

## INFORME DE EGRESO DEL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS

**Programa/Institución:** Programa Mujeres Jefas de Hogar  
**Ministerio:** MINISTERIO DE PLANIFICACION  
**Servicio:** SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER  
**Año:** 2009  
**Calificación:** Egresado  
**Fecha Egreso:** 30-06-2013

Recomendación	Compromiso	Cumplimiento
<p>I. DISEÑO 1. Redefinir la población potencial y objetivo del Programa, incorporando al conjunto global de mujeres de sectores más pobres y/o vulnerables según su pertinencia a los quintiles I y II de ingresos o su equivalente según puntaje en la FPS. Como propuesta preliminar:</p> <p>"Mujeres de entre 18 y 65 años, pertenecientes a los quintiles I y II de ingresos o en condición equivalente de vulnerabilidad social, con disposición a integrarse y/o mantenerse en el mercado del trabajo y con cargas bajo su responsabilidad. Serán usuarias o participantes preferentes y prioritarias las mujeres jefas de hogar, entendidas como aquellas que constituyen el mayor o único aporte económico a su grupo familiar." (Propuesta preliminar de reformulación de población potencial. Para la población objetivo, se propone la misma definición, pero acotada al conjunto de comunas focalizadas por el Programa.).</p>	<p>1. Elaborar orientaciones para la implementación del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar que contenga la definición de los objetivos y de la población objetivo del programa.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2011</p>	<p>El documento que contiene las orientaciones del programa fue subido a la página web institucional durante el proceso de postulación de los municipios. El programa MTYJH a partir de las recomendaciones de DIPRES producto de la evaluación, tuvo una serie de cambios en sus orientaciones contenidas en el documento adjunto, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Énfasis del programa centrado en la inserción laboral (en programa MJH era el mejoramiento de condiciones de empleabilidad). Esto se expresó en la redefinición de los objetivos del programa.</li> <li>- Incorporación de mujeres del primer quintil de ingreso (MJH era II y III)</li> <li>- Incorporación de un porcentaje de mujeres trabajadoras No jefas de hogar. Hay un margen de 30% de cobertura comunal para mujeres activas no jefas de hogar.</li> <li>- Seguimiento a nivel nacional mujer a mujer que permita organizar las trayectorias y egresos de las mujeres en las comunas (entre 2007 y 2010 se ha trabajado con cifras agregadas). Para estos fines, se diseña un instrumento y se establece un monitoreo trimestral.</li> <li>- Se establecen diferentes tipologías de trayectorias de las mujeres en forma escalonada de acuerdo a diferentes modalidades para egresar del programa.</li> </ul>

<p>2. En concordancia con la recomendación de reformulación de la población potencial y objetivo, y considerando el diagnóstico inicial y la definición del problema en articulación con los resultados exitosos de la intervención sobre la activación y el empleo, el equipo consultor propone asimismo la redefinición del objetivo central del Programa, con miras a propiciar el aumento de la participación laboral femenina:</p> <p>"El principal objetivo del programa es aumentar la participación laboral, y mejorar la empleabilidad de las mujeres de los hogares más vulnerables (quintiles I y II de ingresos y/o de vulnerabilidad), y con cargas bajo su responsabilidad". (Propuesta preliminar de reformulación).</p>		<p>- La unidad de Informática en coordinación con el equipo del programa están diseñando un sistema informático para su implementación.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2011)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> DOCUMENTO ORIENTACIONES TÉCNICAS TÉCNICAS DEL PROGRAMA</p> <p>BASES TÉCNICAS DE POSTULACIÓN MUNICIPAL 2011</p> <p>PANTALLAZOS CON SISTEMA INFORMÁTICO EN CONSTRUCCIÓN</p> <p>EMAIL JEFE DE INFORMÁTICA PARA SUBIR DOCUMENTOS A PÁGINA WEB INSTITUCIONAL</p>
<p>I. DISEÑO 1. Redefinir la población potencial y objetivo del Programa, incorporando al conjunto global de mujeres de sectores más pobres y/o vulnerables según su pertinencia a los quintiles I y II de ingresos o su equivalente según puntaje en la FPS. Como propuesta preliminar:</p> <p>"Mujeres de entre 18 y 65 años, pertenecientes a los quintiles I y II de ingresos o en condición equivalente de vulnerabilidad social, con disposición a integrarse y/o mantenerse en el mercado del trabajo y con cargas bajo su responsabilidad. Serán usuarias o participantes preferentes y prioritarias las mujeres jefas de hogar, entendidas como aquellas que</p>	<p>2. Capacitar a los equipos comunales y regionales en la aplicación de las nuevas orientaciones.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2011</p>	<p>En marzo 2011 se capacitó a los equipos regionales del programa en el marco del Encuentro Nacional Área Mujer Trabajo y Participación.</p> <p>En etapa de ejecución se encuentra la capacitación a equipos comunales a través de la realización de Encuentros Zonales. A la fecha, se han realizado tres encuentros zonales de seis programados, en donde se han capacitado sobre las nuevas orientaciones a equipos comunales de las regiones Bio Bio, Maule, Los Lagos, Aysén, Magallanes, Coquimbo, Valparaíso y Atacama, en los zonales de Concepción con fecha 21 y 22 de julio; el encuentro zonal Sur realizado en Puerto Varas el 25 y 26 de julio y el encuentro zonal centro norte, realizado en La Serena el 28 y 29 de julio. Están programados los tres encuentros faltantes de acuerdo a la siguiente planificación: Metropolitana y O'Higgins los días 1 y 2 de</p>

<p>constituyen el mayor o único aporte económico a su grupo familiar." (Propuesta preliminar de reformulación de población potencial. Para la población objetivo, se propone la misma definición, pero acotada al conjunto de comunas focalizadas por el Programa.).</p> <p>2. En concordancia con la recomendación de reformulación de la población potencial y objetivo, y considerando el diagnóstico inicial y la definición del problema en articulación con los resultados exitosos de la intervención sobre la activación y el empleo, el equipo consultor propone asimismo la redefinición del objetivo central del Programa, con miras a propiciar el aumento de la participación laboral femenina:</p> <p>"El principal objetivo del programa es aumentar la participación laboral, y mejorar la empleabilidad de las mujeres de los hogares más vulnerables (quintiles I y II de ingresos y/o de vulnerabilidad), y con cargas bajo su responsabilidad". (Propuesta preliminar de reformulación).</p>		<p>agosto; Tarapacá, Antofagasta, Arica y Parinacota, los días 4 y 5 de agosto; Araucanía y Los Ríos, los días 11 y 12 respectivamente y de acuerdo al programa que se adjunta como medio de verificación.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2011)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> PROGRAMA ENCUENTRO NACIONAL DE COORDINADORAS</p> <p>PROGRAMA ENCUENTROS ZONALES 2011</p> <p>EVALUACIÓN CONSOLIDADA ENCUENTRO NACIONAL COORDINADORAS DEL ÁREA</p> <p>LISTADO DE ASISTENCIA ENCUENTRO NACIONAL DE COORDINADORAS</p> <p>LISTADO DE ASISTENCIA A ENCUENTRO ZONAL BIO BIO</p> <p>LISTADO DE ASISTENCIA A ENCUENTRO ZONAL BIOBIO 2</p> <p>LISTADO DE ASISTENCIA ENCUENTRO ZONAL PUERTO MONTT</p> <p>LISTADO DE ASISTENCIA ENCUENTRO ZONAL COQUIMBO</p> <p>EMAIL CONVOCATORIA A ENCUENTRO NACIONAL DE COORDINADORAS</p>
<p>I. DISEÑO 1. Redefinir la población potencial y objetivo del Programa, incorporando al conjunto global de mujeres de sectores más pobres y/o vulnerables según su pertinencia a los</p>	<p>3. Revisar el cumplimiento de los criterios de focalización del programa. Incluir dentro de dicha revisión un análisis de distribución de la población beneficiaria entre quintiles de ingreso</p>	<p>El año 2011, a partir del cumplimiento de los criterios de diseño y las recomendaciones del Estudio de Impacto de DIPRES, para la selección de las mujeres se incorporan dos nuevos criterios: 1. Incluir a mujeres trabajadoras no jefas de hogar</p>

<p>quintiles I y II de ingresos o su equivalente según puntaje en la FPS. Como propuesta preliminar:</p> <p>"Mujeres de entre 18 y 65 años, pertenecientes a los quintiles I y II de ingresos o en condición equivalente de vulnerabilidad social, con disposición a integrarse y/o mantenerse en el mercado del trabajo y con cargas bajo su responsabilidad. Serán usuarias o participantes preferentes y prioritarias las mujeres jefas de hogar, entendidas como aquellas que constituyen el mayor o único aporte económico a su grupo familiar." (Propuesta preliminar de reformulación de población potencial. Para la población objetivo, se propone la misma definición, pero acotada al conjunto de comunas focalizadas por el Programa.).</p> <p>2. En concordancia con la recomendación de reformulación de la población potencial y objetivo, y considerando el diagnóstico inicial y la definición del problema en articulación con los resultados exitosos de la intervención sobre la activación y el empleo, el equipo consultor propone asimismo la redefinición del objetivo central del Programa, con miras a propiciar el aumento de la participación laboral femenina:</p> <p>"El principal objetivo del programa es aumentar la participación laboral, y mejorar la empleabilidad de las mujeres de los hogares más vulnerables (quintiles I y II de ingresos y/o de vulnerabilidad), y con</p>	<p>y de cobertura respecto de la nueva población objetivo para cada uno de los quintiles.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2011</p>	<p>en un máximo de 30% del total de las beneficiarias.2. Incluir como parte de la población objetivo del programa a las mujeres del Primer Quintil de Ingreso.</p> <p>Respecto de la cobertura del Programa, podemos sostener que ésta llega a un 2.1% del total de la población objetivo de la Población Potencial, considerando todas las mujeres entre 18 y 65 años de los quintiles de ingreso I, II y III, corresponde a 1.482.612 mujeres (CASEN 2009). La población objetivo, considerando las mujeres entre 18 y 65 años de los quintiles de ingreso I, II y III de las comunas donde actualmente se implementa el programa, corresponde a 1.325.493.</p> <p>Del universo total de participantes, equivalente a 31. 053 mujeres, el porcentaje de mujeres jefas de hogar alcanza al 71%, mientras un 27% corresponde a mujeres trabajadoras o activas económicamente, las cuales no realizan el principal aporte económico en sus casas.</p> <p>Al analizar la distribución de la población que interviene el Programa según Quintil de Ingreso, observamos que un 97% del total de las participantes se concentra en las tres categorías de quintil establecidas como focalización (I, II y III Quintil de Ingreso). Es decir, sólo un 3% del total de las participantes no cumple este requisito.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2011)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> REPORTE DE FOCALIZACIÓN PROCESO DE SELECCIÓN PMTJH 2011</p> <p>Informe Anual de Gestión PMTJH 2011.</p>
---	--	---

<p>cargas bajo su responsabilidad". (Propuesta preliminar de reformulación).</p>		
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 1. Diseñar y utilizar mecanismos y procedimientos formales y sistemáticos, para mejorar la coordinación del programa, específicamente en términos de coordinación intersectorial. Asegurar el funcionamiento regular de los Grupos de Tarea, a nivel nacional y regional; y propiciar el desarrollo de Mesas Técnicas a nivel comunal, en torno al tema del empleo.</p>	<p>1. Elaborar orientaciones para el funcionamiento del Grupo de Tarea y de la Mesa de Empleo y Trabajo Independiente en los niveles central y regional.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2011</p>	<p>En documento de Compromisos Institucionales, enviado a través de Ord. N° 342 del 10 de marzo de 2011, se estableció la siguiente observación: "Dado que SERNAM se encuentra revisando su forma de operación y que no es segura la continuidad del funcionamiento de los Grupos de Tarea y las Mesas Regionales de empleo, los compromisos relativos a esta recomendación deberán ser modificados en caso que SERNAM defina operar de una manera distinta".</p> <p>Tras revisar el impacto de operación de dichas instancias en la gestión 2011 del Programa MTJH, se determinó que la operatividad del Grupo de Tarea nacional y regional se tornaba prescindible. Lo anterior, debido a dos motivos. En primer lugar, es importante señalar que el origen de los Grupos de Tarea y Mesas, se encontraba asociada a un Consejo de Ministros que actualmente no se encuentra vigente. Por otra parte, la experiencia nos demuestra que el establecimiento de acuerdos entre distintos actores se adquiere mayor eficacia cuando se generan coordinaciones bilaterales, particularmente en el ámbito regional. Es importante señalar que dichos acuerdos, se encuentran totalmente respaldados por la suscripción de convenios específicos con cada uno de los Ministerios y Servicios participantes.</p> <p>No obstante lo anterior, el SERNAM en conjunto con otros Servicios ha impulsado el desarrollo de las siguientes Mesas Técnicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mesa Mujer Indígena, conjuntamente con CONADI y el Ministerio del Trabajo, donde participan además: SERCOTEC, DITRAB y SENCE y se integrarán en el año 2012, FOSIS y el Ministerio de Desarrollo Social.</li> <li>2. Mesa de Capacitación y Empleo de la Mujer,</li> </ol>

		<p>conjuntamente con SENCE, donde participan además: PRODEMU, Ministerio de Agricultura, ODEPA, Fondo Esperanza y Comunidad Mujer y se integrarán en el año 2012, FOSIS ChileValora, SERCOTEC y el Ministerio de Economía</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario N° 59 del 08 de febrero de 2012, donde informa que, en función del análisis de los resultados de la gestión 2011 del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, no se hace necesario mantener la operación del Grupo de Tarea nacional y regional de acuerdo a los antecedentes reportados en el oficio, donde además se da cuenta de la implementación de otras instancias de coordinación, tales como mesas técnicas, se ha determinado que los compromisos que se detallan a continuación asociados al funcionamiento al Grupo de Tarea serán cancelados y por ende eliminados del sistema de seguimiento de compromisos. Los compromisos a los que se hace mención son:1. Elaborar orientaciones para el funcionamiento del Grupo de Tarea y de la Mesa de Empleo y Trabajo Independiente en los niveles central y regional.2. Reportar los avances en la implementación de las orientaciones para el funcionamiento del Grupo de Tarea y de la Mesa de Empleo y Trabajo Independiente en los niveles central y regional.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2011)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> ORIENTACIONES COORDINACIÓN INTERSECTORIAL</p> <p>Oficio N° 59 de Jessica Mualim, Ministra directora (S) enviado a Rosanna Costa Costa, Directora Dirección de Presupuesto.</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 1. Diseñar y utilizar mecanismos y procedimientos formales y</p>	<p>2. Reportar los avances en la implementación de las orientaciones para el funcionamiento del Grupo de</p>	<p>Debido a que los Grupos de Tarea y Mesas de empleo y Trabajo Independiente Regionales no se conformaron por la razón descrita en el compromiso</p>

<p>sistemáticos, para mejorar la coordinación del programa, específicamente en términos de coordinación intersectorial. Asegurar el funcionamiento regular de los Grupos de Tarea, a nivel nacional y regional; y propiciar el desarrollo de Mesas Técnicas a nivel comunal, en torno al tema del empleo.</p>	<p>Tarea y de la Mesa de Empleo y Trabajo Independiente en los niveles central y regional.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2011</p>	<p>de conformar dichas instancias.</p> <p>Las Mesas que se encuentran operativas en la actualidad son articuladas solo desde el Nivel Central.</p> <p>La Mesa Intersectorial Indígena, tiene por finalidad generar acciones multisectoriales para mejorar la calidad de vida de las mujeres indígenas en Chile, a través del desarrollo de la autonomía económica y de aumentar el nivel de participación de las mujeres indígenas, considerando la equidad de género. En esta instancia, participó CONADI, MINTRAB, SERNAM, SERCOTEC y SENCE. En la última sesión, se logró como acuerdo tomar indicadores que permitan cuantificar el acceso de las mujeres indígenas a los servicios prestados por los distintos sectores.</p> <p>La Mesa Intersectorial de Empleo y Capacitación de la Mujer, es una instancia de diálogo en la cual participan SERNAM, PRODEMU, MINAGRI, Comunidad Mujer Y SENCE. En la última sesión realizada, se llegó al acuerdo de analizar el mapa de intervenciones destinadas por las distintas entidades a mujeres, con la finalidad de observar la existencia de esfuerzos duplicados con la finalidad de construir una propuesta de modelo de intervención general.</p> <p><u>Observación:</u> En respuesta al Ordinario N° 59 del 08 de febrero de 2012, donde informa que, en función del análisis de los resultados de la gestión 2011 del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, no se hace necesario mantener la operación del Grupo de Tarea nacional y regional de acuerdo a los antecedentes reportados en el oficio, donde además se da cuenta de la implementación de otras instancias de coordinación, tales como mesas técnicas, se ha determinado que los compromisos que se detallan a continuación asociados al funcionamiento al Grupo de Tarea serán cancelados y por ende eliminados del sistema de seguimiento de compromisos. Los compromisos a los que se</p>
---	---	---

		<p>hace mención son:1. Elaborar orientaciones para el funcionamiento del Grupo de Tarea y de la Mesa de Empleo y Trabajo Independiente en los niveles central y regional.2. Reportar los avances en la implementación de las orientaciones para el funcionamiento del Grupo de Tarea y de la Mesa de Empleo y Trabajo Independiente en los niveles central y regional.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2011)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Acta 1º Acta Mesa Intersectorial de Capacitación y Empleo SENCE.</p> <p>Acta 2º Acta Mesa Intersectorial de Capacitación y Empleo SENCE</p> <p>Acta 3º Acta Mesa Intersectorial de Capacitación y Empleo SENCE.</p> <p>Acta 4º Acta Mesa Intersectorial de Capacitación y Empleo SENCE.</p> <p>Acta Mesa Mujer Indígena.</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 2. Asegurar la utilización efectiva de la Ficha de Protección Social (o el instrumento que surja de su reformulación) como instrumento para la selección de las participantes en base a puntajes en lo referente a la condición de vulnerabilidad. Además, se recomienda la aplicación de un nuevo instrumento orientado a establecer un ranking en términos de disposición a integrarse o mantenerse en el mercado laboral, que brinde asimismo un puntaje objetivo y comparable a cada participante para el aseguramiento del criterio de</p>	<p>1. Elaborar instructivo que incorpore el uso de criterios de focalización que incluya la utilización de la FPS y los quintiles de ingresos.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2011</p>	<p>En el Anexo 1: Documento Guía Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar 2012, se establece que las participantes deben cumplir el siguiente perfil:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser Jefa de Hogar, según definición en las Orientaciones Técnicas</li> <li>- Tener Ficha de Protección Social o estar en proceso de aplicación.</li> <li>- Tener un máximo 14.000 puntos en la FPS</li> <li>- En el caso de no tener aplicada la Ficha de Protección Social al momento de la postulación, se dará un plazo máximo de 3 meses para presentar el puntaje.</li> <li>- Ser económicamente activa: estar trabajando, cesante o buscando trabajo por primera vez (dependiente o independiente).</li> </ul>



<p>selección prioritario y preferente propuesto.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres con responsabilidades familiares (ejemplo: hijos/as, nietos/as padres, etc.)</li> <li>- Tener entre 18 y 65 años.</li> <li>- Pertenecer al I, II o III quintil de ingresos o quintiles de vulnerabilidad.</li> <li>- En el caso del I quintil pueden participar solo las mujeres egresadas del programa Puentes y Chile Solidario y aquellas que no participe en PRODEMU u otro organismo estatal que entregue apoyos similares al de este programa.</li> <li>- En el caso de estar cesante o buscar trabajo por primera vez, deberá estar inscrita en la OMIL u otra unidad afín.</li> <li>- Vivir o trabajar en la comuna donde se implemente el programa.</li> <li>- Firmar compromiso de participación activa y regular en el programa.</li> </ul> <p>Es importante señalar que dichas orientaciones, han sido remitidas a todas las regiones para ser aplicadas correctamente con las nuevas postulantes al Programa.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2011)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> MEMO CONDUCTOR INSTRUCTIVO PROCESO DE SELECCIÓN</p> <p>INSTRUCTIVO PROCESO DE SELECCIÓN</p> <p>Mail de Viviana Paredes, Jefa de Área dirigido a Directoras Regionales</p> <p>Anexo 1 Documento Guía Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar 2012 s PMTJH 2012 23-12-2012.docx</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 2. Asegurar la utilización efectiva de la Ficha de Protección Social (o el</p>	<p>2. Reportar los resultados de la aplicación de los instrumentos de focalización.</p>	<p>A partir del año 2011, tras recomendaciones realizadas por DIPRES, se incluyeron nuevos criterios de focalización del Programa, los cuales</p>

<p>instrumento que surja de su reformulación) como instrumento para la selección de las participantes en base a puntajes en lo referente a la condición de vulnerabilidad. Además, se recomienda la aplicación de un nuevo instrumento orientado a establecer un ranking en términos de disposición a integrarse o mantenerse en el mercado laboral, que brinde asimismo un puntaje objetivo y comparable a cada participante para el aseguramiento del criterio de selección prioritario y preferente propuesto.</p>	<p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2011</p>	<p>establecen que del total de las participantes, éstas deben distribuirse de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 70% jefas de hogar</li> <li>- 30% no jefas de hogar segundas perceptoras de ingreso.</li> </ul> <p>Por otra parte, se definió que la selección de las mujeres participantes, debía considerar el puntaje de la ficha de protección social, estableciendo como puntaje máximo de ingreso 14,000 puntos.</p> <p>Tras analizar la información sistematizada del Programa para el año 2011, considerando sólo a las nuevas mujeres participantes del Programa, a las cuales se les pudo aplicar este criterio de selección, podemos sostener que este compromiso de focalización se ha encuentra cumplido.</p> <p>Los datos obtenidos, establecen la siguiente distribución según jefatura de hogar, entre las nueva mujeres participantes:</p> <table data-bbox="1288 845 1848 901"> <tr> <td>Porcentaje de Jefas de Hogar</td> <td>67,3%</td> </tr> <tr> <td>Trabajadoras no Jefas de Hogar</td> <td>32,7%</td> </tr> </table> <p>Respecto de la distribución de las participantes, según el Quintil de Ingreso, podemos afirmar que alrededor del 88% del total de las participantes del Programa se encuentran en situación de vulnerabilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quintil I 48,40%</li> <li>- Quintil II 40,53%</li> <li>- Quintil III 9,93%</li> <li>- Quintil IV 1,71%</li> <li>- Quintil V 0,27%</li> </ul> <p>La existencia de mujeres de los Quintiles IV y V, no es estadísticamente significativa y responde solo a las diversidades regionales.</p>	Porcentaje de Jefas de Hogar	67,3%	Trabajadoras no Jefas de Hogar	32,7%
Porcentaje de Jefas de Hogar	67,3%					
Trabajadoras no Jefas de Hogar	32,7%					

		<p>Al igual que el caso de la focalización según Quintil, el PMTJH se encuentra totalmente focalizado en la población de diseño según condición laboral, ya que las dimensiones Buscando trabajo por primera vez (BTPV), Cesante y Trabajando muestran una ocurrencia que supera el 90%, dando cuenta de un cabal cumplimiento de las orientaciones e instrucciones programáticas.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2011)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Informe de Gestión Anual 2011 Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar.</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 3. Profundizar, consolidar y resguardar la cobertura universal del componente Taller de Habilitación Laboral en general, y de las actividades orientadas a la construcción conjunta (entre las participantes y el Programa) del itinerario o trayectoria, en particular.</p> <p>Una alternativa consiste en intensificar actividades de capacitación a los equipos comunales, en temas - fundamental pero no únicamente- de gestión municipal, mercado laboral, y condiciones laborales de las mujeres.</p> <p>Lo anterior se justifica por cuanto el producto específico del Programa radica en la entrega de una trayectoria o itinerario especialmente diseñada con el objetivo de incrementar las condiciones de empleabilidad o disminuir las barreras al empleo; vale decir, radica en la articulación de componentes, servicios y actividades en el marco de una estrategia orientada a la habilitación</p>	<p>1. Elaborar orientaciones, pautas y fichas para la construcción de las trayectorias de las mujeres participantes del Programa que establezcan la obligatoriedad del paso de las mismas por el Taller de Habilitación Laboral. Dichas orientaciones deben incorporar tipos específicos de trayectorias, plazos máximos de permanencia en el programa, condiciones de deserción y egreso.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2011</p>	<p>Respecto de la obligatoriedad del paso de los Talleres de Habilitación Laboral, en Documento Guía Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar 2012 s PMTJH 2012, página N° 4, se establece que éstos son de carácter obligatorio para todas las participantes.</p> <p>A continuación, se detallan las principales indicaciones contenidas en las orientaciones del Programa (Fuente: Ficha Compromiso y Trayectoria Programa Mujeres Trabajadoras y Jefas de Hogar). La Trayectoria Laboral, es el producto de la última sesión del Taller de Habilitación Laboral: Cierre y Construcción de Trayectoria. Es el recorrido de cada trabajadora y/o jefa de hogar por las actividades de apoyo que contiene el programa. Habrá tantas trayectorias como mujeres, lo que da al programa su carácter de atención "personalizada". Cuando este itinerario y compromiso se hace efectivo, es posible efectuar el egreso de las trabajadoras del programa, y así poder incorporar a nuevas participantes</p> <p>La deserción (abandono) sin causa justificada, a cualquiera de los componentes que entregan otros ministerios, servicios públicos u organismos privados significará el término automático de la trayectoria laboral y el egreso de la participante del</p>

<p>laboral, derivada de un proceso reflexivo y acompañado, en el que se funden elementos internos de auto-diagnóstico (intereses, necesidades, expectativas), características personales objetivas (escolaridad, capacitaciones, etc), elementos externos (mercado local), y análisis de la oferta disponible (la oferta de componentes, servicios y atenciones disponible es finita, no sólo para el programa, sino para el conjunto de la política pública). Adicionalmente, se agrega los problemas detectados con la tasa de utilización del Taller de Habilitación durante el primer año e inicio del segundo (una proporción cercana al 20% no recibieron este componente)</p>		<p>programa, sin posibilidad de reinserción. Respecto de los plazos máximos de permanencia en el Programa, este no responde a un criterio preestablecido debido a la siguiente razón: Las trayectorias de las mujeres, se componen de prestaciones que entregan otros sectores. En consecuencia, no se pueden establecer tiempos máximos de permanencia de las mujeres, en tanto, la entrega de las prestaciones de servicios está condicionada por los procedimientos internos que maneja de manera independiente cada sector.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2011)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  EMAIL CONDUCTOR ENVÍO DE ORIENTACIONES PARA CONSTRUCCIÓN DE TRAYECTORIAS  DOCUMENTO COMPROMISO Y TRAYECTORIA  MATRIZ GENERAL PMTJH 2010  TRAYECTORIA PROYECTADA  FICHA MUJER Y TRABAJO POSTULACIÓN PMYJH  Anexo 1 Documento Guía Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar 2012 s PMTJH 2012 23-12-2012.docx</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 3. Profundizar, consolidar y resguardar la cobertura universal del componente Taller de Habilitación Laboral en general, y de las actividades orientadas a la construcción conjunta (entre las participantes y el Programa) del itinerario o trayectoria, en particular. Una alternativa consiste en intensificar actividades de capacitación a los</p>	<p>2. Organizar e implementar encuentros zonales de capacitación de los equipos regionales y comunales en relación a los ajustes que ha experimentado el Programa, aplicación del instrumental, elaboración de diagnósticos laborales y estrategias de negociación con el sector público y privado, seguimiento y contacto hacia las beneficiarias, entre otros temas. (Este compromiso</p>	<p>En etapa de ejecución se encuentra la capacitación a equipos comunales a través de la realización de Encuentros Zonales. A la fecha, se han realizado tres encuentros zonales de seis programados, en donde se han capacitado sobre las nuevas orientaciones a equipos comunales de las regiones Bio Bio, Maule, Los Lagos, Aysén, Magallanes, Coquimbo, Valparaíso y Atacama, en los zonales de Concepción con fecha 21 y 22 de julio; el encuentro zonal Sur realizado en Puerto Varas el 25 y 26 de julio y el encuentro zonal centro norte, realizado en</p>

<p>equipos comunales, en temas - fundamental pero no únicamente- de gestión municipal, mercado laboral, y condiciones laborales de las mujeres.</p> <p>Lo anterior se justifica por cuanto el producto específico del Programa radica en la entrega de una trayectoria o itinerario especialmente diseñada con el objetivo de incrementar las condiciones de empleabilidad o disminuir las barreras al empleo; vale decir, radica en la articulación de componentes, servicios y actividades en el marco de una estrategia orientada a la habilitación laboral, derivada de un proceso reflexivo y acompañado, en el que se funden elementos internos de auto-diagnóstico (intereses, necesidades, expectativas), características personales objetivas (escolaridad, capacitaciones, etc), elementos externos (mercado local), y análisis de la oferta disponible (la oferta de componentes, servicios y atenciones disponible es finita, no sólo para el programa, sino para el conjunto de la política pública). Adicionalmente, se agrega los problemas detectados con la tasa de utilización del Taller de Habilitación durante el primer año e inicio del segundo (una proporción cercana al 20% no recibieron este componente)</p>	<p>aborda la recomendación 4.iii. de Organización y Gestión y por ende es común a dicha recomendación)</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2011</p>	<p>La Serena el 28 y 29 de julio. Están programados los tres encuentros faltantes de acuerdo a la siguiente planificación: Metropolitana y O'Higgins los días 1 y 2 de agosto; Tarapacá, Antofagasta, Arica y Parinacota, los días 4 y 5 de agosto; Araucanía y Los Ríos, los días 11 y 12 respectivamente y de acuerdo al programa que se adjunta como medio de verificación.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2011)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> PROGRAMA ENCUENTROS ZONALES 2011</p> <p>LISTADO DE ASISTENCIA ENCUENTRO ZONAL BIOBIO</p> <p>LISTADO DE ASISTENCIA ENCUENTRO ZONAL BIOBIO 2</p> <p>LISTADO DE ASISTENCIA ENCUENTRO ZONAL PUERTO MONTT</p> <p>LISTADO DE ASISTENCIA ENCUENTRO ZONAL COQUIMBO</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 4. Respecto del seguimiento y evaluación del programa se recomienda lo siguiente:</p> <p>i) Implementar un Sistema</p>	<p>1. Implementar Sistema Informático con ajustes que permitan la población de bases de datos para el seguimiento y evaluación de variables relevantes, tales como: caracterización de las beneficiarias; fechas de ingreso,</p>	<p>El programa PMTJH, a través del sistema informático activo desde enero de 2012, realiza seguimiento en cada una de sus etapas de implementación, las cuales son: 1: Postulación y Pre-selección 2: Trayectoria Laboral</p>

<p>Informático para el monitoreo y evaluación permanente y regular del Programa, que permita tanto el seguimiento de las trayectorias de las participantes, según tiempo de demora y cumplimiento de componentes comprometidos en su definición inicial como mínimo, así como el seguimiento sistemático de los indicadores de desempeño.</p> <p>ii) Producir y sistematizar en una base de datos, información de la línea de base o situación de entrada de las participantes, que permita el seguimiento de la población efectiva del programa -y la contrastación permanente con la población objetivo re-definida-; así como un análisis o adecuación de la oferta de acuerdo al perfil de entrada de las participantes.</p> <p>iii) Incrementar los mecanismos de seguimiento y contacto hacia las participantes del programa, por parte de los equipos comunales; de manera de permitir ajustes -asimismo personalizados- en un proceso de evaluación permanente de la trayectoria, desde una perspectiva de revisión estratégica.</p>	<p>egreso y deserción; línea base con variables de resultado; trayectorias; costos sectoriales, entre otros.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2012</p>	<p>2.1: Taller de Habilitación Laboral 2.2 Gestión de Componentes 2.3 Seguimiento 3: Egreso</p> <p>A través del sistema informático, se puede obtener toda la información que se ingresa en el nivel comunal. En relación a la Etapa de Postulación y Pre-selección, el sistema informático contiene una plataforma que simula una ficha de postulación, la cual contempla 45 preguntas que permiten caracterizar a la mujer y conocer su perfil socio-laboral.</p> <p>Mayor detalle al respecto, está contenido en documento adjunto denominado "Minuta Sistema Informático".</p> <p>Adicional a esto, se adjunta reporte Excel denominando "Reporte Caracterización de Usuarías" generado desde el sistema informático, en el cual se identifican variables tales como fecha de ingreso, egreso y deserción, comuna de residencia, quintil de ingreso, jefatura de hogar, situación laboral, entre otros.</p> <p>Asimismo, se adjuntan actas de reunión con la contraparte técnica de la Unidad de informática, las cuales dan cuenta de la implementación y actualizaciones del sistema informático.</p> <p>La utilidad práctica de esta herramienta de trabajo, nos ha permitido realizar un seguimiento eficiente y eficaz de las intervenciones del Programa. Ejemplo de ello, está contenido en el documento adjunto llamado "Informe de Gestión Anual 2012", el cual constituye nuestro medio de verificación para dar cuenta del cumplimiento del indicador H vinculado al Programa y validado por DIPRES, de nuestra institución.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2013)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Acta de Entrega de Sistema Informático.</p>
--	---	---

		<p>OFICIO ORD 298-2012</p> <p>Reporte Extracto Caracterización</p> <p>Reporte Extracto Trayectorias</p> <p>Imagen Sistema Informático</p> <p>Actas reuniones implementación sistema. Julio 2013</p> <p>Informe Gestión Anual 2012. Julio 2013</p> <p>Minuta Sistema Informático. Julio 2013</p> <p>Reporte Caracterización Usuarías. Julio 2013</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 5. Se recomienda concentrar la demanda de capacitación laboral en oficios y de nivelación de estudios desde un conjunto de comunas cercanas y relacionadas hacia una comuna escogida como "centro" -en los casos donde la demanda a nivel comunal es baja-, de modo de impedir la oferta y recepción de cursos con contenidos muy genéricos o la falta de provisión del servicio, así como evitar la saturación de mercados en oficios o unidades de negocio más específicos.</p> <p>El esfuerzo SERNAM -o coordinado con los Sectores proveedores- debiera centrarse en la coordinación inter-comunal de la demanda, la entrega de viáticos para traslado y eventual alimentación, y el esfuerzo en la búsqueda de tipo de calendarios apropiados (por ej. cursos intensivos en pocos días concentrados, cursos focalizados en días sábado, u otras</p>	<p>1. Elaborar informe con diagnóstico y propuestas regionales de las Mesas Regionales de empleo y Trabajo Independiente que entreguen modalidades de operación para que los servicios de capacitación y nivelación puedan llegar a todas las comunas, incluyendo aquellas más apartadas.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2011</p>	<p>CAPACITACIÓN LABORAL</p> <p>Para este 2012, se constata que un 89% del total de las comunas del país que implementa el Programa, dispone de este componente. Es importante destacar que el 33% de las comunas excluidas, pertenece a la región de O'Higgins, quienes tienen esta demanda totalmente cubierta, a partir de la implementación de "Programa de Capacitación dirigido a mujeres, especialmente jefas de hogar", financiado por el FNDR y ejecutado conjuntamente por SENCE y SERNAM.</p> <p>Las restantes comunas acceden a capacitación, a través de los siguientes instrumentos como Bono Trabajador Activo de SENCE, Bono Empresa y Negocios de SENCE, Becas sociales de Franquicia Tributaria, entre otros.</p> <p>NIVELACIÓN DE ESTUDIOS</p> <p>Para este 2012, tras el levantamiento de información realizado, se detectó que del total de las comunas, un 22% no cuenta con acceso a este componente, a través de la Modalidad Regular o Flexible, es decir, por medio de un servicio</p>

<p>alternativas).</p>		<p>educativo que involucra asistir a clases. Estas 44 comunas se encuentran distribuidas entre las regiones de Maule, Metropolitana, Valparaíso, Coquimbo, Bío Bío, Los Lagos, Tarapacá y Araucanía. De éstas, sólo 3 comunas informan que no disponen de mecanismos alternativos a nivel local para ofrecer este servicio a las mujeres. Estas comunas son: Toltén de la Región de la Araucanía, Catemu y Olmué de la región de Valparaíso.</p> <p>Al respecto, se ha instruido a los Equipos regionales de Araucanía y Valparaíso, generar una instancia de coordinación con las respectivas SEREMI de Educación, a través de las Directoras Regionales de SERNAM, para garantizar el acceso de las mujeres a la modalidad de Exámenes Libres, a través de las gestiones directas de las Direcciones Provinciales de Educación.</p> <p>Se adjunta "Informe diagnostico modalidades de operación de capacitación y nivelación de estudios", en el cual se detalla la situación señalada.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2012)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> MINUTA GESTIÓN CURSOS SENCE</p> <p>MINUTA ORIENTACIONES NIVELACIÓN DE ESTUDIOS</p> <p>Mail de Rosita Garrido Labbé, Encargada Servicio Educativo Personas Jóvenes y Adultas, Ministerio de Educación dirigido a Sergio Rojas, Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar.</p> <p>Minuta de Capacitación 2012.</p> <p>Informe diagnostico modalidades de operación de capacitación y nivelación de estudios</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 5. Se recomienda concentrar la demanda de</p>	<p>2. Realizar gestiones con las instituciones que forman parte de la</p>	<p>La Nivelación de Estudios permite completar la Educación básica y/o media, de acuerdo a</p>



<p>capacitación laboral en oficios y de nivelación de estudios desde un conjunto de comunas cercanas y relacionadas hacia una comuna escogida como "centro" -en los casos donde la demanda a nivel comunal es baja-, de modo de impedir la oferta y recepción de cursos con contenidos muy genéricos o la falta de provisión del servicio, así como evitar la saturación de mercados en oficios o unidades de negocio más específicos.</p> <p>El esfuerzo SERNAM -o coordinado con los Sectores proveedores- debiera centrarse en la coordinación inter-comunal de la demanda, la entrega de viáticos para traslado y eventual alimentación, y el esfuerzo en la búsqueda de tipo de calendarios apropiados (por ej. cursos intensivos en pocos días concentrados, cursos focalizados en días sábado, u otras alternativas).</p>	<p>oferta del programa para implementar las propuestas regionales que sean consideradas como modalidad de operación para llegar hasta todas las comunas, incluyendo las más alejadas. Presentar los resultados de dichas gestiones.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2011</p>	<p>disponibilidad horaria y ritmo de aprendizaje de las participantes del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar (PMTJH), disminuyendo así, una importante brecha que enfrentan las mujeres para insertarse al mundo laboral.</p> <p>La provisión de este componente se entrega a partir de la coordinación permanente con MINEDUC y las respectivas Secretarías Regionales de Educación (SECREDOC), para así garantizar el acceso de las mujeres a nivelación de estudios básicos y/o medios, a través de las diversas modalidades disponibles, tanto públicas como privadas.</p> <p>El Programa Nivelación de Estudios de MINEDUC se implementa de la siguiente manera: MINEDUC licita la Nivelación de Estudios modalidad flexible para su ejecución en regiones. Una vez licitado, MINEDUC envía a las Direcciones Regionales de SERNAM la nómina de entidades ejecutoras que adjudicaron en cada región/comuna. El nudo crítico se genera porque no todas las comunas cuentan con oferta de Nivelación de Estudios, es decir, se declaran desiertas las licitaciones de MINEDUC, quedando algunas comunas sin la prestación de este servicio, a través del Convenio SERNAM-MINEDUC.</p> <p>A su vez, MINEDUC ofrece la modalidad de exámenes libres. Aquí se le entrega a las usuarias, los contenidos para que preparen sus exámenes. Es así como en las comunas donde se implementa el PMTJH y no cuentan con oferentes para la modalidad flexible, coordinan acciones locales para la contratación de tutores, monitores o profesores que ayuden a estas mujeres con el aprendizaje de los contenidos.</p> <p>Para dar cuenta del estado actual de este componente en las regiones, se adjunta el documento "Nivelación de Estudios, Análisis de Oferta". Del mismo modo, adjuntamos ejemplos comunales de abordaje de la necesidad de cubrir este componente en los siguientes archivos: "Contrato Profesor Chimbarongo Julio 2013" y</p>
--	--	--

		<p>"Tutoría exámenes libres 2013 Lo Barnechea. Julio 2013".</p> <p><u>Observación:</u> Si bien se adjunta documentación que da cuenta del intento de realizar gestiones para llegar a todas las comunas, no hay información para establecer a quién iban dirigidas estas comunicaciones. Adicionalmente, no se presenta información respecto del resultado de estas gestiones. Se reconoce el esfuerzo realizado en la región de Valparaíso, pero éste no es suficiente para cubrir a todas las regiones, especialmente las más alejadas.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2013)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  Programa SEGUNDO ENCUENTRO NACIONAL DE ÁREA MTP_PROGRAMA (3)</p> <p>Programa Primer Encuentro Nacional Área MTP</p> <p>Sistematización informes gestión</p> <p>Acta 01-02-2102 Sernam-Sence</p> <p>Informe diagnóstico modalidades de operación de capacitación y nivelación de estudios</p> <p>Oficio SEREMI Educación Valparaíso</p> <p>Oficio Directora Regional Valparaíso</p> <p>Mail Coordinador de Programa dirigido a Equipos Regionales</p> <p>Nivelación de Estudios Análisis Oferta. Julio 2013.</p> <p>Tutoría exámenes libres 2013 Lo Barnechea. Julio 2013.</p> <p>Contrato Profesor Chimbarongo Julio 2013</p>
--	--	--

		<p>Nivelación de Estudios Análisis Oferta. 18 Julio 2013.</p> <p>Tutoría exámenes libres 2013 Lo Barnechea. 18 Julio 2013.</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 5. Se recomienda concentrar la demanda de capacitación laboral en oficios y de nivelación de estudios desde un conjunto de comunas cercanas y relacionadas hacia una comuna escogida como "centro" -en los casos donde la demanda a nivel comunal es baja-, de modo de impedir la oferta y recepción de cursos con contenidos muy genéricos o la falta de provisión del servicio, así como evitar la saturación de mercados en oficios o unidades de negocio más específicos.</p> <p>El esfuerzo SERNAM -o coordinado con los Sectores proveedores- debiera centrarse en la coordinación inter-comunal de la demanda, la entrega de viáticos para traslado y eventual alimentación, y el esfuerzo en la búsqueda de tipo de calendarios apropiados (por ej. cursos intensivos en pocos días concentrados, cursos focalizados en días sábado, u otras alternativas).</p>	<p>3. Enviar oficio de la Ministra de SERNAM al Director Nacional de SENCE en el caso de la capacitación laboral y al Ministro de Educación, en el caso de los cursos de nivelación de estudios, solicitando subsidios de locomoción diferenciado para zonas rurales y urbanas.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2011</p>	<p>Para el caso de capacitación este requerimiento se encuentra cumplido, en tanto, a contar del día 08 de junio del año 2011 SENCE difundió un Instructivo de Carácter General y Obligatorio que fija normas y procedimientos dirigidos al PMJTH (Resolución Exenta 4986).</p> <p>Este instructivo, establece en el encabezado "Características del Programa", Numeral "Beneficios del Programa", en el punto tres que los OTEC tiene el deber de entregar un subsidio diferenciado en base a la zona de residencia de la beneficiaria.</p> <p>En cuanto a la nivelación de estudios, se envía un oficio al ministerio de Educación, a fin de que se evalúe modificar la inexistencia de subsidios de locomoción para el año 2012.</p> <p>Pese a esto, es importante destacar que la modalidad validación de estudios, comúnmente denominada "exámenes libres" de MINEDUC, está disponible para todas aquellas personas que requieren certificar estudios y no cuentan con ofertas educativas o tiempo disponible para asistir a procesos educativos formales. Para acceder a la validación de estudios las personas deben recurrir al autoaprendizaje. Para las zonas rurales y/o periféricas, ésta resulta ser la opción más utilizada para acceder a esta prestación.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2011)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> ORIENTACIONES DE CARÁCTER GENERAL Y</p>

		<p>OBLIGATORIO OTEC 2011</p> <p>Oficio Nº 92 de Carolina Schmidt, Ministra Directora enviado a Harald Beyer, Ministro de Educación.</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 6. Para los componentes de capacitación orientada a la microempresa, práctica laboral e intermediación laboral se recomienda el aumento de su oferta a través del Programa, mediante las negociaciones y convenios establecidos con las instituciones ejecutoras.</p> <p>Adicional al aumento en la oferta en capacitación, se recomienda la implementación de un sistema de seguimiento (por ej. a una muestra aleatoria) de las unidades de negocio emprendidas o reforzadas a partir de la intervención, que permita un ajuste del 'tipo' de oferta en función de las debilidades y aciertos detectados.</p> <p>En cuanto a la práctica laboral, se recomienda aumentar el número de prácticas laborales, no sólo asociadas a cursos de capacitación, sino también consideradas como único componente de aprendizaje laboral -en el caso de evaluar la suficiencia de las competencias iniciales. En esta misma dirección, se sugiere incluir procesos de certificación al interior de las empresas -o procesos mixtos de capacitación y certificación de competencias- que emergen como alternativas complementarias importantes.</p> <p>En el caso de la intermediación</p>	<p>1. Elaborar y gestionar convenio SENCE-SERNAM que permita a las participantes del programa acceder a todos los instrumentos que implementa SENCE.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2011</p>	<p>Respecto de la priorización de las mujeres del Programa para el acceso a instrumentos SENCE, con fecha 12 de abril de 2011, se firma convenio entre SERNAM y SENCE, el cual establece acuerdos de cooperación mutua para la línea mujeres trabajadoras y jefas de hogar, a través del cual las mujeres del Programa, son prioridad para la entrega de capacitaciones.</p> <p>Con la finalidad de garantizar el uso total de los recursos SENCE, es que se incluye en el presente convenio una cláusula de salida, en la cual se establece que en caso que no se completen todos los cupos por mujeres del Programa MTJH de SERNAM, éstos pueden ser utilizados por mujeres que no cumplan necesariamente los criterios de focalización del Programa.</p> <p>En dicho documento, no se especifica una cobertura, dado que la cantidad final de mujeres beneficiarias varía de una comuna a otra. Lo anterior, debido a que el acceso a capacitación está determinado por la trayectoria laboral de las mujeres.</p> <p>Respecto de garantizar el acceso de las mujeres del Programa a otros instrumentos SENCE, es que con fecha 05 de Agosto se suscribe un nuevo acuerdo entre ambas instituciones, en el cual se garantiza el acceso a las mujeres del programa a apoyos en capacitación e intermediación laboral.</p> <p>Sobre el acceso de las mujeres del Programa a dichos instrumentos, podemos observar que para el año 2011, SENCE se comprometió con 10,412 cupos de capacitación, desglosados en los siguientes tipos de becas (Fuente: Informe Anual de</p>

<p>laboral, el aumento de ésta debe basarse en un modelo de gestión de casos más personalizado -liderado por el encargado laboral; y asociado a la utilización efectiva o más amplia de subsidios a la contratación.</p> <p>Esta recomendación se sustenta tanto en los bajos niveles de cobertura alcanzados por estos componentes, así como por la demanda observada por ellos entre las beneficiarias.</p>		<p>Gestión PMTJH 2011).</p> <p>Oficio 3,500 cupos de capacitación en oficio de la Línea Mujeres Jefas de Hogar. 1,500 cupos de capacitación en oficio. Total Oficio: 5,000 cupos en oficio</p> <p>Otros 4,212 cupos de capacitación del Programa Bono Trabajador Activo. 1,200 becas de capacitación correspondientes a los excedentes de Franquicia Tributaria. Total Otros: 5,412</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2011)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> RESOLUCIÓN CONVENIO SERNAM-SENCE</p> <p>Res. 12697 de fecha 27 de Diciembre del 2011. SENCE.</p> <p>Informe Anual de Gestión PMTJH 2011.</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 6. Para los componentes de capacitación orientada a la microempresa, práctica laboral e intermediación laboral se recomienda el aumento de su oferta a través del Programa, mediante las negociaciones y convenios establecidos con las instituciones ejecutoras.</p> <p>Adicional al aumento en la oferta en capacitación, se recomienda la implementación de un sistema de seguimiento (por ej. a una muestra aleatoria) de las unidades de negocio emprendidas o reforzadas a partir de</p>	<p>2. Elaborar propuestas de cursos de capacitación en oficio que incorporan práctica laboral en empresas para presentarlas a SENCE para su implementación.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2011</p>	<p>En base a negociaciones establecidas entre ambos Servicios, es que fue posible la dar cumplimiento a este compromiso, tal como queda plasmado en Resolución Exenta N°4986 del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo del 08 de junio de 2011, la cual "imparte instrucción de carácter general y obligatorio que fija normas y procedimientos dirigidas a los organismos técnicos de capacitación para la ejecución del Programa Mujeres Jefas de Hogar".</p> <p>Las instrucciones contenidas en dicho documento, son de carácter obligatorio para todos los OTEC que implementen servicio para el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar.</p> <p>El instructivo, en el Numeral III Características del Programa, punto N° 1 Beneficios del Programa,</p>

<p>la intervención, que permita un ajuste del 'tipo' de oferta en función de las debilidades y aciertos detectados.</p> <p>En cuanto a la práctica laboral, se recomienda aumentar el número de prácticas laborales, no sólo asociadas a cursos de capacitación, sino también consideradas como único componente de aprendizaje laboral -en el caso de evaluar la suficiencia de las competencias iniciales. En esta misma dirección, se sugiere incluir procesos de certificación al interior de las empresas -o procesos mixtos de capacitación y certificación de competencias- que emergen como alternativas complementarias importantes.</p> <p>En el caso de la intermediación laboral, el aumento de ésta debe basarse en un modelo de gestión de casos más personalizado -liderado por el encargado laboral; y asociado a la utilización efectiva o más amplia de subsidios a la contratación.</p> <p>Esta recomendación se sustenta tanto en los bajos niveles de cobertura alcanzados por estos componentes, así como por la demanda observada por ellos entre las beneficiarias.</p>		<p>establece los siguientes beneficios para las mujeres participantes del Programa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación en oficio totalmente gratis.</li> <li>- Práctica laboral en una empresa o asistencia técnica para un proyecto de emprendimiento.</li> <li>- Subsidio de movilización de \$2.000 diarios y un subsidio excepcional de \$2.500 diarios en aquellos cursos en que la distancia entre el lugar de ejecución y la zona residencial de las beneficiarias lo amerite.</li> <li>- Seguro contra accidentes personales.</li> <li>- Subsidio de cuidado infantil para ejecución vespertina de los cursos.</li> <li>- Subsidio de herramientas de hasta \$100.000 por una vez.</li> </ul> <p>Dicho documento declara que la práctica laboral "es aquella fase de capacitación que consiste en una práctica laboral en una empresa, con una duración de 180 horas en jornada completa o de 90 horas en media jornada laboral. Las beneficiarias objetivo de esta etapa son aquellas que egresaron exitosamente de la fase lectiva de cursos orientados al trabajo dependiente. La experiencia laboral debe realizarse en un puesto de trabajo cuya naturaleza y características guarden directa relación con la formación impartida.</p> <p>El OTEC será el responsable de conseguir las prácticas laborales". (Fuente: Resolución Exenta N°4886 fecha 08 Junio 2011. SENCE.).</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2012)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Resolución Exenta N°4886 fecha 08 Junio 2011. SENCE.</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 6. Para los componentes de capacitación orientada a la microempresa, práctica laboral e intermediación laboral se</p>	<p>3. Elaborar informe que de cuenta de las mujeres participantes del Programa que acceden a Bonos para la contratación entregados por SENCE.</p>	<p>El número de cupos entregados por Sence del Programa Bono Trabajador Activo (BTA) correspondió a 4,082 en el año 2011 y solo se utilizaron 200 por parte de las mujeres</p>

<p>recomienda el aumento de su oferta a través del Programa, mediante las negociaciones y convenios establecidos con las instituciones ejecutoras.</p> <p>Adicional al aumento en la oferta en capacitación, se recomienda la implementación de un sistema de seguimiento (por ej. a una muestra aleatoria) de las unidades de negocio emprendidas o reforzadas a partir de la intervención, que permita un ajuste del 'tipo' de oferta en función de las debilidades y aciertos detectados.</p> <p>En cuanto a la práctica laboral, se recomienda aumentar el número de prácticas laborales, no sólo asociadas a cursos de capacitación, sino también consideradas como único componente de aprendizaje laboral -en el caso de evaluar la suficiencia de las competencias iniciales. En esta misma dirección, se sugiere incluir procesos de certificación al interior de las empresas -o procesos mixtos de capacitación y certificación de competencias- que emergen como alternativas complementarias importantes.</p> <p>En el caso de la intermediación laboral, el aumento de ésta debe basarse en un modelo de gestión de casos más personalizado -liderado por el encargado laboral; y asociado a la utilización efectiva o más amplia de subsidios a la contratación.</p> <p>Esta recomendación se sustenta tanto en los bajos niveles de cobertura</p>	<p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2011</p>	<p>participantes del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar.</p> <p>El número de cupos entregados por Sence del Programa Formación en el Puesto de Trabajo (FPT) correspondió a 2.000 en el año 2011, y sólo se utilizaron 18 por parte de mujeres del PMTJH.</p> <p>Se recogieron las siguientes explicaciones sobre la baja utilización de los cupos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Desconocimiento en los equipos comunales sobre la existencia de los bonos.</li> <li>2.- Ausencia de contactos en los equipos comunales con empresas.</li> <li>3.- Las usuarias no calzan con el nuevo perfil del bono (para mujeres que están trabajando) ya que la mayoría es cesante.</li> </ol> <p>Para abordar las razones descritas sobre la baja utilización de este instrumento, se reformuló y potenció el perfil requerido para la encargada y/o encargado laboral, donde destacan las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Generar mapas de apoyos laborales disponibles para las mujeres.</li> <li>2. Otorgar información y orientación oportuna, pertinente y adecuada en materia de oferta laboral a mujeres del programa.</li> <li>3. Establecer coordinación con todos los servicios públicos del sector trabajo y fomento productivo de la comuna para implementar medidas que permitan mejorar la empleabilidad y condiciones laborales de las mujeres del programa.</li> <li>4. Establecer coordinación y buscar alianzas en todas las empresas grandes, medianas, pequeñas y micro presentes en la comuna.</li> </ol> <p>Se adjunta documento "Nuevo Perfil E. Laboral", el que da cuenta en detalle de este nuevo perfil de cargo, el cual regirá a contar de este 2013.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2012)</p>
---	--	--

<p>alcanzados por estos componentes, así como por la demanda observada por ellos entre las beneficiarias.</p>		<p><u>Medios de Verificación:</u> Informe de Gestión Anual 2011.</p> <p>Nuevo Perfil E. Laboral.</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 7. Respecto a los apoyos complementarios, salas cunas y jardines infantiles presentan dos tipos de problemas complementarios, que se ven reflejados en las bajas tasas de utilización del componente: por un lado, estudios especializados detectan una "cultura predominante que rechaza enviar a los menores de 2 años a un servicio de cuidado fuera del hogar"; por el otro, hay un desfase en las fechas de "llamado" e inscripción: JUNJI abre sus cupos a sus jardines infantiles durante el mes de octubre; mientras que el PMJH llega con su demanda recién a partir de marzo o abril del año siguiente; produciéndose, con facilidad, ausencia de cupos. En esta línea, el equipo evaluador recomienda la integración de la temática del cuidado infantil en las primeras sesiones de los Talleres de Habilitación (para profundizar, conocer y eventualmente incidir sobre las barreras culturales); y continuar la negociación con JUNJI e Integra en la búsqueda de soluciones al problema de desfase explicitado.</p>	<p>1. Establecer negociaciones con JUNJI e INTEGRA con el objeto de encontrar soluciones para resolver el problema de desfase entre el momento de entrada de las participantes al programa y la fecha de apertura de cupos en los jardines infantiles.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2011</p>	<p>Con la finalidad de establecer negociaciones con el objeto de encontrar soluciones para resolver el problema de desfase entre el momento de entrada de las participantes al programa y la fecha de apertura de cupos en los jardines infantiles, es que con fecha 18 de Enero del 2012, Oficio Nro. 029, se ha convocado a SENCE, JUNJI e INTEGRA a conformar una Reunión Técnica de trabajo.</p> <p>Lo anterior, con la finalidad de suscribir compromisos institucionales abocados a resolver la problemática del cuidado infantil en las mujeres que participan del Programa.</p> <p>A la fecha, se han logrado establecer reuniones de negociación con Integra y SENCE. Lo anterior, debido a que JUNJI a la fecha no había nombrado una contraparte para este efecto.</p> <p>Entre los principales temas tratados en las negociaciones, destacan los siguientes:</p> <p>JUNJI facilitará una base de datos con técnicas de JUNJI que estén dispuestas a trabajar con extensión horaria y con jubiladas de SENCE. JUNJI enviará información más en detalle sobre la experiencia de Cerrillos, para conocer los costos e implicancias. Se acuerda realizar otra reunión de trabajo, convocando a INTEGRA para seguir analizando la posibilidad de diseñar una nueva alternativa para el cuidado con un piloto en la Región Metropolitana. Coordinar mesa intersectorial. Se iniciará con reuniones bilaterales para conformar posteriormente una mesa de trabajo Se seguirá trabajando en una propuesta para las</p>



		<p>ministras de SERNAM y del TRABAJO, para dar solución al tema del cuidado en los cursos vespertinos que ejecuta SENCE, en el marco del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar.</p> <p><u>Observación:</u> El compromiso se califica cumplido en función de las gestiones realizadas y que apuntan a buscar las soluciones al problema detectado. Sin embargo, se deja constancia de que Sernam debe continuar con dichas gestiones en pos de establecer las soluciones en conjunto con las instituciones, tales como JUNJI, Integra y Sence.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2011)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> FICHA DE DERIVACIÓN JUNJI</p> <p>Oficio de Carolina Schmidt, Ministra Directora SERNAM dirigido a Sergio Domínguez, Director Ejecutivo Integra; de Carolina Schmidt, Ministra Directora SERNAM dirigido a María Francisca Correa, Vive-Presidenta Ejecutiva JUNJI; de Carolina Schmidt, Ministra Directora SERNAM dirigido a Francisco Agüero, Director Nacional SENCE.</p> <p>Acta 01-02-2102 Sernam-Sence.</p> <p>Acta viernes 03-02-2102 Sernam-Sence-junji</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 7. Respecto a los apoyos complementarios, salas cunas y jardines infantiles presentan dos tipos de problemas complementarios, que se ven reflejados en las bajas tasas de utilización del componente: por un lado, estudios especializados detectan una "cultura predominante que rechaza enviar a los menores de 2</p>	<p>2. Mostrar los resultados de las negociaciones con JUNJI e INTEGRA para resolver el problema de desfase entre el momento de entrada de las participantes al programa y la fecha de apertura de cupos en los jardines infantiles.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2011</p>	<p>En encuentro realizado con JUNJI, se obtuvieron los siguientes resultados:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. JUNJI informa que si bien el proceso de inscripción masivo de niños-as se produce entre los meses de Octubre y Diciembre, durante el resto del año este proceso continúa abierto.</li> <li>2. En caso de que una mujer del Programa requiera el servicio de cuidado infantil en meses posteriores a Diciembre, pasa a formar parte de una lista de espera.</li> </ol>

<p>años a un servicio de cuidado fuera del hogar"; por el otro, hay un desfase en las fechas de "llamado" e inscripción: JUNJI abre sus cupos a sus jardines infantiles durante el mes de octubre; mientras que el PMJH llega con su demanda recién a partir de marzo o abril del año siguiente; produciéndose, con facilidad, ausencia de cupos. En esta línea, el equipo evaluador recomienda la integración de la temática del cuidado infantil en las primeras sesiones de los Talleres de Habilitación (para profundizar, conocer y eventualmente incidir sobre las barreras culturales); y continuar la negociación con JUNJI e Integra en la búsqueda de soluciones al problema de desfase explicitado.</p>		<p>3. Una vez inscritas en la lista de espera, las mujeres van obteniendo el beneficio de acuerdo al nivel de vulnerabilidad del niño-a, ya que el público objetivo de dicho servicio está centrado en éste, no en la madre.</p> <p>4. Debido a que la focalización de los Programas JUNJI está orientada en niños-as, no es posible negociar cupos exclusivos para las mujeres del Programa MTJH. Esto, a pesar de que la variable jefatura de hogar femenina, es un criterio de vulnerabilidad para priorizar la entrega de servicios.</p> <p>5. Ambas partes concuerdan en base a la experiencia que las mujeres antes de comenzar a buscar opciones para insertarse en el mercado laboral, ya tienen resuelto el problema de cuidado infantil. Esto explicaría la baja demanda por este componente entre las mujeres del Programa, el cual para el año 2012 sólo llega a un 1,2% equivalente a 377 mujeres del total de la población participante. Se adjunta Mail de JUNJI enviado al Coordinador del Programa, el cual da cuenta de que una vez completados los cupos, las mujeres del Programa MTJH pasan a formar parte de una lista de espera en igual condición que todas las mujeres que son jefas de hogar que requieren este servicio.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2013)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Acta Reunión de coordinación SERNAM_SENCE-INTEGRA</p> <p>Minuta JUNJI-INTREGA 2012</p> <p>Borrador Convenio JUNJI-SERNAM 2012</p> <p>Mail JUNJI_SERNAM Julio 2013</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 8. Profundizar en el control del gasto derivado de la ejecución del programa. Lo anterior corresponde a</p>	<p>1. Elaborar informe de seguimiento presupuestario que incorpora los costos sectoriales de producción.</p>	<p>El Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, tiene como objetivo el promover y contribuir a la inserción laboral de calidad de las mujeres, entregando herramientas para enfrentar las</p>

<p>elaborar tanto un sistema de registro asociado al costo de los servicios entregados por el Programa a nivel de componentes así como a los costos de administración de las prestaciones sectoriales y de la implementación municipal del programa.</p>	<p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2011</p>	<p>principales barreras de acceso que enfrentan en el mercado del trabajo. Para ello, se realiza una estrategia de intervención social que se basa en la construcción de una trayectoria o itinerario personalizado para cada mujer. Este itinerario se construye en base a las habilidades particulares de cada una de las mujeres participantes y en base al mercado laboral de cada región. La construcción de la trayectoria está compuesta de prestaciones que promoverán la inserción de la mujer al mundo laboral. Estos componentes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Habilitación Laboral</li> <li>b. Capacitación y/o Intermediación Laboral</li> <li>c. Apoyo al Emprendimiento</li> <li>d. Nivelación de Estudios</li> <li>e. Alfabetización Digital</li> <li>f. Atención en Salud Odontológica</li> <li>g. Educación Parvularia (Cuidado Infantil)</li> </ul> <p>SERNAM Nivel Nacional coordina a distintos ministerios y servicios públicos para conseguir estos apoyos para las mujeres pero el programa es ejecutado por las municipalidades. Los sectores que realizan prestaciones a las mujeres son el Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud, Ministerio de Educación y el Ministerio de Desarrollo Social. De acuerdo a lo reportado por cada sector, los costos de producción promedio asociados a la prestación de servicios, son los siguientes: Costos de Producción 2011 Asociados Sector:</p> <p>MINSAL \$128.407 FOSIS \$111.240 DIBAM \$134.442 SENCE \$770.000 JUNJI \$141.079 MINEDUC Media \$ 379.269 Básica \$ 379.269</p> <p>Dado que se construye una trayectoria personalizada para cada mujer, los componentes de apoyo a los cuales accede, son variables. En consecuencia, los costos asociados difieren para</p>
--	--	--

		<p>cada participante.</p> <p>Para mayor información, se adjunta Informe Costos Sectoriales del Programa.</p> <p><u>Observación:</u> De acuerdo a lo solicitado en Of. Ord. N° 298, esta Dirección ha aceptado dicha solicitud, modificando la redacción del compromiso. El compromiso se califica parcialmente cumplido en atención que con anterioridad, se había entregado antecedentes presupuestarios de algunos de los sectores participantes del programa, quedando pendiente el cumplimiento cabal de este compromiso.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2012)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Informe de Seguimiento Presupuestario elaborado por el equipo del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar</p> <p>OFICIO ORD 298-2012</p> <p>Informe Costos Sectoriales</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 9. Hacer converger los costos de la trayectoria tipo de las mujeres beneficiarias con el esfuerzo financiero total, acortando tanto los tiempos de permanencia en el Programa -en aquellos casos en que superan al año- como disminuyendo las tasas de deserción. Esta recomendación se fundamenta en el uso eficiente de los recursos disponibles.</p>	<p>1. Mostrar resultados de duración de las trayectorias a un año de implementadas las orientaciones técnicas, las que incorporan plazos máximos de la duración de las trayectorias.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2012</p>	<p>Actualmente el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar cuenta con un sistema informático que realiza seguimiento en cada una de sus etapas de su implementación. Dicho sistema, en el módulo de "Informes", permite descargar reportes que entregan datos sobre el acceso de las mujeres a las prestaciones del Programa. En específico, lo que dicho módulo permite conocer son los resultados de las trayectorias de las mujeres participantes, traducidos en la cantidad de tiempo que éstas permanecen en el Programa y el tipo de prestaciones a las cuales accedió durante su participación.</p> <p>Respecto de la duración de las trayectorias de las mujeres, es importante señalar que el año 2012 se entregó lineamientos a los ejecutores, orientados a</p>

		<p>disminuir el tiempo de permanencia de las mujeres en el Programa, lo que se traduciría en un aumento del porcentaje de egreso de las mujeres del Programa y posterior cantidad de mujeres nuevas cada año. La principal estrategia para cumplir este propósito, consistió en establecer diferentes tipos de trayectorias en las mujeres.</p> <p>Adicional a esto, se instruyó que las trayectorias laborales debían ser construidas considerando la oferta local de prestaciones en cada territorio. El resultado esperado de dichas orientaciones, permitiría descongestionar la cobertura del Programa permitiendo llegar de manera más eficiente y efectiva a un número mayor de mujeres en el país producto de que se comprometería entregar a las mujeres sólo aquellas prestaciones a las cuales se puede acceder. Fue tal nuestro nivel de compromiso que adquirimos con este desafío, que para el año 2012 el egreso de las mujeres del Programa constituyó una meta de desempeño colectivo institucional, la cual logramos cumplir satisfactoriamente, de manera tal que a Diciembre del año 2012 se logró egresar a un 50% del total de las mujeres de arrastre.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2013)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  Construcción de Trayectoria Laboral, Programa M.T.J</p> <p>Plan de Acción para Mujeres de Arrastre con Finalidad de Egreso</p> <p>Reporte Sistema Trayectorias</p> <p>Reporte Trayectorias Julio 2013</p>
II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 10. Reforzar la dotación del equipo en el nivel regional. Dada la gran cantidad de tareas y funciones que deben	1. Enviar Memorándum a las Directoras Regionales con orientaciones de designar profesionales de Área para apoyar la	Con fecha 01 de Marzo 2012, se envía desde Nivel Central a Directoras Regionales Memorándum Nº 093, el cual entrega orientaciones sobre la asignación de profesionales para velar por la

<p>desempeñan las coordinadoras regionales en la gestión e implementación del programa, esta dotación en relación con el universo de población beneficiaria y número de comunas a atender resulta en algunos casos insuficiente.</p>	<p>asesoría y supervisión de la implementación Programa y compromisos de las municipalidades.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2011</p>	<p>adecuada ejecución del Programa.</p> <p>A continuación, se detalla su contenido: Como es de su conocimiento, para el desarrollo adecuado del Programa se requiere realizar asesoría y orientación técnica a los municipios, además de supervisar, controlar y monitorear de forma permanente los compromisos que dichos ejecutores adquieren. Por esta razón, es de suma relevancia que cada Dirección Regional disponga de manera permanente de un equipo de trabajo a cargo de dichas funciones del Programa, el cual reciba a su vez asesoría y acompañamiento de nuestro equipo de Profesionales del Nivel Central.</p> <p>En este contexto, solicitamos a ustedes nos remitan un listado actualizado de los profesionales a cargo del Programa en sus respectivas regiones indicando nombre; cargo; mail y fono de contacto. Lo anterior, con la finalidad de optimizar la comunicación entre el equipo regional y el equipo PMJTH del Nivel Central.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2011)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> MEMO SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN</p> <p>PAUTA CONTROL COMPROMISOS FINANCIEROS</p> <p>PAUTA CONTROL COMPROMISOS TÉCNICOS</p> <p>Memorándum N° 093 de María Jesús Jaqueih, Jefa (s) Área Mujer, Trabajo y Participación dirigido a Directoras Regionales.</p>
--	--	---