

## INFORME DE EGRESO DEL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS

**Programa/Institución:** Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)  
**Ministerio:** MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
**Servicio:** SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO  
**Año:** 2003  
**Calificación:** Egresado  
**Fecha Egreso:** 30-06-2011

Recomendación	Compromiso	Cumplimiento
<p>1. Se recomienda que el Servicio realice un proceso de ajuste y definiciones formales de su estrategia, de modo que clarifique su misión, objetivos estratégicos, ámbitos de acción y productos que serán de su responsabilidad. Asimismo, deberá realizar un proceso de ajuste de las normativas y soporte organizacional que garantice la adecuada asunción y operación de la estrategia que se defina.</p>	<p>Rediseñar las definiciones estratégicas institucionales en el marco del proceso de revisión interna llevado a cabo durante 2003. Este rediseño deberá ser presentado en formulario A-1 de Definiciones Estratégicas del proyecto presupuesto 2005 y en el Sistema de Planificación/Control del Gestión del PMG.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>El 9 de septiembre de 2004 se desarrolló un taller cuyo objetivo fue declarar nuevas definiciones estratégicas para el Servicio. En éste participaron el equipo directivo (Directora Nacional y Jefes de Departamentos), Jefes de Unidades y Directores Regionales. Con ellos se elaboró las definiciones estratégicas incorporadas en la Ley de Presupuesto 2005 (formulario A1). Estas definiciones fueron también incorporadas en el Informe de prevalidación del PMG de Planificación y Control de gestión de octubre de 2004. A partir de ello, el Servicio Validador, DIPRES, hizo una serie de observaciones que fueron consideradas e incorporadas en el informe de PMG de Planificación y Control de Gestión.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2004)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> 1. Formulario A1 ingresado en la Ley de Presupuesto. 2. Informe Sistema Planificación/Control de Gestión PMG 2004</p>
<p>2. Se recomienda realizar un estudio y rediseño del producto Franquicia Tributaria, que perfeccione la estructura de incentivos y normativa que regula su funcionamiento, y</p>	<p>Elaborar el reglamento para operar la ley "Racionalización del uso de la franquicia tributaria".</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u></p>	<p>El Proyecto de Ley se encuentra aprobado por el Congreso y el Reglamento aprobado y publicado en el DO de 04/01/05.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2004)</p>

<p>subsane las deficiencias detectadas. Al respecto, se sugiere que el estudio considere la resolución de los siguientes problemas y temáticas: 2.1 Contar con sistemas y mecanismos de evaluación ex post de los resultados relevantes del producto. 2.2 Diseño del producto que contemple suficientes incentivos y controles. 2.3 Evaluar, y si corresponde, rediseñar un subsidio específico a la capacitación dirigido a los trabajadores de pequeñas y microempresas, que reemplace la actual modalidad de pago de 13 UTM vía SII.</p>	<p>Junio 2004</p>	<p><u>Medios de Verificación:</u> Versión del Reglamento 31/12/2004. DS 178, publicado en el DO de 04/01/05, modifica DS 98, Reglamento General de la Ley 19.518, por la modificación de ésta a través de la ley 19.961, sobre Racionalización del uso de la Franquicia Tributaria.</p>
<p>2. Se recomienda realizar un estudio y rediseño del producto Franquicia Tributaria, que perfeccione la estructura de incentivos y normativa que regula su funcionamiento, y subsane las deficiencias detectadas. Al respecto, se sugiere que el estudio considere la resolución de los siguientes problemas y temáticas: 2.1 Contar con sistemas y mecanismos de evaluación ex post de los resultados relevantes del producto. 2.2 Diseño del producto que contemple suficientes incentivos y controles. 2.3 Evaluar, y si corresponde, rediseñar un subsidio específico a la capacitación dirigido a los trabajadores de pequeñas y microempresas, que reemplace la actual modalidad de pago de 13 UTM vía SII.</p>	<p>Diseñar estructura de incentivos de modo de premiar a aquellas OTEC con mejores resultados en relación a la certificación de competencias laborales en el caso del Programa Nacional de Becas y el nuevo Mype FONCAP. El diseño deberá considerar la entrega de más puntaje en la evaluación de propuestas a las OTEC certificadas y con diseños basados en competencias laborales de acuerdo a estándares ya identificados.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>Respecto a este compromiso se solicitó esta vez el pronunciamiento al Depto. Jurídico (se adjunta Ord. 287). En su respuesta señala que en la Ley 19.518 de Estatuto y Capacitación y sus modificaciones y reglamentos, no está contemplado esa posibilidad de entregar incentivos a los OTEC. Por otra parte y como se ha señalado anteriormente, los OTEC que participan en las licitaciones del Programa Nacional de Becas y Foncap Microempresas deben estar certificados por la NCH 2728, pues así lo señala la Ley y, por otra parte las bases de licitación correspondientes ya contemplan como exigencia que las propuestas de cursos de los organismos técnicos de capacitación oferentes se efectúen basadas con enfoque basado en competencias laborales según estándares ya definidos. Si estas dos medidas anteriores no se cumplen, los OTEC no pueden participar de las licitaciones.</p> <p><u>Observación:</u> Este compromiso se cancela en virtud de los fundamentos presentados por la Institución, los cuales fueron oficializados a través de la Carta del Jefe de Unidad de Control de Gestión del SENCE de fecha 20/septiembre/2007. Dentro de estos fundamentos, se adjunta un Pronunciamiento del</p>

		<p>Departamento Jurídico del SENCE respecto de la no factibilidad de dar cumplimiento a este compromiso.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (30-06-2007)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Bases generales de programas sociales de capacitación</p> <p>1. Resolución Exenta N°6329 llama a licitación (incluye competencias específicas o técnicas y Preparado (empleabilidad); 2. Resolución Exenta N°0021 PNB; 3. Resolución N°127 Programas Sociales de Capacitación; 4. Resolución N°001 de 03/01/05 Aprueba Bases Generales (Subsidio MYPE).</p> <p>Resolución exenta 0513. "Bases especiales del programa de capacitación laboral para trabajadores, administradores o gerentes pertenientes a empresas que tenagn una planilla anual de remuneraciones imponible inferior a 45 UTM", ver página 3 (se envía por oficio)</p> <p>Bases especiales Programa Nacional de Becas</p> <p>Resolucion 2189 aprueba terminos de referencia Especial de Jóvenes. ver pagina 7</p> <p>Bases especiales Programa Nacional de Becas llamado 2005, ver página 3</p> <p>Bases especiales FONCAP, último párrafo página 3</p> <p>Oficio Jurídico N° 287 del 20 de julio de 2007</p>
<p>2. Se recomienda realizar un estudio y rediseño del producto Franquicia Tributaria, que perfeccione la estructura de incentivos y normativa que regula su funcionamiento, y</p>	<p>Implementar medida respecto de un subsidio directo a la pequeña y microempresa incorporada en proyecto de ley "Racionalización del uso de la franquicia tributaria", una</p>	<p>Luego de aprobado el Reglamento por la CGR, fueron aprobadas las Bases Generales de Licitación, para el primer llamado del programa que se ejecutará el primer trimestre de 2005. Los beneficiarios (que tienen derecho al subsidio de 9</p>

<p>subsane las deficiencias detectadas. Al respecto, se sugiere que el estudio considere la resolución de los siguientes problemas y temáticas: 2.1 Contar con sistemas y mecanismos de evaluación ex post de los resultados relevantes del producto. 2.2 Diseño del producto que contemple suficientes incentivos y controles. 2.3 Evaluar, y si corresponde, rediseñar un subsidio específico a la capacitación dirigido a los trabajadores de pequeñas y microempresas, que reemplace la actual modalidad de pago de 13 UTM vía SII.</p>	<p>vez que éste sea aprobado por el Congreso (subsidio máximo baja de 13 UTM a 9 UTM).</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>UTM) de este programa son trabajadores, administradores o gerentes de empresas que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles inferior a 45 UTM.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2004)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Resolución N°001 de 03/01/05 Aprueba Bases Generales (Subsidio MYPE).</p>
<p>3. Se recomienda la ejecución de un estudio que evalúe alternativas para implantar mecanismos para que el trabajador pueda acceder a capacitación por decisión propia bajo un sistema de financiamiento Estado / Trabajador</p>	<p>Incorporar en el reglamento del Proyecto de Ley de Racionalización del Uso de la Franquicia, la forma en que operará el subsidio a la pequeña empresa. Se deberá considerar con especial énfasis lo que se refiere a la pertinencia y calidad de los cursos ofrecidos basados en unidades de competencias aprobadas, los que constituirán la oferta de cursos sobre los cuales los beneficiarios ejercerán su poder de elección.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2004</p>	<p>El Reglamento se encuentra aprobado. Sin embargo, la Contraloría General de la República estimó que al no haber expresa mención en la ley, se excedía las facultades para establecer por reglamento de manera explícita la vinculación entre pertinencia y calidad de los cursos, con unidades de competencias laborales.</p> <p>No obstante lo anterior, las bases especiales de programa de capacitación laboral para trabajadores, administradores o gerentes pertenecientes a empresas que tengan una planilla de remuneraciones inferior a 45 UTM, incluyen una "parrilla" de cursos, compuesta por aquellos que se levantaron en un diagnóstico por región y otros basados en unidades de competencias ya aprobadas, pero no de manera excluyente.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Versión del Reglamento 31/12/2004. DS 178, publicado en el DO de 04/01/05, modifica DS 98, Reglamento General de la Ley 19.518, por la</p>

		<p>modificación de ésta a través de la ley 19.961, sobre Racionalización del uso de la Franquicia Tributaria.</p> <p>Resolución exenta que aprueba las bases especiales de programa de capacitación laboral para trabajadores, administradores o gerentes, pertenecientes a empresas que tengan una planilla de remuneraciones inferior a 45 UTM", ver página 18 en adelante parrila de cursos que levantó diagnóstico. Se envía por oficio</p>
<p>4. Respecto del Producto Capacitación en empresas que incluye los programas MYPE FONCAP y Planes de Aprendizaje, dada la baja cobertura de estas iniciativas, se recomienda que en el marco de las redefiniciones estratégicas del Servicio y la política pública de capacitación y empleo, se evalúe la conveniencia de la continuidad de los programas.</p>	<p>Diseñar la operación del fondo de subsidio para la capacitación de empresas, incluyendo los criterios de selección de beneficiarios, la definición de la población objetivo que surge de la aplicación de estos criterios de selección y los mecanismos que permitirán operacionalizar estos criterios.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2004</p>	<p>El diseño de operación del fondo para subsidio Mype se encuentra concluido y elaboradas las Bases de Licitación del primer llamado, que se ejecutará en el primer trimestre de 2005. Estas bases generales contienen definición de beneficiarios, requisitos y cómo se acredita el cumplimiento de los requisitos. Actualmente, la validación de los criterios de selección de los beneficiarios se está realizando a través de la presentación en las Direcciones Regionales del SENCE, de los documentos que acreditan la calidad de beneficiarios, tanto de la microempresa como de los participantes en un curso.</p> <p>Estos criterios son los que establece la Ley:</p> <p>1. Requisitos para la microempresa (Para tomar cursos debe estar validada la microempresa):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Tener iniciación de actividades o ser contribuyente del artículo 22 de la Ley de Impuesto a la Renta mencionado anteriormente.</li> <li>* Tener a los menos tres (3) meses de antigüedad a la fecha de inscripción de los beneficiarios.</li> <li>* Disponer de una planilla anual de remuneraciones inferior a 45 Unidades Tributarias Mensuales (\$ 1.300.000 aprox.) en el año anterior al de la postulación al beneficio.</li> <li>* Tratándose de empresas constituidas como personas jurídicas, no tener entre sus socios a otras</li> </ul>

		<p>personas jurídicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* No haber incurrido la empresa en infracciones graves de carácter tributario o laboral en los 6 meses anteriores al de la postulación al beneficio.</li> <li>* No hacer uso de la Franquicia Tributaria regular administrada por el SENCE durante el presente año.</li> </ul> <p>2. ¿Quiénes pueden Inscribirse en los cursos":</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Administrador (a) o gerente de la empresa, es decir, que sea el(la) propietarios (as) o dueños (as) de las empresas mencionadas en el punto anterior.</li> <li>* Trabajador de la empresa.</li> <li>* Cónyuge o familiar del dueño o gerente hasta en segundo de consanguinidad inclusive (hijos, padres, nietos, abuelos, hermanos) que participen en la administración de la empresa respectiva.</li> </ul> <p>Los mecanismos de validación para cada uno de estos requisitos se encuentran en el documento adjuntado que lo describe tanto para contribuyentes como personas.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Versión preliminar del Manual de Procedimiento y Operación.31/12/2004. Resolución N°001 de 03/01/05 Aprueba Bases Generales (Subsidio MYPE).</p> <p>Documentos de validación de requisitos FONCAP.</p>
<p>4. Respecto del Producto Capacitación en empresas que incluye los programas MYPE FONCAP y Planes de Aprendizaje, dada la baja cobertura de estas iniciativas, se recomienda que en el marco de las redefiniciones estratégicas del Servicio y la política pública de capacitación y empleo, se evalúe la conveniencia de la continuidad de los programas.</p>	<p>Elaborar Términos Técnicos de Referencia para la evaluación de impacto del programa Planes de Aprendizaje.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>Elaborados en julio 2005, en proceso de licitación. De los mismos TDR se desprende que se solicita grupo de control y análisis, utilizando herramientas estadísticas y/o econométricas.</p> <p>El objetivo general del estudio es realizar una evaluación de impacto que incluya las dimensiones de beneficiarios-productos, productos-objetivos estratégicos, eficacia, eficiencia y economía del Programa Planes de Aprendizaje sobre una muestra estadísticamente representativa de los beneficiarios</p>

		<p>construyendo para ello un grupo de control.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Términos de referencia planes de aprendizaje.</p>
<p>4. Respecto del Producto Capacitación en empresas que incluye los programas MYPE FONCAP y Planes de Aprendizaje, dada la baja cobertura de estas iniciativas, se recomienda que en el marco de las redefiniciones estratégicas del Servicio y la política pública de capacitación y empleo, se evalúe la conveniencia de la continuidad de los programas.</p>	<p>Implementar evaluación Planes de Aprendizaje. Presentar informe de avance.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2005</p>	<p>La empresa STATCOM se adjudicó el estudio en noviembre del año 2005.</p> <p>El estudio tiene como objetivo "Realizar una evaluación de impacto que incluya las dimensiones de beneficiarios-productos, productos-objetivos estratégicos, eficacia, eficiencia y economía del Programa Planes de Aprendizaje sobre los beneficiarios sobre una muestra estadísticamente representativa, tomada en dos años distintos, construyendo para ello un grupo de control"</p> <p>Resultado esperado: Contar con el detalle el plan de trabajo cuantitativo, y con el análisis preliminar de la fase cualitativa. Además, se espera tener el análisis del mercado de trabajo para la población objetivo del estudio. Esto último sumado a los elementos indagados en la fase cualitativa pretenden ser un insumo a la discusión de rediseño y ampliación de este.</p> <p>Actualmente se cuenta con un Primer informe de la consultora donde se expone el plan de trabajo cuantitativo y se presenta los principales descubrimientos cualitativos.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Primer informe de avance Estudio de Aprendizices</p>
<p>4. Respecto del Producto Capacitación en empresas que incluye los programas MYPE FONCAP y Planes de Aprendizaje, dada la baja cobertura de estas iniciativas, se recomienda</p>	<p>Entregar resultados evaluación Planes de Aprendizaje. Presentar informe final.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u></p>	<p>Resultados:</p> <p>1. Respecto al tamaño de la empresa, el año 2003 el 10% de las empresas (grandes) ocupó al 47,1% de los aprendices y en el 2004 el 25% de las</p>

<p>que en el marco de las redefiniciones estratégicas del Servicio y la política pública de capacitación y empleo, se evalúe la conveniencia de la continuidad de los programas.</p>	<p>Diciembre 2005</p>	<p>empresas grandes contrató al 59,1% de los aprendices.</p> <p>2. La aplicación del plan de aprendizaje es muy alta, el 94% señaló que durante su permanencia en el programa se aplicó el plan de aprendizaje, mientras que sólo un 5,7% señaló que éste no se aplicó.</p> <p>3. Los aspectos más valorados de su participación en el Programa de Aprendices son aprender un nuevo oficio con el 57,1% de las menciones; un 38,1% sentirse haciendo algo útil; un 35,9% haber estado contratado en una empresa y un 31,8% tener mayores posibilidades de conseguir ingresos, entre otras valoraciones.</p> <p>4. Se aprecia un impacto de 23,1 puntos porcentuales en los niveles de ocupación, siendo éste similar entre las mujeres y hombres, con 24,8 y 22,3 puntos porcentuales respectivamente.</p> <p>5. Se observa un impacto importante en la disminución de los desocupados en (15) puntos porcentuales y de los inactivos con (4,6) puntos porcentuales.</p> <p>6. En la masa salarial (número de meses trabajados y de los salarios brutos obtenidos en un año) se observa un impacto positivo de \$277.542 en la muestra total y de \$219.576 para los hombres y de \$390.562 para las mujeres.</p> <p>7. Los meses ocupados de los beneficiarios son de 1,67 meses para la muestra total, de 1,04 meses para los hombres y de 2,89 meses para las mujeres.</p> <p>8. De la evaluación global de desempeño en el período de un año, se tiene que por cada peso ganado por concepto de masa salarial, SENCE invirtió \$1,8.</p> <p>Conclusiones y recomendaciones:</p> <p>El Plan de Aprendizaje que acompaña el contrato constituiría sólo un trámite que cumplen los empresarios para acceder a la bonificación establecida en la ley, por lo cual habría una nula</p>
--	-----------------------	---



		<p>relación entre la presencia y aporte del Plan con el impacto del Programa.</p> <p>-Respecto a la calidad de la capacitación entregada a partir de la ejecución del Programa y a los incentivos que los empresarios tienen para maximizar dicho recurso, se establece que no habría evidencia que permita establecer un impacto de la capacitación en la productividad de los jóvenes.</p> <p>No se observan diferencias significativas entre aquellos jóvenes que estaban trabajando en la empresa y aquellos que no respecto de la valoración hacia la capacitación.</p> <p>Los aprendices que no se encontraban trabajando antes del Programa muestran una mayor valoración hacia el contrato en la empresa que aquellos que si lo hacían (32,7% versus 23,4%). Sin embargo, falta evidencia sobre alguna vinculación entre dicha valoración y el impacto del Programa entre sus beneficiarios.</p> <p>No se encontró evidencia que vinculara la capacitación al impacto.</p> <p>No se obtuvo suficiente evidencia que permita aceptar o rechazar la hipótesis referida al tipo de rol ejercido por el maestro guía.</p> <p>La rentabilidad del Programa de acuerdo a la duración de los contratos se demuestra errática por lo cual se rechaza la hipótesis referida a la existencia de una relación inversa entre ésta y la extensión de los mismos.</p> <p>No se obtuvo evidencia que asociara la existencia y aplicación del Plan de Aprendizaje con el impacto del Programa.</p> <p>Se observó una relación inversa entre la existencia del maestro guía y el impacto del Programa.</p> <p>No se encontró evidencia que permitiera confirmar una conexión entre el tipo de capacitación (relacionado en el oficio) y el impacto del Programa.</p> <p>Efectivamente se observó una clara y directa correlación entre la extensión de los contratos de aprendizaje y el impacto del programa entre los aprendices.</p>
--	--	--

		<p>No se observó evidencia matemática que permitiera vincular el impacto del Programa con las características de la empresa.</p> <p>Se observa un claro impacto del Programa en los niveles de contratación y de empleabilidad de los jóvenes, rechazando con esto la hipótesis referida a un eventual desencuentro entre los propósitos del SENCE y de los empresarios.</p> <p>Para mayor detalle de los resultados se puede revisar el informe ejecutivo y final que se adjuntan.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2006)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Primer informe del estudio de Planes de Aprendizaje</p> <p>Informe Ejecutivo</p> <p>Informe Final</p>
<p>5. En relación al producto Asistencia Técnica a las OMIL, se recomienda que, en el marco de las redefiniciones estratégicas del Servicio, se evalúe el diseño de este producto como parte de una política de fomento y apoyo a la intermediación laboral.</p>	<p>Identificar estándares de servicios asociados a cada proceso crítico del trabajo para la implementación de la Bolsa de Empleo, orientando el Programa de Asistencia Técnica al cumplimiento de dichos estándares.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>Estándar N°1: Cada OMIL debe contar con una infraestructura tecnológica adecuada, al menos 1 computador, 1 impresora y una conexión a internet banda ancha. Como parte de la implementación del sistema la AFC (Administradora de Fondos de Cesantía) entregó computadores y conexiones a internet banda ancha para las oficinas que no contaban con una infraestructura tecnológica adecuada.</p> <p>A diciembre de 2004, la AFC entregó en comodato 220 computadores, 200 impresoras y financiamiento por un año de 76 conexiones a internet, para que las 142 OMIL contempladas en el proyecto, contaran con la infraestructura tecnológica adecuada para implementar la bolsa de empleo.</p> <p>Estándar N°2: Habilidades y características de los funcionarios OMIL para utilizar la Bolsa de Empleo en un 100%. Las OMIL deben contar con al menos</p>

		<p>1 funcionario en su equipo que maneje en un 100% la bolsa.</p> <p>Estándar N°3: Integrar en un modelo de atención los 3 procesos fundamentales para que los usuarios reciban una adecuada intermediación laboral. El cumplimiento de este estándar depende de los dos anteriores:</p> <p>a. Cruce entre oferta y demanda de empleo(Proceso de Colocación).</p> <p>b. Cruce entre oferta y demanda de capacitación (Proceso de preselección y derivación a cursos SENCE).</p> <p>c. Certificación del Seguro de Cesantía (Proceso de Certificación).</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u></p> <p>1. Carta de puesta en marcha de la instalación de la Bolsa 2. Registro de certificación de Seguro de Cesantía bajado de <a href="http://www.bolsaempleo.cl">www.bolsaempleo.cl</a></p> <p>Manual de Estándares de atención en las OMIL</p>
<p>5. En relación al producto Asistencia Técnica a las OMIL, se recomienda que, en el marco de las redefiniciones estratégicas del Servicio, se evalúe el diseño de este producto como parte de una política de fomento y apoyo a la intermediación laboral.</p>	<p>Capacitar funcionarios OMIL en estándares de servicios asociados a procesos críticos con el propósito de permitirles operar la Bolsa de Empleo.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>A la fecha 299 funcionarios han adquirido habilidades para usar el sistema y los conocimientos básicos en uso del PC y navegación en internet, las cuales han sido supervisadas en terreno.</p> <p>El aspecto crítico en éste punto pasa por el bajo nivel de conocimiento en uso de nuevas tecnologías que existe en los funcionarios de algunas OMIL.</p> <p>Los funcionarios fueron capacitados en el estándar N° 3 que permite a una OMIL, hacer cruce entre oferta y demanda por empleo, cruce entre oferta y demanda por capacitación y certificación del seguro de cesantía. Para ellos se entrega como medio de verificación las lista de asistencia y el informe de funcionamiento de las OMIL con Bolsa que recoge los resultados de la cantidad de colocaciones y</p>

		<p>certificaciones en línea.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> 1. Presentación capacitación.</p> <p>Informe Bolsa de Empleo y OMIL</p> <p>Copia de lista de asistencia a cursos</p>
<p>5. En relación al producto Asistencia Técnica a las OMIL, se recomienda que, en el marco de las redefiniciones estratégicas del Servicio, se evalúe el diseño de este producto como parte de una política de fomento y apoyo a la intermediación laboral.</p>	<p>Conectar 120 OMIL a la Bolsa Nacional de Empleo, o al Sistema de Información de Empleo (SIEE).</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>Se conectaron 142 OMIL a Bolsa de Empleo y 39 al SIEE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2004)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Informe Sistema de Información del Mercado Laboral Comunal, Bolsa de Empleo y SIEE. Diciembre 2004</p>
<p>5. En relación al producto Asistencia Técnica a las OMIL, se recomienda que, en el marco de las redefiniciones estratégicas del Servicio, se evalúe el diseño de este producto como parte de una política de fomento y apoyo a la intermediación laboral.</p>	<p>Procesar la información en al menos 20 OMIL con Bolsa Nacional de Empleo y 10 OMIL con SIEE.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>El estudio realizado procesó la información de 10 OMIL con SIEE y 20 con Bolsa. Si se analizan los datos que arroja el Informe del Sistema de Información del Mercado Laboral Comunal, desde una perspectiva comparativa, se puede concluir que la Bolsa de Empleo tiene una mayor potencialidad respecto al Sistema de Información de Empleo, debido a que permite sistematizar los datos a nivel nacional automáticamente dado que es un sistema en línea, permite certificar a los afiliados al Seguro de Cesantía y en muy poco tiempo alcanzó el nivel de uso del SIEE, gracias a las capacitaciones realizadas en terreno. Cabe señalar, sin embargo, que hemos profundizado dichas capacitaciones, lo cual nos ha permitido aumentar el uso de la bolsa en forma significativa, particularmente respecto al registro de colocaciones.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p>

		<p><u>Medios de Verificación:</u> Informe Sistema de Información del Mercado Laboral Comunal, Bolsa de Empleo y SIEE. Diciembre 2004.</p> <p>Cuadro comparativo Bolsa de empleo y Sistema de Información de Empleo (SIEE).</p>
<p>6.En relación a la actividad desplegada por los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) y Organismos Intermediarios de Capacitación (OTIC), se recomienda que el Servicio y las instancias públicas correspondientes, recabando la información disponible, generando estudios adicionales específicos si se requiere, y convocando a los agentes relevantes para efectos de análisis y elaboración de propuestas, determinen perfeccionamientos destinados a fortalecer un marco normativo que regule adecuadamente el funcionamiento de los operadores, establezca estándares de calidad, sistemas de información pública, e incentivos que propendan a maximizar los resultados de calidad de la capacitación y minimicen las posibilidades de abuso.</p>	<p>Plan de Fiscalización: Implementar Plan de Fiscalización que focaliza en base a los factores de riesgo de operación de OTEC constatado en estudio "Seguimiento de la operatoria de los Organismos Técnicos de Capacitación en las acciones ejecutadas con cargo a la franquicia tributaria". Elaborar informe de avance de la implementación.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2004</p>	<p>Se encuentra en ejecución desde principios del año 2004 un plan de Fiscalización; para lo anterior se ha formulado un Manual de Fiscalización para uso de los funcionarios a cargo de esta tarea y se han ejecutado acciones de capacitación a los funcionarios en todo el país.</p> <p>Se encuentra licitado el sistema de información que seleccionará por variables de riesgo y asignará cargas de trabajo a los fiscalizadores.</p> <p>Se encuentra disponible el informe de Fiscalización de las acciones ejecutadas a junio de 2004.</p> <p>A modo de resumen de la información presentada en el informe, podemos decir que el Servicio desarrolla fiscalizaciones a la capacitación vía franquicia tributaria y también a los cursos de capacitación que son financiados directamente con recursos del Estado, Programas Sociales de Capacitación.</p> <p>Para el año 2004 SENCE comprometió realizar 14.367 fiscalizaciones las cuales ya ha realizado 8.478 documentales y 1.609 en terreno, alcanzando un nivel de cumplimiento en el primer semestre del 70.21%.</p> <p>Las propuesta de sanciones en el caso de los OTEC con un total de 145, se concentra en la R.M. con 37 propuestas. Las propuestas de sanción a empresas a nivel nacional es de un total de 40, y le siguen a los OTIC con 3 en total.</p> <p>Durante este primer semestre se logró un ahorro total aproximado por defraudación de \$ 66.158.158, que se compone por \$3.258.855 por</p>

		<p>concepto de información errónea o inexacta, \$23.514.726 por irregularidades tipificadas como NO RECTIFICAR y \$39.384.577 por entregar información falsa o engañosa.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2004)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Bases de licitación del sistema. Informe de Fiscalización a junio de 2004.31/12/2004. Informe Unidad de Fiscalización. Implementación y Ejecución del Programa. Diciembre 2004.</p>
<p>6.En relación a la actividad desplegada por los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) y Organismos Intermediarios de Capacitación (OTIC), se recomienda que el Servicio y las instancias públicas correspondientes, recabando la información disponible, generando estudios adicionales específicos si se requiere, y convocando a los agentes relevantes para efectos de análisis y elaboración de propuestas, determinen perfeccionamientos destinados a fortalecer un marco normativo que regule adecuadamente el funcionamiento de los operadores, establezca estándares de calidad, sistemas de información pública, e incentivos que propendan a maximizar los resultados de calidad de la capacitación y minimicen las posibilidades de abuso.</p>	<p>Plan de Fiscalización: Implementar reformulación del Proceso jurídico de fiscalización.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2004</p>	<p>Se contrató una consultoría la que reformuló el proceso jurídico de fiscalización que se encuentra actualmente en aplicación.</p> <p>Durante los años 2002 y 2003, los procesos de fiscalización en lo que a franquicia tributaria se refiere, se ejecutaban como plan piloto sólo en la Región Metropolitana; los programas sociales eran supervisados por funcionarios encargados sólo de estos programas.</p> <p>Durante el año 2004, la reformulación del Proceso Jurídico de Fiscalización permitió lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se crea una Unidad de Fiscalización a nivel central, la que normaliza los procesos y reportes de fiscalización de todas las Direcciones Regionales y elabora el Plan Anual de fiscalización. Se unifica la función, sin distinguir supervisores por programas, lo que permite disponer de a lo menos un fiscalizador por región.</li> <li>-La estructura de la unidad Central si bien adoptó lo sugerido por la consultora externa en el sentido de dividirla en coordinadores zonales y encargados de procesos sumariales, cuenta con una sola jefatura y no con 2 como fue recomendado. Los encargados procesos sumariales está integrada no sólo por abogados si no que también por otros profesionales</li> </ul>

		<p>que por su experiencia en el área les fue asignada dicha función</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La Unidad de Fiscalización se organizó con tres coordinadores zonales (por agrupación de regiones), quienes están encargados de supervigilar directamente la tarea en cada región.</li> <li>- De acuerdo a la reformulación del proceso jurídico de Fiscalización, se comienza durante el año 2003 a trabajar el Plan Anual de Fiscalización define: los criterios de riesgo, los indicadores de gestión, las metas y los compromisos de gestión a los cuales se obliga la unidad internamente y el Servicio externamente.</li> <li>- En la elaboración del Plan Anual participan los Directores Regionales, quienes verifican su cumplimiento en sus territorios, el Jefe del Departamento Jurídico, los Coordinadores Zonales, el Jefe del Departamento de Capacitación en Empresas, el Jefe de la Unidad de Fiscalización, el Jefe del Departamento de Programas Sociales y el coordinador del Programa Pro Empleo.</li> <li>- Del Plan Anual se deriva el Programa Anual de Fiscalización que compromete a cada región, con la incidencia de cada programa en éste.</li> <li>- Los fiscalizadores regionales dependen administrativamente del Director Regional, pero responden a la Unidad de Fiscalización por los procedimientos aplicados en su región.</li> <li>- El proceso de fiscalización detalla: el origen del proceso; el que puede ser por denuncia de terceros, acción incluida en el Plan/Programa Anual, entre otros; las entidades fiscalizadas (contribuyente, OTEC); Acta de Inspección; conclusión, la que debe tener un detalle cuantitativo y cualitativo, si corresponde, de los hechos consignados en el Acta, y resolver si los hechos observados constituyen o</li> </ul>
--	--	--

		<p>no irregularidad.</p> <p>Durante el año 2004 se normalizaron los procedimientos de informe y reportes de fiscalización, así como la estructuración de la unidad. Se hicieron acciones de capacitación presenciales y a través de vídeo conferencia con funcionarios a cargo de todas las Direcciones Regionales.</p> <p>- Se comienza a trabajar en el diseño del nuevo Programa Informático de Fiscalización, se crean grupos de trabajo dentro de la Unidad con el objeto de determinar todas las necesidades que permitan el eficiente funcionamiento a partir de la asignación de las cargas de trabajo, hasta la etapa de resolución de los procesos de fiscalización. Posteriormente, se traspasó toda esta información a la empresa que actualmente se encuentra trabajando en el nuevo sistema.</p> <p>Además, durante el año 2004 se normalizaron los procedimientos de informe y reportes de fiscalización, así como la estructuración de la unidad. Se hicieron acciones de capacitación presenciales y a través de vídeo conferencia con funcionarios a cargo de todas las Direcciones Regionales.</p> <p>Como resultado de la implementación de este nuevo proceso jurídico, se acortó el tiempo de fiscalización de 12 meses a 4 meses en promedio.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Informe de consultoría. Se adjunta la resolución exenta que dejó sin efecto las resoluciones exentas Nos. 4.165 de 10.04.2002 y 5.159 de 7.05.2003, que crearon los Departamento de Fiscalización y la Unidad de Supervisión e Inspección de Programas de Régimen Especial, respectivamente y además, se</p>
--	--	---



		<p>establece que las funciones y personal de la Unidad de Supervisión e Inspección de Programas de Régimen Especial pasarán a la Oficina Unidad de Fiscalización.31/12/2004. Informe Unidad de Fiscalización.</p> <p>Resolución que crea la unidad.</p> <p>Plan anual de fiscalización.</p> <p>Resolución OTEC Franquicia.</p> <p>Minuta de resultados de la implementación del proceso jurídico.</p>
<p>6.En relación a la actividad desplegada por los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) y Organismos Intermediarios de Capacitación (OTIC), se recomienda que el Servicio y las instancias públicas correspondientes, recabando la información disponible, generando estudios adicionales específicos si se requiere, y convocando a los agentes relevantes para efectos de análisis y elaboración de propuestas, determinen perfeccionamientos destinados a fortalecer un marco normativo que regule adecuadamente el funcionamiento de los operadores, establezca estándares de calidad, sistemas de información pública, e incentivos que propendan a maximizar los resultados de calidad de la capacitación y minimicen las posibilidades de abuso.</p>	<p>Perfeccionamiento de OTEC: Diseñar e implementar un Programa de certificación voluntaria de OTEC en preparación a la obligatoriedad de certificar con la norma una vez aprobada la nueva ley.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2004</p>	<p>En el marco del Programa de Educación y Capacitación Permanente, se encuentra vigente una línea de cofinanciamiento para el proceso de certificación de las OTEC bajo la Norma Chilena 2728 sobre calidad de las OTEC e ISO 9000. A la fecha se encuentran en proceso de preparación para la certificación 682 OTECs y 11 están ya certificados.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2004)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Formulario de inscripción. Guía de autoevaluación. <a href="http://www.sence.cl">www.sence.cl</a>, menú Norma Chilena 2728</p>
<p>6.En relación a la actividad desplegada por los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) y Organismos Intermediarios de</p>	<p>Perfeccionamiento de OTEC: Publicar sitio web SENCE resultados de OTEC certificadas vía norma chilena de calidad</p>	<p>Se encuentra disponible en la web del SENCE el nombre de los Organismos Técnicos certificados bajo la Norma 2728 e ISO 9000</p>

<p>Capacitación (OTIC), se recomienda que el Servicio y las instancias públicas correspondientes, recabando la información disponible, generando estudios adicionales específicos si se requiere, y convocando a los agentes relevantes para efectos de análisis y elaboración de propuestas, determinen perfeccionamientos destinados a fortalecer un marco normativo que regule adecuadamente el funcionamiento de los operadores, establezca estándares de calidad, sistemas de información pública, e incentivos que propendan a maximizar los resultados de calidad de la capacitación y minimicen las posibilidades de abuso.</p>	<p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2004</p>	<p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2004)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> www.sence.cl, menú Norma Chilena 2728. Como medio de verificación se incluye los número de registro de los siguientes organismos que pueden ser verificados en el INN: CAPYDES LTDA: CL03/0064 (ISO 9001:2000)CFT CRECIC LTDA: CL03/0036 (ISO 9001:2000)INDECAP LTDA: CL03/0061 (ISO 9001:2000)NOVARUM LTDA: CL03/0062 (ISO 9001:2000)SERCAP PROFESIONALES LTDA : CL03/0063CMS CONSULTORES ASOCIADOS: SCE-388 (Nch 2728)Soc. de Asesorías de Capacitación CEC Ltda: En proceso de emitir registro</p>
<p>6.En relación a la actividad desplegada por los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) y Organismos Intermediarios de Capacitación (OTIC), se recomienda que el Servicio y las instancias públicas correspondientes, recabando la información disponible, generando estudios adicionales específicos si se requiere, y convocando a los agentes relevantes para efectos de análisis y elaboración de propuestas, determinen perfeccionamientos destinados a fortalecer un marco normativo que regule adecuadamente el funcionamiento de los operadores, establezca estándares de calidad, sistemas de información pública, e incentivos que propendan a maximizar los resultados de calidad de la capacitación y minimicen las posibilidades de abuso.</p>	<p>Perfeccionamiento de OTIC: Diseñar el sistema de registro y control de las operaciones ejecutadas por OTIC.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2004</p>	<p>El sistema se construyó entre marzo y junio del 2005, logrando desarrollar un sistema para el cual se adjuntan pantallas de impresión permite hacer seguimiento a las diferentes cuenta de los OTIC, es decir: cuenta de capacitación, cuenta de reparto, cuenta de exención de capacitación y de reparto, cuenta becas, rut y número de participantes de la empresa.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2004)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Informe del proyecto. Impresión de pantalla del registro de OTIC.</p> <p>Pantalla sistema registro OTIC</p>

<p>6.En relación a la actividad desplegada por los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) y Organismos Intermediarios de Capacitación (OTIC), se recomienda que el Servicio y las instancias públicas correspondientes, recabando la información disponible, generando estudios adicionales específicos si se requiere, y convocando a los agentes relevantes para efectos de análisis y elaboración de propuestas, determinen perfeccionamientos destinados a fortalecer un marco normativo que regule adecuadamente el funcionamiento de los operadores, establezca estándares de calidad, sistemas de información pública, e incentivos que propendan a maximizar los resultados de calidad de la capacitación y minimicen las posibilidades de abuso.</p>	<p>Plan de Fiscalización: Desarrollar aplicación informática de soporte del proceso administrativo y jurídico.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>El sistema SAF está operando en estos momentos en SENCE y está siendo utilizada como una herramienta en la Unidad de Fiscalización, según la siguiente descripción: SAF Diseño: Alcances del SAF Objetivos Generales del SAF Características Generales del SAF Estructura de módulos Diagrama del proceso de fiscalización a través del SAF Descripción del procedimiento con SAF</p> <p>Implementación del SAF Descripción del período de marcha blanca Descripción del período de inducción del SAF Descripción del período de puesta en marcha del SAF Secuencias de pantallas que demuestran la operatividad del SAF</p> <p>Se adjuntan Archivos con el Diseño e implementación, que dan cuenta de la operabilidad del sistema.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Impresión de pantalla sistema SAF</p> <p>Informe de avance 1 sistema de Fiscalización.</p> <p>Informe Sistema Administración de Fiscalización (SAF)</p> <p>Informe de Implementación SAF</p>
<p>6.En relación a la actividad desplegada por los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) y Organismos Intermediarios de</p>	<p>Plan de Fiscalización: Terminar la implementación del Plan de Fiscalización</p>	<p>El plan de fiscalización se implementó en su totalidad durante 2004; se espera licitar diseño y construcción de sistema de administración de fiscalización durante 2005.</p>

<p>Capacitación (OTIC), se recomienda que el Servicio y las instancias públicas correspondientes, recabando la información disponible, generando estudios adicionales específicos si se requiere, y convocando a los agentes relevantes para efectos de análisis y elaboración de propuestas, determinen perfeccionamientos destinados a fortalecer un marco normativo que regule adecuadamente el funcionamiento de los operadores, establezca estándares de calidad, sistemas de información pública, e incentivos que propendan a maximizar los resultados de calidad de la capacitación y minimicen las posibilidades de abuso.</p>	<p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2004)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Informe Unidad de Fiscalización. Implementación y Ejecución del Programa. Diciembre 2004.</p>
<p>6.En relación a la actividad desplegada por los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) y Organismos Intermediarios de Capacitación (OTIC), se recomienda que el Servicio y las instancias públicas correspondientes, recabando la información disponible, generando estudios adicionales específicos si se requiere, y convocando a los agentes relevantes para efectos de análisis y elaboración de propuestas, determinen perfeccionamientos destinados a fortalecer un marco normativo que regule adecuadamente el funcionamiento de los operadores, establezca estándares de calidad, sistemas de información pública, e incentivos que propendan a maximizar los resultados de calidad de la capacitación y minimicen las posibilidades de abuso.</p>	<p>Plan de Fiscalización: Ejecutar más de 14.200 acciones de fiscalización, de las cuales al menos 8.000 serán documentales y más de 5.800 en terreno. El Plan de Fiscalización será representativo a todos los programas del SENCE</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>Durante el 2004 se realizaron 18663 fiscalizaciones entre las cuales 15.844 corresponden a Franquicia Tributaria (7.366 en terreno y 8.478 documentales);Programas Sociales se realizaron 827 fiscalizaciones (inspecciones oculares); Proempleo 1.992. Todas estas cifras fueron informadas en Informe Unidad de Fiscalización adjuntado en diciembre 2004.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Informe Unidad de Fiscalización. Implementación y Ejecución del Programa. Diciembre 2004.</p>

<p>6.En relación a la actividad desplegada por los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) y Organismos Intermediarios de Capacitación (OTIC), se recomienda que el Servicio y las instancias públicas correspondientes, recabando la información disponible, generando estudios adicionales específicos si se requiere, y convocando a los agentes relevantes para efectos de análisis y elaboración de propuestas, determinen perfeccionamientos destinados a fortalecer un marco normativo que regule adecuadamente el funcionamiento de los operadores, establezca estándares de calidad, sistemas de información pública, e incentivos que propendan a maximizar los resultados de calidad de la capacitación y minimicen las posibilidades de abuso.</p>	<p>Perfeccionamiento de OTIC: Construir sistema de registro y control de las operaciones ejecutadas por OTIC.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>El sistema se encuentra desarrollado para lo cual se adjuntan copias de pantallas del sistema en operación. La Dirección Nacional ha impartido instrucciones a las OTIC para que envíen y comuniquen sus cuentas y acciones al SENCE</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Resolución Exenta N°181 de 04/02/05, que declara desierta licitación.</p> <p>Copias pantallas sistema OTIC (por oficio)</p>
<p>6.En relación a la actividad desplegada por los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) y Organismos Intermediarios de Capacitación (OTIC), se recomienda que el Servicio y las instancias públicas correspondientes, recabando la información disponible, generando estudios adicionales específicos si se requiere, y convocando a los agentes relevantes para efectos de análisis y elaboración de propuestas, determinen perfeccionamientos destinados a fortalecer un marco normativo que regule adecuadamente el funcionamiento de los operadores, establezca estándares de calidad, sistemas de información pública, e incentivos que propendan a maximizar</p>	<p>Perfeccionamiento de OTIC: Implementar sistema de registro y control.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2005</p>	<p>El sistema de Control y Registro de los OTIC está operando plenamente, con el total de los OTIC conformados en el sistema (22) comunicando y liquidando actividades de capacitación en los formatos indicados por SENCE, esto es señalando el código de la cuenta que financia cada actividad. (se adjuntan imagenes de la página web).</p> <p>El llevar a cabo el compromiso permite a SENCE disponer de una herramienta de control para llevar los aportes de cada una de las cuentas que los OTIC administran de sus empresas adheridas.</p> <p>Complementando lo anterior, se adjunta planilla con los resultados obtenidos durante el año 2005.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u></p>

<p>los resultados de calidad de la capacitación y minimicen las posibilidades de abuso.</p>		<p>Impresión de pantalla sistema OTIC</p> <p>Circular N° 037. Imparte instrucciones respecto a la operatoria a seguir en relación a las cuentas que administran los organismos técnicos intermedios para capacitación de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 122 de 1998, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (enviado por oficio).</p> <p>Pantalla comunicación</p> <p>Pantalla liquidación</p> <p>Planilla con resultados obtenidos el año 2005</p>
<p>7. Se recomienda la realización de estudios que definan el segmento de la demanda que abordará cada línea programática y sobre esa base se formule un plan de acción que permita con indicadores de gestión que faciliten el logro de los objetivos estratégicos de la Institución, conectar adecuadamente el desarrollo financiero presupuestario con la ejecución de los respectivos programas.</p>	<p>Identificar los cambios necesarios de realizar al Sistema de Información para la Gestión (SIG) institucional producto de las modificaciones en la definiciones estratégicas del SENCE.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2004</p>	<p>Producto de las modificaciones en las definiciones estratégicas, hubo que realizar cambios en los Centro de Responsabilidad productos de la incorporación de 2 nuevos productos estratégicos. Se agregan como Centro de Responsabilidad Depto Jurídico y Coordinación de Innovación y Desarrollo. Ver punto IV. Pleno funcionamiento del SIG, 2. Aspectos del Sistema Corregidos</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2004)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> SIG del SENCE.31/12/2004.Informe Sistema de Planificación y Control de Gestión. PMG 2004</p>
<p>7. Se recomienda la realización de estudios que definan el segmento de la demanda que abordará cada línea programática y sobre esa base se formule un plan de acción que permita con indicadores de gestión que faciliten el logro de los objetivos estratégicos de la Institución, conectar adecuadamente el desarrollo financiero presupuestario con la ejecución de los respectivos</p>	<p>Revisar y rediseñar indicadores que permitan medir el desempeño de cada producto estratégico del SENCE, indicadores que deberán ser incorporados al SIG institucional.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2004</p>	<p>La modificación de las definiciones estratégicas del Servicio hizo necesario revisar los indicadores de desempeño, dado que al incorporar nuevos productos estratégicos se debía incorporar nuevos indicadores que midieran el desempeño de estos nuevos productos estratégicos. Estos cambio se reflejan en el punto III. Diseño y funcionamiento del SIG, 5. Centro de Responsabilidad e indicadores asociados a productos estratégicos.</p>

programas.		<p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2004)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Informe de propuesta.31/12/2004, Informe Sistema de Planificación y Control de Gestión. PMG 2004</p>
<p>7. Se recomienda la realización de estudios que definan el segmento de la demanda que abordará cada línea programática y sobre esa base se formule un plan de acción que permita con indicadores de gestión que faciliten el logro de los objetivos estratégicos de la Institución, conectar adecuadamente el desarrollo financiero presupuestario con la ejecución de los respectivos programas.</p>	<p>El seguimiento posterior de este compromiso será realizado a través del proceso regular de validación del Sistema de Planificación/Control de Gestión del SENCE. Rediseñar sistema de información y monitoreo de modo de integrar información de ejecución presupuestaria a los programas.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence una vez incorporado a la plataforma del Sistema de Información Financiera del Estado, SIGFE, estará en condiciones de mantener actualizada y podrá monitorear permanentemente la ejecución presupuestaria de los diferentes programas que administra el Servicio. Lo anterior, en consideración a que en los módulos que presenta el nuevo sistema, que son: Presupuesto; Compromisos; Contabilidad; Tesorería y Reportes, permiten la ejecución de lo anterior.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2004)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> 1. Informe de Gestión Presupuestaria Bienes y Servicios de Consumo. 2. Validación Etapa V SIGFE.</p>
<p>7. Se recomienda la realización de estudios que definan el segmento de la demanda que abordará cada línea programática y sobre esa base se formule un plan de acción que permita con indicadores de gestión que faciliten el logro de los objetivos estratégicos de la Institución, conectar adecuadamente el desarrollo financiero presupuestario con la ejecución de los respectivos programas.</p>	<p>Implementar sistema de información y monitoreo.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2006</p>	<p>El aporte generado durante el presente año por el SIGFE, sustentado en el potencial desarrollo de la configuración 2007, nos ha permitido controlar y planificar la ejecución de los distintos programas de transferencias corrientes a cargo de nuestro Servicio. Precisamente hoy es posible identificar con precisión el uso de los recursos asignados y ejecutados, clasificados tanto por unidades demandantes y en el caso de las asignaciones que contienen más de un programa por llamados a licitación; esto nos permite realizar un control y seguimiento exhaustivo del gasto asociado a los diversos programas, lo cual era imposible identificar con la producción del SIGFE 2006, contando actualmente con una serie de reportes que nos han permitido disponer de información, en tiempo real y de mejor calidad, con lo que se han podido tomar</p>

		<p>decisiones oportunas y de mayor impacto en la gestión del Servicio.</p> <p>Además se ha generado capacitación a nivel institucional para que cada encargado de programa y la Unidad de Control de gestión, accedan al modulo de reportes, en el que pueden verificar el avance en la ejecución y los compromisos presupuestarios. Esta información es la base para tomar decisiones con respecto a las acciones para la ejecución.</p> <p>Se adjunta el Informe de Gestión, SIG, seguimiento de metas. Dicho informe presenta todas las metas comprometidas en los distintos instrumentos de gestión de todos los Centros de Responsabilidad y de todos los productos estratégicos del Servicio, este se elabora trimestralmente pero la información es recibida mensualmente.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2007)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Prueba Financiera básica</p> <p>Informe Configuración SIGFE 2005.</p> <p>Catalogo de complemento</p> <p>Informe de Gestión, SIG</p>
<p>8. En relación a determinados procesos de aseguramiento de calidad del producto Franquicia Tributaria, se recomienda incorporar los siguientes procesos: a). Certificación de Calidad de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC). b). Certificación ex - ante de calidad de los cursos. c). Certificación ex - post de calidad de los cursos. d). Medición de satisfacción de usuarios empresas y</p>	<p>Levantar o identificar estándares de competencias laborales básicas de empleabilidad comunes a todos los sectores productivos en el marco del Programa Chile Califica e instalación del Sistema de Certificación de Competencias Laborales.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2004</p>	<p>Se ha levantado e identificado estándares de competencias laborales de empleabilidad, los cuales están siendo utilizados tanto en capacitación como en los estándares específicos por sector (ver <a href="http://www.competenciaslaboraleschile.cl">www.competenciaslaboraleschile.cl</a>). Se están utilizando en PNB, PEJ, FONCAP y Becas FFAA, aparte de las experiencias demostrativas Programa Chile Califica. La instalación del Sistema de Certificación de Competencias Laborales es decisión del Parlamento, el compromiso del SENCE se refería a diseñar la propuesta de ley y gestionar su</p>



trabajadores.		<p>presentación al Congreso por parte del Ejecutivo.</p> <p>Los sectores productivos en donde se han levantado y estandarizado competencias laborales incluyen las competencias propiamente técnicas y de empleabilidad que constituyen la visión de desarrollo integral de las personas. Se expresan en los siguientes perfiles ocupacionales por sector.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sector turismo (gastronomía y alojamiento) 8 perfiles ocupacionales: maestro y ayudante de cocina, barman y garzón; recepcionista de hotel, botones y mucama/o y agente de viajes</li> <li>- Sector turismo receptivo: (subsectores de apoyo al turismo) 3 perfiles ocupacionales: chofer de transporte turístico, guía turístico y welcomer o anfitrión.</li> <li>- Sector metalmecánico (fundición y maestranza mecanizada) con 14 perfiles ocupacionales</li> <li>- Sector vitivinícola: (subsectores de envasado, viña y bodegas) con 15 perfiles ocupacionales</li> <li>- Sector agrícola (subsector frutícola de exportación con huerto, paching y frigorífico) con 13 perfiles ocupacionales.</li> <li>- Sector minería: (subsector extracción, procesamiento y fundición, mantención mecánica y eléctrica) con 94 perfiles ocupacionales</li> <li>- Sector construcción (subsector gas y electricidad) con 4 perfiles ocupacionales</li> </ul> <p>Las competencias de empleabilidad propiamente tales incluyen 7 competencias que son: Comunicación, iniciativa y emprendimiento, planificación y gestión de proyectos, trabajo en equipo, efectividad personal, resolución de problemas, aprende a aprender.</p> <p>Estas competencias se establecieron a partir de un proyecto denominado "preparado" con participación de la CORFO, MINEDUC y la Fundación Chile.</p> <p>Se agrega a dicho modelo la competencia de</p>
---------------	--	--

		<p>tecnologías de información en su versión de International Computer Driving Licence, estándar de origen finlandés con sede en Irlanda y asumido por la Unión Europea y validado en Chile. Incluye conceptos básicos del computador, manejo de escritorio, procesador de texto, planilla de cálculo e internet.</p> <p>En los perfiles ocupacionales se integran las competencias técnicas con las de empleabilidad y conductas asociadas al desempeño del perfil.</p> <p>En los medios de verificación que se acompañan se definen claramente cada una de ellas, especialmente al observar los criterios de desempeño de las competencias, que son las observaciones que deben realizarse a los/as trabajadores/as para verificar el desarrollo de sus respectivas competencias. Generalmente, estos criterios se traducen en instrumentos creados al efecto como listas de cotejo, simulaciones, observaciones directas e indirectas.</p> <p>Las competencias básicas son transversales a todos los sectores productivos y sus respectivos perfiles ocupacionales. Estas son, entre otras, saber leer y escribir, comprender lectura, interpretar escritos y órdenes, dominio de matemáticas básicas en cálculo y volúmenes.</p> <p>Las competencias de empleabilidad se asocian en mayor o menor medida (énfasis) de acuerdo a los perfiles ocupacionales del sector.</p> <p>A modo de ejemplo, dentro del sector vitivinícola el perfil de encargado de tratamiento de vinos y el operador de línea automática de embalaje contienen en sus respectivos perfiles las competencias de resolución de problemas, planificación del trabajo como proyecto, comunicación eficaz en términos de recibir instrucciones e interpretarlas correctamente por</p>
--	--	---

		<p>cuanto están a cargo de instrumentos y máquinas habitualmente en el desempeño de sus tareas.</p> <p>En el sector agrícola, subsector frutícola el perfil de cosechador y ayudante de proceso de packing contemplan tres competencias que le son transversales: la presentación al lugar de trabajo, el cuidado de la presentación personal y la permanencia en el lugar de trabajo. Se expresan en conductas de higiene personal y ambiental, tratamiento de los equipos, normas de seguridad de la empresa, lo que requiere de comunicación eficiente, de trabajo en equipo y seguridad en el trabajo en el sentido de que la persona se siente segura de lo que hace cumpliendo con los estándares establecidos.</p> <p>En el sector metalmecánico el perfil de operador de máquinas herramientas convencionales y operador de horno de inducción están orientados a trabajar con planificación de calidad en cuanto deben manejar los tiempos para el desarrollo oportuno de uso de materiales bajo presión, comunicación en tanto interpretación de instrucciones e iniciativa y emprendimiento para aumentar la calidad de los procesos y del producto final.</p> <p>En el sector de construcción (gas y electricidad) el perfil de instalador de gas e instalador eléctrico comparten como una de las competencias más importantes el del dominio de las normas de seguridad expresado en comunicación para interpretar las normas y usarlas oportunamente y cuando corresponda y la planificación en el diseño y ejecución de los proyectos de instalaciones. Se agrega también la resolución de problemas y el servicio al cliente.</p> <p>En el sector turismo, el perfil de barman y el de welcomer (anfitrión) básicamente comparten la competencia de comunicación orientada al cliente, la resolución de problemas, la iniciativa y</p>
--	--	---

		<p>emprendimiento, el manejo básico del inglés y el cuidado de la presentación personal.</p> <p>Se presentan como medios de verificación 2 perfiles ocupacionales: Encargado de tratamiento de vinos para el sector vitivinícola y barman para el sector de turismo. Ver documentos "Perfiles...". A su vez, cada uno de estos perfiles tiene asociado unidades de competencias laborales. En el caso de "Tratamiento de vinos" son: 1. Mezclar vino, 2. Filtrar, 3. Estabilizar vinos y 4. Clarificar; en el caso de Barman es: 1. Preparar el bar, 2. Servir vinos, tragos y cocktails, 3. Atender a los clientes y 4. mantener presentación personal y bar.</p> <p>Dentro de estas unidades de competencias laborales se definen las actividades clave, conductas asociadas a las actividades claves y conocimientos y habilidades. Es en este punto donde se observan los conocimientos y habilidades específicas, y donde se distinguen aquellas básicas transversales a los sectores. Observando los medios, se observan conocimientos como, leer y escribir y habilidades, leer y entender instrucciones y procedimientos.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Perfil encargado de tratamiento de vinos</p> <p>Resolución exenta N° 6590 que aprueba términos de referencia del programa de Formación en Oficio para jóvenes. Ver página 5, destacado.</p> <p>Resolución N° 161 que Aprueba convenio entre el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el Fisco-Ejército de Chile, ver página 2 destacado.</p> <p>Unidad de competencias Mezclar vino, asociada al perfil encargado de tratamiento de vinos</p> <p>Unidad de competencias Filtrar, asociada al perfil</p>
--	--	---

		<p>encargado de tratamiento de vinos</p> <p>Bases Especiales del Programa de capacitación Laboral para trabajadores administradores o Gerentes Pertenecientes a....ver página 3.</p> <p>Ver sitio <a href="http://www.competenciaslaboraleschile.cl">www.competenciaslaboraleschile.cl</a>, ver, competencias de empleabilidad.</p> <p>Unidad de competencias Estabilizar vinos, asociada al perfil de tratamiento de vinos</p> <p>Unidad de competencias Clarificar, asociada al perfil de tratamiento de vinos</p> <p>Perfil de barman</p> <p>Unidad de competencias Preparar el bar, asociada a perfil de barman</p> <p>Unidad de competencias Servir vinos, tragos y cocktails, asociada al perfil de barman</p> <p>Unidad de competencias Atender a los clientes, asociada al perfil de barman</p> <p>Unidad de competencias Mantener presentación personal y bar, asociada al perfil de barman</p>
<p>8. En relación a determinados procesos de aseguramiento de calidad del producto Franquicia Tributaria, se recomienda incorporar los siguientes procesos:a). Certificación de Calidad de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC). b). Certificación ex - ante de calidad de los cursos. c). Certificación ex - post de calidad de los cursos. d). Medición de satisfacción de usuarios empresas y trabajadores.</p>	<p>Aplicar estándares definidos en la capacitación realizada a través del Programa Nacional de Becas.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2004</p>	<p>Durante el año 2004 se incorporó a todos los cursos del Programa Nacional de Becas y aquellos ejecutados en convenio con la FFAA y Carabineros; un Módulo básico en Nuevas Tecnologías Información y Comunicaciones basado en un estándar denominado "Marinero".</p> <p>Durante el segundo semestre se ha seguido incorporado competencias de empleabilidad en los llamados a licitación del Programa Nacional de Becas</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2004)</p>

		<p><u>Medios de Verificación:</u> Bases licitación de Programas Sociales 2004. Resolución exenta Nº 15808 referida a la licitación pública para la presentación de propuestas para el PNB y fija beneficiarios, plazos y demás requisitos del mismo. En la página 4 punto 8 del mismo, se indica que a los organismos adjudicados se les entregará un CD con el Programa denominado Marinero, el que deberá ser utilizado para la ejecución de las horas de internet que deben incorporar a los cursos.31/12/2004, Resoluciones Aprueba bases de Lic</p>
<p>8. En relación a determinados procesos de aseguramiento de calidad del producto Franquicia Tributaria, se recomienda incorporar los siguientes procesos:a). Certificación de Calidad de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC). b). Certificación ex - ante de calidad de los cursos. c). Certificación ex - post de calidad de los cursos. d). Medición de satisfacción de usuarios empresas y trabajadores.</p>	<p>Identificar estándares de Competencias Básicas de Empleabilidad en los sectores de Gas y Electricidad, Hotelería, Gastronomía, Metalmecánica, Vitivinícola y Turismo Receptivo, en el marco del programa Chile Califica y Sistema Nacional de Competencias Laborales.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>El año 2004 se incorporaron en los "perfiles ocupacionales" de los subsectores Turismo Receptivo, Guía Turístico, Anfitrión (sector Turismo); e Inspector de Calidad Mantenedor Electromecánico (sector Metalmecánico), las competencias de empleabilidad adecuadas a cada puesto de trabajo u ocupación.</p> <p>Actualmente se encuentran disponibles estándares en todos los subsectores mencionados en el compromiso. A los reportados en diciembre 2004 se agregan: gas/electricidad, vitivinícola, hotelería y gastronomía (incluido en turismo).</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Resolución Exenta 4102, de 11/06/04, para elaboración de módulos de capacitación basados en competencias chófer de transporte turístico; Resolución Exenta 4101 de 11/06/04, iguales términos para Guía Turístico; Resolución Exenta 4096 de 11/06/04, iguales términos para Anfitrión-Welcomer; Resolución Exenta 6108 de 21/09/04, iguales términos para sector metalúrgico-metalmecánico.</p> <p>Ver sitio WEB <a href="http://200.55.210.225/">http://200.55.210.225/</a> en "BUSQUEDA DE ESTÁNDARES", elegir sector y</p>

		luego tipo de estándar y elegir "PERFIL OCUPACIONAL", luego "BUSCAR".
<p>8. En relación a determinados procesos de aseguramiento de calidad del producto Franquicia Tributaria, se recomienda incorporar los siguientes procesos: a). Certificación de Calidad de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC). b). Certificación ex - ante de calidad de los cursos. c). Certificación ex - post de calidad de los cursos. d). Medición de satisfacción de usuarios empresas y trabajadores.</p>	<p>Elaborar resultados de la aplicación de estándares de competencias en sector Gas y Electricidad.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2005</p>	<p>Se puede agregar que el sector de gas y electricidad se conjugan la obtención de licencia habilitante para desempeñar el oficio con la certificación de competencias laborales de éste. Se han desarrollado tres proyecto pilotos antes mencionados.</p> <p>Es uno de los sectores regulados por la SEC en tanto la licencia y este organismo público tiene autorizadas a determinadas Universidades dle país para que ejerzan el rol de evaluadoras de las competencias de los participantes. Una vez que las personas con evaluadas en sus respectivas competencias laborales por estas instituciones, la SEC les otorga la licencia habilitante.</p> <p>Es el único sector de los 9 que han levantado estándares en que se encuentra funcionando el mercado en el sentido que una persona con perfil de instalador eléctrico puede solicitar su evaluación a alguna de las instituciones autorizadas por la SEC y de esa forma obtener la licencia. Este proceso es de un costo aproximado de \$250.000.-, el cual debe ser asumido por el candidato a certificarse.</p> <p>Las Univesidades autorizadas por la SEC son: Universidad de La Serena, Universidad de Las Américas, Universidad Tecnológica, de Concepción y Austral de Chile.</p> <p>Además, este es el mecanismo de funcionamiento de transición, a la espera de la aprobación de la Ley del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales que norma el sistema en régimen, Ley que actualmente se encuentra en discusión en la Comisión de Trabajo del Senado.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Fotocopias de documento. Competencias Laborales para Chile, 1999-2004. Fundación Chile, capítulo</p>

		"Pruebas pilotos por sectores", página 49 a la 55.
<p>8. En relación a determinados procesos de aseguramiento de calidad del producto Franquicia Tributaria, se recomienda incorporar los siguientes procesos: a). Certificación de Calidad de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC). b). Certificación ex - ante de calidad de los cursos. c). Certificación ex - post de calidad de los cursos. d). Medición de satisfacción de usuarios empresas y trabajadores.</p>	<p>Redireccionar los contenidos de los cursos que se realizan a través del Fondo para subsidiar capacitación de trabajadores de escasos recursos, trabajadores independientes y microempresarios.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2005</p>	<p>El programa FONCAP microempresa tiene como segmento objetivo a las empresas cuya planilla de remuneraciones sea inferior a 45 UTM anuales, lo que equivale a una persona a sueldo mínimo por un año. Por cuanto este programa incorpora trabajadores de escasos recursos (sueldo mínimo), trabajadores independientes (a lo más un empleado) y microempresarios (contribuyentes pequeños). Ahora bien, el redireccionamiento se produce al intervenir el mercado de la capacitación, es decir, 1. levantar las demandas de capacitación, 2. licitar cursos en función de esas demandas, 3. preseleccionar las mejores ofertas, 4. los beneficiarios eligen donde capacitarse desde esta oferta preseleccionada</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Resolución exenta 0513 que aprueba las bases especiales para el programa de capacitación laboral para trabajadores, adeministradores, ..." ver página 3, segundo párrafo IV.1</p> <p>Ejemplo I región. Resolución exenta Nº 1014 que preselecciona cursos de capacitación para la ejecución de los programas...."</p>
<p>9. Sistemas de Seguimiento y Evaluación 9.1. Implementar y hacer funcional el sistema de seguimiento diseñado para los Programas Sociales SAP, Específicamente, se debería fomentar su uso y reporte de las regiones. Adicionalmente se debería mejorar este sistema, de manera que contenga más variables que permitan hacer mayores análisis de los beneficiarios y resultados de la</p>	<p>Rediseñar Sistema de Seguimiento para Programas Sociales, SAP, que permita incorporar información a nivel de beneficiarios (RUT) incluyendo información de todos los Programas Sociales actualmente en ejecución en el SENCE.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2004</p>	<p>Marzo de 2009</p> <p>Durante el año 2008 todos los programas sociales fueron incorporados al SAP con información a nivel de usuarios, excepto becas individuales que por su naturaleza de dispersión en sus ejecutores no es posible hacerlo.</p> <p>Sin embargo en forma paralela se está trabajando en una reingeniería de los procesos asociados a las Personas que están requiriendo de los servicios de</p>



<p>ejecución. También se debiera incluir en este sistema los demás Programas Sociales que no están incluidos como las Becas Individuales y las Transferencias al sector público.</p>		<p>SENCE.</p> <p>Este proceso de reingeniería permitirá especificar los procesos a construir dentro del Sistema SIGEC asociados a las personas, cuyo proceso de definición de modelo de datos se ha iniciado, y cuya construcción se considera para el segundo semestre de este año.</p> <p>Es importante señalar que dicho proyecto sigue a cargo de la empresa consultora Sistemas de Clase Mundial S.A.</p> <p>21 de julio de 2008 El Sistema Integral de Gestión de Programas de Capacitación y Empleo (SIGCE), está en desarrollo y se espera que al finalizar el año esté operando en un 70%.</p> <p>14/03/2008 1. El sistema está operando un 100% ya que las bases de datos están pobladas por las instituciones de las Fuerzas Armadas.</p> <p>Respecto al resto de los compromisos, el cumplimiento de estos está sujeto al desarrollo del Sistema Integral de Gestión de Programas de Capacitación y Empleo (SIGCE), sistema informático adjudicado a la empresa consultora Sistemas de Clase Mundial S.A,</p> <p>Dicha empresa ha comenzado a levantar las demandas y requerimientos de los distintos programas de Capacitación.</p> <p>1. Las Transferencias al Sector Público (ex FFAA) ya tienen terminado el sistema, pero aún no comienza a operar oficialmente pues se terminó el período de prueba, y en el presente mes se firmó la carta de</p>
--	--	--

		<p>aceptación de este depto. dando conformidad al sistema. Los encargados del Depto. ya han sido capacitados, quedando pendiente una capacitación para las instituciones que se realizará en agosto. El sistema estaría operando en un 100% en diciembre pues las mismas instituciones pidieron plazo para poblar el sistema con la información de ejecución de este año.</p> <p>2. Se ha implementado un buscador por RUT, el que actualmente está operativo en sociales, queda pendiente una segunda etapa que es incorporar la información de años anteriores.</p> <p>3. Si bien, con la informatización de TSP se cumple con que todos los programas estén incorporados al SAP (nombre genérico para todos los sistemas de programas sociales) está pendiente que todos estos programas cuenten con la implementación de algunos procesos, estando con los módulos de ejecución presupuestaria el Programa Nacional de Becas y Especial de Jóvenes.</p> <p>4. La continuidad del programa de Becas Individuales estuvo en evaluación por ser asignación directa, pero el presente año se han realizado licitaciones por tanto está pendiente su inclusión en el SAP.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2008)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Documento opciones de ingreso de formularios de ejecución.</p> <p>Impresión de Pantalla SAP que incorpora Programa Especial de Jóvenes.</p>
<p>9. Sistemas de Seguimiento y Evaluación 9.1. Implementar y hacer funcional el sistema de seguimiento diseñado para los Programas Sociales SAP, Específicamente, se debería fomentar su uso y reporte de las regiones. Adicionalmente se debiera</p>	<p>Implementar SAP.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>Marzo de 2009</p> <p>Durante el año 2008 todos los programas sociales fueron incorporados al SAP con información a nivel de usuarios, excepto becas individuales que por su naturaleza de dispersión en sus ejecutores no es posible hacerlo.</p>

<p>mejorar este sistema, de manera que contenga más variables que permitan hacer mayores análisis de los beneficiarios y resultados de la ejecución. También se debiera incluir en este sistema los demás Programas Sociales que no están incluidos como las Becas Individuales y las Transferencias al sector público.</p>		<p>Sin embargo en forma paralela se está trabajando en una reingeniería de los procesos asociados a las Personas que están requiriendo de los servicios de SENCE.</p> <p>Este proceso de reingeniería permitirá especificar los procesos a construir dentro del Sistema SIGEC asociados a las personas, cuyo proceso de definición de modelo de datos se ha iniciado, y cuya construcción se considera para el segundo semestre de este año.</p> <p>Es importante señalar que dicho proyecto sigue a cargo de la empresa consultora Sistemas de Clase Mundial S.A.</p> <p>21 de julio de 2008 El Sistema Integral de Gestión de Programas de Capacitación y Empleo (SIGCE), está en desarrollo y se espera que al finalizar el año esté operando en un 70%.</p> <p>14/03/2008 Actualmente se trabaja institucionalmente en el desarrollo de un nuevo sistema informático para todo SENCE a cargo de una empresa consultora. (mencionada en el compromiso anterior)</p> <p>Lo que falta de la implementación del SAP es que entren en total operación los nuevos programas ingresados, lo que se se estima se realizará en diciembre del presente año.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2008)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Opciones del Sistema de Ingreso de Formularios de Ejecución</p>
---	--	---

		<p>Impresión de Pantalla SAP que incorpora Programa Especial de Jóvenes. En relación a los Programa FFAA y Carabineros, Becas Individuales y OTIC, no se incluyen en e SAP, atendido que el SENCE resolvió rediseñar completamente el Sistema, para lo cual se licitará requerimientos de sistema en marzo 2005, y su construcción en julio 2005.</p>
<p>9. Sistemas de Seguimiento y Evaluación 9.2. En cuanto a las evaluaciones de impacto de los Programas Sociales, se propone realizarlas con una metodología común que permita compararlas y medir los resultados según los objetivos del SENCE y no de acuerdo a las diversas metodologías usadas por los consultores externos contratados, de manera que la calidad del Programa no sea sólo evaluada desde el punto de vista de la satisfacción de los usuarios.</p>	<p>Revisar las metodologías de evaluación de impacto y perfeccionar la más adecuada, identificando un módulo común a todos los programas e instrumentos del SENCE. Entre las variables de resultados se debe incluir la adquisición de competencias y satisfacción de usuarios. Adicionalmente la metodología para la realización de evaluaciones de impacto deberá considerar la construcción de líneas bases.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>Actualmente se desarrollan 3 evaluaciones de impacto:</p> <p>a) Evaluación de Impacto de Programa Planes de Aprendizaje de SENCE. Objetivo general: Realizar una evaluación de impacto que incluya las dimensiones de beneficiarios-productos, productos-objetivos estratégicos, eficacia, eficiencia y economía del Programa Planes de Aprendizaje sobre los beneficiarios sobre una muestra estadísticamente representativa, tomada en dos años distintos, construyendo para ello un grupo de control. Resultado Esperado: evaluación de impacto que midan efectividad y eficiencia del Programa Medio de Verificación: Se adjuntan las bases especiales de estudio</p> <p>b) Evaluación Cuantitativa de Impacto del Programa Nacional de Becas del SENCE. Objetivo General: Realizar una evaluación de impacto que incluya las dimensiones de beneficiarios/productos; productos/objetivos estratégicos; eficacia; eficiencia y economía del Programa Nacional de Becas del SENCE, con un horizonte de evaluación 2003 y 2004. Resultados Finales Esperados: - Propuesta de Línea Base del Programa. - Resultados a nivel de producto: a) Niveles de producción, b) Cobertura, c) Focalización, d) Calidad. - Una evaluación de eficiencia, eficacia e impacto del PNB considerando aspectos tales como resultados a nivel de productos intermedios y de</p>

		<p>resultados finales, comparando los resultados de una muestra aleatoria de beneficiarios/as con los grupos de control, representativa para las regiones del país.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Resultados intermedios: Número de beneficiarios/as que se insertaron en el mercado laboral, la permanencia de ellos en sus empleos y la rotación en los puestos de trabajo, respecto al grupo de control. Así como lo concerniente con aquellos que optaron por el desempeño independiente.</li> <li>- Resultados finales: Eficacia del PNB desde la perspectiva de su impacto sobre un conjunto de resultados finales. Se debe determinar el impacto en las siguientes variables de resultados: probabilidad de estar empleado, probabilidad de estar empleado en empleo con contrato (empleo formal), salarios de los ocupados e ingresos, respecto al grupo de control. Así como también respecto del impacto en los trabajadores independientes y las variables asociadas.</li> <li>- Análisis cuali - cuantitativo respecto a la contribución del CPC en el logro de los objetivos del Programa.</li> <li>- Informe respecto del origen de la información procesada y un análisis acerca de sus procedimientos de generación y de actualización.</li> <li>- Metodología para disponer de un grupo de control para cada uno de los llamados que realiza el Programa, factible de aplicar periódicamente por los operadores institucionales del Programa.</li> <li>- Identificación de variables críticas que contribuyen al impacto alcanzado por el Programa.</li> <li>- Recomendaciones de mejoramientos que podría implementar el Servicio, especialmente en el desarrollo y perfeccionamiento de sistemas de control y seguimiento de los resultados del Programa.</li> </ul> <p>Medios de Verificación: Bases especiales de licitación, Resolución de adjudicación.</p> <p>c) Evaluación de Impacto del Programa de</p>
--	--	---

		<p>Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos</p> <p>Objetivo General: Realizar una evaluación de impacto que incluya las dimensiones de beneficiarios/productos; productos/objetivos estratégicos; eficacia; eficiencia y economía del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos, con un horizonte de evaluación para los años de ejecución 2003 – 2004 verificando que el programa efectivamente cumple el propósito para el cual fue formulado y recabando información que permita identificar los elementos que deben ser incorporados, modificados o eliminados a fin de establecerlos como política pública.</p> <p>Resultados Finales Esperados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Línea base del Programa afinada</li> <li>- Resultados a nivel de producto: a) Niveles de producción, b) Cobertura, c) Focalización, d) Calidad.</li> <li>- Metodología para la evaluación de resultados intermedios y finales, comparando los resultados de una muestra aleatoria de beneficiarios/as con los grupos de control en las regiones cubiertas por el Programa.</li> <li>- Resultados intermedios: Número de beneficiarios/as que se insertaron en el mercado laboral, la permanencia de ellos en sus empleos y la rotación en los puestos de trabajo, respecto al grupo de control. Así como lo concerniente con aquellos que optaron por el desempeño independiente.</li> <li>- Resultados finales: Eficacia del PNB desde la perspectiva de su impacto sobre un conjunto de resultados finales. Se debe determinar el impacto en las siguientes variables de resultados: probabilidad de estar empleado, probabilidad de estar empleado en empleo con contrato (empleo formal), salarios de los ocupados e ingresos, respecto al grupo de control. Así como también respecto del impacto en los trabajadores independientes y las variables asociadas.</li> <li>- Informe respecto del origen de la información</li> </ul>
--	--	--

		<p>procesada y un análisis acerca de sus procedimientos de generación y de actualización.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Metodología para disponer de un grupo de control para cada uno de los llamados que realiza el Programa, factible de aplicar periódicamente por los operadores institucionales del Programa.</li> <li>- Identificación de las percepciones de los empresarios que han contratado a egresados del Programa, respecto de las competencias laborales efectivamente desplegadas por éstos en su desempeño en el puesto de trabajo.</li> <li>- Recomendaciones de mejoramientos que podría implementar el Servicio, especialmente en el desarrollo y perfeccionamiento de sistemas de control y seguimiento de los resultados del Programa</li> </ul> <p>Medios de Verificación: Bases especiales de licitación, Resolución de adjudicación.</p> <p>En torno al establecimiento de líneas bases:</p> <p>d) Establecimiento de Línea Base para FONCAP Microempresas.  Objetivo general: hacer más eficiente las evaluaciones de impacto mediante la realización de un diagnóstico inicial.  Resultado Esperado: Contar con un patrón con el cual comparar y evaluar la situación actual con la situación generada a través de la implementación del programa.  Medio de Verificación: Diseño preliminar de la investigación.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  Bases Especiales del estudio de Planes de Aprendizaje</p> <p>Términos de referencia "Estudio de planes de aprendizaje", ver páginas 4 en adelante destacado</p>
--	--	---

		<p>letras azules.</p> <p>Bases Especiales del Estudio de Programa Nacional de Becas</p> <p>Resolución de adjudicación estudio Nacional de Becas</p> <p>Bases especiales de licitación Programa Especial de Jóvenes</p> <p>Resolución de adjudicación Programa Especial de Jóvenes</p> <p>Establecimiento de una línea bases para el FONCAP microempresas</p>
<p>9. Sistemas de Seguimiento y Evaluación 9.3. Se recomienda avanzar en la implementación de un sistema que permita medir el real nivel socioeconómico de los beneficiarios de los Programas Sociales, para comprobar la calidad de la focalización y dentro de las personas de escasos recursos a cuales se está llegando.</p>	<p>Realizar una evaluación de los Centros de Postulación de Capacitación (CPC) en relación con los instrumentos de selección y reclutamiento de beneficiarios y la pertinencia de la variable socioeconómica utilizada.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2004</p>	<p>Con base en los resultados de los estudios realizados de satisfacción de usuarios de CPC (que se contiene en el estudio de PNB) y de evaluación de impacto del PNB, se realizó un trabajo de definición operacional de las variables de entrada de los programas sociales y definición de los medios de verificación de la condición de beneficiarios :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Taller de evaluación con agentes de los programas (encargados regionales, CPC, OMIL, OTEC y representantes de la red social pública)</li> <li>-Revisión de variables e indicadores con equipo de diseño de la Ficha CAS II y Ficha de Familia de MIDEPLAN.</li> <li>-Adaptación de bases y Manuales Operativos para los CPC y OTEC</li> <li>-En curso, establecimiento de convenios para la consulta de bases de datos de Ficha Cas II de los RUT de beneficiarios postulantes y seleccionados.</li> </ul> <p>Se formalizó las nuevas orientaciones operacionales para la selección de beneficiarios y medios de verificación de la condición de beneficiarios en todos los programas sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Set de test de evaluación de motivación y habilidades emprendedoras seleccionados y en aplicación desde 2005</li> </ul>



		<p>-Reformulación operacional de variables socioeconómicas para la focalización de beneficiarios en la población objetivo.</p> <p>-Implementación de campos de selección preferencial de beneficiarios en la Ficha de Inscripción del SAP</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Bases de llamado a licitación de los CPC</p> <p>Encuesta aplicada Minuta Conclusiones Seminario Evaluación CPC Mayo 2004.</p> <p>Minuta de evaluación de CPC y aplicación de nuevos instrumentos.</p> <p>Manual Operativo de CPC</p>
<p>9. Sistemas de Seguimiento y Evaluación 9.3. Se recomienda avanzar en la implementación de un sistema que permita medir el real nivel socioeconómico de los beneficiarios de los Programas Sociales, para comprobar la calidad de la focalización y dentro de las personas de escasos recursos a cuales se está llegando.</p>	<p>Rediseñar instrumentos de selección y reclutamiento de beneficiarios considerando resultados de la evaluación.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>Producto de la evaluación se cambió los requerimientos de beneficiarios y CPC: se abre la opción para cursos que excepcionalmente no exigen 8º básico, la norma general, es 8º básico cumplido; para los cursos asociados a labores de temporada se abrió un segundo período de inscripción a mediados de año, antes era sólo una selección anual; se cambió el número de postulantes/seleccionados de 3 a 1 por vacante, a 2 a 1 por vacante; los postulantes podían seleccionar hasta 5 cursos, ahora sólo dos en orden de prioridad; el sistema informático cierra automáticamente todo el proceso, curso por curso, cuando está registrada la opción de dos postulantes por curso. El SENCE fija el tipo de cuestionario, test, servicios anexos, recursos humanos, infraestructura y equipamiento del CPC, como también servicios anexos. Entre estos últimos, se exige que los postulantes no seleccionados, queden ingresados por el CPC en Bolsa de Empleo.</p>

		<p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2004)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Resolución Exenta 6926 que aprueba Bases de Licitación para la Contratación de CPC.</p>
<p>9. Sistemas de Seguimiento y Evaluación 9.3. Se recomienda avanzar en la implementación de un sistema que permita medir el real nivel socioeconómico de los beneficiarios de los Programas Sociales, para comprobar la calidad de la focalización y dentro de las personas de escasos recursos a cuales se está llegando.</p>	<p>Incorporar en el SAP variables socioeconómicas de los beneficiarios.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>Las variables socioeconómicas de los beneficiarios que se han incorporado al sistema son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Situación social; Jefe de hogar, jefe de núcleo, responsable de sí mismo y dependiente de otra persona.</li> <li>- Situación Ocupacional; trabajador por cuenta propia, inactivo, busca trabajo por primera vez, cesante, subempleado, empleado.</li> <li>- Nivel educacional; Sin educación, básica completa, básica incompleta, enseñanza media, enseñanza media incompleta, Centro de Formación Técnica completa, Centro de Formación Técnica incompleta, Instituto Profesional Completa, Instituto Profesional incompleta, universitaria completa, universitaria incompleta.</li> <li>- Discapacidad</li> <li>- Etnia</li> </ul> <p>Estas variables además de la edad y género permiten identificar a la población a la que está llegando el Programa.</p> <p>El sistema rediseñado las ha incorporado existiendo para ella fichas donde los organismos de capacitación registran la información de cada beneficiario. Una vez completa la información del curso, el mismo OTEC sube esta información al SAP donde finalmente queda registrada toda la información de los beneficiarios.</p> <p>Se adjuntan como medios de verificación: Formulario N°1 Registro de alumnos inscritos (ver ficha y glosario), Formulario N°1 complementario Reemplazo de alumnos inscritos</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2005)</p>

		<p><u>Medios de Verificación:</u> Formulario N°1 Registro de alumnos inscritos</p> <p>Impresión en EXCEL de pantalla SAP, con datos de caracterización de beneficiarios.</p> <p>Impresión de pantalla con datos de variables socioeconómicas.</p> <p>Formulario N°2 complementario. Reemplazo de alumnos inscritos</p> <p>Documento opciones del sistema (ver páginas 6,7 y 8)</p>
<p>9. Sistemas de Seguimiento y Evaluación 9.3. Se recomienda avanzar en la implementación de un sistema que permita medir el real nivel socioeconómico de los beneficiarios de los Programas Sociales, para comprobar la calidad de la focalización y dentro de las personas de escasos recursos a cuales se está llegando.</p>	<p>Incorporar los indicadores de focalización relevantes en el Sistema de Información para la Gestión (SIG) del SENCE.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>Se ha incorporado al SIG como único indicador de gestión de focalización del programa el Indicador "Porcentaje de beneficiarios que pertenecen al segmento etario preferente del Programa Nacional de Becas". Este se encuentra en el capítulo III.5 "Centros de Responsabilidad e Indicadores asociados a los productos estratégicos"</p> <p>El Programa Nacional de Becas ha focalizado en rango etario a sus beneficiados, utilizando para ello enfoque de género. Los rangos son 20 a 35 años para los hombres y 20 a 45 años para las mujeres. Lo anterior producto que se concluyó que muchas mujeres postergan el trabajo por el cuidado de los niños y se incorporan tardamente al mundo laboral. No obstante lo anterior, esta focalización se define como un requisito preferente, es decir, se seleccionará preferentemente a las personas que pertenezcan a este rango etario, de existir mayor demanda de beneficiarios que oferta de capacitación.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Informe PMG Planificación y Control de Gestión 2004 (ver página 13, destacado)</p>

<p>9. Sistemas de Seguimiento y Evaluación 9.3. Se recomienda avanzar en la implementación de un sistema que permita medir el real nivel socioeconómico de los beneficiarios de los Programas Sociales, para comprobar la calidad de la focalización y dentro de las personas de escasos recursos a cuales se está llegando.</p>	<p>Implementar uso de nuevos instrumentos por parte de los CPC.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2005</p>	<p>El objetivo de los cambios que se implementaron, producto de la evaluación realizada a los CPC en el mes de Mayo del 2004, es derivar a los postulantes a cursos de capacitación acordes con sus expectativas, habilidades sociales, educacionales y laborales. Para esto se propuso incorporar nuevos test que permitan determinar sus intereses y habilidades. Así, a través de la Resolución N° 7285, de fecha 10 de diciembre de 2004, se estableció que en el proceso de selección de beneficiarios del Programa Nacional de Becas 2005, los CPC debe utilizar los siguientes instrumentos de selección (test psicológicos):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario para la detección de capacidades emprendedoras personales, a aplicarse sólo a los postulantes a cursos de modalidad independiente.</li> <li>- G.A.T.B. para medir aptitudes y habilidades.</li> <li>- Cattell (16PF) para medir características de personalidad.</li> </ul> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Minuta de uso de instrumentos de los CPC.</p> <p>Bases de licitación del llamado donde se solicita utilizar instrumentos (por oficio).</p> <p>Contrato tipo con CPC (por oficio).</p>
<p>9. Sistemas de Seguimiento y Evaluación 9.4. Se recomienda llevar como un indicador permanente de los Programas Sociales los niveles de deserción de éstos.</p>	<p>Incorporar en el diseño del SAP variables de deserción para cada uno de los beneficiarios incorporados en el sistema.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2004</p>	<p>Se encuentra ya incorporado la variable de deserción para todos los programas incorporados en el SAP.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2004)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Impresión de pantalla del sistema SAP.</p>
<p>9. Sistemas de Seguimiento y Evaluación 9.4. Se recomienda llevar</p>	<p>Implementar SAP con captura de datos de deserción.</p>	<p>El sistema SAP rediseñado cuenta con resgistro de la variable de deserción.</p>

<p>como un indicador permanente de los Programas Sociales los niveles de deserción de éstos.</p>	<p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>Ver copia de pantalla de documento adjunto (ver pagina 19)</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Opciones del Sistema de Ingreso de Formularios de Ejecución (ver página 19)</p> <p>Impresión pantalla Sistema de Ingreso de Formularios de Ejecución (SIFE), que incorpora variable deserción de beneficiarios.</p> <p>Copia de pantalla de sistema SAP con datos de desertores para el Programa Nacional de Becas y Especial de jóvenes.</p>
<p>9. Sistemas de Seguimiento y Evaluación 9.4. Se recomienda llevar como un indicador permanente de los Programas Sociales los niveles de deserción de éstos.</p>	<p>Incorporar los indicadores de deserción relevantes en el Sistema de Información para la Gestión (SIG) del SENCE.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>El SIG ha incorporado el indicador Porcentaje de deserciones para los Programas Nacional de Becas y Especial de Jóvenes.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2004)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Informe PMG de Planificación y Control de Gestión en III. Diseño y Funcionamiento del SIG, 5. Centro de Responsabilidad asociados a productos estratégicos</p>
<p>9. Sistemas de Seguimiento y Evaluación 9.5. En el ámbito informático, se recomienda dar prioridad a la implementación de Bases de Datos Interrelacionadas que permitan generar información de control, monitoreo y evaluación de los programas y usuarios del Servicio, y en segundo término, pero no menos prioritario, vincular en línea, información de Impuestos Internos (ventas e información del contribuyente) con las bases de datos</p>	<p>Desarrollar al menos las siguientes aplicaciones a WEB (internet e Intranet): a)Emisión de certificados de liquidación relativos a la operación renta a través de WEB; b) Totales de Control de Emisión de Certificados. c)Sistema de Fiscalización Intranet / Internet. d)Publicación de Estudios.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2004</p>	<p>Las aplicaciones "Certificado de liquidaciones", "Reporte de totales de control de emisión de certificados" y "Publicación de estudios", están operativos.</p> <p>En relación al Sistema de Fiscalización Intranet/Internet, consistió en una aplicación que permitió identificar, de acuerdo a ciertos criterios, empresas y/o OTEC a fiscalizar</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2004)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> 1. Ejemplo de certificado de liquidaciones. 2.</p>

SENCE de capacitación.		Publicación de estudios disponible en <a href="http://www.sence.cl">www.sence.cl</a> menú Centro de Documentación. 3. Impresión del Sistema de Fiscalización de la Operación Renta 2004(intranet/internet), registra, habilita y controla a los contribuyentes que serán fiscalizados en la Operación Renta 2004. 4. Impresión Sistema Totales de control en cantidades y montos de Operación Renta 2004
9. Sistemas de Seguimiento y Evaluación 9.5. En el ámbito informático, se recomienda dar prioridad a la implementación de Bases de Datos Interrelacionadas que permitan generar información de control, monitoreo y evaluación de los programas y usuarios del Servicio, y en segundo término, pero no menos prioritario, vincular en línea, información de Impuestos Internos (ventas e información del contribuyente) con las bases de datos SENCE de capacitación.	Implementar convenios con el SII, el Registro Civil y Previred que permitan hacer cruces de información relevantes de beneficiarios, teniendo como base el RUT.  <u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2004	Los tres convenios se encuentran en operación.  <u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2004)  <u>Medios de Verificación:</u> Convenio con SII. Convenio con Registro Civil. Convenio con PREVIREDA31/12/2004, Copias de Convenios con SII, Servicio de Registro Civil y PREVIREDA
9. Sistemas de Seguimiento y Evaluación 9.5. En el ámbito informático, se recomienda dar prioridad a la implementación de Bases de Datos Interrelacionadas que permitan generar información de control, monitoreo y evaluación de los programas y usuarios del Servicio, y en segundo término, pero no menos prioritario, vincular en línea, información de Impuestos Internos (ventas e información del contribuyente) con las bases de datos SENCE de capacitación.	Informatizar procesos de trabajo críticos vinculados con la atención de usuarios, a través de la adquisición Sistema de Seguridad y Control de Transacciones.  <u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004	En este ámbito se informatizaron procesos críticos de trabajo que son: Proceso de generación y presentación de propuesta de cursos de capacitación, proceso de firma de convenio SENCE-OTEC y el proceso de registro y gestión de documentos de respaldo de OTEC.  Se presenta como medio de verificación la identificación y descripción de los procesos informatizados  <u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2005)  <u>Medios de Verificación:</u> Informe de procesos informatizados  Resolución exenta 0513, "Bases Especiales para el Programa de capacitación ....), ver página 10,

		destacado.  Convenio de firma electrónica.
<p>9. Sistemas de Seguimiento y Evaluación 9.5. En el ámbito informático, se recomienda dar prioridad a la implementación de Bases de Datos Interrelacionadas que permitan generar información de control, monitoreo y evaluación de los programas y usuarios del Servicio, y en segundo término, pero no menos prioritario, vincular en línea, información de Impuestos Internos (ventas e información del contribuyente) con las bases de datos SENCE de capacitación.</p>	<p>Migrar el programa GENESIS de la Franquicia Tributaria a formato WEB con el objeto de apoyar la gestión regional e interactuar con otras agencias públicas.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>Junio 2011 El proceso de modernización Tecnológica del Servicio, está en desarrollo con diversas plataformas para mejorar la gestión y soporte del Servicio. En cuanto al proyecto para Franquicia Tributaria se encuentra pendiente dado que el contrato no fue autorizado por la Contraloría Gral. de la República, cuya empresa sería Microsoft; no obstante se encuentra en trámite una nueva licitación, proyectándose el cumplimiento del proyecto en diciembre del presente año.</p> <p>Marzo 2011 Se está desarrollando un proceso de Modernización Tecnológica del Servicio, para los programas y para los sistemas de apoyo como Compras y Administración, entre otros. Este proyecto considera sistema separados para cada programa pero integrados a nivel de bases de datos que permita apoyar a la gestión y a la toma de decisiones.</p> <p>Para Franquicia Tributaria el proyecto contempla un desarrollo específico, para el cual se realizó un levantamiento de procesos y un proceso de rediseño, para luego realizar una contratación directa con la empresa Microsoft, contrato que se encuentra en toma de razón de la Contraloría.</p> <p>Se adjuntan medios de verificación que demuestran el avance. Junio 2010 Se está trabajando en un proyecto de modernización de los sistemas informáticos en conjunto con el Ministerio del Trabajo. Este año</p>

		<p>2010, se ha avanzado en el diagnóstico de un proyecto que comprende los programas de capacitación y empleo de SENCE.</p> <p>Enero de 2010  En razón de lo informado en el mes de julio; se hace relevante informar que el proyecto SIGEC está pendiente, hasta una nueva contratación de profesionales o empresa, que se haga cargo de la implementación del Sistema; dado que no fue posible llevarlo a cabo. En lugar de este Sistema Integral y a cargo del Departamento de Capacitación en Empresas se está evaluando el desarrollo de un sistema Génesis 2.0 (Sistema informático actual para la franquicia tributaria), el que se desarrollará específicamente para el instrumento.</p> <p>Julio de 2009  El Sistema SIGEC como plataforma del Programa Franquicia Tributaria, iniciará su implementación-puesta en marcha a final de este año. Esto dado que se ha contratado otra empresa para llevar cabo la implementación total de la plataforma, atrasando el proceso. Internamente en SENCE en la Unidad Informática, se ha nombrado ejecutivo de cuenta especialmente para lograr un cumplimiento de acuerdo al Programa de Trabajo.</p> <p>Marzo de 2009:  El Sistema Integral de Gestión de Programas de Capacitación y Empleo (SIGEC), en su área de Franquicia Tributaria se encuentra en proceso de</p>
--	--	---



		<p>pruebas internas, para posteriormente realizar un proceso piloto (3 a 4 meses) en que se incorporarán a usuarios externos (un OTIC, dos OTEC y algunas empresas), que permitan validar en mayor medida su funcionalidad.</p> <p>Posterior a este proceso, se incorporará un proceso controlado de pruebas externas, con una participación mas masiva de integrantes del proceso, durante el segundo semestre del año.</p> <p>21 de julio de 2008 El Sistema Integral de Gestión de Programas de Capacitación y Empleo (SIGCE), está en desarrollo y se espera que al finalizar el año esté operando en un 70%.</p> <p>14/03/2008 El subsistema que permitirá migrar el programa GENESIS de la Franquicia Tributaria a formato WEB, fue adjudicado a la consultora Sistemas de Clase Mundial S.A, y forma parte del Sistema Integral de Gestión de programas de Capacitación y Empleo (SIGCE) en desarrollo.</p> <p>De acuerdo a lo anterior y respecto al avance del compromiso a marzo es:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rediseño de procesos y formularios lo que corresponde al 30% del avance general del subsistema de franquicia tributaria.</li> </ul> <p>Al primer semestre se estima un avance de un 50%, lo que implica tener concluido el modelamiento de datos.</p>
--	--	---

		<p>El Servicio está en proceso de licitación de un sistema informático que incluirá un módulo de Franquicia Tributaria, cuyas bases hasta la fecha se encuentran en la Contraloría General de la República.</p> <p>No obstante, es preciso informar que aproximadamente el 70% de los procesos de Franquicia Tributaria son realizado a través de Internet por los usuarios, cuyos procesos el año 2006 alcanzaron a un 92% (cursos comunicados y liquidados)</p> <p>Por otro lado, el SENCE cuenta con una base de datos ORACLE, con altos estándares de seguridad y un sistema de control de gestión (Data Warehouse) que permite extraer información estadística en línea para la gestión de la franquicia tributaria.</p> <p>Sobre la integración recomendada con el Servicio de Impuestos Internos, debemos señalar que contamos con Web Services que nos permiten consultar en línea algunos antecedentes relacionados con los usuarios de la Franquicia Tributaria.</p> <p><u>Observación:</u> El compromiso se da por cumplido en atención a que el Servicio se encuentra desarrollando un proceso de modernización tecnológica, y que dicho proyecto contempla un desarrollo específico para el instrumento de Franquicia Tributaria. Por lo tanto, dicho cumplimiento se justifica en los constantes desarrollos que ha estado llevando a cabo la institución en relación a sus sistemas informáticos.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2011)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Informe base del programa FONCAP</p>
--	--	---

		<p>Términos de Referencia para la contratación de un consultor.</p> <p>Informe base del programa Franquicia Tributaria</p> <p>Informe base del programa Proempleo Chile Solidario</p> <p>Informe base del Proempleo Regular</p> <p>Informe proceso de negocio FONCAP</p> <p>Informe proceso de negocio Franquicia Tributaria</p> <p>Informe proceso de negocio Proempleo Chile Solidario</p> <p>Informe proceso de negocio Proempleo regular</p> <p>Informe del Proyecto SISE (Sistema integrado)</p> <p>Informe de capacitación (Sistema integrado)</p> <p>Presentación en power point del Proyecto de Sistema Informático Integrado SISE</p> <p>Informe con la modelación de procesos de franquicia tributaria (primera parte1)</p> <p>Informe con la modelación de procesos de franquicia tributaria (primera parte2)</p> <p>Informe con la modelación de procesos de franquicia tributaria (segunda parte)</p> <p>Informe con la modelación de procesos de franquicia tributaria (tercera parte)</p>
<p>9. Sistemas de Seguimiento y Evaluación 9.5. En el ámbito informático, se recomienda dar</p>	<p>Implementar uso de Software Sistema de Seguridad y Control.</p>	<p>Se implementaron los software (1)Sistema de Generación de Propuestas (SGP) para el proceso de creación y gestión de propuesta para cursos,</p>

<p>prioridad a la implementación de Bases de Datos Interrelacionadas que permitan generar información de control, monitoreo y evaluación de los programas y usuarios del Servicio, y en segundo término, pero no menos prioritario, vincular en línea, información de Impuestos Internos (ventas e información del contribuyente) con las bases de datos SENCE de capacitación.</p>	<p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2005</p>	<p>(2) Firma Digital para el proceso de firma de convenio entre OTEC y SENCE y (3) Sistema de gestión Documental para el archivo de las carpetas de cursos.</p> <p>Se presentan como medios de verificación Manual de usuarios del Sistema de gestión de Propuesta; Anexo al manual de usuarios de SGP, manual de uso de Firma electrónica (enviado por oficio) e Instructivo para ingresar gestión Documental</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Manual de usuarios del Sistema de Gestión de Propuestas SGP</p> <p>Informe de implementación de "Firma electrónica avanzada"</p> <p>Anexo al manual de usuarios de SGP</p> <p>Manual de uso de Firma electrónica (pesa 27 MB por cuanto se enviará físicamente)</p> <p>Instructivo para ingresar Gestión Documental</p>
<p>9. Sistemas de Seguimiento y Evaluación 9.5. En el ámbito informático, se recomienda dar prioridad a la implementación de Bases de Datos Interrelacionadas que permitan generar información de control, monitoreo y evaluación de los programas y usuarios del Servicio, y en segundo término, pero no menos prioritario, vincular en línea, información de Impuestos Internos (ventas e información del contribuyente) con las bases de datos SENCE de capacitación.</p>	<p>Finalizar implementación de Software Sistema de Seguridad y Control.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2005</p>	<p>Los tres sistemas o software están operativos aplicándose para los procesos mencionados con anterioridad.</p> <p>Como medios de verificación se adjunta Carga de sistema de gestión de propuesta del programa FONCAP y un informe de reporte de la aplicación del resto de los sistemas</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Carga del FONCAP SGP</p> <p>Informe de reporte de operación de SW</p>
<p>10. Recomendaciones Programa</p>	<p>Incorporar en el diseño del SAP el</p>	<p>Se encuentra incorporado en el SAP el Programa</p>

<p>Especial de Jóvenes (en operación en la actualidad) 10.1.Se recomienda mejorar el seguimiento, evaluación y control en la ejecución de este programa, incorporándolo al SAP o creado un sistema especial para él. En este sistema se debe llevar los datos por alumnos, según fases lectivas, prácticas, etc., que permitan ver el cumplimiento del proceso por parte de la Institución. 10.2.Se recomienda realizar un estudio de impacto con una metodología diferente a la utilizada que entregó resultados contradictorios.</p>	<p>Programa Especial de Jóvenes.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2004</p>	<p>Especial de Jóvenes</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2004)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Impresión de pantalla del sistema SAP</p>
<p>10. Recomendaciones Programa Especial de Jóvenes (en operación en la actualidad) 10.1.Se recomienda mejorar el seguimiento, evaluación y control en la ejecución de este programa, incorporándolo al SAP o creado un sistema especial para él. En este sistema se debe llevar los datos por alumnos, según fases lectivas, prácticas, etc., que permitan ver el cumplimiento del proceso por parte de la Institución. 10.2.Se recomienda realizar un estudio de impacto con una metodología diferente a la utilizada que entregó resultados contradictorios.</p>	<p>Implementar SAP para Programa Especial de Jóvenes.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>Tal como se está ejecutando hoy en día, el SAP cuenta con registro de beneficiarios, cursos, horas, fases del Especial de Jóvenes. Ver documentos adjunto página 4</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Opciones del Sistema de Ingreso de Formularios de Ejecución ver página 4</p> <p>Pantalla SAP que incorpora Programa Especial de Jóvenes.</p>
<p>10. Recomendaciones Programa Especial de Jóvenes (en operación en la actualidad) 10.3.Se recomienda establecer claramente los criterios y mecanismos en una metodología definida que explique la distribución anual de los recursos para las diferentes instituciones ejecutoras, así como los criterios en la aprobación de</p>	<p>Presentar propuesta de modificación legal que permita reformular el Registro Especial de OTEC existente para el Programa Especial de Jóvenes.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>La dirección institucional resuelve no modificar el Registro Especial de OTEC existente para el PEJ, basado en :</p> <p>Necesidad de conocer a fines de 2006, el número de OTEC de dicho registro especial que habrán realizado el proceso de certificación en la Norma Chilena de Calidad 2728.</p> <p>- En la actualidad, la intervención de los actuales organismos logra un diferencial de 12</p>

<p>los cursos presentados por estas instituciones.</p>		<p>puntos porcentuales en inserción laboral, respecto de los jóvenes de grupo de control (Estudio Evaluación de Impacto realizado por GEO Consultores a solicitud de FORJAR  Como conclusión, este estudio indica que las diferencias de ingresos entre el grupo de estudio (quienes se capacitaron el programa) y grupo de control (quienes no recibieron ninguna capacitación) son de alrededor del 50%. Esto es, los beneficiados del programa perciben 1,5 veces más ingresos que quienes no son beneficiarios.  Con este resultado en si mismo justifica la existencia de este registro especial, considerando que apuntan a un segmento de la población extremadamente vulnerable</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  Estudio de impacto de Geo consultores a solicitud de FORJAR (enviado físicamente)</p> <p>Informe Categoría Especial del Registro de Organismos Técnicos de Capacitación.</p>
<p>10. Recomendaciones Programa Especial de Jóvenes (en operación en la actualidad) 10.4. Se recomienda establecer mecanismos que subsanen las deficiencias encontrada respecto a las prácticas, exigiendo a las OTEC una mayor relación con el sector privado y el cumplimiento de las prácticas laborales por parte de los beneficiarios.</p>	<p>Elaborar Plan de supervisión que incluya el 10% de prácticas laborales.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u>  Diciembre 2004</p>	<p>Se incorporó al Sistema de Ingreso de Formularios de Ejecución (SIFE) los campos necesarios para la captura de datos de supervisión de prácticas laborales. Se suscribió compromiso interno con Direcciones Regionales para supervisar prácticas laborales en todas las regiones del país.  Para el 2005 se contempla la supervisión de 10% de las prácticas laborales, compromiso que asumieron las Direcciones Nacionales en enero de este año.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  Impresión de pantalla SIFE que contiene etapas de fiscalización de prácticas laborales.</p>

		Compromiso negociados metas 2005, ver hoja "metas" línea 17
<p>10. Recomendaciones Programa Especial de Jóvenes (en operación en la actualidad) 10.4. Se recomienda establecer mecanismos que subsanen las deficiencias encontrada respecto a las prácticas, exigiendo a las OTEC una mayor relación con el sector privado y el cumplimiento de las prácticas laborales por parte de los beneficiarios.</p>	<p>Supervisar prácticas laborales sobre la base del plan de supervisión.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2005</p>	<p>El año 2005 se produjo un incremento de la supervisión de la fase de Experiencia Laboral en los programas PNB (650 alumnos supervisados, 123%) y PEJ (152 alumnos supervisados, 149%), alcanzándose un total de 802 supervisiones que representan un incremento de un 27,5% adicional a la meta de supervisión prevista. Ello ha permitido una retroalimentación con los OTEC en términos de fortalecer su capacidad de articulación con el sector empresarial y con los alumnos y empresas en términos de satisfacción.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Informe de Gestión 2005 (ver pág. 12, 14, 32, 45 a 47)</p> <p>Pantallas de SAP, Programa Nacional de Becas 2003 y 2004. Informe de metas, ver supervisión.</p>
<p>10. Recomendaciones Programa Especial de Jóvenes (en operación en la actualidad) 10.4. Se recomienda establecer mecanismos que subsanen las deficiencias encontrada respecto a las prácticas, exigiendo a las OTEC una mayor relación con el sector privado y el cumplimiento de las prácticas laborales por parte de los beneficiarios.</p>	<p>Presentar resultados de evaluación de prácticas laborales a través de indicadores relevantes.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2005</p>	<p>Indicadores Relevantes.</p> <p>a) Supervisión de prácticas laborales. Durante el año 2005, se estableció como meta supervisar el 10% de los alumnos del Programa Especial de Jóvenes con práctica laboral. De 1.149 alumnos que iniciaron experiencia laboral, se supervisó a 184 alumnos, equivalente al 16,01% de los alumnos con práctica laboral, lo que supera la meta fijada.</p> <p>b) Promedio de Alumnos por empresa: 2,3 Alumnos.</p> <p>c) Participación de empresas según tamaño:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Microempresa: 24,4%</li> <li>• Pequeña Empresa: 36,1%</li> <li>• Mediana Empresa: 29,2%</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gran Empresa da práctica: 10,1%</li> </ul> <p>d) Porcentaje de alumnos por tipo de empresa según tamaño.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Microempresa da práctica laboral al 16,6% de los alumnos</li> <li>• La Pequeña Empresa da práctica laboral al: 28,4% de los alumnos</li> <li>• La Mediana Empresa da práctica laboral al 32,2% de los alumnos</li> <li>• La Gran Empresa da práctica laboral al 22,6% de los alumnos.</li> </ul> <p>e) Según rubro, la mayor participación de empresas se da en la industria manufacturera con un 29,5% del total de las empresas, y en segundo lugar las empresas del comercio con un 23,4% del total.</p> <p>f) En cuanto a la asistencia de los alumnos a la empresa, el 82% asiste a más del 80% de las horas de la fase experiencia laboral y reprobaban el curso por inasistencia a esta fase el 0,5% de los alumnos.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Informe de Gestión 2005 (ver pág. 14, 32, 45 a 47)</p> <p>Ficha de supervisión</p> <p>Resultados de las supervisiones</p>
<p>10.Recomendaciones Programa Especial de Jóvenes (en operación en la actualidad). 10.5.Se recomienda analizar los diferentes montos de recursos entregados a las instituciones del Registro Especial, el uso de éstos, sus costos y valorar y promover el aporte de recursos propios o de terceros en la ejecución de la capacitación.</p>	<p>Presentar propuesta de modificación legal que permita la reformulación del Registro Especial de OTEC existente para el Programa Especial de Jóvenes.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>La dirección institucional resuelve no modificar el Registro Especial de OTEC existente para el PEJ, basado en :</p> <p>Necesidad de conocer a fines de 2006, el número de OTEC de dicho registro especial que habrán realizado el proceso de certificación en la Norma Chilena de Calidad 2728.</p> <p>- En la actualidad, la intervención de los actuales organismos logra un diferencial de 12 puntos porcentuales en inserción laboral, respecto de los</p>



		<p>jóvenes de grupo de control (Estudio Evaluación de Impacto realizado por GEO Consultores a solicitud de FORJAR.</p> <p>Como conclusión, este estudio indica que las diferencias de ingresos entre el grupo de estudio (quienes se capacitaron el programa) y grupo de control (quienes no recibieron ninguna capacitación) son de alrededor del 50%. Esto es, los beneficiados del programa perciben 1,5 veces más ingresos que quienes no son beneficiarios</p> <p>Con este resultado en si mismo justifica la existencia de este registro especial, considerando que apuntan a un segmento de la población extremadamente vulnerable.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Informe de evaluación de Especial de Jóvenes a solicitud de FORJAR (enviado físicamente)</p> <p>Informe Categoría Especial del Registro de Organismos Técnicos de Capacitación.</p>
<p>11. Recomendaciones Programa Nacional de Becas (piloto) 11.1. Se recomienda realizar una evaluación de este Programa una vez que haya sido ejecutado a nivel nacional con uno o más períodos, de modo que sea posible evaluar aspectos específicos tales como: su funcionamiento operativo, el nivel de costos resultantes, su estructura para los diferentes componentes como son la intermediación, capacitación, fiscalización, etc.</p>	<p>Elaborar Términos Técnicos de Referencia para evaluar el impacto del Programa Nacional de Becas (PNB).</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2005</p>	<p>Se elaboraron los términos de referencia para el PNB. Este estudio tiene por objetivos diseñar y validar una metodología de efecto e impacto del programa nacional de becas (PNB), que permita, además, entregar herramientas útiles a los encargados de la gestión del programa para determinar periódicamente la oportunidad, calidad, cantidad e impacto de las diferentes líneas de acción contempladas.</p> <p>El estudio encargado considera información cuantitativa y cualitativa del grupo de beneficiarios. En una segunda etapa, se solicitará la construcción de un grupo de control para completar la evaluación.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u></p>

		Bases de licitación que incluye términos de referencia.
<p>11. Recomendaciones Programa Nacional de Becas (piloto) 11.1. Se recomienda realizar una evaluación de este Programa una vez que haya sido ejecutado a nivel nacional con uno o más períodos, de modo que sea posible evaluar aspectos específicos tales como: su funcionamiento operativo, el nivel de costos resultantes, su estructura para los diferentes componentes como son la intermediación, capacitación, fiscalización, etc.</p>	<p>Desarrollar evaluación PNB. Elaborar Informe de avance.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2005</p>	<p>El Objetivo General realizar una evaluación de impacto que incluya las dimensiones de beneficiarios/productos; productos/objetivos estratégicos; eficacia; eficiencia y economía del Programa Nacional de Becas del SENCE, con un horizonte de evaluación 2003 y 2004.</p> <p>Resultados Finales Esperados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Propuesta de Línea Base del Programa.</li> <li>- Resultados a nivel de producto: a) Niveles de producción, b) Cobertura, c) Focalización, d) Calidad.</li> <li>- Una evaluación de eficiencia, eficacia e impacto del PNB considerando aspectos tales como resultados a nivel de productos intermedios y de resultados finales, comparando los resultados de una muestra aleatoria de beneficiarios/as con los grupos de control, representativa para las regiones del país.</li> </ul> <p>Resultados intermedios: Número de beneficiarios/as que se insertaron en el mercado laboral, la permanencia de ellos en sus empleos y la rotación en los puestos de trabajo, respecto al grupo de control. Así como lo concerniente con aquellos que optaron por el desempeño independiente.</p> <p>Resultados finales: Eficacia del PNB desde la perspectiva de su impacto sobre un conjunto de resultados finales. Se debe determinar el impacto en las siguientes variables de resultados: probabilidad de estar empleado, probabilidad de estar empleado en empleo con contrato (empleo formal), salarios de los ocupados e ingresos, respecto al grupo de control. Así como también respecto del impacto en los trabajadores independientes y las variables asociadas.</p> <p>Análisis cuali - cuantitativo respecto a la contribución del CPC en el logro de los objetivos del</p>

		<p>Programa. Informe respecto del origen de la información procesada y un análisis acerca de sus procedimientos de generación y de actualización. Metodología para disponer de un grupo de control para cada uno de los llamados que realiza el Programa, factible de aplicar periódicamente por los operadores institucionales del Programa. Identificación de variables críticas que contribuyen al impacto alcanzado por el Programa. Recomendaciones de mejoramientos que podría implementar el Servicio, especialmente en el desarrollo y perfeccionamiento de sistemas de control y seguimiento de los resultados del Programa.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Bases especiales de licitación</p> <p>Informe preliminar</p> <p>Informe de avance 1</p> <p>Resolución de adjudicación</p> <p>Informe preliminar</p> <p>Informe de avance 2</p>
<p>11. Recomendaciones Programa Nacional de Becas (piloto) 11.1. Se recomienda realizar una evaluación de este Programa una vez que haya sido ejecutado a nivel nacional con uno o más períodos, de modo que sea posible evaluar aspectos específicos tales como: su funcionamiento operativo, el nivel de costos resultantes, su estructura para los diferentes componentes como son la</p>	<p>Elaborar Informe final evaluación PNB.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2006</p>	<p>Informe final de evaluación del PNB realizado. Se adjunta archivo con informe y resumen ejecutivo del mismo con las principales recomendaciones del programa.</p> <p><u>Observación:</u> Si bien el compromiso se califica como cumplido dado que SENCE realizó la evaluación de impacto al Programa Nacional de Becas, DIPRES tiene serias observaciones metodológicas a dicha evaluación, lo cual permite afirmar que los resultados de ella carecen de robustez estadística.</p>

<p>intermediación, capacitación, fiscalización, etc.</p>		<p>Se sugiere en futuras iniciativas, revisar los TDR de la evaluaciones de impacto desarrolladas por DIPRES.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2006)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Resumen Ejecutivo Final</p>
<p>12. En relación a los Recursos Humanos del Servicio, se recomienda que, en el marco de las redefiniciones de política pública y estratégica del Servicio, se realice una evaluación de los requerimientos de Recursos Humanos y modalidades de provisión apropiados para el cumplimiento de la estrategia y metas que correspondan.</p>	<p>Elaborar propuesta de plan de desarrollo organizacional.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2004</p>	<p>El plan incluye 4 líneas de trabajo: (1) Plan de empoderamiento de la estrategia del SENCE, (2) Desarrollo de las Personas, (3) Aplicación de Tecnologías para el mejoramiento de la Gestión, (4) Mejoramiento/Fortalecimiento de Procesos de Gestión</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2004)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Se incluye Plan de Desarrollo Organizacional y de las Personas.</p>
<p>12. En relación a los Recursos Humanos del Servicio, se recomienda que, en el marco de las redefiniciones de política pública y estratégica del Servicio, se realice una evaluación de los requerimientos de Recursos Humanos y modalidades de provisión apropiados para el cumplimiento de la estrategia y metas que correspondan.</p>	<p>Elaborar Diagnóstico de competencias laborales y brechas de habilidades o competencias de los funcionarios del SENCE, en el marco del Sistema de Capacitación del PMG.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>Para el cumplimiento del PMG del Sistema de Capacitación del año 2004 se realizaron las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificación del nivel educacional, trayectoria en materia de capacitación e importancia de la capacitación en relación a las funciones que desempeña.</li> <li>2. Identificación de competencias específicas de los cargos correspondientes al segundo nivel jerárquico del Servicio.</li> <li>3. Identificación de competencias transversales de la institución, al menos, hasta el cuarto nivel jerárquico.</li> </ol> <p>En abril del año 2003, el SENCE realizó un estudio de Detección de Necesidades de Capacitación que el Comité Bipartito de Capacitación declaró vigente a la fecha. La directora aprobó y publicó dicha vigencia el 20 de mayo y comunicó el plan anual de capacitación 2005 el viernes 27 de mayo del</p>

		<p>presente.</p> <p>En el plan se detallan cuatro énfasis institucionales supeditados a las orientaciones estratégicas del período, esos énfasis focalizan la capacitación en grupos objetivo específicos que se detallan en el Plan anual de capacitación. Los cuatro ámbitos son:</p> <p>a. Programa de capacitación en Orientación a usuarios.  b. Programa de manejo del Discurso Institucional  c. Desarrollo de habilidades directivas y de gestión  d. Programa de fortalecimiento ético, probidad y responsabilidad administrativa.</p> <p>Se adjunta Estudio de Detección de Necesidades de Capacitación y actas de reunión Comité Bipartito de Capacitación 16 mayo y 10 de junio del presente año.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  1. Diagnóstico de competencias laborales.2. Perfil de competencias.3. Competencias transversales III nivel jerárquico.4. Competencias transversales IV nivel jerárquico.</p> <p>Informe Detección de necesidades de capacitación.</p>
<p>12. En relación a los Recursos Humanos del Servicio, se recomienda que, en el marco de las redefiniciones de política pública y estratégica del Servicio, se realice una evaluación de los requerimientos de Recursos Humanos y modalidades de provisión apropiados para el cumplimiento de la estrategia y metas que correspondan.</p>	<p>Diseñar Plan de Capacitación de recursos humanos basado diagnóstico de competencias laborales definido en el Sistema de Capacitación del PMG.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u>  Diciembre 2004</p>	<p>El Plan anual de capacitación presenta los siguientes diagnósticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnóstico de necesidades de capacitación institucional que contempla el análisis de los objetivos estratégicos, áreas claves de funcionamiento y necesidades de mejoramiento de la gestión.</li> <li>- Diagnóstico de competencias laborales de los funcionarios que considera nivel educacional, trayectoria en materia de capacitación, importancia de la capacitación en relación con las funciones que desempeña.</li> <li>- Diagnóstico de las competencias genéricas de la</li> </ul>

		<p>institución a nivel global hasta el segundo nivel jerárquico.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Acta de comité bipartito de capacitación.  Acta de comité bipartito de capacitación.  Plan de capacitación 2005.</p>
<p>12. En relación a los Recursos Humanos del Servicio, se recomienda que, en el marco de las redefiniciones de política pública y estratégica del Servicio, se realice una evaluación de los requerimientos de Recursos Humanos y modalidades de provisión apropiados para el cumplimiento de la estrategia y metas que correspondan.</p>	<p>Ejecutar Plan de Desarrollo Organizacional.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>El Plan de Desarrollo Organizacional y de las Personas se encuentra desarrollado de acuerdo a lo programado, alcanzando un grado de avance de aproximadamente un 85%. El avance de 85% se afirma sobre la base que de 18 actividades contempladas en el Plan de DOP en el reporte a Diciembre se había realizado 17 y sólo quedaba pendiente la actividad c) Reformulación de funciones de la línea de trabajo, de punto 4. Mejoramiento /Fortalecimiento de Procesos de Gestión, tal como se indica en el informe punto II. "Reporte de los Resultados" adjunto y que fue enviado físicamente en su oportunidad</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Informe Ejecución Plan de Desarrollo Organizacional.  Informe de ejecución Plan de Desarrollo organizacional sin anexos (los anexos fueron enviados físicamente)</p>
<p>12. En relación a los Recursos Humanos del Servicio, se recomienda que, en el marco de las redefiniciones de política pública y estratégica del Servicio, se realice una evaluación de los requerimientos de Recursos</p>	<p>Ejecutar Plan de capacitación en base a diseño.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2005</p>	<p>El plan anual de capacitación se puso en marcha en junio del presente año, con la adjudicación y ejecución en marcha de los cursos del programa de "Orientación a Usuarios y atención de público", junto al programa de "Probidad y responsabilidad administrativa". El programa de Desarrollo de</p>

<p>Humanos y modalidades de provisión apropiados para el cumplimiento de la estrategia y metas que correspondan.</p>		<p>Habilidades directivas y de gestión, se encuentra en fase diseño de detalle, para luego ingresar a la fase de licitación.</p> <p>Se adjunta documentos que contienen el calendario de capacitación de los cursos de "Orientación a Usuarios "y de "Probidad y responsabilidad Administrativa". Adicionalmente, se adjuntan las nóminas de asistentes a los cursos realizados.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Calendario de capacitación de cursos "Orientación a usuarios".</p> <p>Cupos para el curso de probidad.</p> <p>Listado Participantes curso Orientación a Usuarios y Atención de Público.</p> <p>Listado Participantes curso Orientación a Usuarios y Atención de Público Concepción.</p>
<p>12. En relación a los Recursos Humanos del Servicio, se recomienda que, en el marco de las redefiniciones de política pública y estratégica del Servicio, se realice una evaluación de los requerimientos de Recursos Humanos y modalidades de provisión apropiados para el cumplimiento de la estrategia y metas que correspondan.</p>	<p>Terminar ejecución del Plan de Desarrollo Institucional.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2005</p>	<p>Al informe entregado en el reporte de diciembre se realizó un cambio en la actividad faltante para finalizar el Plan de Desarrollo Organizacional. Se refiere a un proceso de Creación de Discurso Institucional que tiene como objetivo sintonizar la organización con la necesidades y preocupaciones de los clientes/usuarios/beneficiarios. Esta actividad faltante para completar el Plan de DOP, fue realizada entre el días 17 y 18 de marzo del 2005. Con todo, fueron realizadas las 18 actividades contempladas en el Plan de DOP que incluyeron los siguientes 4 ámbitos: Plan de empoderamiento de la estrategia del SENCE, Desarrollo de las Personas, Aplicación de Tecnologías para el mejoramiento de la gestión y Mejoramiento/Fortalecimiento de procesos de gestión.</p>

		<p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Plan DOP reformulado, ver IV, letra c.</p> <p>Informe de resultados plan DOP final.</p> <p>Convocatoria Taller Creación de Discurso Institucional.</p> <p>Programa de trabajo Creación de Discurso Institucional.</p>
<p>13. Considerando las debilidades de Planificación, monitoreo, control financiero y ejecución presupuestaria, se recomienda que el Servicio impulse un proceso de fortalecimiento institucional de estas funciones, que defina un soporte organizacional y tecnológico y metas y programas a cumplir en este ámbito.</p>	<p>Crear e implementar Unidad de Control de Gestión a cargo del PMG y del seguimiento de indicadores de gestión interna.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2004</p>	<p>Se creó una unidad compuesta por 2 profesionales dedicados a hacer seguimiento a las actividades del Servicio</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2004)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Copia del contrato del coordinador de la unidad.</p>
<p>14. Se recomienda que el presupuesto se estructure con una mejor conexión con las grades tareas que SENCE realiza, es decir, Administración Central, Programa Franquicia Tributaria y Programa FONCAP.</p>	<p>Diseñar el sistema contable por centro de costo por unidad (departamentos, incluyendo el Depto. de Capacitación de Empresas que tiene a su cargo la franquicia tributaria), vinculado al desarrollo del SIGFE.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2004</p>	<p>El sistema contable se encuentra diseñado y corresponde al que se debe implantar durante el primer semestre en el Servicio por SIGFE; respecto a los centros de costos, en la parametrización inicial se encuentra incorporado el Departamento de Capacitación en Empresas que tiene a su cargo la franquicia tributaria.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2004)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Capítulo 5 de Informe "Configuración SIGFE 2005" donde se encuentran incorporados los Centros de Costos, que incluye al Depto. Capacitación.</p>
<p>14. Se recomienda que el presupuesto se estructure con una mejor conexión con las grades tareas que SENCE realiza, es decir, Administración</p>	<p>Implementar SIGFE, que permitirá contabilidad por Centro de Costo por programa, incluyendo la franquicia tributaria.</p>	<p>La implementación del SIGFE está contemplada para los meses de agosto y septiembre. Por ahora se está en las fases de pruebas entre los profesionales del SENCE y SIGFE, tal como lo</p>



<p>Central, Programa Franquicia Tributaria y Programa FONCAP.</p>	<p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2005</p>	<p>indican los medios de verificación adjuntos.</p> <p><u>Observación:</u> El posterior seguimiento de este compromiso será realizado a través del proceso regular de validación del Sistema Financiero Contable del SENCE en lo relativo al SIGFE.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2005)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Ver sistema SIGFE en pruebas <a href="http://sence.pi.sigfe.cl/">http://sence.pi.sigfe.cl/</a></p> <p>Email donde se acuerdan las pruebas desarrolladas.</p>
<p>14. Se recomienda que el presupuesto se estructure con una mejor conexión con las grades tareas que SENCE realiza, es decir, Administración Central, Programa Franquicia Tributaria y Programa FONCAP.</p>	<p>Implementar sistema contable por centro de costos vinculado al desarrollo del SIGFE.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2006</p>	<p>Los medios de verificación para este compromiso son los informes mensuales remitidos a la Contraloría General de la República y DIPRES, los que contienen entre otros reportes; el reporte que cruza las unidades demandantes con el catálogo de complemento, esto permite ver la ejecución presupuestaria por programa y por cada una de las regiones, además del nivel central.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2007)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Impresión de pantallas de aplicación del SIGFE</p>