

## INFORME DE EGRESO DEL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS

**Programa/Institución:** Programa de Capacitación a Microempresas y Trabajadores Independientes  
**Ministerio:** MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
**Servicio:** SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO  
**Año:** 2007  
**Calificación:** Egresado  
**Fecha Egreso:** 31-12-2010

**Observación:**

En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.

Recomendación	Compromiso	Cumplimiento
<p>DISEÑO 1. Rediseño del programa. Identificar y cuantificar la población objetivo del programa.</p> <p>A la luz de los resultados obtenidos en la evaluación, el programa no debe continuar en su forma de ejecución actual. Dado lo anterior se recomienda su rediseño íntegro.</p> <p>(a) Como punto de partida se debe realizar un estudio, sobre la base de una encuesta dirigida a pequeñas y microempresas, que tenga por objetivos: 1) analizar las carencias objetivas de capacitación de los trabajadores mediante el análisis de la discrepancia entre sus competencias efectivas y las competencias deseadas; 2) medir la brecha entre las necesidades de capacitación y la demanda efectiva por capacitación por</p>	<p>1. Elaborar informe con los resultados de los diálogos sociales realizados junto a los sectores productivos con el objeto de ser utilizados como insumo en el rediseño del Programa. Dicho instrumento aportará con información relevante para detectar las nuevas demandas del mercado del trabajo a la capacitación de las pequeñas y micro empresas.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2008</p>	<p>Participaron 226 Beneficiarios directos, 23 Representantes de instituciones públicas, 23 Representantes de Municipios, 26 Representantes de agrupaciones empresariales, 30 Representantes de empresas, 42 Representantes de OTEC, 67(otros). En total participaron 436 personas, en los dialogos sociales.</p> <p>Marzo 2009</p> <p>A continuación se exponen las principales conclusiones y recomendaciones que dieron cuenta como resultados de los Diálogos Sociales de Capacitación.</p> <p>Conclusiones y Recomendaciones</p> <p>Claramente el aspecto crítico del sistema, y que fue expresado constantemente como una fuente de insatisfacción, es que los beneficiarios de los programas con cargo al FONCAP perciben la capacitación como una vía rápida y segura hacia un trabajo o medio de sustento. Para la mayoría, capacitación e inserción laboral es el mismo proceso del cual debieran ser responsable tanto el SENCE,</p>

<p>parte de las empresas; 3) identificar y medir el efecto de los factores que explican la brecha entre las necesidades de capacitación y la demanda por capacitación de las empresas, factores que pueden actuar por el lado de la demanda (por ejemplo, incertidumbre de las empresas respecto a los retornos esperados de su inversión en capacitación), y factores que afectan el costo de la capacitación, incluidos el costo directo de los cursos, el costo del crédito para inversiones en capacitación, los costos indirectos que asumen los participantes (por ejemplo, transporte, libros, cuadernos, fotocopias, etc.) y el costo de oportunidad del tiempo que los participantes distraen del trabajo. Las conclusiones de un estudio como el que se recomienda darían un respaldo cuantitativo objetivo a la hipótesis de las fallas de mercado y constituirían un insumo importante para apreciar la magnitud de los problemas e identificar la población objetivo del Programa, así como para orientar los esfuerzos del SENCE en la revisión de su diseño y operación, particularmente, en lo relativo al monto y tipo de subsidio adecuado, ya sea un subsidio total acotado (como el actual), un subsidio total abierto o un subsidio de costo compartido.</p> <p>(b) Adicionalmente, se recomienda que el programa asuma como tarea prioritar</p>		<p>los OTEC como otras instancias públicas. Del mismo modo, en el caso de las personas que se capacitan en trabajos independientes, ellos perciben que capacitación y el tener una microempresa funcionando debiera ser el mismo proceso.</p> <p>No obstante, cumplir dicho anhelo requiere importantes transformaciones del sistema que no son fácil de implementar tales como: el desarrollo de procesos más complejos de detección de necesidades de capacitación, el estudio constante de los requerimientos laborales según el desarrollo económico actual y potencial, procesos de inserción laboral de los capacitados o acompañamiento de las microempresas, una verdadera coordinación o concatenación del accionar de diversos organismos públicos y privados y procesos de fiscalización y seguimiento más. Todos estos aspectos necesariamente redundarían en incrementos sustantivos del costo de las capacitaciones además de ciertas modificaciones institucionales que son difíciles abordar.</p> <p>Además, muchas de las críticas de los participantes dicen relación con aspectos que están fuera de control del SENCE como, entre otros, el comportamiento del mercado laboral y el comportamiento de otras instituciones públicas relacionadas a las capacitaciones y/o al fomento productivo.</p> <p>Con todo, todas estas son dimensiones sobre las cuales el SENCE podría generar algunas mejoras en la dirección de lo que espera la comunidad de capacitación.</p> <p>Como elementos críticos para mejorar el proceso de capacitación plantearon utilizar las tecnologías de información y herramientas de mercadeo para informar y difundir ofertas de capacitación abiertas; así mismo diseñar mecanismos que permitan la conexión entre detección de necesidades de</p>
---	--	--

		<p>capacitación y las ofertas de cursos levantadas por SENCE.</p> <p>Se concluye también que las fuertes asimetrías de información se transforman en una barrera insoslayable para optimizar el proceso de capacitación; junto con Organismos Técnicos de Capacitación en lo sumo heterogéneos que en general a opinión de los asistentes a los diálogos no se orientan hacia resultados vinculados a mejorar la calificación de la fuerza de trabajo en las empresas.</p> <p>Los microempresarios, junto con ser el grupo que menos participó en los diálogos de algunas Regiones, se presentan como el grupo más insatisfecho en torno a la capacitación que reciben, fundamentalmente por los contenidos, modalidades de estudio y enfoques aislados de otros requerimientos abordados por otros subsidios asignados por otras instituciones públicas, en este sentido, plantean que solo la confluencia conjunta de todas estas ofertas públicas permitirá que una microempresa permanezca en el tiempo. Es posible concluir también que este grupo exhibe una sensación de discriminación del proceso de capacitación, el que entienden tienen una mayor orientación hacia trabajadores dependientes que independientes. En este sentido, la debilidad de las capacitaciones orientadas a fortalecer el emprendimiento, representa un indicador en torno a este juicio expuesto por los microempresarios asistentes al diálogo. (Fuente: Conclusiones Informe Final Nacional)</p> <p>Se realizó el informe final con la síntesis de resultados de los diálogos sociales, de las 15 Regiones y del informe nacional.</p> <p>JULIO 2009</p> <p>En el informe final se establece la caracterización de</p>
--	--	--

		<p>los participantes, sus principales demandas y requerimientos, así como los participantes en las Jornadas desarrolladas en el marco de los diálogos sociales.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2009)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Términos de referencia</p> <p>Informe Final Diálogos Sociales sobre Capacitación y Nuevas Demandas del Mundo del Trabajo.</p> <p>Presentación Nacional</p>
<p>DISEÑO 1. Rediseño del programa. Identificar y cuantificar la población objetivo del programa.</p> <p>A la luz de los resultados obtenidos en la evaluación, el programa no debe continuar en su forma de ejecución actual. Dado lo anterior se recomienda su rediseño íntegro.</p> <p>(a) Como punto de partida se debe realizar un estudio, sobre la base de una encuesta dirigida a pequeñas y microempresas, que tenga por objetivos: 1) analizar las carencias objetivas de capacitación de los trabajadores mediante el análisis de la discrepancia entre sus competencias efectivas y las competencias deseadas; 2) medir la brecha entre las necesidades de capacitación y la demanda efectiva por capacitación por parte de las empresas; 3) identificar y medir el efecto de los factores que explican la brecha entre las necesidades de capacitación y la demanda por capacitación de las</p>	<p>2. Elaborar los Términos de Referencia del estudio que proporcionará los elementos de diagnóstico y diseño del nuevo programa de capacitación para las empresas más pequeñas. Tales elementos de diseño deben considerar la elaboración de un diagnóstico que analice las carencias objetivas de capacitación en los trabajadores pertenecientes a estas empresas, que mida la brecha entre las necesidades de capacitación y la demanda efectiva de capacitación y que identifique el efecto de los factores que explican esta brecha, factores que puedan actuar por el lado de la demanda y factores que afectan el costo de la capacitación. En función de lo anterior, el estudio debe entregar elementos como: propuesta metodológica para el proceso de Levantamiento de Necesidades de Capacitación, propuesta metodológica para la evaluación ex post del programa, propuesta de estructura de costos involucrada en la producción del Componente de Capacitación y</p>	<p>julio de 2008 la empresa adjudicada ha entregado los informes de avances comprometidos e informe final, el que da cuenta del objetivo específico de la propuesta de levantamiento de demanda de necesidades de capacitación y parte de una propuesta de metodología de instalación del enfoque de competencias laborales. Además se ha pronunciado respecto de la estructura de costos de los componentes</p> <p>Por otro lado los principales contenidos de los TTR se adjuntan en Medios de Verificación.</p> <p>marzo de 2008 Con fecha 20 de Noviembre se publicó el llamado a licitación de nombre: "Diseño Programa Empresas de Menor Tamaño" y se adjudicó con fecha 18 de diciembre del 2007.</p> <p>La empresa adjudicada fue la consultora GUERNICA CONSULTORES S.A. y han entregado el informe de avance N° 1, el que da cuenta del objetivo específico de la propuesta de Levantamiento de Demanda de Necesidades de Capacitación y parte de una propuesta de metodología de instalación del</p>

<p>empresas, factores que pueden actuar por el lado de la demanda (por ejemplo, incertidumbre de las empresas respecto a los retornos esperados de su inversión en capacitación), y factores que afectan el costo de la capacitación, incluidos el costo directo de los cursos, el costo del crédito para inversiones en capacitación, los costos indirectos que asumen los participantes (por ejemplo, transporte, libros, cuadernos, fotocopias, etc.) y el costo de oportunidad del tiempo que los participantes distraen del trabajo. Las conclusiones de un estudio como el que se recomienda darían un respaldo cuantitativo objetivo a la hipótesis de las fallas de mercado y constituirían un insumo importante para apreciar la magnitud de los problemas e identificar la población objetivo del Programa, así como para orientar los esfuerzos del SENCE en la revisión de su diseño y operación, particularmente, en lo relativo al monto y tipo de subsidio adecuado, ya sea un subsidio total acotado (como el actual), un subsidio total abierto o un subsidio de costo compartido.</p> <p>(b) Adicionalmente, se recomienda que el programa asuma como tarea prioritar</p>	<p>recomendaciones para el rediseño del programa.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2007</p>	<p>enfoque de competencias laborales. Se han realizado reuniones mensuales con la contraparte técnica, donde se ha ido verificando la orientación y nivel de avance del estudio</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2008)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Bases licitación diseño programa EMT</p> <p>Principales contenidos de los TTR</p> <p>Informe de avance de EMT Guernica</p> <p>Informe Final EMT Guernica</p>
<p>DISEÑO 1. Rediseño del programa. Identificar y cuantificar la población objetivo del programa.</p> <p>A la luz de los resultados obtenidos en la evaluación, el programa no debe continuar en su forma de ejecución</p>	<p>3. Informar los resultados del estudio que entrega los elementos de diagnóstico y diseño del nuevo programa de capacitación para las empresas de menor tamaño.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u></p>	<p>MARZO 2010</p> <p>LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN LAS MYPE</p> <p>El objetivo que debe tener esta metodología es identificar aquel abanico de acciones de capacitación que resulten más provechosas para sus beneficiarios, miembros de las ME (ya sea dueños o</p>

<p>actual. Dado lo anterior se recomienda su rediseño íntegro.</p> <p>(a) Como punto de partida se debe realizar un estudio, sobre la base de una encuesta dirigida a pequeñas y microempresas, que tenga por objetivos: 1) analizar las carencias objetivas de capacitación de los trabajadores mediante el análisis de la discrepancia entre sus competencias efectivas y las competencias deseadas; 2) medir la brecha entre las necesidades de capacitación y la demanda efectiva por capacitación por parte de las empresas; 3) identificar y medir el efecto de los factores que explican la brecha entre las necesidades de capacitación y la demanda por capacitación de las empresas, factores que pueden actuar por el lado de la demanda (por ejemplo, incertidumbre de las empresas respecto a los retornos esperados de su inversión en capacitación), y factores que afectan el costo de la capacitación, incluidos el costo directo de los cursos, el costo del crédito para inversiones en capacitación, los costos indirectos que asumen los participantes (por ejemplo, transporte, libros, cuadernos, fotocopias, etc.) y el costo de oportunidad del tiempo que los participantes distraen del trabajo. Las conclusiones de un estudio como el que se recomienda darían un respaldo cuantitativo objetivo a la hipótesis de las fallas de mercado y constituirían un insumo importante para apreciar la magnitud de los problemas e identificar la población objetivo del</p>	<p>Junio 2008</p>	<p>trabajadores de estas empresas).</p> <p>Procedimiento sugerido para levantar demanda de acciones de capacitación de miembros de ME se propone avanzar en estudios que revelen las modalidades de capacitación informales vigentes en las ME actualmente, así como modalidades nuevas pero atractivas para los miembros de las ME, con el fin de ampliar el abanico de acciones de capacitación ofrecibles y subsidiables para este segmento:</p> <p>a. Ejecutar a la brevedad uno (nacional) o varios estudios (regionales) sobre la población objetivo del SENCE.</p> <p>b. Diseñar mecanismos de financiamiento de estas acciones.</p> <p>c. Difusión de estos resultados y diseños a proveedores de capacitación.</p> <p>d. Licitación de financiamiento de estas nuevas modalidades de capacitación.</p> <p>Se recomienda usar un método para seleccionar los cursos o acciones de capacitación a financiar en cada región, el cual debe considerar los siguientes pasos:</p> <p>1) Constitución de un comité de autoridades públicas regionales que deciden que acciones de capacitación se financian dentro de las que se presenten.</p> <p>a) Un estudio de sistematización de la información secundaria existente sobre ocupación en las ME en dicha región.</p> <p>b) Solicitudes de diversos organismos gremiales de ME y de municipios</p> <p>c) Solicitudes de diversos organismos de empresarios que declaren requerimientos de capacitación que ellos han detectado en sus proveedores compuestos de ME.</p> <p>d) El criterio central para valorar un curso debiera ser el que a los miembros de las ME les resulte atractivo para su trabajo.</p>
---	-------------------	--

<p>Programa, así como para orientar los esfuerzos del SENCE en la revisión de su diseño y operación, particularmente, en lo relativo al monto y tipo de subsidio adecuado, ya sea un subsidio total acotado (como el actual), un subsidio total abierto o un subsidio de costo compartido.</p> <p>(b) Adicionalmente, se recomienda que el programa asuma como tarea prioritaria</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>2) Con estos antecedentes, el Consejo decide que menú de cursos o acciones de capacitación llamará a licitación.</li> <li>3) Llamado a licitación del menú de cursos aprobado por el Consejo.</li> <li>4) Ejecución de los cursos contratados.</li> <li>5) Evaluación de los cursos por sus alumnos.</li> </ol> <p>MECANISMOS ADICIONALES SUGERIDOS PARA EL SISTEMA DE LEVANTAMIENTO DE DEMANDAS DE CAPACITACIÓN DE LAS ME.</p> <p>Se consideran los siguientes componentes.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1: SENCE Aplica Encuesta Propia.</li> <li>2: Indagaciones Cualitativas Basadas en Antecedentes de los Municipios y de la Red de Fomento Productivo.</li> <li>3: Utilización de la Encuesta Nacional Anual PYMES del INE.</li> <li>4: Conformación de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo.</li> <li>5: Focalización de los Programas.</li> <li>6: Estrategia Comunicacional.</li> <li>7: Sistema Informativo-Comunicacional para las ME.</li> <li>8: Sistema Informático Básico.</li> <li>9: Flexibilizar Plazos y Horarios.</li> <li>10: Remover las Trabas Asociadas al Tiempo y al Factor Distancia.</li> <li>11: Para los Trabajadores Asalariados ME, Remover la Dependencia de su Empleador.</li> <li>12: Insistir en la Modificación de la Normativa Actual Que Fija en 45 UTM el Monto de la Planilla Anual de Remuneraciones Imponibles para Postulantes al Programa FONCAP Microempresas.</li> <li>13: Velar Permanentemente por la Calidad de la Oferta y por la Satisfacción de los Beneficiarios con ella.</li> <li>14: Incrementar Diálogo con la Sociedad Civil.</li> <li>15: Incrementar el Número de Participantes en los Consejos Regionales de Capacitación.</li> <li>16: Revisión de las Metodologías de Enseñanza.</li> </ol>
--	--	--

		<p><b>PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA EVALUACIÓN EX POST DEL PROGRAMA</b></p> <p>Se propone un diseño específico, objetivado en una propuesta de Términos Técnicos de Referencia. Entre las variables centrales que se sugerirá figuran las eventuales variaciones en los ingresos, en la producción, en las remuneraciones y en las utilidades, así como los mejoramientos en las condiciones laborales de los trabajadores.</p> <p>Se considera indispensable para la evaluación ex post, la aplicación de instrumentos cualitativos de medición.</p> <p><b>TERMINOS TECNICOS DE REFERENCIA:</b> evaluación EXPOST de resultados y procesos del programa FONCAP microempresas.</p> <p><b>OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN</b></p> <p><b>Objetivo general:</b>  Evaluar los resultados de los cursos financiados por el programa sobre sus alumnos y las empresas donde trabajan y recoger la experiencia y recomendaciones de los actores respecto del proceso de ejecución de los cursos, con el objeto de construir recomendaciones de continuidad y rediseño.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Estimar y evaluar los impactos de los cursos del programa en sus alumnos.</li> <li>ii. Conocer y analizar la percepción de los trabajadores participantes y de las empresas donde trabajan respecto de los resultados del programa en ellos y respecto de los procesos en que participaron.</li> <li>iii. Conocer y analizar la satisfacción de los trabajadores participantes y de las empresas donde trabajan respecto de los resultados del programa en ellos y respecto de los procesos en que participaron.</li> <li>iv. Sistematizar las recomendaciones de rediseño que hacen los diversos actores del proceso de operación del programa.</li> <li>v. Hacer recomendaciones sobre la</li> </ol>
--	--	---



		<p>continuidad del programa, su rediseño y ajustes menores con el fin de que mejore sus resultados y la satisfacción de sus usuarios.</p> <p>ESTRATEGIA METODOLÓGICA DEL ESTUDIO DE EVALUACIÓN.</p> <p>a.- Del carácter general del estudio b.- De la medición de los impactos y efectos de los cursos en los alumnos y las empresas.</p> <p>Marzo 2009</p> <p>De acuerdo a las conclusiones del Estudio contratado a la empresa Guernica sobre el rediseño del sistema de capacitación para las EMT, destaca el apartado adjunto sobre consideraciones de los beneficiarios:</p> <p>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES SOBRE APRECIACIONES DE LA OFERTA DE CAPACITACIÓN POR PARTE DE LOS POTENCIALES USUARIOS DE LOS PROGRAMAS SENCE-EMT Y SOBRE LAS OPINIONES DE LOS ENCARGADOS SENCE DE ESOS PROGRAMAS</p> <p>Del análisis de los antecedentes acopiados en relación con el conocimiento y grado de utilización de los Programas SENCE-EMT por parte de su población potencial, llama la atención constatar que tanto los microempresarios como los trabajadores independientes manejan sólo un conocimiento parcial acerca de las funciones del SENCE. Los dirigentes gremiales tienen un conocimiento relativamente más completo a este respecto, sin que éste pueda, en todo caso, ser calificado como un conocimiento "acabado". Paradojalmente, 4 de los 5 trabajadores asalariados entrevistados por el Estudio, son los que mejor opinión y mejores</p>
--	--	---

		<p>conocimientos tienen sobre este organismo. Sin embargo, ninguno de ellos había accedido a algún programa de capacitación. Además, son los asalariados, entre los 3 estamentos del mundo empresarial entrevistados, los que denotaron un menor conocimiento de la oferta EMT.</p> <p>En segundo lugar, sorprende la baja visibilización que afecta a los Programas EMT. Los potenciales beneficiarios - dirigentes gremiales, microempresarios, trabajadores independientes, asalariados-, por lo general no tienen conocimiento acerca de estos Programas, y los que afirman conocerlos, en realidad poseen un conocimiento deformado y/o muy superficial sobre ellos. Confunden el hecho de que los hayan oído mencionar por terceras personas o en los medios de comunicación con el conocimiento sobre su diseño y formas de funcionamiento. Confirma este bajo nivel de conocimientos el hecho de que los entrevistados suelen atribuir la "autoría" de los cursos a los que hubiesen asistido, a los OTEC o al Municipio, pero, por lo general, nunca vinculan estas acciones con el SENCE.</p> <p>La invisibilidad de la oferta se evidencia, también, entre las entidades que supuestamente deben implementar propuestas en este ámbito: los OTEC. Tal vez la reciente creación del Programa Becas Microempresarios y Emprendedores justifica el bajo conocimiento que los OTEC tienen sobre él, pero ello no podría argüirse con respecto a los restantes Programas EMT.</p> <p>También entre los OTIC parece prevalecer una situación de desconocimiento de la oferta SENCE-EMT. En general, el nivel de conocimientos a este respecto fue calificado por los propios entrevistados (3 casos) como "bajo"; sólo en tres casos de 16 respuestas posibles éste fue catalogado como "regular". En lo que dice relación con los cursos promocionados por los OTIC, al ser consultados</p>
--	--	---

		<p>estos organismos por el porcentaje de acciones organizadas en los años 2006 y 2007 que estuvieron orientadas al segmento EMT, uno de ellos señaló que la cifra respectiva alcanzó a un 0,3% cada año, el segundo no organizó cursos para este segmento empresarial, en tanto que el tercer OTIC entrevistado no respondió la consulta.</p> <p>En relación con las características que idealmente debería presentar la oferta, los entrevistados se inclinan por continuar utilizando la vía de los cursos convencionales: presenciales, con buenos instructores, en lugares acogedores y cercanos a sus domicilios o lugares de trabajo. En este sentido, por el momento, las tecnologías TIC no tienen cabida en su imaginario sobre la capacitación ideal, como tampoco lo tienen las modalidades alternativas a la capacitación tradicional, como lo podrían ser la asistencia a encuentros y seminarios, las pasantías, la asesoría de expertos, las giras tecnológicas, etc.</p> <p>La pregunta tendiente a sondear cuáles deberían ser los beneficios que deberían ir asociados a la capacitación en la idea de despertar el interés de los potenciales beneficiarios, arroja como resultados que se solicite que este tipo actividad vaya acompañada de incentivos económicos, ya sea de índole monetaria (gratuidad, en primer, y tal vez otro tipo de "ayuda económica") y no monetarios (pago de los gastos de transporte y colación). La preocupación de esta índole pareciera estar más arraigada entre los microempresarios y los dirigentes de las asociaciones gremiales de microempresarios, que entre los trabajadores independientes. La calidad y pertinencia de las acciones de capacitación constituyen el segundo elemento que suscita el interés de los entrevistados. El que los cursos correspondan a lo que se ofrece, que proporcionen contenidos más elaborados, y que no sean tan básicos, que tengan una duración adecuada "para aprender bien", que</p>
--	--	---

		<p>los instructores sean realmente especialistas, son aspectos que valoran los entrevistados en lo que debería ser la oferta ideal.</p> <p>Ello, sin olvidar la necesaria correspondencia que debe existir entre la oferta y lo demandado por los microempresarios. Como lo señala el dirigente de la Cuarta Región: "el SENCE trae cursos listos y a veces hemos conversado otros cursos que a nosotros como mariscadores nos sirven, pero todo ha quedado como una conversación, pero nunca se ha hecho un curso de lo que a nosotros nos interesa como mariscadores. Ahora, por primera vez, el SENCE me mandó a pedir una lista de lo que necesitábamos, esto debería haber sido siempre así".</p> <p>En cuanto a la condiciones de funcionamiento de esta oferta, puede destacarse a lo menos 5 elementos que aparecen reiterativamente:</p> <p>a) en primer lugar, se trata del elemento cercanía a los lugares de trabajo o de residencia (o, como lo señalan los dirigentes, cercanos a la sede de la agrupación gremial);</p> <p>b) que sean oportunos, es decir, que se realicen fuera de los meses que constituyen meses de temporada alta para los negocios de los usuarios, y en horarios en que los emprendedores puedan asistir (requisito, este último que, al tenor de lo expresado por los microempresarios, es difícil de satisfacer por el poco tiempo del que ellos disponen);</p> <p>c) que la información sobre los cursos llegue, efectivamente, a los beneficiarios potenciales. Como lo señala un dirigente: "que venga el SENCE al lugar donde está la gente";</p> <p>d) seriedad de la oferta y confiabilidad de quienes imparten o financian los cursos. En este sentido, se</p>
--	--	---

		<p>hace necesario borrar la mala experiencia por la que pasaron algunos microempresarios para que la confianza en el SENCE y en los OTEC regrese;</p> <p>e) otro elemento que llama la atención a este respecto dice relación con la solicitud de algunos entrevistados, en particular, de dos dirigentes gremiales y un microempresario, de que los cursos admitan a emprendedores que no hayan hecho iniciación de actividades ante el S.I.I.</p> <p>Otra conclusión que arroja el estudio es que, salvo algunas excepciones, el conjunto de potenciales beneficiarios entrevistados no parece tener acceso, ni menos un buen manejo, de las nuevas tecnologías aplicables a la capacitación. Por ende, lo aconsejable sería que, en el caso de que se decidiese utilizar la modalidad de educación a distancia, ésta no se encontrase, al menos no por el momento, basada en los dispositivos electrónicos (computador, Internet), sino en materiales impresos o bien en programas radiales o en programas transmitidos por televisión. La modalidad e-learning, quedaría, por el momento descartada, confirmándose lo expresado en este sentido por los Encargados Nacionales de los Programas.</p> <p>Gran parte de las conclusiones más relevantes del Estudio fueron incorporados en la gestión del Programa de Capacitación gestionados por este Servicio Nacional a partir de este año dirigidos al segmento de las microempresas, en particular lo que dice relación con la definición del público objetivo, situando esta en el volumen de ventas de las unidades productivas de hasta 2.400 UF.</p> <p>La idea de complementar estos programas de fomento también se da por la realización de la segunda versión de la Beca Micromprensa dirigida a Trabajadores de baja calificación provenientes de microempresas y a la redefinición de la población</p>
--	--	---

		<p>objetiva de la Línea Mipe del Programa Chile Califica, orientándolo al segmento de la pequeñas empresas.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2009)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Informe Final estudio</p>
<p>DISEÑO 1. Rediseño del programa. Identificar y cuantificar la población objetivo del programa.</p> <p>A la luz de los resultados obtenidos en la evaluación, el programa no debe continuar en su forma de ejecución actual. Dado lo anterior se recomienda su rediseño íntegro.</p> <p>(a) Como punto de partida se debe realizar un estudio, sobre la base de una encuesta dirigida a pequeñas y microempresas, que tenga por objetivos: 1) analizar las carencias objetivas de capacitación de los trabajadores mediante el análisis de la discrepancia entre sus competencias efectivas y las competencias deseadas; 2) medir la brecha entre las necesidades de capacitación y la demanda efectiva por capacitación por parte de las empresas; 3) identificar y medir el efecto de los factores que explican la brecha entre las necesidades de capacitación y la demanda por capacitación de las empresas, factores que pueden actuar por el lado de la demanda (por ejemplo, incertidumbre de las empresas respecto a los retornos esperados de su inversión en capacitación), y factores que afectan</p>	<p>4. Diseñar propuestas que permitan abordar el problema de la exclusión de la micro y pequeña empresa del Sistema Nacional de Capacitación y Empleo en el marco del Programa Chile Emprende Contigo.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2007</p>	<p>Marzo 2011 El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>Marzo 2009</p> <p>"Rediseño del Sistema Nacional de Capacitación para la EMT"</p> <p>Esta minuta no pretende exponer nuestro examen pormenorizado de la propuesta hecha por la Secretaría Técnica Interministerial, sino relevar vuestra atención sobre materias generales del mismo. En primer lugar destacaremos aquellos tópicos frente a los cuales hemos aportado nuestro consenso, para luego referirnos a aquellas materias generales, que estimamos no contribuyen a resolver el problema de fondo, cual es la escasísima participación de la micro y pequeña empresa en el sistema</p> <p>Nuestros Consensos</p> <p>1. Coincidimos en la existencia de importantes limitaciones e insuficiencias del sistema de capacitación laboral hacia la micro y pequeña empresa, tanto en la esfera de la capacitación en empresas y financiada a través de la franquicia tributaria, como en la esfera de la capacitación orientada a poblaciones específicas y financiadas</p>

<p>el costo de la capacitación, incluidos el costo directo de los cursos, el costo del crédito para inversiones en capacitación, los costos indirectos que asumen los participantes (por ejemplo, transporte, libros, cuadernos, fotocopias, etc.) y el costo de oportunidad del tiempo que los participantes distraen del trabajo. Las conclusiones de un estudio como el que se recomienda darían un respaldo cuantitativo objetivo a la hipótesis de las fallas de mercado y constituirían un insumo importante para apreciar la magnitud de los problemas e identificar la población objetivo del Programa, así como para orientar los esfuerzos del SENCE en la revisión de su diseño y operación, particularmente, en lo relativo al monto y tipo de subsidio adecuado, ya sea un subsidio total acotado (como el actual), un subsidio total abierto o un subsidio de costo compartido.</p> <p>(b) Adicionalmente, se recomienda que el programa asuma como tarea prioritaria</p>		<p>con el Presupuesto de la Nación a través de la figura del Fondo Nacional de Capacitación.</p> <p>2. Concordamos en el reconocimiento de la capacitación como un derecho, pero a la vez estimamos, que es una responsabilidad de los individuos y empresas, capacitarse y capacitar. El Estado, por su parte, concurre subsidiariamente en el financiamiento de las personas de menores ingresos y más bajas calificaciones. En este sentido, concordamos que la primera preocupación de las instituciones de formación y capacitación es asegurar los 12 años de escolaridad que la Constitución ha establecido como educación obligatoria.</p> <p>3. SENCE coincide en la necesidad de innovar en programas, e instrumentos de financiamiento que faciliten el acceso a la capacitación de las micro y pequeñas empresas. La exclusión de este importante actor económico, se traduce en que una gama muy amplia de trabajadores y trabajadoras, permanece ajena a toda formación sistemática</p> <p>4. Estimamos fundamental que los Ministerios de Educación, Economía y Trabajo, redoblen esfuerzos en la materialización del Sistema de Educación y Capacitación Permanente, de modo de permitir a los trabajadores actualizar en forma constante sus conocimientos, habilidades y actitudes y responder adecuadamente a las demandas propias del sector productivo. Debemos concentrar energías en la institucionalización de los distintos componentes del sistema</p> <p>Nuestros disensos</p> <p>1) En primer lugar, subsiste cierta ambigüedad en la definición del público objetivo que ocupa a este Comité Interministerial, toda vez que el concepto de EMT no ha sido precisado, y por ende</p>
---	--	--

		<p>consensuado al interior de este comité técnico. Es más subsisten párrafos contradictorios sobre el particular</p> <p>2) Enseguida, discrepamos de la evaluación realizada por el comité en relación al sistema de capacitación laboral chileno. Desconoce la gravitación que ha tenido el recurso a la exención tributaria en el crecimiento de las actividades y participantes de la capacitación en Chile, la cual se multiplicó 44 veces desde su instalación. El año 1977 el número de personas capacitadas con recursos provenientes asociados a la franquicia tributaria fue de 22.640 personas, el año 2007 a esta fecha el número de participantes es de 1.012.000 personas. Desconoce además la importancia del sistema en el desarrollo de proveedores, específicamente su apertura a proveedores públicos y privados, en la diversificación excepcional de la oferta.</p> <p>3) Asimismo, este borrador desconoce el rol del Fondo Nacional de Capacitación, el que ha permitido financiar la capacitación de varios centenares de miles de personas en los últimos 17 años. SENCE progresivamente ha ido mejorando su capacidad de diseño programático, sus modelos de evaluación ex - ante de propuestas, e incorporando de manera pionera en América Latina la evaluación de impacto en el campo de la capacitación laboral de personas desocupadas y subempleadas.</p> <p>4) Estimamos que no pocas insuficiencias del sistema a que ha hecho referencia el reporte comentado, han sido objeto de mejoras progresivas, en el curso de los últimos años, y son parte hoy, de políticas de Estado, en las que concurren diversos ministerios y servicios públicos, e incluso gobiernos regionales y municipios. Mencionaremos a continuación una par de materias que motivan sendas críticas al sistema en el documento comentado, y las políticas de Estado en</p>
--	--	---



		<p>marcha que las han venido abordando.</p> <p>i) En primer lugar, nos referimos específicamente a la ausencia de articulación o visión sistémica del proceso de formación del recurso humano en Chile. A este respecto, no podemos obviar el rediseño institucional y la cuantiosa inversión asociada, que ha venido desarrollando el Estado chileno a través del Programa de Educación y Capacitación Permanente Chile Califica en el que concurren, precisamente, tres de los ministerios que participan de esta comisión interministerial, y cuyos objetivos estratégicos son precisamente: a) articular curricular, financiera e institucionalmente la oferta de educación técnica media y superior con la capacitación laboral; b) desarrollar observatorios del mercado del trabajo y de la capacitación en Chile; c) imbricar las estrategias de formación técnica con las estrategias de desarrollo de los territorios; d) establecer un sistema nacional de evaluación y certificación de competencias laborales, que integra la educación formal con los aprendizajes social y laboralmente adquiridos.</p> <p>ii) Un segundo tema abordado en la propuesta del Comité Interministerial dice relación con la fuerte centralización que caracteriza el proceso de asignación de recursos del Fondo Nacional de Capacitación. Se alude, asimismo, en directa relación a este punto, a la ausencia de territorialidad en los procesos de decisión en materia de capacitación por parte de SENCE. Pues bien, el conjunto de la inversión presupuestaria asociada al Fondo Nacional de Capacitación es, desde el año 2003, objeto de consulta a los Consejos Regionales de Capacitación. Enseguida, SENCE está asociado a través de Chile Emprende y del propio Programa Chile Califica a estrategias de capacitación con visión territorial. Por último, a partir del año 2008, la asignación de recursos referida a una parte significativa de los programas</p>
--	--	--

		<p>de capacitación con cargo al FONCAP, deberá ser resuelta concordada con el Gobierno Regional y sus respectivas Agencias Regionales de Desarrollo Productivo. En otros términos, la institucionalidad desconcentrada del Sistema está operando, con mayores o menores protagonismos, dependiendo de las regiones.</p> <p>5) Por el contrario, otras serias insuficiencias del sistema, no han sido abordadas debidamente en este documento, no obstante su enorme gravitación en la posibilidad de ampliar las oportunidades para la micro y pequeña empresa. Ejemplo de ello es la desnaturalización del rol de intermediación de las OTIC, cuya presencia en el amplio espectro de la MYPE, contrariamente al espíritu y letra de la ley, es marginal.</p> <p>6) Discrepamos del diseño institucional propuesto, el cual definitivamente, tiene dos implicancias serias. Por una parte, desconoce las atribuciones y facultades del Ministro del Trabajo y Previsión Social, como del Director Ejecutivo de SENCE, y por otra crea una institucionalidad inoperable, al transformar los actuales Consejos de Capacitación de naturaleza consultiva, multisectoriales y tripartitos, en instancias de diseño y definición de políticas y programas, como también de su coordinación, dirección general y supervisión, a través de su Secretaría Técnica.</p> <p>Nuestro planteamiento</p> <p>7) SENCE ha formalizado un compromiso de rediseño de su programa de capacitación orientado a la micro y pequeña empresa, con el Congreso Nacional y el Ministerio de Hacienda, en el marco del proceso de Evaluación de Programas Gubernamentales. En el marco de dicho acuerdo interinstitucional entre SENCE y DIPRES, se han concordado las siguientes iniciativas</p>
--	--	---

		<p>i) Estudio de Rediseño del Programa de Capacitación para Empresas de Menor Tamaño. Su objetivo general es, proporcionar antecedentes y recursos metodológicos para la capacitación laboral y gerencial en este segmento de empresas, incluyendo propuestas específicas que permitan el mejoramiento de procesos y aseguren la calidad y pertinencia en la capacitación.</p> <p>Nos ocupa en este sentido la innovación continua en la calidad de los procesos y de los productos de la capacitación. Es por ello que hemos demandado de este estudio de rediseño el examen de aspectos tales como: el análisis de las carencias objetivas de capacitación en los trabajadores pertenecientes a estas empresas y el examen de las brechas, verificadas por diversos estudios, entre las necesidades declaradas y la demanda efectiva de capacitación, y sus causas.</p> <p>Este estudio aportará además una propuesta metodológica para el levantamiento de necesidades de capacitación, la evaluación ex post del programa, y la estructura de costos involucrada en la producción de este servicio</p> <p>ii) En forma paralela, en el mes de Enero de 2008 y hasta el mes de marzo próximo, SENCE desarrollará una secuencia de diálogos regionales a través del país, con el propósito igualmente de generar insumos para el rediseño de programas e instrumentos.</p> <p>8) En relación al proceso de construcción de demanda de capacitación en la micro y pequeña empresa, estimamos que ella debe ser parte de los procesos de fomento productivo impulsados por los servicios públicos del ramo, como también por las agencias y asociaciones empresariales en las regiones, provincias y comunas del país. En este sentido, son estos actores corporativos, amén de</p>
--	--	---

		<p>los propios Consejos Regionales de Capacitación, quienes deben alcanzar un mayor protagonismo en la concepción y construcción de la demanda por capacitación.</p> <p>9) El tema de la calidad y pertinencia de la capacitación es abordada en distintos párrafos de este borrador que comentamos. SENCE está ocupado en dar nuevas señales al mercado de la capacitación en relación a la calidad y pertinencia de su oferta. Es así como muy pronto le seguirá al proceso de acreditación de OTEC, impulsado por SENCE en años recientes, la revisión de los procesos de evaluación ex - ante de cursos, y de los instrumentos de evaluación ex - post. En cuanto a los primeros, tenemos antecedentes que permiten establecer como buenos predictores de calidad el desempeño y experiencia del OTEC; la medición de los objetivos y contenidos; el perfil de los relatores; la metodología enseñanza aprendizaje; los requerimientos de infraestructura; la estructura de costos de la propuesta, como así también los procesos de difusión y selección de los beneficiarios.</p> <p>De hecho, en el 2007 hemos privilegiado en los procesos de evaluación ex - ante aquellas ofertas que disponían de estándares de competencias laborales en la formulación de sus cursos. En el futuro inmediato, el rediseño del programa de capacitación a la micro y pequeña empresa se alineará con el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, de forma tal que los cursos deberán de ser elaborados o redefinidos en módulos susceptibles de ser evaluados por competencias adquiridas.</p> <p>10) Por último, somos partidarios de vitalizar el Consejo Nacional y los Consejos Regionales de Capacitación en su rol asesor a las autoridades del ramo. Coincidimos en la necesidad de brindar mayor capacidad estratégica y planificación prospectiva a las decisiones de capacitación del</p>
--	--	---

		<p>Fondo Nacional, tanto a nivel país como a nivel de regiones y territorios. En este sentido proponemos crear al alero del Secretario Ejecutivo (Director Nacional del SENCE) del Consejo Nacional de Capacitación, un comité técnico permanente, integrado por representantes de las reparticiones públicas adscritas al Consejo, como también por cuadros técnicos provenientes de entidades privadas calificadas, y cuya primera preocupación sea el aplicar las recomendaciones de mejora surgidas del Comité Interministerial para las Empresas de Menor Tamaño.</p> <p>Julio de 2008 Se adjunta propuesta de Rediseño del sistema de capacitación presentado por el Comité interministerial conformado por las Subsecretarías de Economía Trabajo, entre otros y pronunciamiento de SENCE ante la propuesta.</p> <p>Marzo de 2008 Una de las medidas prioritarias del Compromiso Chile Emprende Contigo se refiere al rediseño del sistema de capacitación para empresarios y trabajadores de las Empresas de Menor Tamaño (EMT). Para ello se creó un Comité Interministerial formado por las Subsecretarías de los Ministerios de Educación, Trabajo, Agricultura y Economía. Además se creó una Secretaría Técnica formada por representantes de los cuatro ministerios mencionados más SENCE, ChileCalifica y SERCOTEC. El SENCE participó durante el segundo semestre 2007 en esta secretaría técnica. A diciembre del 2007, se dispuso de una propuesta, la cual fue enviada a las Subsecretarías que componen dicho comité: Economía, Educación y Trabajo y Previsión Social.</p>
--	--	---

		<p>Cabe señalar que respecto de la propuesta generada, el SENCE envió y presentó observaciones a la Secretaría Técnica en cuanto a consensos y discrepancias, y planteamientos del Servicio para abordar el problema de la exclusión de la micro y pequeña empresa del Sistema Nacional de Capacitación y Empleo.</p> <p>Para mayor detalle se adjunta planteamiento.</p> <p>Julio 2009</p> <p>La Dirección Nacional durante el semestre que se inicia sancionará la propuesta definitiva a este respecto, con la finalidad de priorizar los alcances del nuevo instrumento.</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  Planteamiento de SENCE ante la Secretaría Técnica  Bases licitación diseño programa EMT  Pantallazo Lic 45_646_LE07  propuesta de Rediseño del sistema de capacitación  Observaciones de SENCE a la propuesta</p>
DISEÑO 1. Rediseño del programa. Identificar y cuantificar la población	5. Elaborar propuesta con el rediseño del programa. Los principales	Marzo 2011 El programa Foncap Microempresas no existe como

<p>objetivo del programa.</p> <p>A la luz de los resultados obtenidos en la evaluación, el programa no debe continuar en su forma de ejecución actual. Dado lo anterior se recomienda su rediseño íntegro.</p> <p>(a) Como punto de partida se debe realizar un estudio, sobre la base de una encuesta dirigida a pequeñas y microempresas, que tenga por objetivos: 1) analizar las carencias objetivas de capacitación de los trabajadores mediante el análisis de la discrepancia entre sus competencias efectivas y las competencias deseadas; 2) medir la brecha entre las necesidades de capacitación y la demanda efectiva por capacitación por parte de las empresas; 3) identificar y medir el efecto de los factores que explican la brecha entre las necesidades de capacitación y la demanda por capacitación de las empresas, factores que pueden actuar por el lado de la demanda (por ejemplo, incertidumbre de las empresas respecto a los retornos esperados de su inversión en capacitación), y factores que afectan el costo de la capacitación, incluidos el costo directo de los cursos, el costo del crédito para inversiones en capacitación, los costos indirectos que asumen los participantes (por ejemplo, transporte, libros, cuadernos, fotocopias, etc.) y el costo de oportunidad del tiempo que los participantes distraen del trabajo. Las conclusiones de un estudio como el que se recomienda darían un respaldo</p>	<p>elementos de diseño a considerar son: definición de la población objetivo, definición de componentes, tipos de capacitación, horas totales, de capacitación, entre otros. Dicha propuesta debe considerar los resultados de los diálogos sociales en regiones, el estudio de diagnóstico y diseño del nuevo programa, el diseño propuesto que permita abordar la exclusión de la micro y pequeña empresa del SENCE en el marco del Programa Chile Emprende Contigo y el análisis de duplicidad entre el programa y la Franquicia Tributaria (ver Compromiso 1, Recomendación 2 de Diseño).</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2008</p>	<p>programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>MARZO 2010 PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACIÓN PARA LA MYPE</p> <p>OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA (Impacto Buscado) El programa busca facilitar los objetivos de producción y comercialización declarados por las microempresas y pequeñas empresas participantes, mediante el desarrollo o fortalecimiento de las competencias básicas y/o funcionales de sus integrantes (empresarios y trabajadores). Ambos objetivos apuntan a generar empresas de menor tamaño más competitivas y productivas.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS El programa contempla la provisión de cuatro servicios</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitación Gerencial.</li> <li>2. Capacitación orientada a trabajadores de la microempresa,</li> <li>3. Evaluación.</li> <li>4. Certificación.</li> </ol> <p>BENEFICIARIOS Serán beneficiarias del programa todas aquellas empresas formales cuyos niveles de venta anual neta no superen las 25.000 UF anuales.</p> <p>ESTANADARES DE CALIDAD DE SERVICIOS OFERTADOS: enfoque de competencias laborales.</p> <p>CARACTERISTICAS Y CONDICIONES DEL SUBSIDIO ESTATAL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN</p> <p>El subsidio financiará preferentemente cursos de capacitación incluidos en el Catálogo Electrónico de Chile Compra. Dicho subsidio cubrirá el 100 % del</p>
---	--	---

<p>cuantitativo objetivo a la hipótesis de las fallas de mercado y constituirían un insumo importante para apreciar la magnitud de los problemas e identificar la población objetivo del Programa, así como para orientar los esfuerzos del SENCE en la revisión de su diseño y operación, particularmente, en lo relativo al monto y tipo de subsidio adecuado, ya sea un subsidio total acotado (como el actual), un subsidio total abierto o un subsidio de costo compartido.</p> <p>(b) Adicionalmente, se recomienda que el programa asuma como tarea prioritar</p>		<p>costo de la capacitación. Asimismo en casos debidamente calificados podrá el programa cubrir los gastos de traslados y viáticos.</p> <p><b>OTEC PARTICIPANTES</b>  Los organismos técnicos de capacitación participantes del programa deberán haber acreditados sus cursos, como los perfiles de docentes y facilitadores en el desarrollo de acciones de capacitación basados y/o con enfoque de competencias laborales.</p> <p><b>MODALIDADES DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS</b>  El programa aplicará criterios descentralizados de asignación de recursos, correspondiéndole a los Directores Regionales materializar las operaciones de compra, mediante el Catálogo Electrónico, o procesos de licitación según sea el caso.</p> <p><b>SISTEMA DE MONITOREO</b>  El programa será objeto de un estricto monitoreo mediante un servicio externo de consulta telefónica por aplicar a una muestra representativa del conjunto de usuarios del programa. Ella indagará acerca: nivel de información y satisfacción de usuarios.</p> <p><b>EVALUACION EX POST</b>  Al cabo del primer año de ejecución del programa, habrá de ser aplicada una primera evaluación en profundidad, enfocada a materias de organización y gestión de los distintos componentes del programa, como a problemas de accesibilidad de las MYPES al mismo. Al tercer año de ejecución del programa, este será objeto de una evaluación de impacto, orientada a examinar las diferentes hipótesis que guiaron el rediseño del mismo. El programa contemplará un presupuesto específico para el desarrollo del monitoreo o evaluación sobre la marcha, como para las evaluaciones propuestas al cabo del año 1 y 3.</p>
--	--	--



		<p>Durante el primer semestre del presente año , se llevaran a cabo dos experiencias pilotos orientadas a probar algunas de las opciones de capacitación ? acción que aborda el nuevo diseño de FONCAP. Estos programas hoy en proceso de inicio tienen por población objetivo a trabajadores independientes y empresarios de micro empresas con 12 y más meses de emprendimiento, y emprendedores cuya unidad de negocio tiene menos de 12 meses de vida. En el primer caso, el programa se denomina Directorios Colaborativos y en el segundo caso, se trata de Escuelas de Emprendimiento y Negocios.</p> <p>Enero 2010 Se ha conversado con Carla Banfi (DIPRES). Ella me ha señalado, que revisará la matriz de compromisos a su vuelta de vacaciones, esto es la segunda semana de febrero. En proceso de sancionar la propuesta del SENCE a este respecto. Durante el año 2008 se trabajó en conjunto entre el Departamento de Estudios y el Departamento de Capacitación en Empresas en una propuesta que consideró las observaciones del panel de Evaluación de la Dipres; las conclusiones principales del Estudio contratado para el rediseño del programa de capacitación para EMT.</p> <p>Paralelamente la Subsecretaría del Trabajo se encuentra trabajando un propuesta en esta línea.</p> <p>JULIO 2009 La sancion del documento definictivo se desarrollará en el semestre actual por parte de la Dirección Superior del Servicio.</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de</p>
--	--	---

		<p>Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Propuesta SENCE diciembre 2008</p>
<p>DISEÑO 1. Rediseño del programa. Identificar y cuantificar la población objetivo del programa.</p> <p>A la luz de los resultados obtenidos en la evaluación, el programa no debe continuar en su forma de ejecución actual. Dado lo anterior se recomienda su rediseño íntegro.</p> <p>(a) Como punto de partida se debe realizar un estudio, sobre la base de una encuesta dirigida a pequeñas y microempresas, que tenga por objetivos: 1) analizar las carencias objetivas de capacitación de los trabajadores mediante el análisis de la discrepancia entre sus competencias efectivas y las competencias deseadas; 2) medir la brecha entre las necesidades de capacitación y la demanda efectiva por capacitación por parte de las empresas; 3) identificar y medir el efecto de los factores que explican la brecha entre las necesidades de capacitación y la demanda por capacitación de las empresas, factores que pueden actuar por el lado de la demanda (por ejemplo, incertidumbre de las empresas respecto a los retornos esperados de su inversión en</p>	<p>6. Cuantificar periódicamente la población objetivo del programa, según su nueva definición.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2009</p>	<p>Marzo 2011 El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>para los nuevos instrumentos orientados a la mipe, la cuantificación de la población objetivos, está entre otros, identificada en la ficha E, se adjunta.</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Ficha de identificación del programa</p>

<p>capacitación), y factores que afectan el costo de la capacitación, incluidos el costo directo de los cursos, el costo del crédito para inversiones en capacitación, los costos indirectos que asumen los participantes (por ejemplo, transporte, libros, cuadernos, fotocopias, etc.) y el costo de oportunidad del tiempo que los participantes distraen del trabajo. Las conclusiones de un estudio como el que se recomienda darían un respaldo cuantitativo objetivo a la hipótesis de las fallas de mercado y constituirían un insumo importante para apreciar la magnitud de los problemas e identificar la población objetivo del Programa, así como para orientar los esfuerzos del SENCE en la revisión de su diseño y operación, particularmente, en lo relativo al monto y tipo de subsidio adecuado, ya sea un subsidio total acotado (como el actual), un subsidio total abierto o un subsidio de costo compartido.</p> <p>(b) Adicionalmente, se recomienda que el programa asuma como tarea prioritar</p>		
<p>DISEÑO 2. Duplicidad de subsidios: Programa FONCAP y Franquicia Tributaria.</p> <p>Realizar un análisis de la demanda de subsidios para la capacitación por parte de las empresas más pequeñas, que permita averiguar en qué medida los instrumentos del FONCAP y la franquicia son sustituibles a juicio de los usuarios potenciales, lo que sería señal de un eventual traslape de</p>	<p>1. Una vez establecida una propuesta de la población objetivo que el programa pretende atender, analizar y evaluar la existencia de duplicidad de subsidios entre el nuevo FONCAP y la Franquicia Tributaria. El análisis debe tomar en consideración la definición cualitativa y cuantitativa de las poblaciones objetivos de ambos instrumentos, así como los beneficios y desventajas de cada uno de ellos. Asimismo, de modo de facilitar la</p>	<p>Marzo 2011</p> <p>El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>MARZO 2010</p> <p>En la actualidad y dado el ordenamiento legal vigente no es posible utilizar en forma simultánea tanto la Franquicia Tributaria como de los Programas de Apoyo a la Microempresa (Línea Especial y Becas Mype), toda vez que los sistemas informáticos interactúan para filtrar esta duplicidad</p>

<p>instrumentos, lo anterior debe considerar la definición cuantitativa y cualitativa de las poblaciones objetivos de ambos instrumentos. El análisis recomendado debería enfocarse en determinar las ventajas y desventajas relativas de ambos programas para los usuarios y analizar la disposición de los usuarios potenciales a usar uno u otro instrumento. Para este análisis se recomienda adoptar el concepto de microempresa que, por ejemplo, utiliza el Servicio de Impuestos Internos (empresas con ventas anuales hasta UF 2.400), cruzado con un tope en cuanto al número de empleados (por ejemplo, 9 empleados). En caso de probarse que existe traslape de los instrumentos, el rediseño del programa debiera considerar la no duplicidad con la franquicia tributaria.</p>	<p>comparación, el análisis debe realizarse sobre una unidad de análisis común para ambos programas. Establecer, a partir del análisis, las medidas que apunten a corregir las deficiencias detectadas en términos de la existencia de traslape de ambos instrumentos y que deben conducir al mejoramiento del rediseño del programa.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2008</p>	<p>de recursos.</p> <p>Enero 2010 Se ha conversado con Carla Banfi (DIPRES). Ella me ha señalado, que revisará la matriz de compromisos a su vuelta de vacaciones, esto es la segunda semana de febrero.</p> <p>Marzo 2009 En la actualidad y dado el ordenamiento legal vigente no es posible utilizar en forma simultánea tanto la Franquicia Tributaria como de los Programas de Apoyo a la Microempresa (Línea Especial y Becas Mype), toda vez que los sistemas informáticos interactúan para filtrar esta duplicidad de recursos. Los análisis preliminares respecto del nuevo instrumento tienden a mantener esta situación, toda vez que el problema de fondo es que la Franquicia tal como está diseñada no impacta en la gestión de las Empresas de Menor Tamaño, ya que no disponen de Planilla Anual de Remuneraciones y del conjunto de situaciones presentes en los diversos diagnósticos desarrollados al respecto</p> <p>En proceso de rediseño del Programa de Capacitación dirigido a Empresarios y Trabajadores de Micro y Pequeñas Empresas. En lo particular, se está analizando en la propuesta de generación del nuevo instrumento de capacitación orientado a las Empresas de Menor Tamaño (EMT) en particular a las Micro y Pequeñas Empresas.</p> <p>JULIO 2009 En la actualidad la gestión de los Programas para Microempresarios y trabajadores de microempresas trabaja con una lógica distinta a la del Programa FONCAP Microempresas en el contexto de cambiar el foco de la población objetivo de la planilla anual de remuneraciones a volumen de ventas, por lo que</p>
--	--	---

		<p>ambos instrumentos FONCAPMIPE y los Programas Microempresas actuales no son comparables, toda vez que la población a atender, requisito esencial del rediseño es amplia respecto del instrumento anterior. Se opera bajo los decretos autorizados por la DIPRES y tomados de razón por la Contraloría General de la República a la espera de la modificación legal respectiva.</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Manual de Procedimientos Línea Especial Microempresas</p> <p>Decreto 11 Ministerio del Trabajo y Previsión Social</p>
<p>DISEÑO 2. Duplicidad de subsidios: Programa FONCAP y Franquicia Tributaria.</p> <p>Realizar un análisis de la demanda de subsidios para la capacitación por parte de las empresas más pequeñas, que permita averiguar en qué medida los instrumentos del FONCAP y la franquicia son sustituibles a juicio de los usuarios potenciales, lo que sería señal de un eventual traslape de instrumentos, lo anterior debe considerar la definición cuantitativa y cualitativa de las poblaciones</p>	<p>2. Aplicar las medidas correctivas aplicadas al rediseño del programa que apunten a evitar la duplicidad de subsidios (FONCAP y la Franquicia Tributaria).</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2008</p>	<p>Marzo 2011 El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>Marzo 2010 En la propuesta de Rediseño se deja establecida la incompatibilidad entre ambos instrumentos, de forma de evitar los subsidios cruzados entre la Franquicia Tributaria de Capacitación y el segmento de micro y pequeñas empresas.</p> <p>Enero 2010</p>

<p>objetivos de ambos instrumentos. El análisis recomendado debería enfocarse en determinar las ventajas y desventajas relativas de ambos programas para los usuarios y analizar la disposición de los usuarios potenciales a usar uno u otro instrumento. Para este análisis se recomienda adoptar el concepto de microempresa que, por ejemplo, utiliza el Servicio de Impuestos Internos (empresas con ventas anuales hasta UF 2.400), cruzado con un tope en cuanto al número de empleados (por ejemplo, 9 empleados). En caso de probarse que existe traslape de los instrumentos, el rediseño del programa debiera considerar la no duplicidad con la franquicia tributaria.</p>		<p>Se ha conversado con Carla Banfi (DIPRES). Ella me ha señalado, que revisará la matriz de compromisos a su vuelta de vacaciones, esto es la segunda semana de febrero.</p> <p>En la propuesta de Rediseño se deja establecida la incompatibilidad entre ambos instrumentos, de forma de evitar los subsidios cruzados entre la Franquicia Tributaria de Capacitación y el segmento de micro y pequeñas empresas. A este respecto es necesario recordar que en ambos casos el factor determinante para el ingreso de las empresas a la Franquicia tributaria lo constituye la Planilla Anual de Remuneraciones, situación de la cual carecen la mayoría de las microempresas en Chile como ha quedado demostrado en los diversos diagnósticos. El cambio fundamental pasa por situar en el nivel de ventas a esta población objetivo, abordando por tanto las necesidades de capacitación tanto de los micro y pequeños empresarios como también de los trabajadores de las microempresas.</p> <p>JULIO 2009</p> <p>Lo claro que queda en diferencia del programa FONCAP que NO existe en la actualidad es la focalización hacia un universo de empresas de menor tamaño más amplio. En efecto una empresa pequeña puede disponer de Planilla Anual de Remuneraciones y optar a la Franquicia Tributaria. Si ese supuesto fuera simple, entonces una gran cantidad de empresas de ese tamaño haría uso de los instrumentos de Franquicia Tributaria. En la práctica sólo un porcentaje menor hace uso de ese instrumento, porque las empresas de menor tamaño no cuentan con una planilla lo suficientemente amplia para acceder a cursos y de todas formas presentan asimetrías en la información y los problemas ya diagnosticados.</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de</p>
--	--	---

		<p>Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Propuesta SENCE 2008</p>
<p>DISEÑO 3. Revisar la pertinencia del límite legal de 45 UTM para la planilla de remuneraciones anuales.</p> <p>En el contexto de la necesidad de identificar claramente la población objetivo y si se concluye que no existe duplicidad entre el Programa FONCAP y la franquicia tributaria en el ámbito de las microempresas, se debe revisar la pertinencia del límite legal de 45 UTM (\$1.450.000) para la planilla de remuneraciones anuales imponibles de las empresas que postulan al Programa, ya que en la práctica aquellas microempresas con un empleado contratado no pueden postular al programa debido a que el Ingreso Mínimo Legal anual (\$1.620.000) es superior al límite legal exigido como requisito para formar parte del programa. Esta recomendación implicaría una reforma de la ley 19.967. Se considera que dada la situación que enfrenta el sector de microempresas en Chile, la vulnerabilidad de las microempresas puede no estar necesariamente asociada a que sean unipersonales. Por tal motivo, es importante revisar</p>	<p>1. Elaborar propuesta de modificación legal de los términos y condiciones de operación del nuevo programa FONCAP para ser presentada a la Subsecretaría del Trabajo.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2008</p>	<p>Marzo 2011 El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>Marzo 2010 Se mantiene lo informado en marzo 2009</p> <p>Marzo 2009</p> <p>Propuesta modificación legal La propuesta de modificación legal pretende situar una síntesis de lo que el SENCE entiende por empresas de menor tamaño en general y por el segmento de las pequeñas y micro empresas en particular. Para ello se proponen dos alternativas.</p> <p>Propuesta de Modificación Legal: Actualmente se encuentra en proceso de discusión al interior del Servicio, para su posterior envío a la Subsecretaría del Trabajo e iniciar de esta forma la tramitación del proyecto de Ley.</p> <p>Alternativa 1: Modificar la letra a) del artículo 46 de la Ley 19.518, por la siguiente: a) La ejecución de acciones de capacitación destinada a trabajadores y administradores o gerentes de empresas que tengan un volumen de</p>

<p>el tamaño de las empresas consideradas en este instrumento.</p>		<p>ventas anual de hasta 2.400 Unidades de Fomento, de acuerdo a las condiciones que la Dirección Nacional del Servicio establezca anualmente a través de una Resolución fundada.</p> <p>b) La ejecución de acciones de capacitación destinada a trabajadores y administradores o gerentes de empresas que tengan un volumen de ventas anual de hasta 25.000 Unidades de Fomento, de acuerdo a las condiciones que la Dirección Nacional del Servicio establezca anualmente a través de una Resolución fundada.</p> <p>Alternativa 2:</p> <p>a) La ejecución de acciones de capacitación destinada a trabajadores y administradores o gerentes de empresas de acuerdo a las condiciones y parámetros que establezca el Reglamento.</p> <p>En proceso, a la espera de la implementación de un conjunto de modificaciones legales para mejorar la gestión del Servicio en este y otros instrumentos del SENCE.</p> <p>En el primer semestre del año, el Servicio hizo los esfuerzos por introducir las modificaciones legales en el contexto de la implementación de la Ley de Protección al Empleo y Fomento a la Capacitación laboral (Ley 20.351) pero por disposiciones del Ministerio de Hacienda no fue incluida en la versión final despachada al Congreso nacional.</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p>
--	--	--



		<p><u>Medios de Verificación:</u> Propuesta</p> <p>minuta</p> <p>Proyecto de Ley de Protección al Empleo y Fomento a la Capacitación laboral</p>
<p>DISEÑO 3. Revisar la pertinencia del límite legal de 45 UTM para la planilla de remuneraciones anuales.</p> <p>En el contexto de la necesidad de identificar claramente la población objetivo y si se concluye que no existe duplicidad entre el Programa FONCAP y la franquicia tributaria en el ámbito de las microempresas, se debe revisar la pertinencia del límite legal de 45 UTM (\$1.450.000) para la planilla de remuneraciones anuales imponibles de las empresas que postulen al Programa, ya que en la práctica aquellas microempresas con un empleado contratado no pueden postular al programa debido a que el Ingreso Mínimo Legal anual (\$1.620.000) es superior al límite legal exigido como requisito para formar parte del programa. Esta recomendación implicaría una reforma de la ley 19.967. Se considera que dada la situación que enfrenta el sector de microempresas en Chile, la vulnerabilidad de las microempresas puede no estar necesariamente asociada a que sean unipersonales. Por tal motivo, es importante revisar el tamaño de las empresas consideradas en este instrumento.</p>	<p>2. Elaborar propuesta de Reglamento del nuevo FONCAP para ser presentada a la Subsecretaría del Trabajo.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2008</p>	<p>Marzo 2011 El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>Marzo 2010 Una vez que se realice la modificación legal, se procede a elaborar el reglamento.</p> <p>Enero 2010 Se ha conversado con Carla Banfi (DIPRES). Ella me ha señalado, que revisará la matriz de compromisos a su vuelta de vacaciones, esto es la segunda semana de febrero. Una vez sancionada la Propuesta del SENCE respecto del instrumento se procederá a modificar el reglamento en los aspectos relacionados con el Programa a la Subsecretaria del Trabajo.</p> <p>JULIO 2009 Una vez aprobada la propuesta del SENCE a empresa se procederá a modificar el Reglamento Respectivo una vez modificada la Ley en los aspectos sugeridos por el SENCE.</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función</p>

		<p>de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Propuesta SENCE</p>
<p>DISEÑO 4. a) Elaborar matriz de marco lógico e indicadores de desempeño.</p> <p>Elaborar la matriz de marco lógico del programa tomando en cuenta los nuevos lineamientos establecidos a partir de los análisis realizados. La matriz debe contar con todos los indicadores de eficacia, eficiencia, calidad y economía que sean pertinentes. En particular, se debe incorporar y cuantificar indicadores de calidad de los cursos de capacitación referidos, entre otras materias, a dimensiones como la relevancia de los contenidos impartidos, satisfacción de los egresados, duración de los cursos, proporción de los cursos supervisados y al factor oportunidad en la producción del componente. Asimismo, la matriz debe contar con indicadores de eficacia a nivel de fin y propósito que permitan sentar la línea base para la realización de una futura evaluación de impacto del programa rediseñado.</p> <p>b) Redefinición del propósito.</p> <p>Se recomienda que el enunciado original del propósito: "Microempresarios, trabajadores de microempresas adquieren y aplican</p>	<p>1. Concordar con Dipres la Matriz de Marco Lógico e indicadores de desempeño del nuevo programa FONCAP. La Matriz debe tener en consideración la redefinición del propósito en función de los estudios y análisis realizados para establecer el rediseño del programa (Ver compromisos Recomendación 1 de Diseño).</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2008</p>	<p>Marzo 2011 El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>Marzo 2010 Una vez sancionada la propuesta y con el trámite legal pertinente se procederá a concordar con la Dirección de Presupuestos la matriz definitiva de marco lógico y de los indicadores desempeño.</p> <p>Enero 2010 Se ha conversado con Carla Banfi (DIPRES). Ella me ha señalado, que revisará la matriz de compromisos a su vuelta de vacaciones, esto es la segunda semana de febrero. Una vez sancionada la propuesta y con el trámite legal pertinente se procederá a concordar con la Dirección de Presupuestos la matriz definitiva de marco lógico y de los indicadores desempeño.</p> <p>JULIO 2009 Una vez realizada la sanción de la propuesta definitiva y modificada la Ley 19.518 en lo referido a la letra a) del art. 46 se procederá a concordar con la Dipres la MML requerid para dar cuenta de la efectividad del instrumento a corto, mediano y largo plazo.</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de</p>

<p>conocimientos y habilidades claves para mejorar su desempeño laboral, en relación con el foco de desarrollo de sus empresas y con el proyecto de desarrollo regional en donde ejerzan sus actividades”, sea reemplazado por el siguiente: “Microempresarios y trabajadores de microempresas adquieren y aplican conocimientos y habilidades claves para mejorar su desempeño laboral”. Ello, en razón de la dificultad existente para operacionalizar el concepto de “proyecto de desarrollo regional”.</p>		<p>Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p>
<p>DISEÑO 4. a) Elaborar matriz de marco lógico e indicadores de desempeño.</p> <p>Elaborar la matriz de marco lógico del programa tomando en cuenta los nuevos lineamientos establecidos a partir de los análisis realizados. La matriz debe contar con todos los indicadores de eficacia, eficiencia, calidad y economía que sean pertinentes. En particular, se debe incorporar y cuantificar indicadores de calidad de los cursos de capacitación referidos, entre otras materias, a dimensiones como la relevancia de los contenidos impartidos, satisfacción de los egresados, duración de los cursos, proporción de los cursos supervisados y al factor oportunidad en la producción del componente. Asimismo, la matriz debe contar con indicadores de eficacia a nivel de fin y propósito que permitan sentar la línea base para la realización de una futura evaluación de impacto del programa rediseñado.</p>	<p>2. Cuantificar indicadores definidos en Matriz de Marco Lógico que sean factibles de medir.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2009</p>	<p>Marzo 2011</p> <p>El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p>

<p>b) Redefinición del propósito.</p> <p>Se recomienda que el enunciado original del propósito: "Microempresarios, trabajadores de microempresas adquieren y aplican conocimientos y habilidades claves para mejorar su desempeño laboral, en relación con el foco de desarrollo de sus empresas y con el proyecto de desarrollo regional en donde ejerzan sus actividades", sea reemplazado por el siguiente: "Microempresarios y trabajadores de microempresas adquieren y aplican conocimientos y habilidades claves para mejorar su desempeño laboral". Ello, en razón de la dificultad existente para operacionalizar el concepto de "proyecto de desarrollo regional".</p>		
<p>DISEÑO 4. a) Elaborar matriz de marco lógico e indicadores de desempeño.</p> <p>Elaborar la matriz de marco lógico del programa tomando en cuenta los nuevos lineamientos establecidos a partir de los análisis realizados. La matriz debe contar con todos los indicadores de eficacia, eficiencia, calidad y economía que sean pertinentes. En particular, se debe incorporar y cuantificar indicadores de calidad de los cursos de capacitación referidos, entre otras materias, a dimensiones como la relevancia de los contenidos impartidos, satisfacción de los egresados, duración de los cursos, proporción de los cursos supervisados y al factor oportunidad en la</p>	<p>3. Incorporar los indicadores de desempeño de los programas, en el Sistema de Información de Gestión (SIG) del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo del año 2010. El seguimiento posterior de este compromiso será realizado a través de la revisión del Sistema de Planificación/Control de Gestión del P.M.G. del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2009</p>	<p>Marzo 2011 El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p>

<p>producción del componente. Asimismo, la matriz debe contar con indicadores de eficacia a nivel de fin y propósito que permitan sentar la línea base para la realización de una futura evaluación de impacto del programa rediseñado.</p> <p>b) Redefinición del propósito.</p> <p>Se recomienda que el enunciado original del propósito: "Microempresarios, trabajadores de microempresas adquieren y aplican conocimientos y habilidades claves para mejorar su desempeño laboral, en relación con el foco de desarrollo de sus empresas y con el proyecto de desarrollo regional en donde ejerzan sus actividades", sea reemplazado por el siguiente: "Microempresarios y trabajadores de microempresas adquieren y aplican conocimientos y habilidades claves para mejorar su desempeño laboral". Ello, en razón de la dificultad existente para operacionalizar el concepto de "proyecto de desarrollo regional".</p>		
<p>DISEÑO 5. Incorporación del enfoque de género.</p> <p>(a) Se recomienda realizar un análisis de género para verificar si existen factores que inhiben la participación de las mujeres en el Programa. Este análisis serviría de base para evaluar la factibilidad y conveniencia de modificar el diseño del Programa, incorporando elementos que contribuyan a la equidad de oportunidades en el acceso al</p>	<p>1. Presentar los resultados del análisis realizado que justifica la incorporación del Enfoque de Género en los lineamientos del nuevo programa que permita determinar los elementos de diseño que contribuyan a la equidad de oportunidades en el acceso al programa.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2007</p>	<p>Marzo 2011 El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>Marzo 2010 La participación de mujeres en los programas ejecutados actualmente esta por sobre el 50%.De esta forma se desestiman factores que inhiban la participación de mujeres en estos programas como puede apreciarse en las tablas adjuntas.</p>

<p>Programa; por ejemplo, horarios especiales adaptados a las obligaciones de las madres y beneficios especiales para compensar los mayores costos indirectos (por ejemplo, servicios de guardería infantil) que puede tener que afrontar una mujer que participa en un curso de capacitación.</p> <p>(b) Asimismo, se recomienda que, respecto de todos los indicadores de la matriz de marco lógico que sean pertinentes, su cálculo contemple el desglose según la variable género a fin de conocer la participación de las mujeres en el programa y las condiciones específicas que acompañan esta participación.</p>		<p>Enero 2010 Se ha conversado con Carla Banfi (DIPRES). Ella me ha señalado, que revisará la matriz de compromisos a su vuelta de vacaciones, esto es la segunda semana de febrero.marzo 2009</p> <p>De esta forma en el año 2008 el 70 % de los beneficiarios del Programa correspondió a mujeres, desestimando factores que inhiban la participación de mujeres en estos programas como puede apreciarse en las tablas adjuntas.</p> <p>julio de 2008</p> <p>En el instrumento Programa FONCAP Microempresas y a partir de un análisis estadístico una vez cerrado el programa, se puede señalar que en cuanto a las tasas de participación por género, de un total de 2.970 personas inscritas, un 85% termino con éxito los cursos de capacitación (2.520), donde el 57% (1.435) correspondió a mujeres. En cuanto a la deserción desagregada por género (de un 13%, un 56% mujeres y un 44% hombres) no resulta estadísticamente significativo.</p> <p>No obstante, sería pertinente dentro de los lineamientos de los nuevos programas incorporar un seguimiento de las causales de deserción de los participantes, con la finalidad de determinar si alguna de ellas se encuentra relacionada con la variable género.</p> <p>Desde la ejecución del año 2007, y a diferencia de las ejecuciones correspondientes a los años evaluados por la Dipres (2005 y 2006) es que dentro de las mejoras implementadas en la gestión del Programa se dispone de un Sistema Informático que permite la visualización de las distintas variables. En este sistema se incorporó la variable de género que permite la realización de los primeros análisis ya expresados. El primer análisis indica que no existen causas objetivas respecto de la no participación de mujeres en este programa y</p>
---	--	---

		<p>para fortalecer su participación es que para la ejecución del presente año, la ejecución del Programa de Capacitación dirigido a los trabajadores de microempresas de baja calificación laboral, se ha establecido un subsidio de movilización y de alimentación para facilitar su acceso a las actividades de capacitación. Del mismo modo se estableció un subsidio de cuidado infantil para facilitar el acceso a las actividades de capacitación por parte de las mujeres beneficiarias del SERNAM, todo lo cual está contenido en las Bases y Manual de Compras del Catalogo Electrónico de Cursos</p> <p>Marzo de 2008  En el instrumento Programa FONCAP Microempresas y a partir de un análisis estadístico una vez cerrado el programa, se puede señalar que en cuanto a las tasas de participación por género, de un total de 2.970 personas inscritas, un 85% termino con éxito los cursos de capacitación (2.520), donde el 57% (1.435) correspondió a mujeres. En cuanto a la deserción desagregada por género (de un 13%, un 56% mujeres y un 44% hombres) no resulta estadísticamente significativo. No obstante, sería pertinente dentro de los lineamientos de los nuevos programas incorporar un seguimiento de las causales de deserción de los participantes, con la finalidad de determinar si alguna de ellas se encuentra relacionada con la variable género.</p> <p>Se adjunta pantallazo con desagregación por género del sistema informático Qlick View</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función</p>
--	--	---

		<p>de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Pantallazo desagregación por género</p> <p>pantallazo desagregación de genero 2008</p>
<p>DISEÑO 5. Incorporación del enfoque de género.</p> <p>(a) Se recomienda realizar un análisis de género para verificar si existen factores que inhiben la participación de las mujeres en el Programa. Este análisis serviría de base para evaluar la factibilidad y conveniencia de modificar el diseño del Programa, incorporando elementos que contribuyan a la equidad de oportunidades en el acceso al Programa; por ejemplo, horarios especiales adaptados a las obligaciones de las madres y beneficios especiales para compensar los mayores costos indirectos (por ejemplo, servicios de guardería infantil) que puede tener que afrontar una mujer que participa en un curso de capacitación.</p> <p>(b) Asimismo, se recomienda que, respecto de todos los indicadores de la matriz de marco lógico que sean pertinentes, su cálculo contemple el desglose según la variable género a fin de conocer la participación de las mujeres en el programa y las condiciones específicas que acompañan esta participación.</p>	<p>2. Incorporar en el diseño del nuevo programa FONCAP los elementos que contribuyan a la equidad de oportunidades en el acceso al programa, en caso de que dichos elementos hayan sido establecidos.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2008</p>	<p>Marzo 2011 El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>Marzo 2010 Con respecto a la equidad de oportunidades en el acceso tanto a este programa como a los programas que actualmente se ejecutan (Becas MYPE y Línea Especial para Microempresarios) no existen factores discriminatorios que impidan o dificulten la participación de los cursos de capacitación orientados a este segmento, inclusive para el primero se ha considerado otorgar subsidios complementarios de apoyo en casos calificados.</p> <p>Enero 2010 Se ha conversado con Carla Banfi (DIPRES). Ella me ha señalado, que revisará la matriz de compromisos a su vuelta de vacaciones, esto es la segunda semana de febrero.</p> <p>En proceso de rediseño del Programa de Capacitación dirigido a Empresarios y Trabajadores de Micro y Pequeñas Empresas.</p> <p>Para la ejecución del presente año del Programa de Capacitación dirigido a los trabajadores de microempresas de baja calificación, se ha establecido un subsidio de movilización y de</p>



		<p>alimentación para facilitar su acceso a las actividades de capacitación. Del mismo modo se estableció un subsidio de cuidado infantil para facilitar el acceso a las actividades de capacitación por parte de las mujeres beneficiarias del SERNAM, todo lo cual está contenido en las Bases y Manual de Compras del Catalogo Electrónico de cursos.</p> <p>Dentro del Manual de Operaciones de los Instrumentos de Apoyo a la Microempresa se destacan entre los beneficios tendientes a facilitar la participación de los beneficiarios y beneficiarias del Programa, entre los que destacan tanto los subsidios de movilización y alimentación como también el cuidado infantil de forma tal de inhibir factores de discriminación por género</p> <p>1. Beneficios Los beneficios que podrán recibir los participantes del Programa son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación totalmente gratuita para el beneficiario.</li> <li>- Subsidios (Movilización \$ 1.500 y Alimentación \$ 2.000; Solo Becas Microempresas)</li> <li>- Seguro contra accidentes personales.</li> <li>- Cuidado infantil( Este beneficio solo se entregará a las beneficiarias derivadas por el SERNAM) (Fuente: Manual de Procedimientos Programas de Apoyo a la Microempresa 2008)</li> </ul> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p>
--	--	--

		<p><u>Medios de Verificación:</u> Manual de Procedimientos Programas de Apoyo a la Microempresa</p> <p>Manual de Compras Catalogo electrónico</p> <p>Analisis de Genero gestion programas 2008 L. Especial</p> <p>Analisis de Genero gestion programas 2008 B. Mype</p>
<p>DISEÑO 5. Incorporación del enfoque de género.</p> <p>(a) Se recomienda realizar un análisis de género para verificar si existen factores que inhiben la participación de las mujeres en el Programa. Este análisis serviría de base para evaluar la factibilidad y conveniencia de modificar el diseño del Programa, incorporando elementos que contribuyan a la equidad de oportunidades en el acceso al Programa; por ejemplo, horarios especiales adaptados a las obligaciones de las madres y beneficios especiales para compensar los mayores costos indirectos (por ejemplo, servicios de guardería infantil) que puede tener que afrontar una mujer que participa en un curso de capacitación.</p> <p>(b) Asimismo, se recomienda que, respecto de todos los indicadores de la matriz de marco lógico que sean pertinentes, su cálculo contemple el desglose según la variable género a fin de conocer la participación de las mujeres en el programa y las</p>	<p>3. Desglosar según la variable género los indicadores de la Matriz de Marco Lógico del rediseño del programa.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2008</p>	<p>Marzo 2011 El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>Se presentan los datos más relevantes del análisis de género realizado a la gestión de los programas de apoyo a la microempresa, considerando una serie de variables relevantes(género/escolaridad/tramos etéreos), los cuales proporcionan elementos importantes para proveer la elaboración de la matriz de marco lógico.</p> <p>A diferencia de las gestiones anteriores (2005 y 2006) y a partir del año 2007 en el cual se encuentra operativo el sistema informático que soporta la ejecución del programa se han podido obtener datos relvantes y significvativos de la gestión del programa, el cual cuenta con información relevante a este respecto.</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que</p>

<p>condiciones específicas que acompañan esta participación.</p>		<p>dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Antecedentes estadísticos género Beca Mype</p> <p>Antecedentes estadísticos género Línea Especial</p>
<p>ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 1. Para asegurar la calidad y pertinencia de los cursos se recomienda llevar a cabo las siguientes acciones:</p> <p>(a) Certificación ex-ante de la calidad de los cursos: acreditar que los instrumentos metodológicos usados por SENCE para evaluar ex ante los cursos son los adecuados (cumplir con ciertos estándares).</p> <p>(b) Certificación ex-post de la calidad de los cursos: contar con un plan de acción que de continuidad al diseño de un sistema de certificación de competencias laborales.</p> <p>(c) Incorporar dentro del proceso orientaciones técnicas hacia los OTEC en relación con los contenidos requeridos para el cumplimiento de determinados perfiles ocupacionales, lo que involucra la adquisición de determinados conocimientos, como también el desarrollo de destrezas, habilidades y actitudes para el buen desempeño de un puesto de trabajo.</p> <p>(d) Revisar el límite de las 40 horas como duración máxima de las acciones de capacitación, al menos respecto de aquellos cursos cuyos</p>	<p>1. Revisar y analizar la pertinencia y eficacia de los criterios de selección de los OTEC, consignados actualmente en las Bases y que posteriormente son verificados por el Sistema de Generación de Propuestas. El análisis debe permitir dirimir si los criterios de selección utilizados son suficientes para garantizar la calidad de los cursos, en caso contrario, establecer los criterios de selección pertinentes.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2008</p>	<p>Marzo 2011 El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>Marzo 2010 A partir del año 2008 entró en vigencia el Catálogo Electrónico de Cursos en convenio marco con Chilecompra para atender el conjunto de demandas de capacitación realizadas por el SENCE a través de los Organismos Técnicos de Capacitación. Por lo tanto no se utiliza el Sistema de Generación de Propuestas, sino que es el mismo portal (www.mercadopublico.cl) que a través de las bases administrativas y técnicas determina los criterios de selección, algunos de estos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiencia y trayectoria en la región en acciones de capacitación.</li> <li>- Contar con sede acreditada en la región.</li> <li>- Capacidad y disponibilidad del organismo para ejecutar el curso lo antes posible.</li> <li>- En caso de no poseer asiento administrativo en la región, la dirección regional SENCE puede requerir antecedentes del comportamiento del OTEC con la dirección regional de SENCE que si la contenga.</li> <li>- Disponibilidad para ejecutar en determinadas cercanías geográficas, comunas o localidades.</li> <li>- Vigencia de los OTEC en el registro SENCE</li> </ul>

<p>objetivos y contenidos en cuanto a formación de competencias laborales así lo ameriten.</p> <p>(e) Evaluar a través de encuestas, que permitan medir los indicadores de la matriz de marco lógico del programa que dicen relación con la satisfacción de los beneficiarios, la pertinencia de los cursos de capacitación para verificar el correcto levantamiento de la demanda por parte de los Consejos Regionales de Capacitación y su posterior validación por parte del Consejo Nacional de Capacitación.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presencia de multas impagas a nivel nacional en el Registro que posee la Unidad de Fiscalización del SENCE. Si un Organismo Técnico se encuentra con multas impagas al momento del requerimiento, no podrá ser convocado para el servicio solicitado.</li> <li>- Deseable pero no excluyente experiencia del Organismo en el diseño y ejecución de cursos de capacitación basados o con enfoque de competencias.</li> </ul> <p>Enero 2010 Se ha conversado con Carla Banfi (DIPRES). Ella me ha señalado, que revisará la matriz de compromisos a su vuelta de vacaciones, esto es la segunda semana de febrero. A partir del año 2008 entró en vigencia el Catálogo Electrónico de Cursos para atender el conjunto de demandas de capacitación realizadas por el SENCE a través de sus distintas instancias de intervención en sus programas. Esta situación también se verificó para los Programas de apoyo a la Microempresa. Los estándares de calidad fueron asegurados al estandarizar los cursos mediante el enfoque de competencias o cursos basados en enfoque de competencias para aquellos sectores productivos en donde se encuentran establecidos y definidos los perfiles ocupacionales.</p> <p>JULIO 2009 Los OTEC son elegidos de acuerdo a la normativa legal vigente contemplada en los documentos adjuntos con anterioridad. La oferta es pública y el Catálogo Electrónico proporciona la capacidad de respuesta oportuna a los requerimientos de los beneficiarios finales, con transparencia y calidad en la oportunidad de entrega de los componentes a los usuarios finales, privilegiando la calidad de los oferentes de acuerdo a lo establecido en el Manual de Compras diseñado para esos efectos.</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del</p>
---	--	--

		<p>3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Bases Administrativas catalogo electronico de cursos</p> <p>Bses Tecnicas catalogo electronico de cursos</p>
<p>ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 1. Para asegurar la calidad y pertinencia de los cursos se recomienda llevar a cabo las siguientes acciones:</p> <p>(a) Certificación ex-ante de la calidad de los cursos: acreditar que los instrumentos metodológicos usados por SENCE para evaluar ex ante los cursos son los adecuados (cumplir con ciertos estándares).</p> <p>(b) Certificación ex-post de la calidad de los cursos: contar con un plan de acción que de continuidad al diseño de un sistema de certificación de competencias laborales.</p> <p>(c) Incorporar dentro del proceso orientaciones técnicas hacia los OTEC en relación con los contenidos requeridos para el cumplimiento de determinados perfiles ocupacionales, lo que involucra la adquisición de determinados conocimientos, como</p>	<p>2. Diseñar una metodología de evaluación ex post de la calidad de los cursos impartidos en el marco de la implementación del nuevo programa FONCAP.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2008</p>	<p>Marzo 2011 El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>MARZO 2010 Ver antecedentes que orientan el rediseño del programa, como los componentes del mismo.</p> <p>Pendiente de establecer los alcances de la metodología de evaluación ex-post. Puede potenciarse las instancias de evaluación ex-post desarrolladas en el marco del Programa Chilecalifica o aquella vinculada a la evaluación de retorno de la inversión en materia de capacitación.</p> <p>JULIO 2009 En efecto, las metodologías a aplicar dependen de la modificación legal y el rediseño final a sancionar por parte de la Dirección Nacional. En la actualidad el Programa de Apoyo a Becas Mype contempla la vinculación de la capacitación a la gestión de planes de negocio por parte de las beneficiarias de los</p>

<p>también el desarrollo de destrezas, habilidades y actitudes para el buen desempeño de un puesto de trabajo.</p> <p>(d) Revisar el límite de las 40 horas como duración máxima de las acciones de capacitación, al menos respecto de aquellos cursos cuyos objetivos y contenidos en cuanto a formación de competencias laborales así lo ameriten.</p> <p>(e) Evaluar a través de encuestas, que permitan medir los indicadores de la matriz de marco lógico del programa que dicen relación con la satisfacción de los beneficiarios, la pertinencia de los cursos de capacitación para verificar el correcto levantamiento de la demanda por parte de los Consejos Regionales de Capacitación y su posterior validación por parte del Consejo Nacional de Capacitación.</p>		<p>programas de apoyo a la microempresa en particular en el contexto de Jefas de Hogar la cual se desarrolla en el marco de las medidas presidenciales de protección al empleo y fomento a la capacitación laboral teniendo en cuenta las recomendaciones del panel de evaluación de la Dipres.</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Terminos de referencia para la contratacion de evaluación ex post en el marco del Programa Chilecalifica (Linea Mype)</p>
<p>ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 1. Para asegurar la calidad y pertinencia de los cursos se recomienda llevar a cabo las siguientes acciones:</p> <p>(a) Certificación ex-ante de la calidad de los cursos: acreditar que los instrumentos metodológicos usados por SENCE para evaluar ex ante los cursos son los adecuados (cumplir con ciertos estándares).</p> <p>(b) Certificación ex-post de la calidad de los cursos: contar con un plan de acción que de continuidad al diseño de un sistema de certificación de competencias laborales.</p>	<p>3. Elaborar propuesta de un diseño para entregar orientaciones técnicas a los OTEC en relación al enfoque de Competencias Laborales.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2008</p>	<p>MARZO 2010</p> <p>La propuesta de capacitación respondió a la necesidad institucional de potenciar las competencias técnicas de los Organismos Técnicos de Capacitación en lo relativo al enfoque de competencias laborales, con miras a la instalación del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.</p> <p>Atendido este requerimiento, se llevó a cabo un Seminario Taller dirigido a Organismos Técnicos de Capacitación focalizando en aquellos que se desempeñan en los Programas con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, FONCAP. Características de la actividad:</p> <p>- Modalidad: Presencial.</p>

<p>(c) Incorporar dentro del proceso orientaciones técnicas hacia los OTEC en relación con los contenidos requeridos para el cumplimiento de determinados perfiles ocupacionales, lo que involucra la adquisición de determinados conocimientos, como también el desarrollo de destrezas, habilidades y actitudes para el buen desempeño de un puesto de trabajo.</p> <p>(d) Revisar el límite de las 40 horas como duración máxima de las acciones de capacitación, al menos respecto de aquellos cursos cuyos objetivos y contenidos en cuanto a formación de competencias laborales así lo ameriten.</p> <p>(e) Evaluar a través de encuestas, que permitan medir los indicadores de la matriz de marco lógico del programa que dicen relación con la satisfacción de los beneficiarios, la pertinencia de los cursos de capacitación para verificar el correcto levantamiento de la demanda por parte de los Consejos Regionales de Capacitación y su posterior validación por parte del Consejo Nacional de Capacitación.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de participantes: Máximo 30 por actividad.</li> <li>- Público objetivo: Organismos Técnicos de Capacitación.</li> <li>- Objetivo:</li> <li>- Desarrollar en los participantes capacidades para que puedan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir los principales conceptos del enfoque de competencia laboral;</li> <li>- Aplicar los conceptos y elementos de diseño de una actividad de capacitación;</li> <li>- Reconocer las diferencias entre capacitación tradicional y basada en competencias;</li> <li>- Manejar la estructura de un perfil ocupacional y su traducción formativa;</li> <li>- Diseñar una propuesta de actividad de capacitación a partir de un perfil ocupacional.</li> </ul> </li> <li>- Duración total de la actividad: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 16 horas cronológicas.</li> </ul> </li> <li>- Técnicas de aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposición, actividades de tipo práctico, plenario.</li> </ul> </li> <li>- Evaluación: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Retroalimentación del facilitador a los trabajos de carácter práctico</li> </ul> </li> <li>- Requisitos de asistencia: 100% para obtener certificado de asistencia.</li> <li>- Medios didácticos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Data Show, presentación en Power Point.</li> </ul> </li> <li>- Infraestructura: a contratar en cada región</li> <li>- Evaluación de impacto: Nivel 1 de Kirkpatrick (encuesta de reacción)</li> <li>- Certificación: al final del curso se plantea la entrega de un certificado a los participantes, ello con el fin de entregar un reforzamiento a su participación en la actividad.</li> <li>- Lugar de realización: Nivel regional.</li> <li>- Fecha de realización: año 2008</li> </ul>
--	--	---

		<p>La propuesta de diseño para entregar orientaciones técnicas a los OTEC en relación al enfoque de competencias laborales se ha desarrollado en primer término en instalar en la evaluación de propuestas y cursos a la red de evaluadores a nivel nacional para en un segundo término verificar estos alcances e nivel de OTEC y facilitadores (relatores)</p> <p>JULIO 2009</p> <p>De acuerdo a lo establecido en la Ley de Competencias Laborales en la actualidad se encuentra en proceso de conformación la Comisión Nacional que definirá los alcances a este respecto de forma tal de institucionalizar los esfuerzos desarrollados anteriormente en este contexto y propender a una capacitación de mayor calidad al conjunto de trabajadores y trabajadoras de Chile a través de una propuesta coherente con los requerimientos formativos de éstos.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2009)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Propuesta de capacitación funcionarios SENCE en relación a la instalación del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales</p> <p>Propuesta taller SENCE-Chilecalifica</p> <p>Presentacion a desarrollar en el marco de la instalacion del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, desarrollada a los OTEC a nivel nacional y a los facilitadores (relatores)</p>
<p>ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 1. Para asegurar la calidad y pertinencia de los cursos se recomienda llevar a cabo las siguientes acciones:</p> <p>(a) Certificación ex-ante de la calidad de los cursos: acreditar que los</p>	<p>4. Implementar la propuesta que entrega orientaciones técnicas a los OTEC en relación al enfoque de Competencias Laborales.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2008</p>	<p>Marzo 2011</p> <p>El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>MARZO 2010</p>



<p>instrumentos metodológicos usados por SENCE para evaluar ex ante los cursos son los adecuados (cumplir con ciertos estándares).</p> <p>(b) Certificación ex-post de la calidad de los cursos: contar con un plan de acción que de continuidad al diseño de un sistema de certificación de competencias laborales.</p> <p>(c) Incorporar dentro del proceso orientaciones técnicas hacia los OTEC en relación con los contenidos requeridos para el cumplimiento de determinados perfiles ocupacionales, lo que involucra la adquisición de determinados conocimientos, como también el desarrollo de destrezas, habilidades y actitudes para el buen desempeño de un puesto de trabajo.</p> <p>(d) Revisar el límite de las 40 horas como duración máxima de las acciones de capacitación, al menos respecto de aquellos cursos cuyos objetivos y contenidos en cuanto a formación de competencias laborales así lo ameriten.</p> <p>(e) Evaluar a través de encuestas, que permitan medir los indicadores de la matriz de marco lógico del programa que dicen relación con la satisfacción de los beneficiarios, la pertinencia de los cursos de capacitación para verificar el correcto levantamiento de la demanda por parte de los Consejos Regionales de Capacitación y su posterior validación por parte del Consejo Nacional de Capacitación.</p>		<p>Ver antecedentes en propuesta para entregar orientaciones técnicas a los OTEC en relación al enfoque de Competencias Laborales (punto Organización y Gestión 1.3)</p> <p>Se desarrollaron acciones de capacitación hacia OTEC y facilitadores (relatores) de diversas regiones del país respecto al enfoque de competencias laborales.</p> <p>A modo de evidencia se adjunta algunas encuestas de satisfacción desarrolladas con los participantes en esas actividades</p> <p>JULIO 2009</p> <p>En etapa de conformación la Comisión Nacional de Competencias Laborales dirigida desde el MINTRAB para dar cuenta de las orientaciones a entregar a las distintas instancias del sistema nacional de capacitación</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se aceptó dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Encuesta Satisfacción Region  Encuesta Satisfacción Region  Encuesta Satisfacción Region</p>
---	--	---

<p>ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 1. Para asegurar la calidad y pertinencia de los cursos se recomienda llevar a cabo las siguientes acciones:</p> <p>(a) Certificación ex-ante de la calidad de los cursos: acreditar que los instrumentos metodológicos usados por SENCE para evaluar ex ante los cursos son los adecuados (cumplir con ciertos estándares).</p> <p>(b) Certificación ex-post de la calidad de los cursos: contar con un plan de acción que de continuidad al diseño de un sistema de certificación de competencias laborales.</p> <p>(c) Incorporar dentro del proceso orientaciones técnicas hacia los OTEC en relación con los contenidos requeridos para el cumplimiento de determinados perfiles ocupacionales, lo que involucra la adquisición de determinados conocimientos, como también el desarrollo de destrezas, habilidades y actitudes para el buen desempeño de un puesto de trabajo.</p> <p>(d) Revisar el límite de las 40 horas como duración máxima de las acciones de capacitación, al menos respecto de aquellos cursos cuyos objetivos y contenidos en cuanto a formación de competencias laborales así lo ameriten.</p> <p>(e) Evaluar a través de encuestas, que permitan medir los indicadores de la matriz de marco lógico del programa que dicen relación con la satisfacción de los beneficiarios, la pertinencia de</p>	<p>5. Diseñar y establecer durante el primer trimestre de 2008 cronograma de implementación de acciones de capacitación de mayor duración que cumplan con perfiles ocupacionales acorde con un buen desempeño laboral. El cronograma debe contemplar la ejecución de los cursos de capacitación, con las características señaladas, dentro del segundo semestre de 2008 (ver Glosa 11, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Ley de Presupuestos 2008). Asimismo, el cronograma debe establecer instancias de participación con los niveles regionales en el proceso de levantamiento de la demanda, así como también las acciones de difusión que sean pertinentes para asegurar la participación de beneficiarios en las regiones.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2008</p>	<p>Marzo 2011 El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>MARZO 2010 No hubo tal proyecto piloto en el caso de la MYPE. Debemos establecer respecto de la duración de la asignación horaria, que esta dependerá del nivel de complejidad de los aprendizajes que se esperan a través de los cursos, también del nivel de autonomía de las acciones a desarrollar y que se fortalecerán a través de la capacitación. Por último, del tipo de capacitación que de manera modular, permite ser aplicable de manera flexible, conformando itinerarios de capacitación. Medios de Verificación: antecedentes proporcionados vía mail, por la Subunidad de Formación permanente de SENCE.</p> <p>Marzo 2009 El Catálogo electrónico de cursos vigente desde el 2008 proporciona la posibilidad de adquirir cursos de mayor duración, de acuerdo a los perfiles ocupacionales y a los estándares de competencias establecidos para ellos. Cada curso establecido en el manual se encuentra diseñado bajo el enfoque de competencias laborales de forma de hacer de la capacitación una actividad con más pertinencia y calidad, adelantándose incluso a la entrada en vigencia del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales</p> <p>Se señala la glosa del presupuesto de SENCE: Con cargo a estos recursos se financiarán en forma experimental cursos de capacitación de mayor duración cuyos contenidos cumplan con los perfiles ocupacionales requeridos para un buen desempeño laboral. El Servicio Nacional de Capacitación y</p>
--	---	--

<p>los cursos de capacitación para verificar el correcto levantamiento de la demanda por parte de los Consejos Regionales de Capacitación y su posterior validación por parte del Consejo Nacional de Capacitación.</p>		<p>Empleo deberá proponer a la Dirección de Presupuestos, durante el primer trimestre de 2008 el diseño y cronograma de implementación de estas acciones experimentales.</p> <p>Además se adjunta oficio que se remitió a la DIPRES dando razón del compromiso.</p> <p>Julio 2009</p> <p>La oferta del catalogo ha permitido ofrecer una alternativa más amplia desde el punto de vista formativo proponiendo a los microempresarios y trabajadores de microempresas un abanico más amplio y una oferta más consolidada de acuerdo a lo requerido por los beneficiarios finales</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  Archivo Oficio a DIPRES (1)</p> <p>Archivo Oficio a DIPRES (2)</p> <p>Cronograma de trabajo</p> <p>Cuadro Resumen con los cursos más demandados, Fuente: Sistema Informático de Programas de Apoyo a la Microempresa. (Qlik view)</p>
<p>ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 1. Para asegurar la calidad y pertinencia de</p>	<p>6. Implementar las acciones de capacitación de mayor duración de</p>	<p>Marzo 2011</p> <p>El programa Foncap Microempresas no existe como</p>

<p>los cursos se recomienda llevar a cabo las siguientes acciones:</p> <p>(a) Certificación ex-ante de la calidad de los cursos: acreditar que los instrumentos metodológicos usados por SENCE para evaluar ex ante los cursos son los adecuados (cumplir con ciertos estándares).</p> <p>(b) Certificación ex-post de la calidad de los cursos: contar con un plan de acción que de continuidad al diseño de un sistema de certificación de competencias laborales.</p> <p>(c) Incorporar dentro del proceso orientaciones técnicas hacia los OTEC en relación con los contenidos requeridos para el cumplimiento de determinados perfiles ocupacionales, lo que involucra la adquisición de determinados conocimientos, como también el desarrollo de destrezas, habilidades y actitudes para el buen desempeño de un puesto de trabajo.</p> <p>(d) Revisar el límite de las 40 horas como duración máxima de las acciones de capacitación, al menos respecto de aquellos cursos cuyos objetivos y contenidos en cuanto a formación de competencias laborales así lo ameriten.</p> <p>(e) Evaluar a través de encuestas, que permitan medir los indicadores de la matriz de marco lógico del programa que dicen relación con la satisfacción de los beneficiarios, la pertinencia de los cursos de capacitación para verificar el correcto levantamiento de</p>	<p>acuerdo al cronograma establecido.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2008</p>	<p>programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>Marzo 2010 EL catalogo electrónico en convenio marco con Chilecompra, clasifica los cursos según las siguientes categorías:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mype.</li> <li>2. Oficios.</li> <li>3. Competencias Laborales.</li> <li>4. Servicios complementarios de apoyo.</li> <li>5. Servicios complementarios de capacitación.</li> </ol> <p>En lo operativo, cada Dirección regional tiene acceso a este catalogo, en donde se encuentran los cursos que van desde la duración de 10 horas hasta 500.</p> <p>Es necesario señalar además que los cursos que se compran para las líneas de apoyo a las ME, pueden optar preferentemente a las acciones que se encuentren en categoría mype y competencias laborales, sin embargo también pueden acceder a cursos de formación en oficio.</p> <p>Durante el año 2008 se desarrollaron acciones de capacitación de mayor duración a las contempladas en el programa original. A partir del catalogo electrónico de cursos se pudo acceder a una oferta más amplia, de mayor calidad y mayor pertinencia para atender los requerimientos de capacitación de las micro empresas.</p> <p>JULIO 2009</p> <p>En efecto la oferta y la ejecución de los cursos han contemplado una oferta más amplia de contenidos y de duración de cursos de acuerdo a lo establecido en la oferta del catálogo electrónico situando la duración promedio de los mismos en el orden de las 65 horas de capacitación por parte de los</p>
---	--	---

<p>la demanda por parte de los Consejos Regionales de Capacitación y su posterior validación por parte del Consejo Nacional de Capacitación.</p>		<p>trabajadores, superior en 50% a la duración máxima establecida en el programa anterior.</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Bases tecnicas catalogo electronico (se adjunta solo pantallazo por problema de capacidad del servidor)</p> <p>Manual de compras catalogo electronico</p> <p>Manual de Ejecución Programas Mipe</p>
<p>ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 1. Para asegurar la calidad y pertinencia de los cursos se recomienda llevar a cabo las siguientes acciones:</p> <p>(a) Certificación ex-ante de la calidad de los cursos: acreditar que los instrumentos metodológicos usados por SENCE para evaluar ex ante los cursos son los adecuados (cumplir con ciertos estándares).</p> <p>(b) Certificación ex-post de la calidad de los cursos: contar con un plan de acción que de continuidad al diseño de un sistema de certificación de competencias laborales.</p> <p>(c) Incorporar dentro del proceso</p>	<p>7. Elaborar informe con los resultados de la implementación de cursos de mayor duración. En base a ello establecer una propuesta para la duración definitiva de los distintos tipos de cursos financiados con los recursos del programa.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2008</p>	<p>Marzo 2011 El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>MARZO 2010 Ver antecedentes proporcionados en el el punto 1.5(ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN)</p> <p>El levantamiento de demanda de cursos realizados para la ejecución del año 2008 consideró cursos de mayor duración de acuerdo a los consignado en las Bases de Catálogo electrónico de cursos, en sus diversas categorías. Reiterar que los cursos presentes en el catalogo han sido estandarizado bajo el enfoque de competencias o con base al modelo de competencias, dependiendo de la</p>

<p>orientaciones técnicas hacia los OTEC en relación con los contenidos requeridos para el cumplimiento de determinados perfiles ocupacionales, lo que involucra la adquisición de determinados conocimientos, como también el desarrollo de destrezas, habilidades y actitudes para el buen desempeño de un puesto de trabajo.</p> <p>(d) Revisar el límite de las 40 horas como duración máxima de las acciones de capacitación, al menos respecto de aquellos cursos cuyos objetivos y contenidos en cuanto a formación de competencias laborales así lo ameriten.</p> <p>(e) Evaluar a través de encuestas, que permitan medir los indicadores de la matriz de marco lógico del programa que dicen relación con la satisfacción de los beneficiarios, la pertinencia de los cursos de capacitación para verificar el correcto levantamiento de la demanda por parte de los Consejos Regionales de Capacitación y su posterior validación por parte del Consejo Nacional de Capacitación.</p>		<p>existencia de los perfiles levantados para tales efectos.</p> <p>A modo de ejemplo se adjuntan las matrices de cursos disponibles en el catálogo electrónico para las Regiones de Tarapacá y Antofagasta.</p> <p>JULIO 2009</p> <p>La oferta de cursos y su duración sólo puede ser entendida como un marco referencial, La duración de los mismos no puede estar señalada en cuerpo legal alguno, toda vez que la realidad productiva a nivel regional es diversa al igual que las demandas de capacitación de los micromprensarios.</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Matriz de cursos catalogo electronico</p> <p>Matriz de cursos catalogo electronico</p> <p>Estadística cursos comprados Catalogo Electronico 2009</p>
<p>ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 1. Para asegurar la calidad y pertinencia de los cursos se recomienda llevar a cabo las siguientes acciones:</p> <p>(a) Certificación ex-ante de la calidad</p>	<p>8. Diseñar encuesta para ser aplicada a los beneficiarios del programa al final del proceso de capacitación, la que deberá permitir medir los indicadores de la matriz de marco lógico que tengan relación con la</p>	<p>Marzo 2011</p> <p>El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p>

<p>de los cursos: acreditar que los instrumentos metodológicos usados por SENCE para evaluar ex ante los cursos son los adecuados (cumplir con ciertos estándares).</p> <p>(b) Certificación ex-post de la calidad de los cursos: contar con un plan de acción que de continuidad al diseño de un sistema de certificación de competencias laborales.</p> <p>(c) Incorporar dentro del proceso orientaciones técnicas hacia los OTEC en relación con los contenidos requeridos para el cumplimiento de determinados perfiles ocupacionales, lo que involucra la adquisición de determinados conocimientos, como también el desarrollo de destrezas, habilidades y actitudes para el buen desempeño de un puesto de trabajo.</p> <p>(d) Revisar el límite de las 40 horas como duración máxima de las acciones de capacitación, al menos respecto de aquellos cursos cuyos objetivos y contenidos en cuanto a formación de competencias laborales así lo ameriten.</p> <p>(e) Evaluar a través de encuestas, que permitan medir los indicadores de la matriz de marco lógico del programa que dicen relación con la satisfacción de los beneficiarios, la pertinencia de los cursos de capacitación para verificar el correcto levantamiento de la demanda por parte de los Consejos Regionales de Capacitación y su posterior validación por parte del Consejo Nacional de Capacitación.</p>	<p>satisfacción de los beneficiarios, la pertinencia de los cursos de capacitación recibidos por éstos, entre otros.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2008</p>	<p>Pendiente dado lo explicado anteriormente. A la espera de la sanción de la propuesta SENCE y de las modificaciones legales propuestas.</p> <p>JULIO 2009</p> <p>En el marco del nuevo instrumento se procederá a establecer el diseño del instrumento para medir la satisfacción de los usuarios finales.</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p>
--	---	---

<p>ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 1. Para asegurar la calidad y pertinencia de los cursos se recomienda llevar a cabo las siguientes acciones:</p> <p>(a) Certificación ex-ante de la calidad de los cursos: acreditar que los instrumentos metodológicos usados por SENCE para evaluar ex ante los cursos son los adecuados (cumplir con ciertos estándares).</p> <p>(b) Certificación ex-post de la calidad de los cursos: contar con un plan de acción que de continuidad al diseño de un sistema de certificación de competencias laborales.</p> <p>(c) Incorporar dentro del proceso orientaciones técnicas hacia los OTEC en relación con los contenidos requeridos para el cumplimiento de determinados perfiles ocupacionales, lo que involucra la adquisición de determinados conocimientos, como también el desarrollo de destrezas, habilidades y actitudes para el buen desempeño de un puesto de trabajo.</p> <p>(d) Revisar el límite de las 40 horas como duración máxima de las acciones de capacitación, al menos respecto de aquellos cursos cuyos objetivos y contenidos en cuanto a formación de competencias laborales así lo ameriten.</p> <p>(e) Evaluar a través de encuestas, que permitan medir los indicadores de la matriz de marco lógico del programa que dicen relación con la satisfacción</p>	<p>9. Aplicar la encuesta de satisfacción de beneficiarios y pertinencia de los cursos de capacitación.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2009</p>	<p>Marzo 2011 El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>Marzo 2010 SENCE, a través de la Subunidad de Formación Permanente, estableció la implementación de una evaluación en cuatro etapas, iniciando el proceso por Satisfacción de Usuario donde uno de los aspectos fundamentales para implementar dicha etapa es contratar los Servicios para desarrollar una solución informática que le permita evaluar la satisfacción de los participantes en los distintos cursos recibidos que hubieren sido comprados por Convenio Marco, sistema de adquisición de los cursos diseñados con enfoque o basados en competencias laborales.</p> <p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Contar con un servicio informático que le permita al SENCE evaluar la satisfacción de los participantes en los diferentes cursos con financiamiento SENCE, a través encuestas en línea.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b> Disponer de un servicio que permita:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que los participantes en los diferentes cursos financiados por SENCE y que hubieren sido adquiridos mediante el sistema de convenio marco-catálogo electrónico, contesten en línea encuestas de satisfacción o subsidiariamente de manera manual en las zonas sin conectividad.</li> <li>- Al SENCE, visualizar los resultados de las evaluaciones mediante gráficos, tablas comparativas y otros recursos gráficos, desde distintas perspectivas (por participantes, por curso, por organismo capacitador, por empresas capacitadas y regiones).</li> <li>- Extraer datos relevantes para el sistema</li> </ul>
--	--	---



<p>de los beneficiarios, la pertinencia de los cursos de capacitación para verificar el correcto levantamiento de la demanda por parte de los Consejos Regionales de Capacitación y su posterior validación por parte del Consejo Nacional de Capacitación.</p>		<p>(cursos realizados, instituciones capacitadoras, participantes, etc.), desde las Bases de Datos del SENCE.</p> <p>La evaluación que se diseñó para las acciones de capacitación, sólo se han implementado en la fase 1: Satisfacción de Usuarios.</p> <p>Las encuestas no han sido aplicadas, toda vez que ese proceso se encuentra a la espera de la sanción del instrumento final por parte de la Dirección Nacional del SENCE. No obstante lo anterior y en el marco de la gestión de la calidad por parte de los OTEC certificados por la Norma NCh 2728, estos organismos aplican instrumentos de medición de satisfacción en la lógica de la mejora continua.</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Informe 1 Sistema de evaluación de oferta capacitación, nivel Satisfacción de usuario TDR sistema evaluación satisfacción de usuarios</p>
ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 1. Para	10. Elaborar informe con el análisis y	Marzo 2011

<p>asegurar la calidad y pertinencia de los cursos se recomienda llevar a cabo las siguientes acciones:</p> <p>(a) Certificación ex-ante de la calidad de los cursos: acreditar que los instrumentos metodológicos usados por SENCE para evaluar ex ante los cursos son los adecuados (cumplir con ciertos estándares).</p> <p>(b) Certificación ex-post de la calidad de los cursos: contar con un plan de acción que de continuidad al diseño de un sistema de certificación de competencias laborales.</p> <p>(c) Incorporar dentro del proceso orientaciones técnicas hacia los OTEC en relación con los contenidos requeridos para el cumplimiento de determinados perfiles ocupacionales, lo que involucra la adquisición de determinados conocimientos, como también el desarrollo de destrezas, habilidades y actitudes para el buen desempeño de un puesto de trabajo.</p> <p>(d) Revisar el límite de las 40 horas como duración máxima de las acciones de capacitación, al menos respecto de aquellos cursos cuyos objetivos y contenidos en cuanto a formación de competencias laborales así lo ameriten.</p> <p>(e) Evaluar a través de encuestas, que permitan medir los indicadores de la matriz de marco lógico del programa que dicen relación con la satisfacción de los beneficiarios, la pertinencia de los cursos de capacitación para</p>	<p>evaluación de los resultados de la aplicación de la encuesta de satisfacción y pertinencia de los cursos de capacitación.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2009</p>	<p>El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p>
---	---	--

<p>verificar el correcto levantamiento de la demanda por parte de los Consejos Regionales de Capacitación y su posterior validación por parte del Consejo Nacional de Capacitación.</p>		
<p>ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 2. Utilizar la nomenclatura por rama de actividad económica de acuerdo a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme CIIU.</p> <p>Para los efectos de lograr cierta comparabilidad de la "parrilla" de temas levantados por el programa a nivel regional con las características de los mercados de trabajo de las Regiones, se recomienda que en el proceso de clasificación de tales temáticas, el Programa utilice una nomenclatura por rama de actividad económica asimilable a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme CIIU, en particular, la versión N° 4, Rev.2, u otra versión de la CIIU que el INE se proponga a futuro adoptar.</p>	<p>1. Revisar e implementar en el sistema informático del programa rediseñado el clasificador pertinente para los cursos de capacitación de modo que la parrilla de temas levantados sea comparable a las características de los mercados del trabajo regionales.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2008</p>	<p>MARZO 2010</p> <p>El sistema informático que dio soporte a la ejecución del programa en cuestión, utilizó el clasificador que en ese momento utilizaba el sistema génesis, el cual da soporte a la capacitación en empresas que hacen uso de la franquicia tributaria. De este modo, los sistemas informáticos que dan soporte a los programas de capacitación para la microempresa utilizan la nomenclatura de clasificación de sectores de actividad económica y áreas de especialización que le permite interactuar con el catálogo electrónico de cursos. Ella está determinada por la categoría (Oficios, Mype, Competencias Laborales y Servicios Complementarios de Formación y de Apoyo) sector Productivo, subsector y código correlativo.</p> <p>JULIO 2009</p> <p>Para el año 2009 se han incorporado nuevas mejoras, las que se encuentran presentes en los distintos manuales que se adjuntan como medios de verificación.</p> <p>La clasificación de actividad económica utilizada es la contenida en el Catalogo Electrónico de Cursos. De usarse una nomenclatura distinta los sistemas de información no podrían conversar entre sí, generando nuevamente disparidad en la información. Se adjunta además Terminos de Referencia respecto de la readecuación del Sistema Informatico para ser utilizado en el Programa Becas Mype para Mujeres Jefas de Hogar, instancia que evidencia el mejoramiento de los procesos informáticos requeridos.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2009)</p>

		<p><u>Medios de Verificación:</u> Manual de usuario SENCE B. Mype</p> <p>Manual de usuario SENCE L. especial</p> <p>Manual usuario OTEC</p> <p>Manual usuario SENCE 2009</p> <p>Manual usuario OTEC 2009</p> <p>Terminos de Referencia Licitación Sistema Informático</p> <p>Termino de Referencia Evaluadores Planes de Negocio</p> <p>Codigos Actividad economica por sector productivo</p>
<p>ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 3. Implementar sistema de información y monitoreo.</p> <p>(a) Revisar el funcionamiento de todas las etapas involucradas en la producción estadística vinculada al programa, desde los formularios utilizados para la captación y recopilación de la información en terreno, hasta la alimentación de los sistemas informáticos y posterior procesamiento de datos.</p> <p>(b) A partir de lo anterior se debe rediseñar e implementar un sistema de información que permita hacer seguimiento de beneficiarios (el que debiera incluir el RUT de éstos) y sus características tanto a nivel nacional como regional. En particular, se recomienda contabilizar los casos de</p>	<p>1. Evaluar el diseño y aplicación del sistema informático de forma tal de detectar las eventuales falencias que puedan tener relación con la recopilación de información de todas las etapas de ejecución del nuevo programa. En base a lo anterior, establecer las medidas correctivas que sean pertinentes para mejorar dicho sistema o rediseñarlo en función de los requerimientos de información del programa rediseñado. El sistema debe permitir recopilar la información relativa a los casos en que los beneficiarios acceden en más de una oportunidad a los beneficios del programa, así como también la información relacionada con las etapas del proceso de producción y las distintas características de los beneficiarios.</p>	<p>Marzo 2011 El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>Marzo 2010 El sistema informático que dio soporte a la ejecución del programa en cuestión, utilizó el clasificador que en ese momento utilizaba el sistema génesis, el cual da soporte a la capacitación en empresas que hacen uso de la franquicia tributaria. De este modo, los sistemas informáticos que dan soporte a los programas de capacitación para la microempresa utilizan la nomenclatura de clasificación de sectores de actividad económica y áreas de especialización que le permite interactuar con el catálogo electrónico de cursos. Ella está determinada por la categoría (Oficios, Mype, Competencias Laborales y Servicios Complementarios de Formación y de Apoyo) sector Productivo, subsector y código correlativo.</p>

<p>aquellos beneficiarios que acceden en más de una oportunidad al programa.</p> <p>(c) Asimismo, dicho sistema debe medir el desempeño del Programa en la producción del Componente. En este sentido, resulta fundamental que el Programa maneje en forma eficaz las estadísticas relativas a aspectos como el número de OTEC participantes, el número de OTEC con cursos preseleccionados, el número de OTEC que ejecutan o que ejecutaron en algún momento cursos, el número de cursos efectivamente realizados, así como también el número y naturaleza de temas levantados.</p> <p>(d) De la misma forma, se recomienda incorporar en el sistema de información del programa, así como también en el sistema de información y monitoreo de la franquicia tributaria, variables relativas a: "tamaño de la empresa" según número de empleados, sexo de los participantes y volumen de ventas. Los datos necesarios se pueden obtener de los formularios ordinarios de registro de las actividades de capacitación. El sistema debe levantarse sobre la matriz de marco lógico elaborada para el rediseño del programa.</p>	<p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2008</p>	<p>El sistema permanece en constante evaluación por parte de los funcionarios a cargo de los programas, con la finalidad de detectar oportunidades de mejora y contribuir a una mejor gestión del Programas. El sistema permite acceder a la información de cada beneficiario por RUT, código curso, sector productivo, etc.</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Manual sistema informatico SENCE</p> <p>Terminos de Referencia Sistema Informático Programa Becas Mypoe Mujeres Jefas de Hogar</p> <p>Terminos de Referencia Evaluadores Planes de Negocio</p> <p>Manual de usuario direccion regional 2009(sistema informatico)</p> <p>Manual de usuario OTEC 2009(sistema informatico)</p>
<p>ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 3. Implementar sistema de información y monitoreo.</p> <p>(a) Revisar el funcionamiento de todas las etapas involucradas en la</p>	<p>2. Implementar las medidas correctivas al diseño y/o aplicación del sistema informático del programa.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2009</p>	<p>Marzo 2011</p> <p>El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p>

<p>producción estadística vinculada al programa, desde los formularios utilizados para la captación y recopilación de la información en terreno, hasta la alimentación de los sistemas informáticos y posterior procesamiento de datos.</p> <p>(b) A partir de lo anterior se debe rediseñar e implementar un sistema de información que permita hacer seguimiento de beneficiarios (el que debiera incluir el RUT de éstos) y sus características tanto a nivel nacional como regional. En particular, se recomienda contabilizar los casos de aquellos beneficiarios que acceden en más de una oportunidad al programa.</p> <p>(c) Asimismo, dicho sistema debe medir el desempeño del Programa en la producción del Componente. En este sentido, resulta fundamental que el Programa maneje en forma eficaz las estadísticas relativas a aspectos como el número de OTEC participantes, el número de OTEC con cursos preseleccionados, el número de OTEC que ejecutan o que ejecutaron en algún momento cursos, el número de cursos efectivamente realizados, así como también el número y naturaleza de temas levantados.</p> <p>(d) De la misma forma, se recomienda incorporar en el sistema de información del programa, así como también en el sistema de información y monitoreo de la franquicia tributaria, variables relativas a: "tamaño de la empresa" según número de empleados, sexo de los participantes y</p>		<p>Marzo 2010 Mientras no exista un diseño del nuevo programa, no podrán darse por cumplidos los compromisos que tienen relación con él.</p> <p>JULIO 2009</p> <p>Se han aplicado instancias de mejoramiento de los sistemas informáticos toda vez que se han externalizado los servicios de diseño e implementación del Programas Becas Mype para Mujeres Jefas de Hogar, instancia dirigida a microempresarias y emprendedoras en el contexto del Acuerdo nacional por el Empleo. En este sistema se introducen cambios sustantivos respecto de la implementación de sistemas usados anteriormente, considerando la implementación de Planes de negocio y la validación de estos por expertos externos. Esta instancia pretende ser impulsada en la ejecución del año 2010 de los programas microempresas desarrollados por el SENCE en orden a realizar una gestión que apunte a fortalecer la gestión de los emprendedores y microempresarios vinculando su actividad productiva y los componentes de capacitación requeridos, orientando de mejor manera los requerimientos de los beneficiarios finales.</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilicalífica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Terminos de Referencia Sistema Informatico</p>
---	--	--

<p>volumen de ventas. Los datos necesarios se pueden obtener de los formularios ordinarios de registro de las actividades de capacitación. El sistema debe levantarse sobre la matriz de marco lógico elaborada para el rediseño del programa.</p>		<p>Programa Becas Mype Mujeres Jefas de Hogar</p> <p>Terminos de Referencia Sistema de Evaluación de Planes de negocio</p>
<p>ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 3. Implementar sistema de información y monitoreo.</p> <p>(a) Revisar el funcionamiento de todas las etapas involucradas en la producción estadística vinculada al programa, desde los formularios utilizados para la captación y recopilación de la información en terreno, hasta la alimentación de los sistemas informáticos y posterior procesamiento de datos.</p> <p>(b) A partir de lo anterior se debe rediseñar e implementar un sistema de información que permita hacer seguimiento de beneficiarios (el que debiera incluir el RUT de éstos) y sus características tanto a nivel nacional como regional. En particular, se recomienda contabilizar los casos de aquellos beneficiarios que acceden en más de una oportunidad al programa.</p> <p>(c) Asimismo, dicho sistema debe medir el desempeño del Programa en la producción del Componente. En este sentido, resulta fundamental que el Programa maneje en forma eficaz las estadísticas relativas a aspectos como el número de OTEC participantes, el número de OTEC con cursos preseleccionados, el número de</p>	<p>3. Homogeneizar la recopilación de información relevante entre el nuevo programa y el resto de los programas de capacitación del Sence , en especial la Franquicia Tributaria, en variables como por ejemplo: tamaño de la empresa, sexo y edad de los participantes, volumen de ventas, etc.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2008</p>	<p>El sistema informático permite homogeneizar la recopilación de la información relevante de los Programas de Apoyo con respecto a la Franquicia Tributaria en cuyo caso coinciden las variables a considerar desde el punto de vista de la relevancia de los datos.</p> <p>JULIO 2009</p> <p>Una cosa es la espera del nuevo rediseño y la otra es que los sistemas informáticos no puedan aportar la información señalada. En ese sentido, se informa que los sistemas actuales proporcionan la información requerida por la Dipres en su aspecto más amplio y con un nivel de agregación y desagregación requerido para dar cuenta de los alcances estadísticos necesarios para establecer los análisis relevantes a ese respecto.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2009)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Pantallazos sistema informatico Programas Mype</p>

<p>OTEC que ejecutan o que ejecutaron en algún momento cursos, el número de cursos efectivamente realizados, así como también el número y naturaleza de temas levantados.</p> <p>(d) De la misma forma, se recomienda incorporar en el sistema de información del programa, así como también en el sistema de información y monitoreo de la franquicia tributaria, variables relativas a: "tamaño de la empresa" según número de empleados, sexo de los participantes y volumen de ventas. Los datos necesarios se pueden obtener de los formularios ordinarios de registro de las actividades de capacitación. El sistema debe levantarse sobre la matriz de marco lógico elaborada para el rediseño del programa.</p>		
<p>ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 4. Gastos administrativos.</p> <p>En cuanto a los gastos administrativos, dada la ausencia de una homogeneidad en los datos que se tienen al respecto, se recomienda la construcción de una base homogénea para su administración, de modo de poder registrar su evolución temporal, ya sea trimestral, semestral o anual con el objeto de mejorar cualquier desviación en torno a un porcentaje determinado del peso relativo dentro del Programa, por ejemplo 10%, o realizar otro tipo de análisis pertinente, como los análisis de eficiencia que no se han podido llevar a cabo en este Informe, y sin que la heterogeneidad en la fuente de</p>	<p>1. Elaborar propuesta metodológica para cuantificar los gastos administrativos del nuevo programa.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2008</p>	<p>Marzo 2011 El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>Marzo 2010 Los gastos administrativos del programa ascenderán al 5% del presupuesto asignado a la ejecución del programa, quedando la distribución de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ítem 21: 44% Contempla contratación de personal a honorarios por 12 meses.</li> <li>- Ítem 22: 31% Incluye pasajes y traslados. Seminarios, encuentros, materiales de difusión. Estudios de evaluación y seguimiento. Equipamiento mobiliario.</li> </ul>



<p>los datos implique una pérdida en la fuerza de los resultados obtenidos.</p>		<p>- Ítem 29: M\$ 25% Incluye desarrollo y producción del sistema informático y adquisición de computadores.</p> <p>Marzo 2009 El 100 % de los recursos del Programa van en forma directa a los beneficiarios del Programa de capacitación y los gastos administrativos son asumidos por el presupuesto corriente de la institución</p> <p>En proceso de rediseño del Programa de Capacitación dirigido a Empresarios y Trabajadores de Micro y Pequeñas Empresas. Una vez afinada la propuesta se establecerá la propuesta referida a los gastos administrativos del Programa</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalífica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p>
<p>ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 4. Gastos administrativos.</p> <p>En cuanto a los gastos administrativos, dada la ausencia de una homogeneidad en los datos que se tienen al respecto, se recomienda la construcción de una base homogénea para su administración, de modo de poder registrar su evolución temporal, ya sea trimestral, semestral o anual con el objeto de</p>	<p>2. Implementar propuesta metodológica para cuantificar los gastos administrativos.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2008</p>	<p>Marzo 2011 El programa Foncap Microempresas no existe como programa regular del SENCE; por tanto se solicitará la cancelación de los compromisos a través de oficio formal. (Nº258 de fecha 3 de marzo de 2011)</p> <p>Marzo 2009 El 100 % de los recursos del Programa van en forma directa a los beneficiarios del Programa de capacitación y los gastos administrativos son asumidos por el presupuesto corriente de la institución</p>

<p>mejorar cualquier desviación en torno a un porcentaje determinado del peso relativo dentro del Programa, por ejemplo 10%, o realizar otro tipo de análisis pertinente, como los análisis de eficiencia que no se han podido llevar a cabo en este Informe, y sin que la heterogeneidad en la fuente de los datos implique una pérdida en la fuerza de los resultados obtenidos.</p>		<p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario No. 258 del 3 de marzo de 2011, en que solicita la cancelación de los compromisos vigentes del Programa de Capacitación a Microempresarios y Trabajadores (FONCAP Microempresas) y del Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica, se a aceptar dicha solicitud en función de los antecedentes expuestos respecto de que dichos programas ya no son ejecutados por SENCE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p>
--	--	--