competencias", en consecuencia, tanto los componentes como los módulos que los constituyen deberán considerar dicha formulación en su metodología de enseñanza-aprendizaje, como también en el material didáctico que se utilice. Esta Fase deberá tener una duración mínima de 250 horas, distribución que deberá ser justificada por el Organismo Técnico en su Oferta Programática, en donde a lo menos el 60% de las horas de duración de su Fase Lectiva tiene directa relación con el Oficio y las horas restantes en Competencias Transversales. Los oficios a ejecutar deben obedecer al perfil del público con el que se quiera trabajar.

Los componentes que forman parte de la Fase Lectiva son los siguientes:

- Competencias Técnicas
- Competencias Transversales
- Fase práctica laboral (180 a 360 Hrs.)

Trabajo Independiente:
Al momento de postular, la persona que desea realizar un curso de capacitación con salida independiente, deberá pasar por una etapa de diagnóstico, en la cual se refleja la aptitud de la persona para llevar a cabo un negocio. La información recopilada del diagnóstico servirá tanto al postulante como al Organismo Técnico, respecto a las competencias técnicas e individuales que posee la persona para iniciar la formación en oficios con salida independiente.

Durante la Fase Lectiva se desarrollará un Plan de Negocios, esta Fase integrará además los siguientes componentes:

- Competencias Técnicas
- Competencias Transversales
- Fase de Seguimiento

Etapa de Implementación:
El programa está compuesto de 4 etapas:

1. Postulación proceso de Compras de Cursos por las Instituciones del RE.
2. Evaluación de Planes de Capacitación presentados.
3. Asignación territorial, conforme a los criterios técnicos del Llamado.
4. Ejecución del Programa.

Sectoriales:
Busca aumentar las posibilidades de inserción laboral de hombres y mujeres entre 18 y 65 años, correspondiente al 60% más vulnerable de la población según el Registro Social de Hogares, u otro mecanismo que el SENCE determine, mediante un modelo de capacitación integral entregada por Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC)especializadas en la formación en oficios. Busca generar competencias laborales de acuerdo a los requerimientos de capital humano de distintos sectores productivos: Minero, Acuícola, Transporte, Forestal, Montaje, Retail y Agrícola.

El Programa realiza un levantamiento de necesidades de capacitación según sector productivo, y en base a los planes formativos. Luego se contratan los cursos a través de una licitación pública; catálogo electrónico o, eventualmente, compra directa. La ejecución de los cursos es supervisada por las Direcciones Regionales del Sence.

- La línea sectorial solo tiene como componente la fase lectiva.

Etapas de Implementación:
El programa está compuesto de 5 etapas:

1. Levantar necesidades sectoriales y definir sectoriales
2. Levantar y/o definir los planes formativos

3. Elaboración de bases de licitación o condiciones generales en consideración a otra modalidad de compra.
4. Proceso de licitación y adjudicación o contratación directa.
5. Ejecución del Programa

DISTRIBUCION PRESUPUESTARIA (M$):

Regiones	Presupuesto Ley (M$)	Presupuesto Asignado (M$)	Presupuesto Comprometido (M$)	Presupuesto Devengado (M$)	Porcentaje Devengado	Presupuesto Pagado(M$)	Porcentaje Pagado
Dirección Nacional	**16.660.641**	10.174.388	12.438	12.438	0,12%	12.438	0,12%
Tarapacá		41.508	0	0	0,00%	0	0,00%
Antofagasta		39.469	0	0	0,00%	0	0,00%
Coquimbo		101.135	32.852	32.852	32,48%	18.437	18,23%
Valparaíso		1.417.012	858.859	858.859	60,61%	858.859	60,61%
O'Higgins		133.762	32.252	30.226	22,60%	30.226	22,60%
Maule		495.161	94.734	94.734	19,13%	94.734	19,13%
Biobío		747.417	373.524	373.524	49,98%	344.809	46,13%
Araucanía		500.842	77.811	77.811	15,54%	77.811	15,54%
Los Lagos		182.480	17.296	17.296	9,48%	17.296	9,48%
Aysén		5.630	5.630	5.630	100,00%	5.630	100,00%
Magallanes		53.822	41.036	41.036	76,24%	41.036	76,24%
Metropolitana		2.470.388	723.738	723.738	29,30%	607.819	24,60%
Los Ríos		184.650	105.232	105.232	56,99%	83.057	44,98%
Arica y Parinacota		112.977	0	0	0,00%	0	0,00%
	16.660.641	**16.660.641**	**2.375.402**	**2.373.376**	**14,25%**	**2.192.152**	**13,16%**

Fuente: SIGFE al 31 de marzo 2017

DISTRIBUCION Y AVANCE COBERTURA REGISTRO ESPECIAL

Región	Cobertura Arrastre	Ejecución Arrastre			% Ejecución Arrastre	Cobertura 2017	Ejecución			% Ejecución 2017
		Mujeres	Hombres	Total			Mujeres	Hombres	Total	
Tarapacá	65	56	9	65	100%	75			0	0%
Antofagasta	40	4	36	40	100%					
Atacama						75			0	0%
Coquimbo	112	64	48	112	100%	180			0	0%
Valparaíso	1.220	858	362	1.220	100%	1.640			0	0%
O'Higgins	149	46	103	149	100%	270			0	0%
Maule	555	326	229	555	100%	1.046			0	0%
Biobío	430	289	141	430	100%	1.273			0	0%
Araucanía	636	361	275	636	100%	1.220			0	0%
Los Lagos	160	63	87	150	94%	225			0	0%
Magallanes	60	26	34	60	100%	57			0	0%
Metropolitana	640	394	246	640	100%	3.625			0	0%
Los Ríos	87	49	38	87	100%	307			0	0%
Arica y Parinacota	100	65	32	97	97%	90			0	0%
Total	**4.254**	**2.601**	**1.640**	**4.241**	**100%**	**10.083**	**0**	**0**	**0**	**0%**

Fuente: Sistema SIC

DISTRIBUCION Y AVANCE COBERTURA SECTORIAL

Región	Cobertura Arrastre	Ejecución Arrastre			% Ejecución Arrastre	Cobertura 2017	Ejecución			% Ejecución 2017
		Mujeres	Hombres	Total			Mujeres	Hombres	Total	
Tarapacá						50			0	0%
Coquimbo	76			0	0%	90			0	0%
Valparaíso				0	0%	175			0	0%
O'Higgins						100			0	0%
Maule	25	11	12	23	92%	145			0	0%
Biobío	100			0	0%	165			0	0%
Araucanía						100			0	0%
Los Lagos	25	2	23	25	100%	150			0	0%
Aysén						45			0	0%
Metropolitana				0	0%	625			0	0%
Los Ríos	100	19	77	96	96%	100			0	0%
Arica y Parinacota						15			0	0%
Total	**326**	**32**	**112**	**144**	**44%**	**1.760**			**0**	**0%**

Fuente: Reporte Oregon

ACTIVIDADES PRINCIPALES DEL PROGRAMA		
PRESUPUESTO ASOCIADO A PROGRAMA CAPACITACIÓN EN OFICIOS M$ 16.660.641.-		
Actividad	**Glosa Presupuestaria**	**Observaciones**
Ejecución 2017	**N° 11**	Registro especial: Actualmente se está en proceso de Tramitación vía Trato Directo, de la compra de 68 cursos de capacitación para un total de 1.150 cupos aproximadamente. Además, se está en proceso de adjudicación de la Licitación 739791-1-LR17, por un monto de $13.250.384.480.- Resultados se esperan estar en el mes de Mayo del presente, para conocer la efectiva distribución territorial del Programa. El inicio de los cursos proyectado para el Programa Capacitación en Oficios es a más tardar el mes de agosto, generándose excepcionalidades a cursos que inicien en forma posterior pero que concluyan su fase Lectiva durante el presente año. Capacitación en Oficios Sectorial: Se encuentra en proceso licitatorio. Su adjudicación se espera para mediados de mayo. Por lo tanto, los inicios de curso se proyectan entre junio y julio. **N° de Personas con discapacidad que han iniciado capacitación**: 14 en la línea Registro Especial

EJECUCION PRESPUESTARIA (M$)[6]						
	Ley de Presupuesto M$	**Presupuesto Distribuido M$**	**Compromiso M$**	**Porcentaje Compromiso**	**Devengo M$**	**Porcentaje Devengo**
Capacitación en Oficios	**$ 16.660.641.-**	**$ 16.660.641.-**	**$ 2.375.402.-**	**14,3 %**	**$ 2.373.376.-**	**14,2 %**

Fuente: SIGFE al 31 de marzo 2017

[6] El porcentaje de cumplimiento del Compromiso y Devengo está en relación al presupuesto autorizado por LEY.

IDENTIFICACION:	
Ítem:	24 – 01 – 090
Denominación:	**Programa de Formación en el Puesto de Trabajo – Aprendices, Glosa Presupuestaria N°11**
Marco Legal	- Resolución exenta N° 0807. Instructivo para la ejecución de Planes de Aprendizaje 2017, 28-feb-2017, publicada el 2 de marzo de 2017. Aprueba INSTRUCTIVO PARA LA EJECUCIÓN DE PLANES DE APRENDIZAJE 2017 y delega facultades que indica en los Directores Regionales, sus subrogantes, o en caso de ausencia o impedimento de éstos, en los profesionales a contrata que ejerzan funciones directivas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. - Ley N°19.518 (Ley SENCE)
Periodo que se informa:	01 de enero al 31 de marzo

INFORMACIÓN DEL PROGRAMA

1. DESCRIPCIÓN:

Aprendices se basa en la formación dual, donde una persona es formada a través de componentes teóricos (enseñanza relacionada o capacitación) y prácticos (formación en la empresa). Estos dos componentes constituyen lo que se denomina "Plan de Aprendizaje". 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. La empresa debe contar con un Maestro Guía, el cual imparte la formación en la empresa y adicionalmente debe contratar a un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) o realizar una relatoría interna, para que el aprendiz sea capacitado en habilidades que no se desarrollan en el puesto de trabajo.

2. PROBLEMÁTICA O NECESIDAD PRINCIPAL QUE EL PROGRAMA INTENTA RESOLVER:

Son grupos de personas que presentan altas tasas de desocupación en comparación con el resto de la fuerza laboral y por ende se debe fomentar la incorporación de jóvenes al mercado laboral, a través de un modelo de formación dual e incentivos a la contratación.

3. OBJETIVO:

El programa Aprendices tiene como objetivo 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.

4. POBLACIÓN:

4.1. Potencial: Jóvenes desocupados mayores de 15 y menores de 25 años de edad. Para población en situación de discapacidad no hay límite de edad.

4.2. Objetivo: La población objetivo se define como la meta establecida de beneficiarios a atender por medio del programa, de esta manera para el año 2017 la población objetivo asciende a 1.500 cupos.

4.3. Criterios de focalización:

Trabajadores:

- Tener desde 15 años y menos de 25 años. Para población con discapacidad no existe límite de edad.
- Autorización notarial para los menores de 18 años y mayores de 15.

Empresas:

- Las empresas contribuyentes de primera categoría del Decreto Ley n°824, sobre impuesto a la renta, conforme a lo establecido en el artículo 20 de dicho cuerpo legal.
- Los contribuyentes del artículo 22 de la citada ley, esto es pequeños mineros artesanales, pequeños comerciantes que desarrollan actividades en la vía pública, los suplementeros, los propietarios de un taller artesanal u obrero, los pescadores artesanales, inscritos en el registro establecido al efecto den la Ley General de Pesca y Acuicultura, podrán contratar el número de trabajadores.
- Empresas que posean la calidad de persona jurídica, deberán estar inscritas en el Registro de Entidades Receptoras de Fondos Públicos del SENCE, (receptores.sence.cl) conforme lo establece la Ley N° 19.862 y su Reglamento, contenido en el D.S. N°375, de 2003, del Ministerio de Hacienda.

Características que debe presentar el o los contratos de aprendizaje con los cuales postulan las empresas:

1. Tener un contrato de aprendizaje, regulado a través de los artículos 78 y siguientes del
Código del Trabajo.
2. Las empresas sólo podrán postular con contratos de trabajo ya iniciados, que deberán tener como fecha máxima de inicio de las labores hasta 20 días hábiles anteriores a la fecha de postulación al Programa.
3. El contrato deberá tener una duración mínima de 6 meses para poder postular al programa. El máximo está dado por el Código del Trabajo y alcanza dos años.
4. Presentar una remuneración bruta mayor a un salario mínimo mensual y menor a dos salarios mínimos mensuales.

5. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN:

El Programa Aprendices apuesta por un tipo de intervención de carácter transversal, que además de mejorar las capacidades de empleabilidad de sus usuarios incentiva su inserción en un puesto de trabajo de carácter dependiente. En este marco, el programa consta de dos componentes obligatorios, los que se detallan a continuación:

- Bonificación a la empresa: Uno de los componentes del Programa consiste en una bonificación a las empresas por la contratación de trabajadores. La bonificación

será la siguiente:

- Jóvenes mayores de 15 y menores de 25 años (para población con discapacidad no hay límite de edad): La bonificación considera un pago equivalente al 50% de un Ingreso Mínimo Mensual (IMM) por persona contratada y por mes trabajado. Se bonificará a la empresa por un período de hasta de 12 meses. En concordancia con lo anterior, se debe señalar que los contratos de trabajo no podrán tener una duración menor a seis meses. Por otra parte, las remuneraciones deberán ser iguales o superiores a un ingreso mínimo mensual.
- Capacitación: Un segundo componente considera la capacitación de los trabajadores contratados por la empresa, ésta deberá ser recibida durante los meses que dure el contrato de trabajo como parte de las funciones obligatorias de cada trabajador. Los cursos de capacitación podrán ser impartidos por Organismo Técnicos de Capacitación (OTEC) o por la misma empresa, a través de relatores internos. El objetivo es que la empresa defina el curso de capacitación que resulte más pertinente para el trabajador en función de su ocupación dentro de la empresa. En el caso de los jóvenes, el proceso de capacitación incluirá el acompañamiento de un maestro guía, que designará la empresa y que deberá cumplir con los siguientes requisitos: tener a los menos dos años de experiencia laboral en el oficio a impartir, una antigüedad mínima de seis meses en la empresa en que el trabajador fue contratado y una edad mínima de 20 años. El pago que se realizará a la empresa por concepto de capacitación será de hasta $400.000 pesos, y se deberá cumplir con un mínimo de 80 horas de capacitación.

Es importante mencionar que el beneficiario directo del Programa son las empresas por lo que los montos de bonificación y de capacitación son recibidas por ellas, y es el beneficiario indirecto, en este caso los trabajadores contratados, son las que hacen uso del beneficio.

DISTRIBUCION PRESUPUESTARIA (M$):

Regiones	Presupuesto Ley (M$)	Presupuesto Asignado (M$)	Presupuesto Comprometido (M$)	Presupuesto Devengado (M$)	Porcentaje Devengado	Presupuesto Pagado(M$)	Porcentaje Pagado
Dirección Nacional	**4.269.214**	240.638	0	0	0,00%	0	0,00%
Tarapacá		10.822	0	0	0,00%	0	0,00%
Antofagasta		109.582	31.979	31.979	29,18%	31.979	29,18%
Atacama		9.706	9.582	9.582	98,72%	9.582	98,72%
Coquimbo		38.564	661	661	1,71%	661	1,71%
Valparaíso		55.283	28.271	28.271	51,14%	28.271	51,14%
O'Higgins		56.211	16.388	16.388	29,15%	16.388	29,15%
Maule		133.513	59.318	41.697	31,23%	40.905	30,64%
Biobío		200.062	98.823	98.579	49,27%	84.519	42,25%
Araucanía		47.526	29.861	29.861	62,83%	29.861	62,83%
Los Lagos		88.204	32.335	32.335	36,66%	31.810	36,06%
Magallanes		4.768	1.022	1.022	21,43%	1.022	21,43%
Metropolitana		60.020	3.992	3.992	6,65%	3.992	6,65%
Los Ríos		53.398	15.087	15.086	28,25%	13.238	24,79%
Arica y Parinacota		30.914	1.897	1.897	6,14%	1.897	6,14%
	4.269.214	**1.139.211**	**329.216**	**311.350**	**27,33%**	**294.125**	**25,82%**

Fuente: SIGFE al 31 de marzo 2017

DISTRIBUCION DE COBERTURA Y AVANCE:

Región	Meta Contratos Concedidos año 2017	Contratos Concedidos			% Cumplimiento
		Mujeres	Hombres	Total	
Tarapacá	25			0	0%
Antofagasta	174	21	13	34	20%
Atacama	46			0	0%
Coquimbo	42			0	0%
Valparaíso	74			0	0%
O'Higgins	36			0	0%
Maule	67			0	0%
Biobío	231			0	0%
Araucanía	123			0	0%
Los Lagos	113			0	0%
Aysén	10			0	0%
Magallanes	14			0	0%
Metropolitana	430			0	0%
Los Ríos	85			0	0%
Arica y Parinacota	40			0	0%
Total	**1.510**	**21**	**13**	**34**	**2%**

Fuente: Reporte Oregón.

ACTIVIDADES PRINCIPALES DEL PROGRAMA		
PRESUPUESTO ASOCIADO PROGRAMA DE FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO – APRENDICES M$ 4.269.214.-		
Actividad	**Glosa Presupuestaria**	**Observaciones**
Ejecución 2017	**N° 11**	En el 2017, uno de los principales cambios es que no podrán participar contribuyente de Segunda Categoría. Este cambio se explica ya que el principal desafío del Programa es fortalecer el desarrollo de un enfoque de formación dual para la contratación de jóvenes, es decir, además de la bonificación a la contratación, asegurar la formación del joven al interior de la empresa, a través de una capacitación formal y las orientaciones que entrega un maestro guía, trabajador de la empresa, en el puesto de trabajo Adicional a ello, respecto de la cobertura, en general el 50% se focalizará en egresados/as de programas de capacitación SENCE, incluyendo MÁS CAPAZ, y/o en estudiantes o egresados de liceos técnico profesionales, y/o personas en situación de discapacidad. El presupuesto del programa Aprendices para el año 2017 asciende a M$ 958.449, y la diferencia corresponde a líneas de emergencia, como por ejemplo las asociadas a incendios, las cuales se informarán conforme se desarrollen. **N° de Personas con discapacidad**: No se reporta a la fecha.

EJECUCION PRESPUESTARIA (M$)[7]						
	LEY DE PRESUPUESTO M$	**PRESUPUESTO DISTRIBUIDO M$**	**COMPROMISO M$**	**PORCENTAJE COMPROMISO**	**DEVENGO M$**	**PORCENTAJE DEVENGO**
Programa Formación en el Puesto de Trabajo	**$ 4.269.214.-**	**$ 1.139.211.-**	**$ 329.216.-**	**7,7%**	**$311.350.-**	**7,3%**

Fuente: SIGFE al 31 de marzo 2017

[7] Porcentaje de avance del Compromiso y Devengo en relación a monto de la LEY de Presupuesto del año. /

IDENTIFICACION	
Ítem:	24 – 01 – 266
Denominación:	**Programa de Intermediación Laboral, Glosa Presupuestaria N°11**
Marco Legal	- Decreto N°4 del 02 de enero de 2009 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del Programa de Intermediación Laboral, y cuyo propósito es, fortalecer el sistema público de intermediación a través del traspaso de recursos, metodologías de trabajo y el establecimiento de un sistema de incentivos asociado a metas de gestión y colocación laboral.
Periodo que se informa:	01 de enero al 31 de marzo

INFORMACIÓN DEL PROGRAMA

1. DESCRIPCIÓN:

El Programa busca atender a personas de baja calificación o empleabilidad, desempleadas, que no logran acceder a puestos de trabajo debido a falta de acceso a información de oportunidades laborales. 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).

2. PROBLEMÁTICA O NECESIDAD PRINCIPAL QUE EL PROGRAMA INTENTA RESOLVER:

Personas de baja calificación o empleabilidad, desempleadas, no logran acceder a puestos de trabajo debido a falta de acceso a información de oportunidades laborales.

3. OBJETIVO:

Desarrollar el sistema público de intermediación, a través del traspaso de recursos y metodologías de trabajo a las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), para lograr la inserción laboral de los(as) beneficiarios(as) en un empleo formal dependiente y/o independiente.

4. POBLACIÓN:

4.1. Potencial: Todas las comunas del país, que tengan Oficina Municipal de Información Laboral constituida.

4.2. Objetivo: Corresponde a la estimación de convenios que se firmarán con las OMIL en el año, los que se determinan a partir de criterios de desempeño de las OMIL en los programas de años anteriores y por otros criterios demográficos y del mercado laboral, como número de personas que componen la fuerza laboral y tasa de desocupación. Para el año 2017 la población objetivo asciende a un total de 297 comunas y 85.558 trabajadores colocados. Se entiende por población objetivo la cantidad de cupos que tiene al año cada programa.

4.3. Criterios de focalización:

Para acceder a los servicios que entregan las OMIL se debe cumplir con uno de los siguientes requisitos:

- Personas cesantes, o que están buscando mejores oportunidades laborales.
- Bolsa Nacional de Empleo.
- Afiliados al Seguro de Cesantía o quienes hayan accedido a servicios de intermediación laboral, en la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) de su comuna.
- Se considerarán dos tipos de poblaciones objetivo para este programa, en primer lugar, las OMIL quienes son los actores directos que generan los procesos de intermediación laboral, y en segundo lugar los trabajadores desocupados quienes reciben las distintas acciones pertinentes de intermediación para generar su inserción laboral.

5. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN:

Los componentes del Programa son, por una parte, la colocación de los/as beneficiarios/as en empleos dependientes y por otra, las acciones de gestión de intermediación laboral necesarias para lograrlas.

- Colocación: El fin último de este programa es lograr la inserción laboral de la población vulnerable en busca de empleo. Para esto, se transfiere un monto variable asignado para incentivos a la colocación con la finalidad de contribuir a toda acción de intermediación que tenga como resultado la colocación laboral en un puesto de trabajo dependiente y/o independiente, siempre que se cumpla con los requisitos básicos de las actividades de gestión establecidas.

  Paralelamente, el Programa contabilizará las colocaciones efectuadas en el sector público bajo modalidad de contrata u honorario. Sin embargo, la validación de colocaciones a honorarios sólo será efectiva si el beneficiario realiza sus cotizaciones mensualmente.
- Gestión: Para favorecer los procesos de intermediación se requiere que la OMIL ejecute diversas actividades que conduzcan a la inserción laboral. Estas acciones están enfocadas, por una parte, al desarrollo y gestión del territorio. Por otra parte, las acciones de gestión buscan fortalecer la red de colaboración con el empresariado local y entregar a los beneficiarios que buscan empleo, herramientas que faciliten la obtención de un trabajo. Además, las OMIL tipo I deben ejecutar el componente de Apoyo sociolaboral con el objeto entregar un servicio de orientación destinado a potenciar la inserción laboral de las personas, acompañándolo en su proceso de búsqueda de empleo, posterior vinculación y mantención en el puesto de trabajo.

DISTRIBUCION PRESUPUESTARIA (M$):

Regiones	Presupuesto Ley (M$)	Presupuesto Asignado (M$)	Presupuesto Comprometido (M$)	Presupuesto Devengado (M$)	Porcentaje Devengado	Presupuesto Pagado(M$)	Porcentaje Pagado
Dirección Nacional	**5.469.253**	332.454	36.024	19.697	5,92%	19.697	5,92%
Tarapacá		43.221	41.466	21.306	49,30%	21.306	49,30%
Antofagasta		101.683	52.872	52.872	52,00%	52.872	52,00%
Atacama		137.661	135.128	74.240	53,93%	74.240	53,93%
Coquimbo		192.861	180.953	97.793	50,71%	97.793	50,71%
Valparaíso		515.678	354.717	190.448	36,93%	190.448	36,93%
O'Higgins		447.761	438.375	237.551	53,05%	237.551	53,05%
Maule		491.481	263.992	263.967	53,71%	263.967	53,71%
Biobío		1.054.014	1.030.275	404.302	38,36%	348.499	33,06%
Araucanía		555.341	546.078	276.693	49,82%	276.693	49,82%
Los Lagos		319.268	300.187	166.627	52,19%	166.627	52,19%
Aysén		37.041	20.160	10.080	27,21%	10.080	27,21%
Magallanes		31.346	30.404	17.545	55,97%	17.545	55,97%
Metropolitana		1.020.666	1.007.757	477.728	46,81%	477.728	46,81%
Los Ríos		185.877	182.276	91.792	49,38%	91.793	49,38%
Arica y Parinacota		2.900	0	0	0,00%	0	0,00%
	5.469.253	**5.469.253**	**4.620.664**	**2.402.641**	**43,93%**	**2.346.839**	**42,91%**

Fuente: SIGFE al 31 de marzo 2017

DISTRIBUCION DE COBERTURA:

Regiones	*Meta Colocación*
Tarapacá	660
Antofagasta	1.620
Atacama	2.420
Coquimbo	2.660
Valparaíso	8.682
O'Higgins	7.940
Maule	9.610
Biobío	15.696
Araucanía	9.510
Los Lagos	5.250
Aysén	120
Magallanes	490
Metropolitana	17.930
Los Ríos	3.030
Total	**85.618**

	ACTIVIDADES PRINCIPALES DEL PROGRAMA	
	PRESUPUESTO ASOCIADO PROGRAMA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL M$ 5.469.253.-	
ACTIVIDAD	**GLOSA PRESUPUESTARIA**	**OBSERVACIONES**
Ejecución 2017	**N° 11**	A la fecha de corte el Programa FOMIL no registra información de BBDD al 31 de marzo, debido a mejoras en el sistema informático que reporta información de colocación de personas, por lo que las OMIL del país ingresarán la información a partir del mes de abril. **N° de Personas con discapacidad**: No se reporta a la fecha.

EJECUCION PRESPUESTARIA (M$)[8]						
	LEY DE PRESUPUESTO M$	**PRESUPUESTO DISTRIBUIDO M$**	**COMPROMISO M$**	**PORCENTAJE COMPROMISO**	**DEVENGO M$**	**PORCENTAJE DEVENGO**
Programa de Intermediación Laboral	**$ 5.469.253.-**	**$ 5.469.253.-**	**$ 4.620.664.-**	**84,5%**	**$2.402.641.-**	**43,9%**

Fuente: SIGFE al 31 de marzo 2017

[8] Porcentaje de avance del Compromiso y Devengo en relación a monto de la LEY de Presupuesto del año. /

IDENTIFICACION	
Ítem:	24 – 01 – 270
Denominación:	**Programa de Certificación de Competencias Laborales, Glosa Presupuestaria N°11**
Marco Legal	- Rol de SENCE en la Ley de Competencias Laborales 20.267, Artículo 26.-, letra c (Título séptimo, del financiamiento de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales). - Ley N° 20.267, del 25 de junio de 2008, que crea el sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el estatuto de Capacitación y Empleo.
Periodo que se informa:	01 de enero al 31 de marzo

INFORMACIÓN DEL PROGRAMA:

1. DESCRIPCIÓN:

El programa aborda las bajas condiciones de empleabilidad de personas que no poseen un título técnico y/o profesional pero que han adquirido competencias producto de la experiencia laboral, mediante la certificación de competencias laborales. En primera instancia se identifican sub sectores priorizados y se realiza un levantamiento de demanda a nivel regional, en donde diversas instituciones informan su interés en la evaluación y certificación de los candidatos, mediante centros evaluadores acreditados por ChileValora.

2. PROBLEMÁTICA O NECESIDAD PRINCIPAL QUE EL PROGRAMA INTENTA RESOLVER:

El problema que enfrenta el programa es la inexistencia de reconocimiento formal asociado a las competencias laborales de las personas a nivel nacional, lo cual se traduce en bajas condiciones de empleabilidad en el país.

3. OBJETIVO:

El programa Evaluación y Certificación de Competencias Laborales tiene como objetivo reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en la que estas hayan sido adquiridas y que si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la Ley n° 18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza.

4. POBLACIÓN:

4.1. Potencial: Hombres y mujeres mayores de 18 años.

4.2. Objetivo: La población objetivo se define como la meta establecida de beneficiarios a atender por medio del programa, de esta manera para el año 2017 la población objetivo asciende a 8.912 cupos.

4.3. Criterios de focalización:

- Ser mayor de 18 años

- Poseer experiencia en un perfil ocupacional asociado al Catálogo de Perfiles definido por ChileValora.

5. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN:

Luego de determinar los subsectores prioritarios, se realiza un levantamiento de demanda a nivel regional, en donde diversas instituciones informan su interés en la evaluación y certificación. Al canalizar la demanda se realiza una licitación pública o trato directo (oferente único), para contratar centros evaluadores acreditados por ChileValora. Los cuales son los encargados de contactar a los beneficiarios para ser evaluados en sus puestos de trabajo o en simuladores.

Criterios de egreso: cada persona será evaluada por un Centro Evaluador por cada Unidad de Competencia Laboral (UCL) perteneciente al perfil ocupacional. Según el plan formativo elaborado, si la persona demuestra ser competente en todas las UCL, éste se considerará competente, lo que no ocurrirá si no resulta competente en alguna UCL. Al finalizar la evaluación, independiente del resultado, se considera un beneficio del programa.

Tiempo de intervención: de uno a dos meses, dependiendo de la complejidad del perfil ocupacional, sub sector productivo y capacidad del centro evaluador.

Sistema de información para identificar beneficiarios: el servicio no cuenta con sistemas de información para postulación de beneficiarios. No obstante, todos los datos de contacto se registran durante el proceso de ejecución (RUT, datos de contacto, datos empresa, condición UCL, perfil ocupacional). Esta información es proporcionada por los Centros Evaluadores como condición necesaria para efectuar el pago del servicio. Una vez entregada la información, este se verifica a través de Web Service con Registro Civil y Servicio de Impuestos Internos.

El programa cuenta con un componente “Certificación de Competencias Laborales” el cual busca la evaluación y certificación de competencias laborales en personas que se hayan desempeñado en perfiles ocupacionales disponibles en el catálogo de ChileValora.

El proceso de evaluación y certificación se compone de las siguientes etapas:

- Reclutamiento de candidatos
- Elegibilidad de candidatos
- Evaluación de competencias laborales
- Certificación de competencias laborales.

Los procesos son ejecutados por Centros Evaluadores, los cuales son acreditados por ChileValora para la correcta evaluación y certificación de competencias laborales.

DISTRIBUCION PRESUPUESTARIA (M$):

Regiones	Presupuesto Ley (M$)	Presupuesto Asignado (M$)	Presupuesto Comprometido (M$)	Presupuesto Devengado (M$)	Porcentaje Devengado	Presupuesto Pagado(M$)	Porcentaje Pagado
Dirección Nacional	1.737.104	1.737.104	162.626	56.627	3,26%	56.627	3,26%

Fuente: SIGFE al 31 de marzo 2017

RESULTADOS A NIVEL REGIONAL (COBERTURA):

Regiones	***Cobertura 2017***	***Evaluados***			***% Evaluados***
		Hombre	***Mujer***	***Total Evaluados***	
Tarapacá	240			0	0%
Antofagasta	378			0	0%
Atacama	120			0	0%
Coquimbo	593			0	0%
Valparaíso	989	103	5	108	11%
O'Higgins	453			0	0%
Maule	311			0	0%
Biobío	593			0	0%
Araucanía	356			0	0%
Los Lagos	488			0	0%
Aysén	139			0	0%
Magallanes	116			0	0%
Metropolitana	1.017		27	27	3%
Los Ríos	135			0	0%
Arica y Parinacota	113			0	0%
Total	***6.041***	***103***	***32***	***135***	***2%***

Fuente: Reporte Unidad de Certificación de Competencias.

	ACTIVIDADES PRINCIPALES DEL PROGRAMA	
	PRESUPUESTO ASOCIADO AL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES M$ 1.737.104.-	
ACTIVIDAD	**GLOSA PRESUPUESTARIA**	**OBSERVACIONES**
Ejecución 2017	**N° 11**	Se reporta información de las evaluaciones 2017 a la fecha, que corresponden sólo a 135 cupos y son procesos adjudicados 2016 pero pagados 2017. El diferencial asociado a la cobertura del año aún está en proceso, considerando que durante el presente mes de Abril finalizará proceso de licitación del programa, en el cual se adjudicará un stock de 5.600 cupos. Estos nuevos procesos comenzarán a ejecutarse desde el mes de Mayo en adelante. **N° de Personas con discapacidad**: No se reporta a la fecha.

EJECUCION PRESPUESTARIA (M$)[9]						
	LEY DE PRESUPUESTO M$	**PRESUPUESTO DISTRIBUIDO M$**	**COMPROMISO M$**	**PORCENTAJE COMPROMISO**	**DEVENGO M$**	**PORCENTAJE DEVENGO**
Programa de Certificación de Competencias Laborales	**$ 1.737.104.-**	**$ 1.737.104.-**	**$ 162.626.-**	**9,4%**	**$56.627.-**	**3,3%**

Fuente: SIGFE al 31 de marzo 2017

[9] Porcentaje de avance del Compromiso y Devengo en relación a monto de la LEY de Presupuesto del año. /

IDENTIFICACION	
Ítem:	24 – 07
Denominación:	**A Organismos Internacionales, Glosa Presupuestaria N°12**
Periodo que se informa:	01 de enero al 31 de marzo

DESCRIPCIÓN

Los recursos asignados en este Ítem, corresponde al pago de las membresías al CINTERFOR/OIT y a la AMSPE.

CINTERFOR/OIT[10]

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) nació en la Séptima Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT, realizada en Buenos Aires, en Abril de l961, en respuesta a una solicitud dirigida entonces a la OIT para constituir un centro de intercambio de experiencias, con base en la investigación, la documentación y la divulgación de las actividades de formación profesional y que actuara como núcleo de un sistema constituido por las instituciones y organismos de formación profesional de los Estados Miembros de la OIT en las Américas y España.

El Centro se define como el desarrollo de una comunidad permanente de aprendizaje y cooperación horizontal entre los organismos nacionales encargados de la formación profesional con el propósito de difundir conocimientos, experiencias y buenas prácticas en materia de capacitación y desarrollo de recursos humanos para la creación de trabajo decente y productivo en América Latina y el Caribe".

Tiene como funciones:
a. Promover y fortalecer la cooperación horizontal para el desarrollo institucional y la modernización de la formación profesional en los países de América Latina y el Caribe y entre la región de las Américas y otras regiones del mundo.

b. Contribuir al diseño y la gestión de políticas públicas y programas de inversión en la formación profesional acordes con la agenda de trabajo decente y en el marco de las estrategias y planes nacionales definidos entre la OIT y los gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores.

c. Desarrollar una comunidad de aprendizaje y gestión del conocimiento acumulado en formación profesional en la región a través de la recuperación crítica, sistematización y diseminación de información, experiencias e innovaciones tecnológicas y el conocimiento

[10] Fuente: http://www.oitcinterfor.org/general/sobre-oitcinterfor

acumulado en la región y en el mundo.

d. Promover actividades de investigación y estudios hacia la institucionalización y el establecimiento de planes y programas de formación atendiendo los requerimientos de eficiencia, competitividad, productividad, calidad, equidad social y respeto de las normas internacionales del trabajo.

Las principales actividades que se realizan son talleres, charlas, seminarios, visita de estudios, asistencia técnica a los países miembros.

AMSPE[11]

La AMSPE es la Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo, cuyos miembros son servicios públicos de empleo de todo el mundo.

La Asociación se constituyó en 1988/89 por seis Servicios Públicos de Empleo (Alemania, Canadá, Estados Unidos, Francia, los Países Bajos y Suecia) junto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Actualmente, se cuenta con 92 países miembros, bajo este esquema la OIT sigue manteniendo el carácter de observadora en la Asociación, así como la integración como observador de la Unión Europea a partir de 2003.

La dirección oficial de la AMSPE es la correspondiente a la sede central de la OIT en Ginebra (Suiza), pero la Secretaría de la Asociación se encuentra en Bruselas (Bélgica) desde 2004.

Sus objetivos principales son los siguientes:

- Promover contactos entre las diversas organizaciones miembros.
- Fomentar el intercambio de experiencias e información respecto a las actividades de los miembros.
- Promover la cooperación entre los miembros, especialmente de los organismos más desarrollados hacia los menos desarrollados.
- Prestar servicios de interés mutuo, como la realización de encuestas, estudios, gestión de bases de datos, cursos de formación y mejora de las prestaciones.
- Organizar congresos, conferencias, reuniones, talleres, visitas de estudio, guías temáticas y seminarios que traten temas de interés común.

Las principales actividades que se realizan son talleres, charlas, seminarios, visita de estudios, asistencia técnica a los países miembros, además de la Asamblea General de la Organización.

Regiones	Presupuesto Ley (M$)	Presupuesto Asignado (M$)	Presupuesto Comprometido (M$)	Presupuesto Devengado (M$)	Porcentaje Devengado	Presupuesto Pagado(M$)	Porcentaje Pagado
Dirección Nacional	**25.947**	25.947	3.250	3.250	12,53%	3.250	12,53%

[11] Fuente: http://www.wapes.org/es/page/la-amspe

ACTIVIDADES PRINCIPALES
PRESUPUESTO ASOCIADO A ORGANISMOS INTERNACIONALES M$ 25.947
OBSERVACIONES
En el mes de febrero del presente año se materializó la contribución voluntaria a OIT/CINTERFOR 2017.conforme a ORD. 253. por un valor de USD $5.000. SENCE es miembro de esta red, mediante la cual, a través de la OIT/CINTERFOR, se promueve la construcción colectiva de conocimiento, el intercambio de recursos tecnológicos y el fortalecimiento de las capacidades existentes en los países, conformando un soporte técnico en Red, apoyado en la solidaridad de una multiplicidad de instituciones, que disemina información y asiste los procesos de integración regional en América Latina y el Caribe.

EJECUCION PRESPUESTARIA (M$)[12]						
	LEY DE PRESUPUESTO M$	**PRESUPUESTO DISTRIBUIDO M$**	**COMPROMISO M$**	**PORCENTAJE COMPROMISO**	**DEVENGO M$**	**PORCENTAJE DEVENGO**
Organismos Internacionales	**$ 25.947.-**	**$ 25.947.-**	**$ 3.250.-**	**12,5%**	**$3.250.-**	**12,5%**

Fuente: SIGFE al 31 de marzo 2017

[12] Porcentaje de avance del Compromiso y Devengo en relación a monto de la LEY de Presupuesto del año. /

Antecedente:	Oficio Circular N° 29, Instrucciones Ley de Presupuesto año 2017 del Ministerio de Hacienda.
Materia:	**Anexo - Comisiones de Servicio en el País y en el Extranjero**
Periodo que se informa:	01 de enero al 31 de marzo

Conforme a lo indicado en el antecedente citado precedentemente, se informan comisiones de Servicio, tanto en el País como en el extranjero ejecutadas en el primer trimestre del año. Se reporta en medio de soporte digital, que acompaña al presente informe, el detalle de cada Comisión de Servicio conforme a lo instruido.

Regiones	*Gasto ejecutado Cometidos Nacionales ($)*	*N° Funcionarios con Cometido Nacional*	*Gasto ejecutado Cometidos al Extranjero($)*	*N° Funcionarios con Cometidos al Extranjero*
Tarapacá	$ 1.100.424	70		
Antofagasta	$ 1.062.305	31		
Atacama	$ 1.626.458	64		
Coquimbo	$ 1.781.247	87		
Valparaíso	$ 2.965.988	149		
O'Higgins	$ 1.637.655	124		
Maule	$ 2.075.624	151		
Biobío	$ 4.653.635	206		
Araucanía	$ 1.902.270	73		
Los Lagos	$ 3.363.034	88		
Aysén	$ 1.596.183	34		
Magallanes	$ 1.503.612	49		
Metropolitana	$ 1.090.184	65		
Los Ríos	$ 1.070.035	62		
Arica y Parinacota	$ 546.185	13		
Direcc.Nacional	$ 7.482.841	145	$ 3.871.269	4
Total	***$ 35.457.680***	***1.411***	***$ 3.871.269***	***4***