

**FORMATO DE LA ETAPA 4:  
EVALUACIÓN DEL PLAN PLURIANUAL Y DE LOS PROGRAMAS DE TRABAJO 2009  
SERVICIOS NACIONALES<sup>i</sup>**

INSTITUCIÓN: DIRECCION DEL TRABAJO	REGIÓN: NIVEL NACIONAL
------------------------------------	------------------------

**OBJETIVO 1: EL SERVICIO EVALÚA LOS RESULTADOS DEL PLAN Y LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS. DE TRABAJO**

<b>Actividad IV. 1.1. BALANCE DE LOS RESULTADOS DEL PLAN PLURIANUAL (LOGROS, BRECHAS Y DESAFÍOS) - EJERCICIO 2009<sup>ii</sup></b>				
Objetivo general	Resultado de la medición anual del indicador	Descripción del desarrollo alcanzado	Desafíos 2010	Recomendaciones al Plan plurianual 2010
<p>Objetivo General Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa y programación para lograr una mayor articulación con acciones dirigidas a lograr mayor coordinación y complementariedad entre los Servicios Públicos con la Dirección del Trabajo en materia de identificación y desarrollo de Programas de Fiscalización y Asistencia Técnica Laboral con análisis de información de resultados de todas aquellas iniciativas conjuntas que permitan visualizar como acortar la brecha en la entrega de soluciones a las demandas territoriales.</p>	<p><b>CUMPLE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Nombre de indicadores por región:</li> <li>Porcentaje de cumplimiento de cumplimiento de actividades realizadas de acuerdo a las programadas.</li> <li>•Fórmula: <math>((N^{\circ} \text{ de actividades realizadas por parte de las Direcciones Regionales del Programa de Trabajo intersectorial regional} / N^{\circ} \text{ de actividades comprometidas}) * 100)</math> Meta 90%</li> </ul>	<p><b>LOGROS</b></p> <p>Fortalecimiento del rol de la Dirección del Trabajo en materias de gestión territorial, estableciendo para ello objetivos, lo que se han visto cumplidos a través de la ejecución de los distintos programas de trabajo de cada una de las Direcciones Regionales. Para ello, el Servicio ha logrado trabajar en Coordinación y Complementariedad con diferentes Instituciones, logrando con ello, entregar nuestros productos estratégicos a poblaciones objetivo, territorios a las que antes no teníamos acceso. Asimismo, el trabajo en complementariedad nos ha permitido agregar mayor valor a</p>	<p>Se pretende que en el Plan 2010 se perfeccione el rol de la Dirección del Trabajo en la aplicación de perspectiva territorial, logrando profundizar los acuerdos adquiridos que permitan apoyar de mejor manera en la integración de la oferta de nuestros productos estratégicos.</p>	<p>En virtud de los logros obtenidos se recomienda continuar con el objetivo para el año 2010</p>

		<p>nuestro producto y en definitiva, entregar un mejor servicio a nuestros clientes, usuarios, beneficiarios.</p> <p>Se han reforzado los sistemas de información y seguimiento, lo que ha significado obtención de información relevante y oportuna.</p> <p>De acuerdo al avance a la fecha y lo proyectado para este objetivo general, se ha logrado un 95.6% de cumplimiento de los programas de Trabajo, resultado que se encuentra por sobre la meta de 90% establecida para el año 2009.</p>		
--	--	--	--	--

INSTITUCIÓN: DIRECCION DEL TRABAJO

REGIÓN: TARAPACÁ

OBJETIVO 1: EL SERVICIO EVALÚA LOS RESULTADOS DEL PLAN Y LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS. DE TRABAJO

**Actividad IV. 1.1. BALANCE DE LOS RESULTADOS DEL PLAN PLURIANUAL (LOGROS, BRECHAS Y DESAFÍOS) - EJERCICIO 2009**

Objetivos específicos	Resultado de la medición anual del indicador	Descripción del desarrollo alcanzado	Desafíos 2010	Recomendaciones al Plan plurianual 2010
<p>Objetivos Específicos Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación, coordinación y/o complementariedad regional en el desarrollo de programas de Fiscalización, con la contraparte</p> <p>Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación, coordinación y/o complementariedad regional en el desarrollo de programas de capacitación o difusión en derechos laborales, con la contraparte.</p>	<p><b>CUMPLE</b></p> <p>Fiscalización: <math>(35/35)*100= 100\%</math></p> <p>Capacitación: <math>(207/150)*100= 138\%</math></p> <p>El indicador se encuentra cumplido a la fecha, en materia de fiscalización se logró realizar las 35 fiscalizaciones a sectores de trabajadores con brechas de inequidad laboral y se han capacitado a 207 usuarios de un total de 150 comprometidos.</p>	<p>En el ámbito de la capacitación se ha logrado instruir en materias laborales a usuarios de comunidades alejadas de los centros urbanos tales como: Pica, Pachica, Huara, Pozo Almonte, Pisagua y también a aquellos usuarios de la ciudad con menor acceso a la capacitación, acercando notoriamente el Servicio a la comunidad. La Dirección del Trabajo en conjunto a otras entidades públicas como el Sernam y las Municipalidades han realizado las actividades en conjunto, coordinando materiales</p>	<p>Los desafíos para el año 2010 estarán orientados en avanzar en materia de fiscalización hacia los sectores con mayor carencia del Servicio prestado y avanzar en el respeto de los derechos laborales de todos los trabajadores de la Región.</p> <p>Aumentar la cobertura en fiscalización laboral y mantener las actividades de capacitación.</p>	<p>Mantener programa de trabajo para avanzar en la disminución de brechas de inequidad en el territorio.</p> <p>Se recomienda mantener los objetivos específicos conforme a sus resultados de gestión.</p>

		<p>de capacitación, relatores, horarios, medios de transporte, atención a participantes y certificaciones.</p> <p>En el área de la fiscalización se constataron avances en el cumplimiento de la legislación laboral, luego de evaluar la aplicación de los programas de fiscalización realizada al sector involucrado, producto de aquello los trabajadores cuentan hoy en día con elementos de protección personal, reglamento de higiene y seguridad actualizado, habilitación de baños, derechos a saber y señaléticas para indicar vías de evacuación y zonas de peligro.</p> <p>En resumen usuarios más informados, capacitados y con mejores condiciones de trabajo.</p>		
--	--	---	--	--

<b>Actividad IV. 1.2. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO DE DISEÑO/ DISTRIBUCIÓN/ ACCESO 2009</b>			
<b>Desempeño final del programa de trabajo (en %)</b>	<b>Principal logro del programa de trabajo</b>	<b>Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)</b>	<b>Recomendaciones 2010</b>
<p>2.2%</p> <p>100% de cumplimiento</p>	<p>El principal logro fue constatar un cambio de conducta en los empleadores acerca del cumplimiento de la legislación laboral, ello gracias al seguimiento realizado del año anterior y a las instrucciones dadas en el proceso de fiscalización. Con ello también se logró que los trabajadores tuvieran mejores condiciones de trabajo y seguridad dentro de los establecimientos. En el área de capacitación se logró instruir a</p>	<p><b>No se presentaron dificultades</b></p>	<p>Finalizar la ejecución de los programas de trabajo a más tardar al mes de octubre de cada año, para luego evaluar.</p>

	los usuarios en temas de la aplicación de la normativa laboral que le eran desconocidos y aumentar cobertura inicialmente programada.		
--	---	--	--

<b>Actividad IV. 1.3. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTARIEDAD TERRITORIAL 2009</b>			
Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  138% de cumplimiento	Establecer un accionar conjunto, coordinado y sistematizado de las actividades realizadas dirigidas a los usuarios entre ambos Servicios Públicos que desemboca en la optimización de recursos y la visualización del usuario de un gobierno integrado y enfocado a mejorar los servicios prestados.	<b>No hubo dificultades</b>	Mantener los canales de coordinación y comunicación con la contraparte para hacer más eficiente el trabajo conjunto.

<b>Actividad IV. 1.4. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAS A LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL Y DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERES REGIONAL A LOS GORES 2009</b>			
Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% de cumplimiento	Se logró definir información que era útil para el Gobierno Regional, que dicen relación con los resultados de las actividades de fiscalización por actividad económica y respecto de los Dirigentes Sindicales de la Región. Información que se ha enviado según lo acordado y establecido en actas de trabajo con el GORE.	<b>Sin dificultades</b>	Realizar reunión conjunta con el GORE dentro del primer trimestre del año para sancionar la información que solicita anualmente.

**INFORME DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERÉS REGIONAL AL GOBIERNO REGIONAL**  
(Adjuntar al informe de evaluación – etapa 4 – Actividad IV. 1.4. )

**Servicio: DIRECCION DEL TRABAJO**

**Región: TARAPACA**

**1. Estado del Procedimiento de Provisión de Información**

Identificar estados posibles:

- Existe acuerdo y procedimiento formalizado mediante acta de reunión de trabajo de fecha 06 de noviembre de 2008 y acta de reunión de trabajo de fecha 20 de mayo de 2009, donde participan el Coordinador del PMG Gestión Territorial del Gobierno Regional, Eduardo Ubal y el Coordinador de Gestión de la Dirección Regional del Trabajo de Tarapacá, Claudio Arias Garcés.

**2- Matriz consolidada de información (definida en el procedimiento):**

Información acordada	Contenido específico	Formato de envío	Periodicidad	Responsable del servicio
- Plan de trabajo GT	- Informe trimestral sobre los avances de los compromisos PMG GT	- Tabla resumen con objetivos, avances y logros	Trimestral	Claudio Arias G., Coord. Gestión
- Fiscalizaciones	- Nº Fiscalizaciones por actividad económica.	- Informe escrito y digital	Trimestral a partir del 2do. Trimestre.	Claudio Arias G., Coord. Gestión
- Organizaciones Sindicales	- Base de datos de las Organizaciones Sindicales de la Región	- Planilla Excel y planilla escrita.	Una vez al año, dentro del tercer trimestre.	Claudio Arias G., Coord. Gestión

**3. Estado de cumplimiento del envío de matriz acordada (al 30 de octubre)**

Identificar estados posibles:

- Se ha cumplido con contenido, formato y periodicidad acordada, sin observaciones por parte del Gore.

**OBJETIVO 3 : EL SERVICIO ELABORA UN PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN 2009 A IMPLEMENTARSE EL AÑO 2010**

<b>Actividad IV. 3.1. PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN</b>			<b>REGIÓN: TARAPACA</b>	
Programa	Recomendación de la evaluación	Compromiso	Responsable	Plazo
Programa de diseño/ acceso/ distribución	Finalizar la ejecución de los programas de trabajo a más tardar al mes de octubre de cada año, para luego evaluar.	Reunión de trabajo	Director Regional del Trabajo de Tarapacá	Junio 2010
Programa de complementariedad territorial	Mantener los canales de coordinación y comunicación con la contraparte para hacer más eficiente el trabajo conjunto.	Reunión de trabajo	Director Regional del Trabajo de Tarapacá	Junio 2010
Programa de desarrollo del sistema de información institucional y provisión de información al GORE	Realizar reunión conjunta con el GORE dentro del primer semestre del año para sancionar la información que se solicita anualmente.	Reunión de trabajo con encargado del GORE	Coordinador de Gestión	Junio 2010

**OBJETIVO 4 : EL SERVICIO DIFUNDE SUS RESULTADOS A SUS CLIENTES/ USUARIOS/ BENEFICIARIOS Y FUNCIONARIOS**

<b>Actividad IV. 4.1. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>		<b>REGIÓN: TARAPACA</b>	
Destinatarios	Actividades de difusión	Fecha de realización	Responsable de la información de verificación

Funcionarios	Informe vía correo electrónico a los funcionarios de la región comunicando las acciones y resultados de las actividades. Reuniones de gestión regional con el equipo ampliado, donde se da cuenta de los avances de la metas colectivas tanto de las áreas operativas como de apoyo (PMG`s).	Octubre 2009  10/04/2009 12/05/2009 06/08/2009 10/09/2009 15/10/2009	Coordinador de Gestión.
Clientes/usuarios/beneficiarios	Comunicado de prensa con información de las actividades	Noviembre 2009	Coordinador de Gestión.

INSTITUCIÓN: DIRECCION DEL TRABAJO

REGIÓN: ANTOFAGASTA

OBJETIVO 1: EL SERVICIO EVALÚA LOS RESULTADOS DEL PLAN Y LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS. DE TRABAJO

Actividad IV. 1.1. BALANCE DE LOS RESULTADOS DEL PLAN PLURIANUAL (LOGROS, BRECHAS Y DESAFÍOS) - EJERCICIO 2009

Objetivos específicos	Resultado de la medición anual del indicador	Descripción del desarrollo alcanzado	Desafíos 2010	Recomendaciones al Plan plurianual 2010
<p>Objetivos Específicos Fiscalización Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación y coordinación regional en el desarrollo de programas de Fiscalización, con la contraparte.</p> <p>Fiscalizar cumplimiento de la Ley N° 19.518 vinculado a la constitución de los comités bipartitos.</p> <p>Promover mediante la fiscalización los alcances de la franquicia tributaria por capacitación.</p> <p>Asistencia Técnica Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación y</p>	<p><b>CUMPLE</b> 1.- Fiscalización (mejora acceso):</p> <p><b>Nombre del Indicador:</b> % de fiscalizaciones por programa realizadas en coordinación con el SENCE.</p> <p><b>Formula:</b> ((N° de fiscalizaciones de oficio por programa realizadas en coordinación con el SENCE)/ (N° de fiscalizaciones programadas con el SENCE))*100</p> <p><b>Meta:</b> 100%</p> <p><b>Aplicación fórmula:</b> <b>(20/25)*100 = 80%</b></p>	<p>1.- Se ha estado desarrollando un programa de fiscalización dirigido a empresas de servicio a la minería que partió en marzo y se extenderá hasta diciembre del 2009. Se debe corregir lo establecido en la actividad III.2, por cuanto el programa de fiscalización no es aplicable solo en Antofagasta sino que en toda la Región. A la fecha se han realizado 20 procedimientos quedando pendiente 5 que se realizarán durante el 4° trimestre 2009. En términos cualitativos se privilegia el nivel de información que bajo este formato puede acceder la contraparte. Esto les ha permitido mejorar el nivel de administración de sus productos vinculado a materias de interés común.</p>	<p>1.- Incluir en todas las fiscalizaciones de oficio por programa orientadas a empresas de servicio a la minería, la revisión del concepto "constitución de comité bipartito de capacitación".</p>	<p>Mantener la lógica de la mejora continua.</p> <p>Mantener los objetivos específicos respecto de ambos productos.</p>

<p>coordinación regional en el desarrollo de programas de capacitación o difusión en derechos laborales, con la contraparte.</p> <p>Considerar como materia de capacitación el cumplimiento de la Ley N° 19.518 vinculado a la constitución de los comités bipartitos.</p> <p>Difundir los alcances de la franquicia tributaria por capacitación.</p>	<p>2.- Fiscalización (mejora en la complementariedad):</p> <p><b>Nombre del Indicador:</b> % de fiscalizaciones por programa realizadas en complementariedad con el SENCE.</p> <p><b>Formula:</b> (N° de fiscalizaciones de oficio por programa realizadas en complementariedad con el SENCE)/ (N° de fiscalizaciones programadas con el SENCE en términos de complementariedad))*100</p> <p><b>Meta:</b> 100%</p> <p><b>Aplicación fórmula:</b> <b>(14/20)*100 = 70%</b></p> <p>3.- Capacitación (mejora acceso):</p> <p><b>Nombre del Indicador:</b> % de capacitaciones realizadas en coordinación con el SENCE.</p> <p><b>Fórmula:</b> ((N° de Actividades de capacitación realizadas en coordinación con el SENCE)/ (N° de actividades de capacitación programadas con el SENCE))*100</p> <p><b>Meta:</b> 100%</p> <p><b>Aplicación fórmula:</b> <b>(5/5)*100 = 100%</b></p>	<p>2.- Se han realizados fiscalizaciones en complementariedad que ha consistido en la aplicación de ambos procedimientos de fiscalización: 1° el SENCE, quien detecta infracciones a la legislación laboral derivadas de cobros realizados a trabajadores/as por capacitaciones imputadas a franquicia tributaria u otras de esta índole, e informa de los resultados a la Dirección del Trabajo, para que esta proceda según lo informado por el SENCE. En este trabajo solo se han realizado 14 fiscalizaciones las 6 restantes se realizarán durante el 4° trimestre, conforme lo acordado con la contraparte.</p> <p>3.- La DRT presentó un programa de capacitaciones que posteriormente sufrió modificaciones, sin embargo éstas fueron acogidas por el SENCE, quienes participaron en 5 de las actividades programadas en este contexto, abordando materias vinculadas a la Ley N° 19.518, Ley de competencias laborales y/o Franquicia tributaria.</p> <p>4.- En este ámbito, se acordó que la DRT Antofagasta participaría en los dos programas informados</p>	<p>2.- Continuar desarrollando este trabajo de fiscalización en complementariedad durante el año 2010. Respecto del total requerido por la contraparte (SENCE).</p> <p>3.- Considerar en el programa de capacitación 2010 las actividades a realizar con el SENCE.</p> <p>4.- Considerar las evaluaciones de la actividad en las actividades que se desarrollen</p>	
---	---	---	---	--

	<p>4.- Capacitación (mejora en la complementariedad):</p> <p><b>Nombre del Indicador:</b> % de capacitaciones realizadas en complementariedad con el SENCE.</p> <p><b>Formula:</b> (N° de capacitaciones realizadas en complementariedad con el SENCE)/ (N° de capacitaciones programadas con el SENCE en términos de complementariedad))*100</p> <p><b>Meta:</b> 100%</p> <p><b>Aplicación fórmula:</b> <b>(2/2)*100 = 100%</b></p>	<p>por el SENCE mediante ordinario N° 0396-02 de fecha 13/5/2009, actividades que fueron ejecutadas conforme lo planificado. Sin embargo no se consideró la evaluación de la actividad por lo que solo serán consideradas como talleres de difusión y no de capacitación.</p>	<p>en este marco.</p>	
--	--	---	-----------------------	--

**Actividad IV. 1.2. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO DE DISEÑO/ DISTRIBUCIÓN/ ACCESO 2009**

Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% de cumplimiento	Se ha logrado mejorar la cobertura a sectores de baja convocatoria, en términos de capacitación, y el acceso a sectores de interés común, en términos de fiscalización.	Se registraron desviaciones en la aplicación	Se realizarán reuniones de seguimiento para mitigar las desviaciones registradas en la aplicación del programa 2009.

**Actividad IV. 1.3. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTARIEDAD TERRITORIAL 2009**

Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% de cumplimiento	Optimización de los recursos en la aplicación de nuestros productos/ subproductos estratégicos a usuarios y sectores de interés común en la región.	Tiene que ver más bien con coberturas definidas. Se acordó que el SENCE suministraría un total de 3 empresas mensuales a fiscalizar con máximo de 20, se registraron desviaciones tanto en la periodicidad del envío, como en el tipo de empresas y concepto a fiscalizar. Por esta razón se han realizado a la fecha 14 fiscalizaciones de 14 de un total de 20 comprometidas. Las restantes se desarrollarán durante el último trimestre del año	Se realizarán reuniones de seguimiento para mitigar las desviaciones registradas en la aplicación del programa 2009.

		2009.	
--	--	-------	--

**Actividad IV. 1.4. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAS A LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL Y DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERES REGIONAL A LOS GORES 2009**

Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% de cumplimiento	Se logró establecer procedimiento formalizado de envío de información al GORE, el que se cumplió según lo acordado.	La información tiene que ver con informar sobre PROPIR y ARI, no así sobre materias vinculadas con el quehacer de nuestra Institución.	Oficiar nuevamente al GORE, el ofrecimiento de información relevante de nuestro servicio.

**INFORME DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERÉS REGIONAL AL GOBIERNO REGIONAL  
(Adjuntar al informe de evaluación – etapa 4 – Actividad IV. 1.4. )**

**Servicio: DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**Región: ANTOFAGASTA**

**1. Estado del Procedimiento de Provisión de Información**

Existe acuerdo y procedimiento formalizado mediante acta suscrita entre las partes.

**2- Matriz consolidada de información (definida en el procedimiento):**

Información acordada	Contenido específico	Formato de envío	Periodicidad	Responsable del servicio
Informar PROPIR Y ARI	Informar PROPIR, Programa Público de Inversión Regional año 2009 y ARI Anteproyecto Regional de Inversiones 2009.	e-mail	Cuando se solicite	Directora Regional

**3. Estado de cumplimiento del envío de matriz acordada (al 30 de octubre)**

Se ha cumplido con contenido, formato y periodicidad acordada, sin observaciones por parte del Gore

**OBJETIVO 3 : EL SERVICIO ELABORA UN PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN 2009 A IMPLEMENTARSE EL AÑO 2010**

<b>Actividad IV. 3.1. PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN</b>			<b>REGIÓN:</b>	
<b>Programa</b>	<b>Recomendación de la evaluación</b>	<b>Compromiso</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo</b>
Programa de diseño/ acceso/ distribución	Se realizarán reuniones de seguimiento para mitigar las desviaciones registradas en la aplicación del programa 2009.	Convocar a una reunión para analizar el resultado de lo planificado, como así también las desviaciones registradas y medidas adoptadas, para considerarlas en el plan 2010.	Directora Regional del Trabajo de Antofagasta	Marzo 2010
Programa de complementariedad territorial	Se realizarán reuniones de seguimiento para mitigar las desviaciones registradas en la aplicación del programa 2009.	Convocar a una reunión para analizar el resultado de lo planificado, como así también las desviaciones registradas y medidas adoptadas, para considerarlas en el plan 2010.	Directora Regional del Trabajo de Antofagasta	Marzo 2010
Programa de desarrollo del sistema de información institucional y provisión de información al GORE	Oficiar nuevamente al GORE:	Solicitar mediante oficio se redefina que información requieren de la DRT, vinculada al quehacer Institucional	Directora Regional del Trabajo de Antofagasta	Marzo 2010

**OBJETIVO 4 : EL SERVICIO DIFUNDE SUS RESULTADOS A SUS CLIENTES/ USUARIOS/ BENEFICIARIOS Y FUNCIONARIOS**

**Actividad IV. 4.1. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

**REGIÓN:**

Destinatarios	Actividades de difusión	Fecha de realización	Responsable de la información de verificación
Funcionarios	Publicar en la Web	24/12/2009	Coordinador de Gestión
Clientes/usuarios/beneficiarios	Publicar en la Web	24/12/2009	Coordinador de Gestión

**INSTITUCIÓN:DIRECCION DEL TRABAJO**

**REGIÓN:ATACAMA**

**OBJETIVO 1: EL SERVICIO EVALÚA LOS RESULTADOS DEL PLAN Y LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS. DE TRABAJO**

**Actividad IV. 1.1. BALANCE DE LOS RESULTADOS DEL PLAN PLURIANUAL (LOGROS, BRECHAS Y DESAFÍOS) - EJERCICIO 2009**

Objetivos específicos	Resultado de la medición anual del indicador	Descripción del desarrollo alcanzado	Desafíos 2010	Recomendaciones al Plan plurianual 2010
<p>Objetivos Específicos</p> <p>Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación y coordinación regional en el desarrollo de programas de fiscalización con la contraparte en complementariedad.</p> <p>Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación y coordinación regional en el desarrollo de programas en Capacitación y/o Difusión en derecho laboral con la contraparte.</p>	<p><b>CUMPLE PARCIALMENTE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(N° de fiscalizaciones conjunta DT-SEREMI Salud ejecutadas) / (N° de fiscalizaciones conjunta DT-SEREMI Salud programadas)*100</li> </ul> <p><b>Evaluc.: (3/25)*100=12%</b> <b>Meta : 100%</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(N° de fiscalizaciones conjuntas DT-MOP ejecutadas)/ (N° de fiscalizaciones conjuntas DT-MOP programadas)*100</li> </ul> <p><b>Evaluc.: (14/16)*100=88%</b></p>	<p><b>BRECHAS:</b></p> <p>Al mes de septiembre el cumplimiento del objetivo es parcial, con un avance en su conjunto que no supera el 50%. No obstante ello el programa de trabajo se ha desarrollado de manera sistemática y regular con ambas instituciones públicas.</p> <p>Con el MOP está programado terminar el trabajo en complementariedad en el mes de octubre.</p> <p>En tanto con la SEREMI de Salud, fue necesario rediseñar el programa de trabajo inicial, que originalmente contemplaba abordar en complementariedad el Programa Agrícola, que tiene su</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abrir espacios de participación y trabajo coordinado, en materia de fiscalización de terreno, con otras entidades públicas, marcando una diferencia a lo que tradicionalmente se ha realizado hasta la fecha.</li> <li>Desarrollar un trabajo en complementariedad desde una perspectiva distinta a la utilizada en la actualidad, que consiste en visitas de terreno conjuntas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener el trabajo de complementariedad en materia de “programas de fiscalización”, pero con un solo servicio, a fin de focalizar los esfuerzos y recursos.</li> <li>Incorporar durante el año 2010 variaciones al trabajo de fiscalización que se hace en complementariedad, que implique abordarlo desde otra perspectiva (diferente a la visita conjunta).</li> <li>Se recomienda para el año 2010 mantener ambos objetivos, tanto en materias</li> </ul>

	<p><b>Meta: 100%</b></p>	<p>fuerte recién en el mes de noviembre. Por lo que se consideró un error de diseño postergar para fines de año la actividad, reestructurándose el programa hacia otro sector productivo con fecha de ejecución en el mes de octubre.</p> <p><b>LOGROS:</b> El trabajo en complementariedad, desarrollado hasta la fecha, ha potenciado este producto, ya que una misma acción fiscalizadora permite abordar distintos aspectos técnicos (laborales, de higiene, de seguridad y/o sanitarios) según la contraparte, lo que enriquece y potencia la acción fiscalizadora.</p> <p>Por otra parte se multiplica el beneficio al usuario, quién recibe un producto de mayor calidad, pues una misma problemática es abordada desde diferentes perspectivas según la contraparte actuante. Hace la gestión del Estado más eficaz.</p>		<p>de fiscalización como de Asistencia Técnica, ya que se han alcanzado importantes logros que benefician a los usuarios.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación y coordinación regional en el desarrollo de programas en Capacitación y/o Difusión en derecho laboral con la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(Nº de Mujeres del sector acuícola capacitadas entre DT – SERNAM) / Nº de Mujeres del sector acuícola programadas capacitar en conjunto)*100</li> </ul>	<p><b>BRECHAS:</b> Al mes de septiembre el cumplimiento del objetivo es parcial, con un avance superior al 65%. Diferencia que se absorberá durante el mes de octubre con la ejecución de una segunda</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abrir espacios de participación y trabajo coordinado, en materia de capacitación y/o difusión, con otras entidades públicas a fin de cubrir un público objetivo diferente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se recomienda mantener para el año 2010, además de ampliar capacidades de coordinación intersectorial, a fin de visualizar y definir la mejor propuesta en materia de capacitación y/o difusión</li> </ul>

<p>contraparte.</p>	<p><b>Evaluc.: (23/35)*100=66%</b> <b>Meta: 100%</b></p>	<p>actividad de capacitación al sector.</p> <p>Dado las dificultades inherentes que se presentan en la coordinación de actividades de esta naturaleza con sectores productivos, es que se consideró un error programar la ejecución de las actividades para el tercer trimestre del año, ya que retrasa el cumplimiento de la meta y adiciona una presión extra a la que ya se genera cada fin de año.</p> <p><b><u>LOGROS:</u></b></p> <p>A la fecha un importante número de mujeres trabajadoras del sector acuícola se ha beneficiado con este programa de capacitación conjunta, que les permite conocer aspectos relevantes de los derechos de la mujer tanto en el mundo laboral como en otras áreas, aportando en materia de equidad.</p> <p>Las usuarias reciben un producto de mejor calidad, ya que la acción integral de ambos servicios permite entregar una mayor diversidad de contenidos, en una misma actividad.</p> <p>Se ha llegado a un sector de usuarias que no había sido anteriormente beneficiado con una actividad complementaria de esta naturaleza, lo que significa un aporte importante para la región.</p>	<p>pero igualmente relevante dentro de la región.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliar la cobertura hacia sectores apartados, que normalmente no cuentan con acceso a actividades de capacitación y/o difusión.</li> </ul>	<p>a entregar en complementariedad.</p>
---------------------	--	--	--	---

--	--	--	--	--

<b>Actividad IV. 1.2. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO DE DISEÑO/ DISTRIBUCIÓN/ ACCESO 2009</b>			
<b>Desempeño final del programa de trabajo (en %)</b>	<b>Principal logro del programa de trabajo</b>	<b>Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)</b>	<b>Recomendaciones 2010</b>
2.2%  100% de cumplimiento	Ampliación de cobertura tanto de los programas de fiscalización como de las actividades de capacitación. Lo que ha permitido territorialmente llegar a un mayor número de localidades y usuarios. Las actividad de capacitación se ha focalizado en un sector productivo estratégico para la economía de la región, que por se además emergente requiere de un mayor apoyo del Estado. De igual modo hubo un aumento de la fiscalización respecto del año pasado en un sector laboral de alta infraccionalidad, como son las Obras del MOP. Abarcándose por lo demás a las tres provincias de la región.	Dado que las actividades contempladas en el programa de trabajo se fueron desarrollando de acuerdo a la programación inicial, no se implementaron medidas especiales por parte de la autoridad. Salvo respecto del programa de trabajo con la SEREMI de salud, donde hubo que reprogramar la actividad de fiscalización hacia otro sector productivo, ya que el elegido implicaba realizar el trabajo los dos últimos meses del año, con el consiguiente riesgo de cumplimiento en tiempo y forma.	Tender a una programación cuyo horizonte de cumplimiento no exceda al mes de octubre de cada año, ya que la experiencia nos ha demostrado que en el último trimestre del año se genera una mayor presión operativa por dar respuesta a la demanda emergente.

<b>Actividad IV. 1.3. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTARIEDAD TERRITORIAL 2009</b>			
<b>Desempeño final del programa de trabajo (en %)</b>	<b>Principal logro del programa de trabajo</b>	<b>Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)</b>	<b>Recomendaciones 2010</b>
2.2%  100% de cumplimiento	Se ha logrado una coordinación intersectorial con perspectiva territorial entre AMBOS servicios públicos para entregar al usuario un mismo producto (fiscalización y/o capacitación según sea el caso) con un mayor valor agregado. Accionar que por una parte mejora la	En términos generales las actividades del programa de complementariedad acordado tanto con la SEREMI de Salud como con el SERNAM se han desarrollado de acuerdo a lo planificado. Se han realizado las reuniones de programación y coordinación pertinentes, y se ha cumplido con la ejecución de las actividades de fiscalización y	Mantener los canales de coordinación y comunicación inter-sectoriales implementados a través del programa, a fin de asegurar el éxito de esta innovadora modalidad de trabajo en complementariedad.

	calidad del servicio que se entrega al usuario, y por otra ayuda a hacer la gestión del aparato público más eficiente y eficaz.	capacitación comprometidas en complementariedad. Por lo tanto, <b>no existen dificultades en la implementación.</b>	
--	---	---	--

**Actividad IV. 1.4. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAS A LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL Y DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERES REGIONAL A LOS GORES 2009**

Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% de cumplimiento	No aplica a la región. Se ofertó información al Gore, y este eximió al Servicio de proveer información durante este ejercicio anual.	No aplica a la región.	Ofertar al GORE Atacama el envío de información de su interés. Y definir a más tardar en el mes de abril la información de interés, forma y periodicidad de envío.

**INFORME DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERÉS REGIONAL AL GOBIERNO REGIONAL  
(Adjuntar al informe de evaluación – etapa 4 – Actividad IV. 1.4. )**

**Servicio: DIRECCION DEL TRABAJO**

**Región: ATACAMA**

**1. Estado del Procedimiento de Provisión de Información**

La Dirección del Trabajo de Atacama, en reuniones de coordinación con el Encargado de GT del GORE Atacama, ofertó proveerles información de su interés. En respuesta a ello el Gobierno Regional de Atacama, a través del Ord. N° 982 del 03 de junio de 2009 decidió eximir al servicio de proveer información durante este ejercicio anual.

Por esta razón durante el presente año y como una iniciativa propia esta Dirección Regional, se ha limitado a remitirles los informes trimestrales que dan cuenta de los avances del programa de trabajo elaborado en el marco del PMG GT.

- Ord. N° 294 del 20.04.2009 remite a GORE Atacama 1er Informe PMG GT.
- Ord. N° 594 del 24.07.2009 remite a GORE Atacama 2do Informe PMG GT.

**2- Matriz consolidada de información (definida en el procedimiento):**

Información acordada	Contenido específico	Formato de envío	Periodicidad	Responsable del servicio
No aplica a la región.	No aplica a la región.	No aplica a la región.	No aplica a la región.	No aplica a la región.

**3. Estado de cumplimiento del envío de matriz acordada (al 30 de octubre)**

No aplica a la Región de Atacama.

**OBJETIVO 3 : EL SERVICIO ELABORA UN PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN 2009 A IMPLEMENTARSE EL AÑO 2010**

**Actividad IV. 3.1. PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN**

**REGIÓN:ATACAMA**

Programa	Recomendación de la evaluación	Compromiso	Responsable	Plazo
Programa de diseño/ acceso/ distribución	Elaborar con la contraparte una programación, cuyo horizonte de cumplimiento no exceda al mes de octubre de cada año, ya que la experiencia nos ha demostrado que en el último trimestre del año se genera una mayor presión operativa por dar respuesta tanto a la demanda emergente como a los compromisos adquiridos.	Elaborar para el año 2010 un programa de actividades que no se extienda más allá del mes de octubre, ya sean éstas actividades de fiscalización y/o capacitación	Equipo Regional (Director y Coordinadores).	Noviembre 2010
Programa de complementariedad territorial	Mantener los canales de coordinación y comunicación inter-sectoriales implementados a través del programa, a fin de asegurar el éxito de esta innovadora modalidad de trabajo en complementariedad.	Programar a lo menos tres reuniones al año con la contraparte, una para elaborar la programación anual, una reunión de seguimiento y una reunión final de evaluación ex -post.	Equipo Regional (Director y Coordinadores).	Diciembre 2010
Programa de desarrollo del sistema de información institucional y provisión de información al GORE	Ofertar al GORE Atacama el envío de información de su interés. Y definir a más tardar en el mes de abril la información de interés, forma y periodicidad de envío.	Definir con el GORE Atacama a más tardar en el mes de abril el requerimiento de la información de interés, forma y periodicidad de envío. En caso contrario solicitarle su pronunciamiento eximiendo al Servicio de este compromiso.	Equipo Regional (Director y Coordinadores).	Noviembre 2010

**OBJETIVO 4 : EL SERVICIO DIFUNDE SUS RESULTADOS A SUS CLIENTES/ USUARIOS/ BENEFICIARIOS Y FUNCIONARIOS**

<b>Actividad IV. 4.1. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>		<b>REGIÓN: ATACAMA</b>	
<b>Destinatarios</b>	<b>Actividades de difusión</b>	<b>Fecha de realización</b>	<b>Responsable de la información de verificación</b>
Funcionarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones mensuales de gestión regional con el equipo ampliado, donde se da cuenta de los avances de la metas colectivas tanto de las áreas operativas como de apoyo (PMG`s). Información que posteriormente cada Inspector Provincial debe bajar a sus funcionarios.</li> <li>• Difusión del nivel de cumplimiento del PMG GT a través del Informe Mensual de Gestión de Agosto/2009, enviado a todos los funcionarios de la región por la Web Institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15.04.2009</li> <li>• 11.05.2009</li> <li>• 09.06.2009</li> <li>• 14.07.2009</li> <li>• 10.08.2009</li> <li>• 28.09.2009</li> <li>• Octubre de 2009</li> </ul>	Coordinador de Gestión.
Clientes/usuarios/beneficiarios	Durante la ejecución del "Proyecto de Diálogo Social", el cual convocó a diversos actores del mundo laboral, fundamentalmente agrícola, sector en el cual se ha participado fiscalizando en complementariedad con la SEREMI de Salud Atacama.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 19.08.2009</li> <li>• 29.08.2009</li> <li>• 29.09.2009</li> </ul>	José Ordenes Espinoza.

**INSTITUCIÓN: Dirección del Trabajo**

**REGIÓN: Coquimbo**

**OBJETIVO 1: EL SERVICIO EVALÚA LOS RESULTADOS DEL PLAN Y LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS. DE TRABAJO**

**Actividad IV. 1.1. BALANCE DE LOS RESULTADOS DEL PLAN PLURIANUAL (LOGROS, BRECHAS Y DESAFÍOS) - EJERCICIO 2009**

Objetivos específicos	Resultado de la medición anual del indicador	Descripción del desarrollo alcanzado	Desafíos 2010	Recomendaciones al Plan plurianual 2010
<p>Objetivos Específicos Fortalecimiento de la capacidad iniciativa, programación, coordinación y complementariedad regional en el desarrollo de programa de Fiscalización con la Secretaría Regional Ministerial de Transporte y Telecomunicaciones de la Región de Coquimbo</p>	<p><b>CUMPLE PARCIALMENTE</b>  (N° de Fiscalizaciones conjunta DT con Seremía de Transportes ejecutadas / N° de fiscalización conjunta DT con Seremía de Transportes programadas)*100  <u>Resultados</u>  (49/50)*100 = 98%</p>	<p><u>Brechas:</u> Los resultados alcanzados para este indicador son parciales, pese a existir un faltante mínimo (1 fiscalización). Por la naturaleza del sector a fiscalizar, el programa se reactivará a partir de Noviembre de 2009, oportunidad en que se cumplirá con creces lo comprometido.  <u>Logros:</u> El trabajar en forma conjunta con otro Servicio, permitió otorgar una mayor calidad al producto, ya que en una misma instancia permite verificar distintas dimensiones del objeto fiscalizado, es decir, no sólo una mirada desde el punto de vista del cumplimiento de la normativa laboral, sino además, desde el aspecto técnico de las condiciones mecánicas del transporte de trabajadores</p>	<p>Aumentar el número de fiscalizaciones.</p>	<p>Mantener el Programa de Fiscalización al sector Transporte Privado de Trabajadores Agrícolas de Temporada, en atención a la gran cantidad de trabajadores y trabajadoras que beneficia la ejecución de esta actividad en complementariedad con la Seremía de Transportes.  Mantener los objetivos específicos conforme a sus resultados de gestión.</p>

		agrícolas.		
Fortalecimiento de la capacidad iniciativa, programación, coordinación y complementariedad regional en el desarrollo de programas de capacitación o difusión en Derechos Laborales con el Instituto Nacional de la Juventud (INJUV) de la Región de Coquimbo	<p><b>CUMPLE</b></p> <p>(N° de Jóvenes capacitados en forma conjunta DT con INJUV ejecutadas / N° de jóvenes capacitados en forma conjunta DT con INJUV programadas)*100</p> <p><u>Resultados</u></p> <p>(131/150)*100 = 87,33%</p>	<p><u>Brechas:</u></p> <p>Los resultados para este indicador son parciales, ya que aún no se ha alcanzado el 100% de lo comprometido, a la fecha existe un avance equivalente al 87,33%, pero que no corresponden a dificultades en la implementación de los objetivos planteados, sino a un efecto de programación, es así como, durante el desarrollo del último trimestre se concretará el 100% de este.</p> <p><u>Logros:</u></p> <p>El trabajar en forma conjunta con INJUV, ha facilitado el acercamiento de la Institución a este segmento de la población, permitiéndonos proporcionarles las herramientas mínimas para su desarrollo en el ámbito laboral.</p>	Aumentar el número de jóvenes beneficiarios.	Mantener.

**Actividad IV. 1.2. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO DE DISEÑO/ DISTRIBUCIÓN/ ACCESO 2009**

<b>Desempeño final del programa de trabajo (en %)</b>	<b>Principal logro del programa de trabajo</b>	<b>Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)</b>	<b>Recomendaciones 2010</b>
2.2%  100% de cumplimiento	Con el trabajo conjunto y en forma coordinada hemos podido acceder con nuestro producto a sectores tan sensibles para los usuarios, como es el caso del Transporte Privado de Trabajadores Agrícolas de Temporada,	No se observan dificultades o retraso en las medidas de la autoridad ni han sido insuficientes. En caso de las actividades de fiscalización por la naturaleza del sector definido, las actividades se concentran básicamente a inicios y fines de cada año, esto es, esto es entre Noviembre y Febrero,	Mantener el trabajo conjunto con ambas Instituciones, ya que representa una gran oportunidad al público objetivo al que están dirigidas las actividades, tanto de fiscalización como de capacitación.

	lográndose con ello mejorar en forma significativa las condiciones de transporte para este grupo de trabajadores, fundamentalmente en el tipo de transporte, es decir, buses y minibuses adecuados y más modernos, con pasajeros sentados y en igual número a la cantidad de asientos disponibles.	ya que se trata de una actividad económica por temporada.	
--	--	---	--

**Actividad IV. 1.3. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTARIEDAD TERRITORIAL 2009**

<b>Desempeño final del programa de trabajo (en %)</b>	<b>Principal logro del programa de trabajo</b>	<b>Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)</b>	<b>Recomendaciones 2010</b>
2.2%  100% de cumplimiento	Se considera como principal logro, el hecho que el trabajo conjunto y coordinado con otras Instituciones, el usuario recibe un mismo producto (fiscalización y/o capacitación) con un mayor valor agregado. Lo que se ha evidenciado, en el caso de fiscalización, en una mejora permanente en la calidad del transporte que en la actualidad se pone a disposición de los trabajadores de este sector económico.	En términos generales no existen dificultades en la implementación de las actividades del programa de complementariedad acordado con Seremía de Transportes e INJUV.	Mantener en líneas generales lo desarrollado.

**Actividad IV. 1.4. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAS A LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL Y DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERÉS REGIONAL A LOS GORES 2009**

<b>Desempeño final del programa de trabajo (en %)</b>	<b>Principal logro del programa de trabajo</b>	<b>Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)</b>	<b>Recomendaciones 2010</b>
0%  No se ofertó formalmente información al GORE.	No aplica.	Se ofertó información al GORE, pero no hay respaldo de ello. Por lo anterior, este programa no aplica	Ofertar formalmente al GORE la provisión de información de su interés.

**INFORME DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERÉS REGIONAL AL GOBIERNO REGIONAL**  
(Adjuntar al informe de evaluación – etapa 4 – Actividad IV. 1.4. )

<b>Servicio:</b> Dirección del Trabajo		<b>Región:</b> Coquimbo		
<b>1. Estado del Procedimiento de Provisión de Información</b>				
No aplica.				
<b>2- Matriz consolidada de información (definida en el procedimiento):</b>				
<b>Información acordada</b>	<b>Contenido específico</b>	<b>Formato de envío</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Responsable del servicio</b>
No aplica.	No aplica.	No aplica.	No aplica.	No aplica.
<b>3. Estado de cumplimiento del envío de matriz acordada (al 30 de octubre)</b>				
No aplica.				

**OBJETIVO 3 : EL SERVICIO ELABORA UN PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN 2009 A IMPLEMENTARSE EL AÑO 2010**

<b>Actividad IV. 3.1. PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN</b>			<b>REGIÓN: Coquimbo</b>	
<b>Programa</b>	<b>Recomendación de la evaluación</b>	<b>Compromiso</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo</b>
Programa de diseño/ acceso/ distribución	Mantener el trabajo conjunto con ambas Instituciones, ya que representa una gran oportunidad al público objetivo al que están dirigidas las actividades, tanto de fiscalización como de capacitación.	Continuar, con las actuales Instituciones, el desarrollo de un programa de Fiscalización al Transporte de Trabajadores Agrícolas y actividades de Capacitación y Difusión a Jóvenes de la Región.	Equipo Regional.	Diciembre 2010

Programa de complementariedad territorial	Mantener en líneas generales lo desarrollado.	Fortalecer con Seremía de Transportes e INJUV los canales de comunicación, a objeto que estos sean más expeditos, mediante reuniones trimestrales de coordinación.	Equipo Regional.	Diciembre 2010
Programa de desarrollo del sistema de información institucional y provisión de información al GORE	Ofertar formalmente al GORE la provisión de información de su interés.	Oficiar al GORE ofertando la provisión de información con que cuenta el Servicio y que sea de su interés.	Directora Regional	Marzo 2010

**OBJETIVO 4 : EL SERVICIO DIFUNDE SUS RESULTADOS A SUS CLIENTES/ USUARIOS/ BENEFICIARIOS Y FUNCIONARIOS**

<b>Actividad IV. 4.1. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>		<b>REGIÓN: Coquimbo</b>	
<b>Destinatarios</b>	<b>Actividades de difusión</b>	<b>Fecha de realización</b>	<b>Responsable de la información de verificación</b>
Funcionarios	Reuniones de Gestión del Equipo Regional Ampliado con participación de ambas Asociaciones de Funcionarios, instancias en que se ha dado cuenta de los resultados, información que cada Jefe de Oficina, a través de reuniones internas de trabajo, hace llegar a los respectivos funcionarios.	31 de Agosto de 2009.	Coordinador de Gestión.
Clientes/usuarios/beneficiarios	No hay	-	-

**INSTITUCIÓN: DIRECCION DEL TRABAJO**

**REGIÓN: VALPARAISO**

**OBJETIVO 1: EL SERVICIO EVALÚA LOS RESULTADOS DEL PLAN Y LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS. DE TRABAJO**

**Actividad IV. 1.1. BALANCE DE LOS RESULTADOS DEL PLAN PLURIANUAL (LOGROS, BRECHAS Y DESAFÍOS) - EJERCICIO 2009**

Objetivos específicos	Resultado de la medición anual del indicador	Descripción del desarrollo alcanzado	Desafíos 2010	Recomendaciones al Plan plurianual 2010
<p>Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación, coordinación y/o complementariedad regional en el desarrollo de programa de Fiscalización con Secretaria Regional Ministerial de Salud Valparaíso</p> <p>Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación, coordinación y/o complementariedad regional en el desarrollo de programas de capacitación o difusión en derechos laborales, con el Instituto de la Juventud región</p>	<p><b>CUMPLE PARCIALMENTE</b></p> <p>((Nº de investigaciones de accidentes laborales ejecutadas que utilizan procedimiento generado / (Nº de investigaciones de accidentes laborales realizadas ))*100</p> <p><b>COBERTURA: META :60%</b></p> <p>(15/20)*100=75%</p>	<p>LOGROS</p> <p>Aun cuando ha existido demora en las formalidades de la relación que se establece entre ambas instituciones, los contenidos del procedimiento creado para fiscalizar accidentes de trabajo, se han materializado en el quehacer de las oficinas. Así en los distintos territorios de la región las Inspecciones se han coordinado con sus contrapartes de la Seremi de Salud, para la fiscalización de accidentes de trabajo que se han producido, compartiendo información, coordinando recursos y las mismas fiscalizaciones en términos de la oportunidad con la que se producen y la respuesta de ambos servicios a ellas.</p>	<p>Realizar análisis de las brechas existentes entre lo realizado y la fiscalización idónea en materias de accidentes de trabajo. Y perfeccionar el instrumento de fiscalización en materia de accidentes de trabajo a través de la realización de reuniones de trabajo conjuntas.</p> <p>Desarrollar fiscalizaciones conjuntas en territorios aislados de la región que aborden materias de higiene y seguridad.</p>	<p>Mantener los objetivos específicos conforme a sus resultados de gestión.</p> <p>Se sugiere desarrollar programa de fiscalización conjunta en materias de higiene y seguridad en la Provincia de Petorca.</p>

	<p><b>CUMPLE</b></p> <p>Nº de actividades de capacitaciones conjuntas realizadas en los territorios definidos/ Nº total de capacitaciones conjuntas programadas en los territorios definidos</p> <p>Cobertura: 5 100%</p> <p><b>(5/5)*100= 100%</b></p>	<p>El programa de trabajo diseñado se ha cumplido a cabalidad, faltando realizar sólo 1 actividad que según programa se encuentra programada para ser realizada en el mes de Octubre en la Provincia de Petorca, la cual no presenta inconvenientes para su cumplimiento. Este programa ha permitido el acceso a capacitación en materias laborales y de liderazgo a dirigentes jóvenes de territorios alejados de la capital regional, que es donde generalmente se dictan cursos y capacitaciones. Lo anterior potencia la especificidad de cada territorio , ajustándose a las características propias del mismo por lo que hace mas pertinente los contenidos de la propia capacitación</p>	<p>Mantener la oferta de capacitación para dirigentes jóvenes aumentando de 4 horas en 8 horas la capacitación.</p>	
--	---	---	---	--

<b>Actividad IV. 1.2. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO DE DISEÑO/ DISTRIBUCIÓN/ ACCESO 2009</b>			
Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% de cumplimiento	La firma del convenio da cuenta de un análisis conjunto y el trabajo realizado en función de la creación de un procedimiento común para la	La tardanza de la firma de convenio, generó retraso en la aplicación de nuevo procedimiento de fiscalización atendido las formalidades necesarias de observar.	Se sugiere mantener e incorporar reuniones tendientes a perfeccionar el instrumento de fiscalización conjunta de

<p>100%</p>	<p>fiscalización de accidentes de trabajo, dando cuenta de la mejora que se puede lograr a través de una acción conjunta por ambas instituciones. De la misma forma se ha perfeccionado la oferta actual del producto haciéndolo más idóneo por su oportunidad, no duplicidad de la acción en terreno y complementariedad en materias de la fiscalización que se realiza por parte de ambos servicios, lo que genera beneficios a los territorios y usuarios de esta oferta pública en materia de fiscalización de accidentes de trabajo.</p> <p>En ello destaca la comunicación e intercambio de información entre ambas instituciones en los distintos territorios; la capacitación a fiscalizadores de terreno en análisis de causas de accidentes de duración 30 horas y la fiscalización al sector construcción en Viña del Mar (24 fiscalizaciones involucrando a 1098 trabajadores).</p> <p>Entregar una oferta coordinada entre la Dirección del Trabajo y el Instituto Nacional de la Juventud con definición territorial, privilegiando para esta propuesta a los territorios de la región ha sido de significancia en el quehacer de ambas instituciones y agregando valor al producto específicamente referido a la formación de los capacitados en materias laborales asociadas con materias de liderazgo, optimiza recursos de las instituciones entregado a los usuarios.</p>	<p>La generación de nuevas instrucciones en la materia desde el Ministerio de Salud, hace que el nivel regional de este Ministerio debe esperar las instrucciones en la materia, impidiendo la generación a nivel regional y territorial de un procedimiento distinto al instruido por los lineamientos institucionales.</p> <p>No hay</p>	<p>accidentes de trabajo , ya que si bien existe cumplimiento de lo comprometido (porcentaje de fiscalizaciones realizadas de accidentes de trabajo bajo nuevo procedimiento conjunto) no alcanza el desarrollo esperado en términos de su complementariedad</p> <p>Desarrollar programa de fiscalización conjunta en materias de HH y SS en actividad agrícola en Petorca.</p> <p>Mantener objetivo.</p>
-------------	--	--	---



--	--	--	--

<b>Actividad IV. 1.4. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAS A LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL Y DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERÉS REGIONAL A LOS GORES 2009</b>			
Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010.
2.2%  100% de cumplimiento.	La DT incorpora entrega de información al GORE como parte de su gestión.	No existe retroalimentación desde GORE, ni envío de la información convenida en Protocolo de acuerdo	No mejora la complementariedad de información, no obstante ello se insistirá en perfeccionar esta vinculación. Lo anterior se realizará en reunión en mes de Marzo en la cual se ofertará afinar información que se entrega por parte de esta Dirección Regional de forma tal de satisfacer en mejor medida necesidades del GORE en estas materias.

<b>INFORME DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERÉS REGIONAL AL GOBIERNO REGIONAL (Adjuntar al informe de evaluación – etapa 4 – Actividad IV. 1.4. )</b>	
<b>Servicio: DIRECCION DEL TRABAJO</b>	<b>Región: VALPARAISO</b>
<b>1. Estado del Procedimiento de Provisión de Información</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe acuerdo y procedimiento formalizado. (Convenio)</li> <li>- La información ha sido enviada por la DT, en los plazos y por la vía acordada.</li> <li>- No existe retroalimentación por parte del GORE.</li> </ul> <p>Medios de verificación son los correos electrónicos enviados a <a href="mailto:gfour@gorevalparaiso.cl">gfour@gorevalparaiso.cl</a> de fechas 27/01/09 y 15/07/09 desde correo de Coordinadora de Gestión (marisolr@dt.gob.cl) Lo anterior según lo establecido en Protocolo de Acuerdo de Provisión de Información de Interés Regional firmado con fecha 7 de Noviembre de 2008.</p>	

**2- Matriz consolidada de información (definida en el procedimiento):**

Información acordada	Contenido específico	Formato de envío	Periodicidad	Responsable del servicio
Fiscalización y conciliación	Fiscalización: Número de fiscalizaciones realizadas en la región y por jurisdicción de Inspecciones del Trabajo  Número de trabajadores involucrados por la actividad fiscalizadora ( desagregado por sexo) y por jurisdicción de Inspecciones del Trabajo  Fiscalizaciones por programas extraordinarios de fiscalización desarrollados (desagregados por sexo) y por jurisdicción de Inspecciones del Trabajo Información estadística.  Nº de conciliaciones realizadas Montos recuperados por la acción conciliadora	e-mail	Semestral	Coordinador Gestión
Organizaciones Sindicales vigentes y activas.	Organizaciones sindicales vigentes activas en la región  Total de Organizaciones sindicales de trabajadores de sector privado que se constituyen en el año en la región	e-mail	Anual	Coordinador Gestión

**3. Estado de cumplimiento del envío de matriz acordada (al 30 de octubre)**

- Se ha cumplido por parte de la DRT con contenido, formato y periodicidad acordada, sin observaciones por parte del Gore.

**OBJETIVO 3 : EL SERVICIO ELABORA UN PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN 2009 A IMPLEMENTARSE EL AÑO 2010**

<b>Actividad IV. 3.1. PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN</b>			<b>REGIÓN: VALPARAISO</b>	
Programa	Recomendación de la evaluación	Compromiso	Responsable	Plazo
Programa de diseño/ acceso/ distribución	Para objetivo fiscalización se sugiere desarrollar programa de fiscalización conjunta en materias de higiene y seguridad en la Provincia de Petorca.	Realizar programa de fiscalización conjunta con SEREMI de Salud, en materias de higiene y seguridad en Provincia de Petorca.	Coordinador Inspectivo	Octubre 2010
	Para fiscalización de accidentes de trabajo se sugiere realizar 3 reuniones tendientes a perfeccionar contenidos de la propuesta conjunta de fiscalización que permitan definir claramente el instrumento de fiscalización accidentes de trabajo	Realizar 3 reuniones		
	Mantener objetivo de Capacitación, ampliando horas de capacitación que se entrega a dirigentes jóvenes.	Realizar capacitación para dirigentes jóvenes de una duración de 8 horas en los territorios de Petorca, San Antonio, San Felipe, Los Andes y Quillota.	Coordinación de Relaciones Laborales	

Programa de complementariedad territorial	Mantener el trabajo en complementariedad con el Servicio de Salud pero focalizarlo al desarrollo de un "programa de fiscalización conjunta en el territorio de la provincia de Petorca en sector agrícola".	Realizar 3 reuniones de trabajo para perfeccionar propuesta de instrumento de fiscalización conjunta en materias de accidentes de trabajo.	Coordinador Inspectivo	Diciembre 2010
	Se sugiere mantener el trabajo en materia de accidentes de trabajo, que signifique perfeccionar el instrumento acorde a las definiciones de ambos Servicios.	Realizar programa de fiscalización conjunta con SEREMI de Salud, en materias de higiene y seguridad en Provincia de Petorca.	Coordinador Inspectivo	
	Aumentar horas de capacitación para dirigentes jóvenes e incorporar territorio gran Valparaíso	Aumentar las horas de capacitación comprometidas en la capacitación para dirigentes jóvenes e incorporar territorios no contemplados en programa 2009	Coordinador Relaciones Laborales	
Programa de desarrollo del sistema de información institucional y provisión de información al GORE	Se sugiere incorporar instancia de reunión con GORE que permita conocer requerimiento, utilidad y complementación de información que DRT genera y mejorar oferta de información de DT	Establecer reunión mes de Marzo 2010	Coordinador de Gestión	Marzo 2010

**OBJETIVO 4 : EL SERVICIO DIFUNDE SUS RESULTADOS A SUS CLIENTES/ USUARIOS/ BENEFICIARIOS Y FUNCIONARIOS**

<b>Actividad IV. 4.1. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>		<b>REGIÓN:</b>	
Destinatarios	Actividades de difusión	Fecha de realización	Responsable de la información de verificación

Funcionarios	Comunicación Intranet: Fiscalización conjunta Comunicación Intranet: Firma convenio  Comunicación Intranet : Capacitación dirigentes sindicales Comunicación Intranet: Capacitación fiscalizadores en materias de investigación de accidentes de trabajo	30/06/09 30/06/09  30/09/09	Coordinador de Gestión
Clientes/usuarios/beneficiarios	No hay		
<b>DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO</b>		<b>LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS</b>	

**OBJETIVO 1: EL SERVICIO EVALÚA LOS RESULTADOS DEL PLAN Y LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS. DE TRABAJO**

**Actividad IV. 1.1. BALANCE DE LOS RESULTADOS DEL PLAN PLURIANUAL (LOGROS, BRECHAS Y DESAFÍOS) - EJERCICIO 2009**

Objetivos específicos	Resultado de la medición anual del indicador	Descripción del desarrollo alcanzado	Desafíos 2010	Recomendaciones al Plan plurianual 2010
Objetivos Específicos Mejorar los niveles de cumplimiento normativo laboral, previsional y muy especialmente de higiene y seguridad en el trabajo; manejo y uso de plaguicidas y manejo fitosanitario	<b>CUMPLE</b>  ((Nº Fiscalizaciones efectuadas en materias de higiene y seguridad consensuados con comité DE PLAGUICIDAS) / (Nº fiscalizaciones programadas efectuar en materias de higiene y seguridad consensuadas con el Comité de Plaguicidas))*100 25/25 100%	<b>LOGROS</b> Se observa el cumplimiento de la meta comprometido con especial atención a la importancia del impacto de aplicar política de "Asistencia al cumplimiento", donde se observa una actitud de mejora en el cumplimiento de la normativa vigente, especialmente la referida a higiene y seguridad en el trabajo; el trabajo conjunto ha permitido que se realicen jornadas de capacitación conjunta con participación de fiscalizadores de las instituciones participantes lo que representa un beneficio adicional ya que potencia las competencias de	Mantener y potenciar el trabajo conjunto; un especial énfasis en el análisis conjunto de los resultados obtenidos de forma tal de orientar aún mejor el trabajo para el año 2010.	En el ámbito Inspectivo continuar el trabajo con salud, considerando los resultados obtenidos, y que permiten focalizar las acciones a sectores territoriales que se han identificado como prioritarios al momento del abordaje sectorial. Por lo tanto, ser recomienda mantener los objetivos.

		nuestros funcionarios		
Mejorar los niveles de cumplimiento de la normativa laboral, por medio de la capacitación a los empleadores.	<p><b>CUMPLE</b></p> <p>((Nº Empleadores capacitados en temas en materias laborales y de higiene y seguridad) / (Nº total de empleadores programados capacitar en materias laborales y de higiene y seguridad.))*100</p> <p>Empresas Programadas capacitar 38</p> <p>Meta 80%</p> <p>38/38 100%</p>	<p><b>LOGROS</b></p> <p>Potenciar la labor preventiva en nuestros usuarios representa un importante avance en la provisión de nuestros productos; de esta forma los beneficiados con las capacitaciones pueden incorporar los conocimientos adquiridos en pos de un mayor cumplimiento normativo.</p>	Mejorar las instancias de coordinación respecto a la oportunidad de realización de la actividad; y orientar el quehacer a una perspectiva de continuidad en la entrega de conocimientos normativos.	En cuanto dice relación con la capacitación a usuarios/rias se propone focalizar las actividades al desarrollo de jornadas de capacitación orientadas a un incremento de conocimientos, por ejemplo vía seminarios que aborden diversas temáticas y que puedan seguir incorporando nuevos temas en el futuro.

**Actividad IV. 1.2. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO DE DISEÑO/DISTRIBUCIÓN/ ACCESO 2009**

Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% de cumplimiento	<p>En el ámbito Inspectivo lograr un mayor cumplimiento de la normativa laboral y de higiene y seguridad en el trabajo; con la implementación de la "asistencia al cumplimiento" procedimiento que orienta su accionar a otorgar plazo para la corrección de las infracciones susceptibles de subsanar; lográndose mejoramiento de las condiciones de trabajo en el sector agrícola.</p> <p>En el ámbito de la Capacitación el potenciar el conocimiento de nuestros usuarios/rias respecto de la normativa vigente en materia laboral y de higiene y</p>	La principal dificultad radica en la necesidad de efectuar los ajustes de fechas dadas situaciones de contingencia institucional; lo que obliga en muchos casos modificar las fechas inicialmente propuestas.	<p>Se propone sentar una mesa de trabajo de manera tal que se pueda efectuar un monitoreo constante de las tareas conjuntas a realizar.</p> <p>En el ámbito Inspectivo continuar el trabajo con salud, considerando los resultados obtenidos, y que permiten focalizar las acciones a sectores territoriales que se han identificado como prioritarios al momento del abordaje sectorial.</p> <p>En cuanto dice relación con la capacitación a usuarios/rias se propone focalizar las actividades al desarrollo de jornadas de</p>

	seguridad en el trabajo, permite un mejor ejercicio de la ciudadanía laboral.		capacitación orientadas a un incremento de conocimientos, por ejemplo vía seminarios que aborden diversas temáticas y que puedan seguir incorporando nuevos temas en el futuro.
--	---	--	---

**Actividad IV. 1.3. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTARIEDAD TERRITORIAL 2009**

Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% de cumplimiento	Desarrollar un programa de trabajo coordinado con otras instituciones permitió lograr que focalizáramos la entrega de nuestro producto fiscalización a usuarios que previamente se tenía identificado como de intervención prioritaria y a los que nuestras contrapartes se encontraban abordando por otros programas de intervención, de manera tal que se pudo establecer que los fiscalizados corrigieron las infracciones, en su gran mayoría, lográndose con ello una mejora en el cumplimiento normativo laboral y de higiene y seguridad en el trabajo si a esto agregamos la optimización de los recursos humanos y materiales, podemos concluir que sin lugar a dudas trabajar en conjunto efectivamente representa un impacto positivo sobre el sector abordado.	Solo señalar la necesidad de adecuaciones en la oportunidad de la realización de algunas actividades.	Se propone instalar una mesa de trabajo que además de coordinar en forma permanente el trabajo conjunto realizado, permita minimizar las desviaciones respecto al programa inicial concordado  Mantener las acciones conjuntas, incorporando nuevas temáticas acorde la entrada en vigencia de la reforma laboral en la región; con el objeto de dotar a los usuarios/rias de nuevas herramientas que les permitan un mejor y más oportuno acceso a las normas de protección de sus derechos laborales.

**Actividad IV. 1.4. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAS A LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL Y DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERES REGIONAL A LOS GORES 2009**

Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% de cumplimiento	Contar con directrices claras respecto a los requerimientos del Gobierno Regional tanto en la información requerida, como a la oportunidad y la forma de la misma, han facilitado la provisión de la información.	Algunas dificultades en el acceso a la plataforma del SIR.	Respecto al acceso a la plataforma del SIR remitir un correo electrónico solicitando capacitación a funcionario de la DRT.  Que en el mes de enero se especifiquen nuevamente si los requerimientos se mantendrán o sufrirán alguna variación; dado que esto transparenta en forma importante la labor de provisión de información al GORE.  Solicitar vía correo electrónico se nos señale los requerimientos de información para el año 2010, con detalle de oportunidad y forma.

**INFORME DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERÉS REGIONAL AL GOBIERNO REGIONAL**  
(Adjuntar al informe de evaluación – etapa 4 – Actividad IV. 1.4. )

**Servicio:** Dirección Regional del Trabajo

**Región:** Libertador General Bernardo O'Higgins

**1. Estado del Procedimiento de Provisión de Información**

- Existe acuerdo y procedimiento formalizado de conformidad con Ordinario N° 0171 de fecha 28/01/2009 se establecieron los 5 temas de información requeridos, así como los plazos a cumplir; cuenta pública, PROPIR, ARI, Compromisos Presidenciales

**2- Matriz consolidada de información (definida en el procedimiento):**

Información acordada	Contenido específico	Formato de envío	Periodicidad	Responsable del servicio
<b>1. Cuenta Pública</b>	Rendición de cuentas de la gestión institucional del año 2008, según "Manual de Estilo"	Archivo Word según Manual de Estilos subido al portal SIR (Sistema de Información Regional –GORE O'Higgins) Enviar oficio a Sr. Intendente y correo electrónico a Jefa de DIPLAN	Anual: 20/01/2009	Coordinador de Gestión

<b>2. Programa Público de Inversión Regional (PROPIR)</b>	Iniciativas de inversión para ejecutarse durante el año en curso, según Matriz PROPIR, enviado a través de oficio.	Archivo Excel según Matriz PROPIR. Enviar por oficio a Sr. Intendente. Subir al Portal SIR.	Primera entrega, a través de oficio con matriz adjunta al 12/02/2009. Seguimiento a través del ingreso de información al SIR, en forma trimestral, con corte para 30 de marzo; 30 de julio; 30 de septiembre y 30 de diciembre 2009. <u>Servicios que no tienen informarlo por correo electrónico a Jefa DIPLAN</u>	Coordinador de Gestión
<b>3. Anteproyecto de Inversión Regional (ARI).</b>	Iniciativas de pre-inversión para ejecutarse durante el año 2010, según Matriz ARI.	Archivo Excel según Matriz ARI. Enviar a través de oficio y correo electrónico por Mesa ARI. A Jefa de DIPLAN.	Anual: 15 Abril 2009.	Coordinador de Gestión
<b>4. Compromisos Presidenciales.</b>	Iniciativas de la Presidencia que se han comprometido tanto a nivel nacional como regional, según Matriz Compromisos Presidenciales	Archivo Excel según Matriz Compromisos Presidenciales. Enviar a través de oficio a Sr. Intendente y correo electrónico a Jefa de DIPLAN.	Trimestral: 30 de marzo, 30 de julio, 30 de septiembre y 30 de diciembre. Y cuando la Presidencia lo solicite.	Coordinador de Gestión
<b>5. Proyectos Emblemáticos</b>	Iniciativas de inversión que se encuentran en ejecución en el periodo 2006-2010, y que concluyen antes o después del 2010. Su definición como tal, fue una decisión de la región en base a una proposición del sector (Obras Públicas, Vivienda y Urbanismo, Transporte y Telecomunicaciones, Salud y Fondos regionales).	Archivo Excel según Matriz Proyectos Emblemáticos. Enviar a través de oficio a Sr. Intendente y por correo electrónico a Jefa de DIPLAN.	Trimestral: 30 de marzo, 30 de julio, 30 de septiembre y 30 de diciembre.	Coordinación de Gestión.
<b>3. Estado de cumplimiento del envío de matriz acordada (al 30 de octubre)</b>				
Se ha remitido la información conforme lo establecido; haciendo presente que PROPIR y ARI no tiene nuestro servicio; en Proyectos emblemáticos no aplica.				

**OBJETIVO 3 : EL SERVICIO ELABORA UN PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN 2009 A IMPLEMENTARSE EL AÑO 2010**

Actividad IV. 3.1. PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN			REGIÓN: Libertador General Bernardo O'Higgins	
Programa	Recomendación de la evaluación	Compromiso	Responsable	Plazo
Programa de diseño/ acceso/ distribución	<p>En el ámbito Inspectivo continuar el trabajo con salud, considerando los resultados obtenidos, y que permiten focalizar las acciones a sectores territoriales que se han identificado como prioritarios al momento del abordaje sectorial.</p> <p>En cuanto dice relación con la capacitación a usuarios/rias se propone focalizar las actividades al desarrollo de jornadas de capacitación orientadas a un incremento de conocimientos, por ejemplo vía seminarios que aborden diversas temáticas y que puedan seguir incorporando nuevos temas en el futuro.</p> <p>Se propone sentar una mesa de trabajo de manera tal que se pueda efectuar un monitoreo constante de las tareas conjuntas a realizar.</p>	<p>Mantener y potenciar el trabajo conjunto; un especial énfasis en el análisis conjunto de los resultados obtenidos de forma tal de orientar aún mejor el trabajo para el año 2010.</p> <p>Convocar en el primer cuatrimestre del año a una reunión con la contraparte para establecer el programa de trabajo anual que se oriente a mejorar la coordinación y seguimiento del trabajo mancomunado</p>	Coordinación Inspectiva/DRT	Diciembre del 2010
Programa de complementariedad territorial	<p>Mantener las acciones conjuntas, incorporando nuevas temáticas acorde la entrada en vigencia de la reforma laboral en la región; con el objeto de dotar a los usuarios/rias de nuevas herramientas que les permitan un mejor y más oportuno acceso a las normas de protección de sus derechos laborales.</p>	<p>Incorporar en el diseño de las capacitaciones el abordaje de nuevas temáticas, acorde a la entrada en vigencia de la reforma laboral; esto por la vía de seminarios y/o jornadas de trabajo.</p> <p>Efectuar durante el primer semestre del</p>	Coordinación Inspectiva/DRT	<p>Diciembre del 2010</p> <p>Junio del 2010</p>

	Se propone instalar una mesa de trabajo que además de coordinar en forma permanente el trabajo conjunto realizado, permita minimizar las desviaciones respecto al programa inicial concordado	año 2 reuniones de la mesa de trabajo constituida, orientadas a direccionar las actividades conjuntas; concordar agendas de trabajo, aunar criterios de focalización territorial y temática.		
Programa de desarrollo del sistema de información institucional y provisión de información al GORE	Que en el mes de enero se especifiquen nuevamente si los requerimientos se mantendrán o sufrirán alguna variación; dado que esto transparenta en forma importante la labor de provisión de información al GORE. Solicitar vía correo electrónico se nos señale los requerimientos de información para el año 2010, con detalle de oportunidad y forma. Respecto al acceso a la plataforma del SIR remitir un correo electrónico solicitando capacitación a funcionario de la DRT.	Solicitar vía correo electrónico se nos señale los requerimientos de información para el año 2010, con detalle de oportunidad y forma. Respecto al acceso a la plataforma del SIR remitir un correo electrónico solicitando capacitación a funcionario de la DRT.	Coordinación de Gestión/DRT	de Marzo del 2010

**OBJETIVO 4 : EL SERVICIO DIFUNDE SUS RESULTADOS A SUS CLIENTES/ USUARIOS/ BENEFICIARIOS Y FUNCIONARIOS**

<b>Actividad IV. 4.1. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>		<b>REGIÓN: Libertador General Bernardo O'Higgins</b>	
Destinatarios	Actividades de difusión	Fecha de realización	Responsable de la información de verificación
Funcionarios	Informar a funcionarios vía correo electrónico resultados obtenidos	23/10/2009	Coordinación de Gestión.
Clientes/usuarios/beneficiarios	Intendente	07/04/2009	Coordinación de Gestión.
	Se remite informe trimestral de avance de compromisos adquiridos en Programa Anual de GT.	07/07/2009 23/10/2009	

OBJETIVO 1: EL SERVICIO EVALÚA LOS RESULTADOS DEL PLAN Y LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS. DE TRABAJO

Actividad IV. 1.1. BALANCE DE LOS RESULTADOS DEL PLAN PLURIANUAL (LOGROS, BRECHAS Y DESAFÍOS) - EJERCICIO 2009

Objetivos específicos	Resultado de la medición anual del indicador	Descripción del desarrollo alcanzado	Desafíos 2010	Recomendaciones al Plan plurianual 2010
<p>Objetivos Específicos Fortalecer la capacidad de coordinación y complementariedad regional en el desarrollo de programas de Fiscalización, con el Ministerio de Obras Públicas.</p>	<p><b>CUMPLE FISCALIZACION</b> (Número total de fiscalizaciones realizadas/número de fiscalizaciones programadas*100)  44/48 = 92%, el 100% se logra en el mes de octubre.</p>	<p><b>LOGROS</b> Se han mejorado los niveles de cumplimiento normativo laboral, previsional y muy especialmente de higiene y seguridad en el trabajo. Se ha desarrollado una labor conjunta eficiente.</p>	<p>Las necesidades emergentes son las nuevas obras que se vayan a efectuar en la región. Y los actuales niveles de incumplimiento disminuirlos al máximo posible.</p>	<p>Mantener los actuales objetivos.</p>
<p>Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación, coordinación y/o complementariedad regional en el desarrollo de programas de capacitación en derechos laborales, con SERNAM.</p>	<p><b>CAPACITACION:</b> Número total de mujeres jefas de hogar ( trabajadoras agrícolas de temporada)/número total de mujeres capacitadas)*100)  =396/200= 198%</p>	<p>Se han mejorado los niveles de conocimiento normativo laboral y de higiene y seguridad de las mujeres de la Región del Maule. Lo que se releva en la mayor demanda, y en consecuencia en su empoderamiento.</p>	<p>Incrementar el conocimiento por parte de la fuerza de trabajo femenina.</p>	<p>Mantener los actuales objetivos.</p>

<b>Actividad IV. 1.2. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO DE DISEÑO/ DISTRIBUCIÓN/ ACCESO 2009</b>			
Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% de cumplimiento	Disminución de la tasa de accidentabilidad en las faenas en que está comprometido recursos fiscales. Con este programa hemos accedido a la mayor parte de las Obras en que hay comprometidos recursos fiscales.	<b>No hay.</b>	Mantener Objetivos de acuerdo a los resultados de gestión. Seguir mejorando los niveles de cumplimiento normativo laboral, previsional y muy especialmente de higiene y seguridad en el trabajo. En forma conjunta con el ministerio de Obras Públicas en la Región del Maule

<b>Actividad IV. 1.3. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTARIEDAD TERRITORIAL 2009</b>			
Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% de cumplimiento	Elevar el conocimiento en temas laborales de la fuerza de trabajo femenina. Dado que por medio de éste convenio hemos podido ampliar la cobertura en virtud de que ellos señalan los lugares y núcleos de mujeres trabajadoras tanto jefas de hogar como trabajadoras agrícolas de temporada.	<b>No hay.</b>	Mantener Objetivos de acuerdo a los resultados de gestión. Seguir mejorando los niveles de conocimiento normativo laboral y de higiene y seguridad de las mujeres de la Región del Maule. En complementariedad con el Servicio Nacional de la Mujer.

<b>Actividad IV. 1.4. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAS A LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL Y DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERES REGIONAL A LOS GORES 2009</b>			
Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% de cumplimiento	Firmar convenio con el GORE de la Región del Maule para protocolizar los envíos de información, consistente en informes trimestrales de gestión de la Dirección del Trabajo Región del Maule.	Demora en la precisión por parte del GORE Maule de la información requerida de nuestro Servicio, lo que generó que sólo en Octubre se firmara Convenio.	Mejorar comunicación y coordinación con Gore.

**INFORME DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERÉS REGIONAL AL GOBIERNO REGIONAL**  
(Adjuntar al informe de evaluación – etapa 4 – Actividad IV. 1.4. )

**Servicio:** Dirección del Trabajo

**Región:** del Maule (VII)

**1. Estado del Procedimiento de Provisión de Información**

Identificar estados posibles:

Existe acuerdo y procedimiento formalizado en Convenio, que se firmó el 21 de octubre de 2009.

Medio de Verificación: Documento Convenio.

**2- Matriz consolidada de información (definida en el procedimiento):**

Información acordada	Contenido específico	Formato de envío	Periodicidad	Responsable del servicio
Información del accionar de la DRT Maule.	- Informe trimestral sobre los avances de los compromisos PMG GT.	Correo electrónico.	Trimestral.	Coordinador de Gestión regional.

**3. Estado de cumplimiento del envío de matriz acordada (al 30 de octubre)**

Identificar estados posibles:

Se ha cumplido con contenido, formato y periodicidad acordada, sin observaciones por parte del Gore

**OBJETIVO 3 : EL SERVICIO ELABORA UN PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN 2009 A IMPLEMENTARSE EL AÑO 2010**

**Actividad IV. 3.1. PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN**

**REGIÓN:**

Programa	Recomendación de la evaluación	Compromiso	Responsable	Plazo
----------	--------------------------------	------------	-------------	-------

Programa de diseño/ acceso/ distribución	Mantener objetivos de acuerdo a resultados de gestión. Seguir mejorando los niveles de cumplimiento normativo laboral, previsional y muy especialmente de higiene y seguridad en el trabajo. En forma conjunta con el ministerio de Obras Públicas en la Región del Maule	Programar a lo menos tres reuniones al año con la contraparte, una para elaborar la programación anual, una reunión de seguimiento y una reunión final de evaluación.	Director Regional	Diciembre 2010
Programa de complementariedad territorial	Mantener objetivos de acuerdo a resultados de gestión. Seguir mejorando los niveles de conocimiento normativo laboral y de higiene y seguridad de las mujeres de la Región del Maule. En complementariedad con el Servicio Nacional de la Mujer.	Programar a lo menos tres reuniones al año con la contraparte, una para elaborar la programación anual, una reunión de seguimiento y una reunión final de evaluación.	Director Regional	Diciembre 2010
Programa de desarrollo del sistema de información institucional y provisión de información al GORE	Mejorar comunicación y coordinación con Gore.	Efectuar reunión con Gore, en el primer trimestre del año, a objeto de coordinar procedimiento de Provisión de Información.	Director Regional	Diciembre 2010

**OBJETIVO 4 : EL SERVICIO DIFUNDE SUS RESULTADOS A SUS CLIENTES/ USUARIOS/ BENEFICIARIOS Y FUNCIONARIOS**

<b>Actividad IV. 4.1. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>		<b>REGIÓN: del Maule</b>	
Destinatarios	Actividades de difusión	Fecha de realización	Responsable de la información de verificación
Funcionarios	A través de correo electrónico a región7.	Mes de octubre 2009.-	Director Regional
Clientes/usuarios/beneficiarios	Se publicará en la Séptima del Maule. <a href="http://laseptimadelmaule.blogspot.com/">http://laseptimadelmaule.blogspot.com/</a>	Mes de octubre 2009.-	Director Regional

OBJETIVO 1: EL SERVICIO EVALÚA LOS RESULTADOS DEL PLAN Y LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS. DE TRABAJO

Actividad IV. 1.1. BALANCE DE LOS RESULTADOS DEL PLAN PLURIANUAL (LOGROS, BRECHAS Y DESAFÍOS) - EJERCICIO 2009

Objetivos específicos	Resultado de la medición anual del indicador	Descripción del desarrollo alcanzado	Desafíos 2010	Recomendaciones al Plan plurianual 2010
<p>Objetivos Específicos Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación, coordinación y/o complementariedad regional en el desarrollo de programas de Fiscalización, con la contraparte.</p>	<p><b>CUMPLE PARCIALMENTE</b> Fórmula indicador: (Nro. Fiscalizaciones conjuntas realizadas/Nº fiscalizaciones conjuntas programadas)*100  Meta: 20 empresas con una cobertura mínima de 200 trabajadores. Indicador:  18/20: 90%  100% del programa de trabajo comprometido</p>	<p>LOGRO Hemos realizado fiscalizaciones en 18 empresas con un universo atendido de 826 trabajadores. Dado el avance medido hasta esta fecha, nos resta espacio anual suficiente para cumplir todos los compromisos de la meta. El valor agregado de trabajar con el MOP para la Dirección del Trabajo es: 1º ubicar fácilmente faenas y conocer su programación. 2º delegar la revisión de materias de Higiene y Seguridad en los expertos de MOP. Lo que hace más eficiente nuestro actuar. 3º aprender acerca de la actividad de la construcción, en sus diversas expresiones; a fin de ser más asertivos en la aplicación de la norma en el sector cuando actuamos en forma independiente. El valor agregado para nuestros usuarios es:</p>	<p>Sostener el trabajo conjunto y la coordinación a fin de evitar el eventual incumplimiento de la norma laboral en las obras públicas con ejecución regional.</p>	<p>Mantener el número de fiscalizaciones y aumentar el número de beneficiarios, en la calidad de trabajadores involucrados.</p>

		<p>1° proporciona una fiscalización de sus derechos de manera mucho más eficiente y expedita.</p> <p>2° permite el aprendizaje de las empresas en cuanto a aquellos que deben mejorar.</p> <p>3° evita el surgimiento de criterios dispares entre los servicios que los fiscalizan.</p>		
Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación, coordinación y/o complementariedad regional en el desarrollo de programas de capacitación en derechos laborales, con SERNAM.	<p><b>NO CUMPLE</b></p> <p>Fórmula indicador: (N° acciones de capacitación realizadas/n° acciones de capacitación programadas)*100</p> <p>Meta: 300 dirigentes sindicales capacitadas en forma conjunta. Indicador:</p> <p>45/300: 15%</p> <p>15 % del programa de capacitación realizado</p>	<p><b>BRECHAS</b></p> <p>A la fecha hemos logrado capacitar a 45 dirigentes en un total de 07 acciones de capacitación. La reformulación de la dinámica de los cursos nos posibilitará subir radicalmente este avance, se visualiza un cumplimiento total a diciembre 2009 de al menos el 50%.</p> <p>Las justificaciones de esto principalmente se deben a la baja convocatoria que hemos logrado aún la acción conjunta en la materia con SERNAM. Se ha</p>	En consideración de las complicaciones de participación detectadas, se hace inminente no renovar la actividad con SERNAM y buscar un mejor beneficio a los usuarios en un convenio con un nuevo Servicio.	Se ha decidido emprender acciones del PMG GT en la línea de capacitación con la Defensoría Laboral, pues los resultados con SERNAM no han sido satisfactorios. Por lo que se recomienda apuntar los objetivos en ese ámbito.

		<p>vuelto a focalizar a las eventuales beneficiarias como una acción en el camino de recuperar la senda de cumplimiento.</p> <p>La brecha que se generaría al no ejecutar el Programa de Capacitación en plenitud, se traduce en que la población objetivo constituida por mujeres trabajadoras, no tendrá la posibilidad de contar con los conocimientos actualizados de la normativa laboral, en materia de Protección a la Maternidad, Higiene y Seguridad, Derechos Fundamentales, Contrato Individual, Contratos Colectivos, entre otros. Lo que en definitiva, los hace más vulnerables en su vida laboral.</p>		
--	--	---	--	--

**Actividad IV. 1.2. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO DE DISEÑO/ DISTRIBUCIÓN/ ACCESO 2009**

Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
1.1%  Con MOP 100% cumplido conforme programa anual.	<p><b>LOGRO</b></p> <p>Mejorar las coordinaciones de trabajo entre los servicios participantes y acercarnos a los usuarios con un servicio enriquecido por la experiencia de más de una institución.</p> <p>La acción conjunta con MOP permite una potenciación perfecta entre ambas</p>	<b>No hay.</b>	Mantener los canales de coordinación y comunicación inter-sectoriales, a fin de asegurar el éxito del Programa de Trabajo.

<p>Con SERNAM 15% meta cumplida a la fecha. Hacia finales de año este número se verá considerablemente incrementado.</p>	<p>entidades. MOP provee la información de las faenas y generalmente nos facilita el traslado al lugar. Nosotros complementamos en el control de lo laboral. Ellos actúan con mayor conocimiento en materias de Prevención de Accidentes. Nosotros tenemos facultad sancionatoria sin tener que recurrir a la aplicación de indemnizaciones contractuales, tema un tanto más complejo de operar y que no asegura modificación de conducta de parte de la empresa.</p> <p>A través del programa Capacitación se ha logrado que las usuarias del SERNAM, amplíen sus conocimientos en legislación laboral y de esta manera contar con más y mejores herramientas que les permitan enfrentar el mundo laboral, y hacer valer sus derechos otorgados por ley.</p> <p>Finalmente, el trabajar en Complementariedad nos ha permitido, Mejorar las coordinaciones de trabajo entre los servicios participantes, tener diagnósticos compartidos y acercarnos a los usuarios con productos con mayor valor agregado.</p>	<p>Las usuarias no asisten a las actividades. Estamos reformulando fuertemente el programa</p>	<p>Se considera la discontinuación definitiva del programa.</p>
--	---	--	---

<b>Actividad IV. 1.3. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTARIEDAD TERRITORIAL 2009</b>			
Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010



	<p>altas posibilidades de éxito y los factores que más contribuyen al mismo. Pero, en el resultado, se evidenció una deficiencia en el diagnóstico, como asimismo, en la atención al seguimiento y evaluación. Es así como la mayor dificultad que se nos presentó versa sobre la inasistencia de las dirigentes invitadas, las que aún el esfuerzo de los servicios no muestran interés por las temáticas establecidas en el programa de trabajo con el SERNAM y, por lo tanto, no concurren a las capacitaciones.</p>	<p>En vista de este problema, es una necesidad aprender tanto como sea posible, de las experiencias pasadas para que nos posibilite a identificar los tipos de proyectos y Sistemas que tienen más posibilidades de éxito y los factores que más contribuyen al mismo.</p>	
--	---	--	--

**Actividad IV. 1.4. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAS A LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL Y DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERES REGIONAL A LOS GORES 2009**

Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% de cumplimiento	No hay. No ha sido requerida información a la Dirección del Trabajo VIII.	El GORE Bio Bio, no requiere información respecto a los Productos estratégicos del Servicio, señalan que requieren sólo información que dice relación con el desarrollo de las inversiones del programa PROPIR	Seguir comunicando el trabajo que se desarrolla en la institución y con sus contrapartes.

**INFORME DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERÉS REGIONAL AL GOBIERNO REGIONAL  
(Adjuntar al informe de evaluación – etapa 4 – Actividad IV. 1.4. )**

**Servicio: Dirección del Trabajo**

**Región: VIII**

**1. Estado del Procedimiento de Provisión de Información**

Se ofertó por mail la información del PMG GT de este Servicio. Por mail del 20/01/2009 de la Sra. Andrea Mendoza, nos indicó que no era del interés del GORE, pues sus prioridades estaban dadas en los Servicios relacionados con el programa regional de inversión PROPIR.  
Se cuenta con mail que respalda lo señalado.

<b>2- Matriz consolidada de información (definida en el procedimiento):</b>				
Información acordada	Contenido específico	Formato de envío	Periodicidad	Responsable del servicio
No hay	No procede	No procede	No procede	No procede
<b>3. Estado de cumplimiento del envío de matriz acordada (al 30 de octubre)</b>				
No corresponde.				

**OBJETIVO 3 : EL SERVICIO ELABORA UN PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN 2009 A IMPLEMENTARSE EL AÑO 2010**

<b>Actividad IV. 3.1. PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN</b>			<b>REGIÓN: VIII</b>	
Programa	Recomendación de la evaluación	Compromiso	Responsable	Plazo
Programa de diseño/ acceso/ distribución	Mantener los canales de coordinación y comunicación inter-sectoriales, a fin de asegurar el éxito del Programa de Trabajo.  Se considera la discontinuación definitiva del programa con Sernam	Efectuar a lo menos 3 reuniones al año, que permitan, programación de actividades, seguimiento y evaluación de las actividades.  En materia de fiscalizaciones con MOP: Mantener el número de fiscalizaciones y aumentar el número de beneficiarios, en la calidad de trabajadores involucrados.  En materia de capacitación: Se ha decidido emprender acciones del PMG GT en la línea de capacitación con la	Coordinador de Gestión.	Diciembre 2010

		Defensoría Laboral. Se harán los contactos pertinentes.		
Programa de complementariedad territorial	<p>En el caso de los objetivos del producto Fiscalización se recomienda mejorar los canales de coordinación y comunicación inter-sectoriales, a fin de asegurar el éxito del Programa de Trabajo 2010.</p> <p>Reorientar los objetivos del producto Capacitación de acuerdo a los resultados de gestión.</p>	<p>Efectuar a lo menos 3 reuniones al año, que permitan, programación de actividades, seguimiento y evaluación de las actividades.</p> <p>Efectuar reuniones con la contraparte de manera que las Instituciones se comprometan a través de un estudio acabado en el diseño y ejecución del Programa. De manera que al universo de las usuarias se le considere sus intereses, distancia, tiempo y otros factores, que sea congruente con los indicadores planteados, a fin de que se pueda cumplir con la meta.</p>	<p>Coordinadores de cada línea.</p> <p>Coordinador de Gestión.</p>	Diciembre 2010
Programa de desarrollo del sistema de información institucional y provisión de información al GORE	Seguir comunicando el trabajo que se desarrolla en la institución y con sus contrapartes.	Reanudar conversaciones con GORE al respecto. En el mes de diciembre se sostendrá nueva reunión para conocer necesidades de información de 2010.	Coordinador de Gestión.	Diciembre 2010

**OBJETIVO 4 : EL SERVICIO DIFUNDE SUS RESULTADOS A SUS CLIENTES/ USUARIOS/ BENEFICIARIOS Y FUNCIONARIOS**

<b>Actividad IV. 4.1. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>		<b>REGIÓN: VIII</b>	
Destinatarios	Actividades de difusión	Fecha de realización	Responsable de la información de verificación

Funcionarios	Reuniones regionales de jefatura en las que se evalúa avance del PMG.	11/04/2009 19/08/2009	Coordinador de Gestión.
Clientes/usuarios/beneficiarios	En cada ocasión en que se acomete una acción conjunta. Con los usuarios involucrados.	17-04-2009 19-03-2009 12-05-2009 14-04-2009 14-05-2009 19-05-2009 11-03-2009 27-07-2009 17-06-2009 12-05-2009 29-09-2009 06-08-2009 24-09-2009 29-07-2009 13-08-2009 09-09-2009 10-03-2009	Cada Coordinador de línea y los jefes de oficina correspondientes a la actividad en desarrollo.

OBJETIVO 1: EL SERVICIO EVALÚA LOS RESULTADOS DEL PLAN Y LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS. DE TRABAJO

Actividad IV. 1.1. BALANCE DE LOS RESULTADOS DEL PLAN PLURIANUAL (LOGROS, BRECHAS Y DESAFÍOS) - EJERCICIO 2009

Objetivos específicos	Resultado de la medición anual del indicador	Descripción del desarrollo alcanzado	Desafíos 2010	Recomendaciones al Plan plurianual 2010
Objetivos Específicos Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación, coordinación y/o complementariedad regional en el desarrollo de programas de Fiscalización, con la contraparte.	<b>CUMPLE</b> (Nº fiscalizaciones efectuadas en el sector agrícola de temporada y forestal en conjunto con SEREMI de Salud) / (Nº fiscalizaciones programadas en el sector agrícola de temporada y forestal con SEREMI de Salud)*100	Logro; la fiscalización conjunta con la SEREMI DE SALUD fue valorada por los trabajadores(as), mejorando la calidad ya que las materias de higiene y seguridad fueron vistas por un profesional experto en prevención.	El desafío para el próximo año es replicar esta modalidad de fiscalización en dos sectores productivos emergentes como pisciculturas y cultivo de papas.	Mantener el trabajo de fiscalización conjunta con SEREMI DE SALUD.
Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación, coordinación y/o complementariedad regional en el desarrollo de programas de Capacitación o difusión en derechos laborales, con la contraparte.	Numerador: 112 Denominador: 100 Resultado: 112%  <b>CUMPLE</b> ((Nº de trabajadoras temporeras capacitadas en temas laborales con participación del SERNAM y DIRECCIÓN DEL TRABAJO) / (Nº total de trabajadoras temporeras capacitadas en temas laborales programado con SERNAM y DIRECCIÓN DEL TRABAJO.))*100  Numerador: 168	Logro; La capacitación conjunta con SERNAM realizada en el período de baja productividad, permite asegurar la asistencia y disposición a aprender, lo que conlleva a un mayor conocimiento de derechos laborales para enfrentar la próxima temporada. Trabajar con SERNAM, ha permitido complementariedad entre las Instituciones, ya que la primera aporta con una fase del producto que consiste en;	Seguir con el trabajo conjunto dado que aún existe territorio sin intervención focalizado en las comunas de Carahue, Pto. Saavedra, Imperial, Teodoro Schmidt, Toltén y Freire, donde la fuerza laboral necesita elevar sus niveles de conocimientos en materia laboral para exigir el respeto de sus derechos.	Mantener los objetivos específicos conforme sus resultados de gestión.

	Denominador: 150 Resultado: 112%	convocatoria, organización y lugar donde realizar la actividad y la Dirección del Trabajo aporta con relatores profesionales especializados en los temas tratados, equipos audiovisuales y material de difusión.		
--	-------------------------------------	--	--	--

**Actividad IV. 1.2. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO DE DISEÑO/ DISTRIBUCIÓN/ ACCESO 2009**

Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% de cumplimiento	Permitió una mejor coordinación de las actividades conjuntas y mayor eficiencia en los recursos utilizados, de modo de facilitar el acceso a los territorios en lo que existe brecha en la entrega del producto. Al mismo tiempo, le permite a la contraparte ampliar su accionar fiscalizador.	<b>Se cumplió con lo comprometido.</b>	Seguir mejorando los niveles de cumplimiento normativo laboral, previsional y muy especialmente de higiene y seguridad en el trabajo. En forma conjunta con SEREMI DE SALUD, en el sector agrícola (producción de papas) y Pisciculturas.

**Actividad IV. 1.3. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTARIEDAD TERRITORIAL 2009**

Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% de cumplimiento	Ampliar la cobertura de nuestro producto, llegando a poblaciones objetivos distintas a nuestros usuarios, logrando elevar el conocimiento en temas laborales de los trabajadores(as) de temporada. Mayor facilidad para ejecutar el trabajo de coordinación y complementariedad, ya que, el SERNAM cuenta con Coordinadores en la mayoría de las Municipalidades.	<b>No hay</b>	Seguir mejorando los niveles de conocimiento normativo laboral y de higiene y seguridad de trabajadores(as) temporeros(as) en complementariedad con el SERNAM, en el sector agrícola de temporada (producción de papas).

<b>Actividad IV. 1.4. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAS A LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL Y DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERES REGIONAL A LOS GORES 2009</b>			
Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% de cumplimiento	Se estableció convenio con el GORE de la región de la Araucanía, consistente en el envío de información institucional, para difusión por esa entidad.	<b>No hay</b>	Mantener los canales de comunicación con el Gore.

<b>INFORME DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERÉS REGIONAL AL GOBIERNO REGIONAL (Adjuntar al informe de evaluación – etapa 4 – Actividad IV. 1.4. )</b>				
<b>Servicio: DIRECCION DEL TRABAJO</b>			<b>Región: ARAUCANIA</b>	
<b>1. Estado del Procedimiento de Provisión de Información</b>				
Identificar estados posibles:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe acuerdo y procedimiento formalizado mediante acta de fecha 05.11.08, firmada por ambas partes.</li> <li>- Medios de verificación, Ordinarios y correo electrónico.</li> </ul>				
<b>2- Matriz consolidada de información (definida en el procedimiento):</b>				
Información acordada	Contenido específico	Formato de envío	Periodicidad	Responsable del servicio
Información institucional de la Dirección del Trabajo de interés para los usuarios de la región.	Planificación de actividades de capacitación.  Base de datos de Jefes de Oficina de Inspecciones Provinciales y Comunes del Trabajo de la Araucanía.  Link <a href="http://www.direccionaltrabajo.cl">www.direccionaltrabajo.cl</a>  Documentos PMG Territorial Etapas 1,2,3 y 4.-  Base de datos de comunas	Tabla Excel, Web, Correo electrónico. Documentos Power Point.	Anual   Anual   Por única vez, Diciembre 2009.	Coordinador de Gestión Regional

	fiscalizadas, ocurrencia de infracciones según materia fiscalizada.		Semestral	
	Material de capacitación en derechos laborales		Semestral	

### 3. Estado de cumplimiento del envío de matriz acordada (al 30 de octubre)

Identificar estados posibles:

Se ha cumplido con contenido, formato y periodicidad acordada, sin observaciones por parte del Gore.

## OBJETIVO 3 : EL SERVICIO ELABORA UN PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN 2009 A IMPLEMENTARSE EL AÑO 2010

Actividad IV. 3.1. PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN			REGIÓN: ARAUCANIA	
Programa	Recomendación de la evaluación	Compromiso	Responsable	Plazo
Programa de diseño/ acceso/ distribución	Seguir mejorando los niveles de cumplimiento normativo laboral, previsional y muy especialmente de higiene y seguridad en el trabajo. En forma conjunta con SEREMI DE SALUD, en el sector agrícola (producción de papas) y Pisciculturas.	Cambiar la población objetivo (actividad económica) y comunas a fiscalizar.	Director Regional	Diciembre 2010
Programa de complementariedad territorial	Seguir mejorando los niveles de conocimiento normativo laboral y de higiene y seguridad de trabajadores(as) temporeros(as) en complementariedad con el SERNAM, en el sector agrícola de temporada (producción de papas).	Cambiar la población objetivo (actividad económica) y comunas donde capacitar.	Director Regional	Diciembre 2010

Programa de desarrollo del sistema de información institucional y provisión de información al GORE	Mantener los canales de comunicación con el Gore.	Efectuar una reunión anual con encargado del PMG GT del GORE de la Araucanía.	Director Regional	Diciembre 2010

**OBJETIVO 4 : EL SERVICIO DIFUNDE SUS RESULTADOS A SUS CLIENTES/ USUARIOS/ BENEFICIARIOS Y FUNCIONARIOS**

<b>Actividad IV. 4.1. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>		<b>REGIÓN: ARAUCANIA</b>	
Destinatarios	Actividades de difusión	Fecha de realización	Responsable de la información de verificación
Funcionarios	Correo electrónico a región9	Diciembre 2009	Director Regional
Cientes/usuarios/beneficiarios	Comunicar a través de los medios de prensa los resultado del trabajo conjunto realizado con SEREMI DE SALUD y SERNAM en el marco del PMG GT	Diciembre 2009	Director Regional

OBJETIVO 1: EL SERVICIO EVALÚA LOS RESULTADOS DEL PLAN Y LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS. DE TRABAJO

**Actividad IV. 1.1. BALANCE DE LOS RESULTADOS DEL PLAN PLURIANUAL (LOGROS, BRECHAS Y DESAFÍOS) - EJERCICIO 2009**

Objetivos específicos	Resultado de la medición anual del indicador	Descripción del desarrollo alcanzado	Desafíos 2010	Recomendaciones al Plan plurianual 2010
<p>Objetivos Específicos Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación, coordinación y/o complementariedad regional en el desarrollo de programas de FISCALIZACIÓN, con la contraparte.</p> <p>Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación, coordinación y/o complementariedad regional en el desarrollo de programas de CAPACITACIÓN en derechos laborales, con la contraparte</p>	<p><b>CUMPLE</b></p> <p><b>FISCALIZACIÓN:</b> INDICADOR. Porcentaje de fiscalizaciones realizadas por programa en los sectores mitilicultor, pesca, comercio y construcción, en el marco del PMG GT.</p> <p><b>Fórmula:</b> (Nº fiscalizaciones por programa</p>	<p><b>FISCALIZACIÓN.</b></p> <p>LOGROS. Por segundo año consecutivo se trabajó con Tesorería General de la República, con el objetivo de verificar el grado de cumplimiento efectivo de los empleadores(as) de los rubros mitilicultor, comercio, construcción y pesca, en lo referido al correcto pago de la asignación contenida en la Ley Nº 19.853 "Bonificación a la Contratación de la Mano de Obra en las Regiones I, XI, XII y provincias de Chiloé y Palena". El territorio definido en coordinación con la contraparte fue la Provincia de Chiloé, en las jurisdicciones de las Inspecciones del Trabajo de Ancud, Chiloé-Castro y Quellón. Con la activación de 60 fiscalizaciones a los rubros consensuados durante el año 2009, se logró el objetivo trazado</p>	<p>Para el período 2010 se incorporará a la Provincia de Palena, dando de esta forma cobertura a las dos Provincias de la Región que cuentan con este beneficio.</p>	<p><b>FISCALIZACIÓN.</b> El eficiente trabajo conjunto logrado con la contraparte para el producto FISCALIZACIÓN durante el año 2009, permite recomendar continuar con éste, manteniendo a los(as) micro y pequeños(as) empresarios(as) de los sectores económicos consensuados como grupo objetivo. Por lo tanto, se recomienda mantener los objetivos específicos.</p>

	<p>en áreas definidas)/ (N° total de fiscalizaciones sectores definidos programados)*100</p> <p><b>Cobertura: 60</b> Fiscalizaciones a sectores definidos.  <b>Ejecutadas: 60</b> Fiscalizaciones.  Resultado: 100%.</p> <p><b>CUMPLE ASISTENCIA TÉCNICA LABORAL/CAPACITACIÓN:</b>  INDICADOR:</p> <p>Porcentaje de usuarios capacitados en acciones de capacitación programadas dirigidas a trabajadores de la actividad de buceo.</p> <p><b>Fórmula:</b>  (N° Trabajadores actividad buceo capacitados en forma conjunta por Autoridad Sanitaria y DT)/ (N° total trabajadores actividad buceo programados de capacitar en forma conjunta por Autoridad</p>	<p>(100% de cumplimiento).  El trabajo desarrollado en complementariedad con la contraparte permitió un mejor control del estado de cumplimiento de la asignación contenida en la Ley N° 19.853 de 2003, además de ampliar el radio de cobertura, fiscalizando en todo el territorio de la Provincia de Chiloé.  De lo anterior, se observa que no existió brecha entre el Objetivo Específico del Plan y los logros esperados, debido a que las actividades ejecutadas en coordinación con la contraparte fueron ejecutadas de acuerdo a programación existente.</p> <p><b>ASISTENCIA TÉCNICA LABORAL/CAPACITACIÓN:</b></p> <p>LOGROS.  En el segundo semestre de 2009 (Mes de Julio), se efectuó Capacitación (Seminario) dirigida a trabajadores buzos de la comuna de Quellón en coordinación con Autoridad Sanitaria Regional, en la que participaron 45 trabajadores (113% de cumplimiento).  El objetivo del trabajo en complementariedad surgió de la necesidad de fortalecer los conocimientos técnicos de estos trabajadores en materias de salud</p>	<p><b>ASISTENCIA TÉCNICA LABORAL/CAPACITACIÓN:</b></p> <p>Para el año 2010, se ampliará la cobertura a microempresarios del rubro mitilicultor, a quienes se les capacitará en cuanto a los riesgos de la actividad y a las normas básicas de seguridad en faena.</p>	<p><b>ASISTENCIA TÉCNICA LABORAL/CAPACITACIÓN:</b></p> <p>Considerando que la actividad de buceo es parte importante de la Industria acuícola de la Región, se recomienda continuar con el trabajo en complementariedad sostenido durante el año 2009 con la contraparte en la comuna de Quellón, territorio incluido dentro de las zonas estratégicas de desarrollo indicadas en la Estrategia Regional de Desarrollo de la Región período</p>
--	---	---	---	---

	<p>Sanitaria y DT)*100</p> <p><b>Cobertura:</b> 40 trabajadores.</p> <p><b>Total capacitados:</b> 45 trabajadores.</p> <p><b>Resultado:</b> 113%</p>	<p>ocupacional, prevención de accidentes y normativa laboral.</p> <p>El trabajo conjunto desarrollado con la contraparte permitió el fortalecimiento de aprendizajes adquiridos por parte del grupo objetivo, pero también logró sensibilización de los participantes en cuanto a la importancia del cumplimiento de normas de higiene y seguridad laboral (autocuidado).</p> <p>El Plan de Trabajo concordado con la contraparte se desarrolló conforme a lo programado, no existiendo brechas en dicha materia.</p>		<p>2009-2020. Por lo tanto, se recomienda mantener los objetivos específicos.</p>
--	--	---	--	---

**Actividad IV. 1.2. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO DE DISEÑO/ DISTRIBUCIÓN/ ACCESO 2009**

Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  FISCALIZACIÓN: 100% ASISTENCIA TÉCNICA: 113%	<p>Ampliación de dimensión territorial en ambos productos (cobertura), reduciendo inequidades territoriales en el acceso a los productos.</p> <p>En cuanto al producto <u>Fiscalización</u>, durante el año 2008, se trabajó en coordinación con Tesorería General de la República, verificando el correcto pago de la asignación contenida en la Ley N° 19.853 del año 2003, a empleadores(as) del rubro mitilicultor en la jurisdicción de la Inspección Provincial del Trabajo Chiloé-Castro. El eficiente trabajo conjunto logrado con la contraparte permitió que durante el año 2009 se ampliara la cobertura a las jurisdicciones de las Inspecciones Comunes de Ancud y Castro y, además, a otros rubros económicos. Lo anterior, se traduce en que aumentaron tanto el número de beneficiarios como de territorios incluidos dentro del Programa.</p> <p>El trabajo desarrollado en complementariedad con la Autoridad Sanitaria durante el año 2009 con respecto al producto <u>Asistencia Técnica Laboral</u> permitió tener contacto con trabajadores del rubro buceo en la jurisdicción de Quellón, entregando conocimientos técnicos sobre materias laborales y de higiene y seguridad.</p>	<p><b>No se detectaron dificultades</b> en la implementación de las actividades programadas en los productos comprometidos, ya que ambas Instituciones realizaron el trabajo convenido.</p>	<p>Mantener el objetivo de trabajo con perspectiva territorial convenido con Tesorería General de la República.</p>

<b>Actividad IV. 1.3. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTARIEDAD TERRITORIAL 2009</b>			
Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  FISCALIZACIÓN: 100% ASISTENCIA TÉCNICA: 113%	<p>Mejora de la perspectiva territorial, al definir el territorio donde se trabajaría en conjunto; al efectuar un diagnóstico compartido y al asumir compromisos de acción entre la Dirección Regional del Trabajo Los Lagos y las contrapartes en los productos de FISCALIZACIÓN y ASISTENCIA TÉCNICA.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>FISCALIZACIÓN:</b> Establecimiento de plan de trabajo conjunto, con diagnóstico compartido y capacitaciones a los(as) funcionarios(as) de ambos Servicios, permitió observar nivel de cumplimiento de empleadores(as) respecto de la Ley N° 19.853.</li> <li>• <b>ASISTENCIA TÉCNICA:</b> Plan de trabajo coordinado permitió el fortalecimiento de los conocimientos técnicos de los trabajadores de la actividad de buceo en materias de salud ocupacional, prevención de accidentes y normativa laboral.</li> </ul>	<p><b>No se detectaron dificultades</b> en la implementación de las actividades programadas en los productos comprometidos, ya que ambas Instituciones realizaron el trabajo convenido.</p>	<p>Mantener el objetivo de trabajo con perspectiva territorial convenido con Tesorería General de la República y Autoridad Sanitaria Regional.</p>

<b>Actividad IV. 1.4. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAS A LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL Y DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERES REGIONAL A LOS GORES 2009</b>			
<b>Desempeño final del programa de trabajo (en %)</b>	<b>Principal logro del programa de trabajo</b>	<b>Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)</b>	<b>Recomendaciones 2010</b>
2.2%	Formalización del procedimiento de provisión de Información.	A la fecha, no se han recepcionado solicitudes de provisión de información del Gobierno Regional de Los Lagos. Con fecha 17.11.2008, la Encargada del PMG a nivel regional suscribió Acta de Acuerdo con su contraparte, la que expone que a requerimiento expreso, el GORE Los Lagos podrá solicitar información técnica sobre materias propias del mundo laboral. Al no haberse concretado la oferta de provisión de información, se ha continuado con la remisión de los estados de avance en materia del PMG/GT en forma trimestral.	Cumplir con los compromisos de provisión de información suscritos y crear instancias de reunión con Encargada PMG/GT del Gobierno Regional de Los Lagos.  Envío de Programa de Trabajo y Seguimiento al SEREMI respectivo, al Gabinete Sectorial y al Comité Técnico Asesor de la Gobernación respectiva.

**INFORME DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERÉS REGIONAL AL GOBIERNO REGIONAL  
(Adjuntar al informe de evaluación – etapa 4 – Actividad IV. 1.4. )**

<b>Servicio: DIRECCIÓN DEL TRABAJO</b>	<b>Región: DE LOS LAGOS</b>
<b>1. Estado del Procedimiento de Provisión de Información</b>	
<b>Existe acuerdo y procedimiento formalizado.</b>	
<p>Con fecha 17.11.2008, firman Acuerdo de provisión de información las Encargadas del PMG/GT de la Dirección Regional del Trabajo y el GORE. En sus aspectos principales tenemos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Contenido</u>: información técnica sobre materias propias del mundo laboral (número de trabajadores de sectores de la producción específicos, número de trabajadores despedidos de sectores de la producción específicos, etc.), en estrecha concordancia con actualización Estrategia de Desarrollo Regional.</li> <li>• <u>Periodicidad de la información</u>: cada vez que el Gobierno Regional de Los Lagos solicite información.</li> </ul> <p>Entre las partes, se acuerda que la verificación de la provisión de información se realizará sobre la base de acuse de recibo de la contraparte.</p>	

Se han enviado a la contraparte estados de avance del PMG/GT, en las siguientes fechas:

- 1) Ord. N° 415, de fecha 06.04.2009, primer Informe Trimestral.
- 2) Ord. N° 737, de fecha 07.07.2009, segundo Informe Trimestral.
- 3) Ord. N° 1095, de fecha 06.10.2009, tercer Informe Trimestral.

**2- Matriz consolidada de información (definida en el procedimiento):**

Información acordada	Contenido específico	Formato de envío	Periodicidad	Responsable del servicio
Información técnica sobre materias propias del mundo laboral	Número de trabajadores de sectores de la producción específicos, número de trabajadores despedidos de sectores de la producción específicos, etc.)	Correo Electrónico	Cada vez que el Gobierno Regional de Los Lagos solicite información.	Encargada PMG/GT

**3. Estado de cumplimiento del envío de matriz acordada (al 30 de octubre)**

- Se ha cumplido totalmente por parte de la Dirección del Trabajo. Durante el año 2009 no se han recepcionado requerimientos por parte del Gobierno Regional de Los Lagos. Pese a ello, Dirección del Trabajo Región de Los Lagos ha remitido, trimestralmente, Informes de Estado de Avance del PMG/GT año 2009.

( En este caso, se solicita sólo indicar el estado de cumplimiento, ya que el medio de verificación del cumplimiento lo proporciona directamente el Gore a SUBDERE)

**OBJETIVO 3 : EL SERVICIO ELABORA UN PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN 2009 A IMPLEMENTARSE EL AÑO 2010**

Actividad IV. 3.1. PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN		REGIÓN: DE LOS LAGOS		
Programa	Recomendación de la evaluación	Compromiso	Responsable	Plazo
Programa de diseño/ acceso/ distribución	No se detectaron dificultades en la implementación de las actividades programadas en los productos comprometidos.			

Programa de complementariedad territorial	No se detectaron dificultades en la implementación de las actividades programadas en los productos comprometidos.			
Programa de desarrollo del sistema de información institucional y provisión de información al GORE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplir con los compromisos de provisión de información suscritos y crear instancias de reunión con Encargada PMG/GT del Gobierno Regional de Los Lagos.</li> <li>Se recomienda el envío de Programa de Trabajo y Seguimiento al SEREMI respectivo, al Gabinete Sectorial y al Comité Técnico Asesor de la Gobernación respectiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reunión Anual con Encargada PMG/GT GORE Los Lagos.</li> <li>Remisión de información relacionada al GT y sus productos a sectorialistas definidos, a través de Oficio conductor.</li> </ul>	Encargada PMG/GT Dirección del Trabajo Región de Los Lagos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Noviembre 2010</li> <li>Noviembre 2010.</li> </ul>

**OBJETIVO 4 : EL SERVICIO DIFUNDE SUS RESULTADOS A SUS CLIENTES/ USUARIOS/ BENEFICIARIOS Y FUNCIONARIOS**

<b>Actividad IV. 4.1. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>		<b>REGIÓN: DE LOS LAGOS.</b>	
Destinatarios	Actividades de difusión	Fecha de realización	Responsable de la información de verificación
Funcionarios	Envío de resultados PMG/GT año 2008 y de estados de avance PMG/GT año 2009 a funcionarios (as) de la Región a través de correo electrónico <a href="mailto:region10@dt.gob.cl">region10@dt.gob.cl</a>	Diciembre 2009	Encargada PMG/GT Región.
Clientes/usuarios/beneficiarios	Entrega de resultados con la contraparte, a través de los medios de prensa	Diciembre 2009	Encargada PMG/GT Región.

OBJETIVO 1: EL SERVICIO EVALÚA LOS RESULTADOS DEL PLAN Y LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS. DE TRABAJO

Actividad IV. 1.1. BALANCE DE LOS RESULTADOS DEL PLAN PLURIANUAL (LOGROS, BRECHAS Y DESAFÍOS) - EJERCICIO 2009

Objetivos específicos	Resultado de la medición anual del indicador	Descripción del desarrollo alcanzado	Desafíos 2010	Recomendaciones al Plan plurianual 2010
<p>Objetivos Específicos: Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación, coordinación y/o complementariedad regional en el desarrollo de programas de Fiscalización, con la contraparte.</p> <p>Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación, coordinación y/o</p>	<p><b>CUMPLE</b> ((Nº de fiscalizaciones que incluyan materias de Género consensuadas entre DT-SERNAM) / (Nº de fiscalizaciones que incluyan materias de Género consensuadas entre DT-SERNAM Programadas))*100</p> <p>COBERTURA: 300 Fiscalizaciones</p> <p>350/300</p> <p>META: 100% Cumplida (se alcanzó un sobre cumplimiento de 116%)</p> <p>((Nº de usuarios capacitados en temas</p>	<p>LOGROS</p> <p>Respecto del año en evaluación (año 2009) se han desarrollado las programaciones de acuerdo a lo establecido en conjunto con la contraparte, tanto en el área de fiscalización como en capacitación.</p> <p>Se han desarrollado en el año reuniones conjuntas con el Servicio Nacional de la Mujer para desarrollar de mejor forma la ejecución de los programas de fiscalización que incluyen materias de género a fiscalizar.</p> <p>Durante septiembre se impulso la campaña "Formaliza tu trabajadora de casa particular", para ello se efectuó conferencia de prensa con Sernam, Dirección del Trabajo y Seremi con el propósito de difundir la actividad de fiscalización, dando a conocer a la comunidad los alcances y objetivos del programa.</p> <p>Existe un alto grado de compromiso por parte de la Dirección del Trabajo y el Servicio Nacional de la Mujer para el desarrollo de las actividades y el trabajo en conjunto.</p> <p>En las actividades de capacitación se ha avanzado notablemente en la ejecución, logrando en el 3do.</p>	<p>Se recomienda mantener los objetivos específicos conforme a sus resultados de gestión.</p> <p>Resulta conveniente formalizar los acuerdos de cooperación, tal como lo ha venido realizando el Servicio, lo que otorga mayor seriedad y compromiso en la ejecución y seguimiento de las acciones comprometidas.</p>	<p>Se recomienda formalizar todos los acuerdos de trabajo con las Contrapartes, para obtener un mayor compromiso en la ejecución del programa de actividades para el logro del objetivo.</p> <p>En consideración a los logros alcanzados y a la necesidad de profundizar en los avances, se hace necesario mantener los objetivos específicos como compromisos para el año 2010.</p>

<p>complementariedad regional en el desarrollo de programas de capacitación o difusión en derechos laborales, con la contraparte.</p>	<p>de género/ N° total de usuarios capacitados.))*100  COBERTURA: 200 Usuarios.  200/200  META: 100% Cumplida</p> <p>((N° de Estudiantes capacitados en temas de género y laborales)/ (N° total de Estudiantes capacitados en temas de género y laborales programados con INJUV)) *100  COBERTURA: 150 Jóvenes  150/150  META: 100% Cumplida</p> <p>((N° Oficiales Civiles capacitados como Ministro de Fe laboral por DIRTRAB)/ (N° Oficiales Civiles capacitados como Ministro de Fe laboral programados por SRCEI y DIRTRAB)) *100  COBERTURA: 15 funcionarios  15/15  META: 100% Cumplida</p>	<p>Trimestre capacitar en conjunto con SERNAM e INJUV la totalidad de usuarios programados.</p> <p>Respecto de la Capacitación a Oficiales del Registro Civil, esta se desarrolló con fecha 22/07/2009, cumpliendo con lo programado.</p> <p>Respecto de las Brechas: éstas No se observan, sólo se han efectuado modificaciones a fechas según las originalmente acordadas, las que de todas formas fueron acordadas.</p>		
---	---	--	--	--

<b>Actividad IV. 1.2. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO DE DISEÑO/ DISTRIBUCIÓN/ ACCESO 2009</b>			
Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2% Producto de Fiscalización : 100%	En atención al producto de Fiscalización se puede vislumbrar que el mayor logro fue la fiscalización en materias de legislación laboral e higiene y seguridad, logrando acceder a las áreas de Educación y Acuicultura., sectores que dado su alta concentración de mano de obra femenina son altamente atractivos para la Dirección del Trabajo y los objetivos planteados conjuntamente con el otro servicio publico.	<b>No se presentaron dificultades.</b>	Reforzar los convenios con las instituciones que han mostrado excelentes resultados para la ciudadanía.
Producto Capacitación: 100%	Respecto de la capacitación en materias de legislación laboral con claro enfoque de género esta se desarrollo en las áreas señaladas. Lo que ha permitido que las personas capacitadas mejoren sus conocimientos en las áreas tratadas con el propósito de que desarrollen de mejor forma su función desarrollando las habilidades y competencias para ello como es el caso de los Oficiales del Registro Civil o bien cuenten con los conocimientos necesarios para ingresar al mercado laboral en el caso de los jóvenes, mejorando su empleabilidad y habilitación laboral.		

<b>Actividad IV. 1.3. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTARIEDAD TERRITORIAL 2009</b>			
Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2% Producto Fiscalización : 100% Producto Capacitación: 100%	El principal logro de este programa dice relación con la capacidad de trabajo y complementariedad con los servicios públicos con los cuales se trabajo en convenio, logrando mejorar la calidad del producto entregado.	Durante el ejercicio del año 2009 <b>no se presentaron dificultades</b> para el desarrollo de las actividades comprometidas.	Continuar con los convenios con las instituciones que han mostrado excelentes resultados.

	<p>Lo anterior permite hacer mas efectivos los esfuerzos individuales de cada institución en post de la incorporación de las materias de género permitiendo con ello un uso eficiente y racional de los recursos técnicos y humanos de cada Institución respecto de grupos de usuarios con características comunes.</p>		
--	---	--	--

<b>Actividad IV. 1.4. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAS A LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL Y DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERES REGIONAL A LOS GORES 2009</b>			
Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
<p>2.2%</p> <p>100% Cumplimiento</p>	<p>Respecto de este programa podemos señalar que el principal logro dice relación establecer un acuerdo de formalización respecto de la información proporcionada periódicamente al Gobierno Regional de Aysén.</p>	<p><b>No se han presentado dificultades durante el año 2009.</b></p>	<p>Continuar con la provisión de información según frecuencia y materias acordadas.</p>

**INFORME DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERÉS REGIONAL AL GOBIERNO REGIONAL  
(Adjuntar al informe de evaluación – etapa 4 – Actividad IV. 1.4. )**

**Servicio: DIRECCION DEL TRABAJO**

**Región: XI REGION DE AYSEN**

**1. Estado del Procedimiento de Provisión de Información**

Identificar estados posibles::

- Existe acuerdo y procedimiento, lo anterior fue formalizado según Acta de Acuerdo de fecha 20 de marzo de 2009, firmado por ambas partes.

**2- Matriz consolidada de información (definida en el procedimiento):**

Información acordada	Contenido específico	Formato de envío	Periodicidad	Responsable del servicio
1- Sistema Nacional de Información (SNIT)	Listado de Sindicatos y Centros de cultivo Salmonero	Planilla Excel	Anual	Coordinador de Gestión
2- Fiscalizaciones de oficio por Programa	Resultado de Fiscalización a empresas con alta concentración de mano de obra femenina	Informe Word	Semestral	Coordinador de Gestión
3- Asistencia Técnica Laboral	Resultado de acciones de capacitación y difusión dirigido al segmento mujeres jóvenes y oficiales de registro civil.	Informe Word	Semestral	Coordinador de Gestión

**3. Estado de cumplimiento del envío de matriz acordada (al 30 de octubre)**

Identificar estados posibles:

- Se ha cumplido con contenido, formato y periodicidad acordada, sin observaciones por parte del Gore

( En este caso, se solicita sólo indicar el estado de cumplimiento, ya que el medio de verificación del cumplimiento lo proporciona directamente el Gore a SUBDERE)

**OBJETIVO 3 : EL SERVICIO ELABORA UN PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN 2009 A IMPLEMENTARSE EL AÑO 2010**

**Actividad IV. 3.1. PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN**

**REGIÓN: XI AYSÉN**

Programa	Recomendación de la evaluación	Compromiso	Responsable	Plazo
Programa de diseño/ acceso/ distribución	Reforzar los convenios con las instituciones que han mostrado excelentes resultados para la ciudadanía.	Generar reunión de acuerdo que permita establecer objetivos y metas en relación a actividades de Fiscalización y Capacitación a desarrollar durante el año 2010.	Dirección Regional	Abril de 2010
Programa de complementariedad territorial	Continuar con los convenios con las instituciones que han mostrado excelentes resultados	Generar reunión de acuerdo que permita establecer objetivos y metas en relación a actividades de Fiscalización y Capacitación a desarrollar durante el año 2010.	Dirección Regional	Abril de 2010
Programa de desarrollo del sistema de información institucional y provisión de información al GORE	Continuar con la provisión de información según frecuencia y materias acordadas	Proporcionar trimestralmente información respecto del Sistema de Gestión Territorial de la región según los avances y etapas alcanzadas.	Dirección Regional	Trimestralmente durante el año 2010

**OBJETIVO 4 : EL SERVICIO DIFUNDE SUS RESULTADOS A SUS CLIENTES/ USUARIOS/ BENEFICIARIOS Y FUNCIONARIOS**

**Actividad IV. 4.1. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

**REGIÓN: XI AYSÉN**

Destinatarios	Actividades de difusión	Fecha de realización	Responsable de la información de verificación
Funcionarios	Correo electrónico a los funcionario/as de la Región de Aysén.	Noviembre de 2009.	Directora Regional del Trabajo
Clientes/usuarios/beneficiarios	Encuentro con Trabajadoras de casa Particular Difusión Radial regional	Diciembre 2009 Diciembre 2009	Directora Regional del Trabajo

OBJETIVO 1: EL SERVICIO EVALÚA LOS RESULTADOS DEL PLAN Y LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS. DE TRABAJO

**Actividad IV. 1.1. BALANCE DE LOS RESULTADOS DEL PLAN PLURIANUAL (LOGROS, BRECHAS Y DESAFÍOS) - EJERCICIO 2009**

Objetivos específicos	Resultado de la medición anual del indicador	Descripción del desarrollo alcanzado	Desafíos 2010	Recomendaciones al Plan plurianual 2010
<p><b>FISCALIZACION:</b> Se fiscalizará para el cumplimiento laboral en sector económico con una participación mayoritaria de mujeres, promoviendo las buenas practicas laborales y la fiscalización en materias tales como: (Sala cuna, acoso sexual, fuero maternal, trabajadora casa particular, otros).</p>	<p><b>CUMPLE</b> Actividades de fiscalización programadas con la contraparte a desarrollar en el año 2009:  ((N° de fiscalizaciones de oficio por programa en sectores feminizados realizadas que incluyen materias de género año t/N° de fiscalizaciones programadas en sectores feminizados año t))*100  60/60=100% Meta: 100%</p>	<p>El logro alcanzado en este concepto, es la cobertura obtenida. Sin perjuicio de que las fiscalizaciones son mucho más en estos sectores, las comprometidas para el 2009, eran 60, un 20% más que el año 2008 por ambos servicios a los segmentos económicos fiscalizados (comercio y pesca). Como valor agregado, podemos señalar la disposición de trabajo en conjunto, pudiendo dimensionar cada cual en su ámbito, los problemas que enfrentan las mujeres que laboran en los sectores fiscalizados.</p>	<p>Los desafíos para el año 2010, han sido satisfechos durante estos dos últimos años (2007, 2008), por lo que no existe necesidades emergentes en este objetivo para el año siguiente.</p>	<p>Se recomienda corregir el objetivo, específicamente, el trabajo en conjunto producto fiscalización entre la DT Magallanes y Sernam para el año 2010, debiendo no continuar dicho objetivo, por haber sido cubierto a la fecha.</p>
<p><b>ASISTENCIA TECNICA:</b> <b>CAPACITACION:</b> El objetivo es capacitar y/o difundir la normativa laboral para el conocimiento y cumplimiento de ésta en los Programa Mujeres Jefas de Hogar-SERNAM y Abriendo Puertas de PRODEMU.</p>	<p><b>CUMPLE</b> Actividades de capacitación programadas con la contraparte a ejecutar en el año 2009:  N° de capacitaciones realizadas año t/N° de capacitaciones programadas año t*100</p>	<p>El logro obtenido por el cumplimiento de lo comprometido, es una vez más la calidad del trabajo desarrollado entre los servicios en convenio, lo cual conlleva beneficios a nuestros usuarios(as) de mayor cobertura, llegando a segmentos de mujeres Jefas de Hogar, a las</p>	<p>Los desafíos para el próximo año, es incorporar actividades de capacitación a Jefas de Hogar en la comuna de Puerto Williams en la Provincia Antártica o Timaukel en la Provincia de Tierra del Fuego.</p>	<p>Se recomienda mantener el objetivo por que es aconsejable continuar con la política de capacitación al segmento señalado.</p>

	160/160=100% Meta=100%	cuales no llegábamos y calidad en las capacitaciones, promoviendo el conocimiento en materias laborales atinentes a sus necesidades como trabajadoras, tales como: Protección a la Maternidad, Descansos, Remuneraciones, etc.		
<b>ASISTENCIA TECNICA: CAPACITACION:</b>  El objetivo es capacitar y/o difundir a Jóvenes estudiantes la normativa laboral con perspectiva de género, en temas tales como: Contrato de Trabajo, Remuneraciones, Descansos, Protección a la Maternidad, etc. DRT-INJUV.	<b>CUMPLE</b> Actividades de capacitación programadas con la contraparte a ejecutar en el año 2009:  N° de capacitaciones realizadas año t/N° de capacitaciones programadas año t*100  300/300=100%  Meta=100%	El logro obtenido por el cumplimiento de lo comprometido, es la cobertura Obtenida cada año, debido a la capacitación dirigida a los terceros y cuartos medios de los Liceos de la ciudad de Punta Arenas, Natales y Porvenir. Desde el año 2006 a la fecha, han sido capacitados(as) más de 300 jóvenes en materias d índole laboral, mejorando sus conocimientos, en Protección a la Maternidad, Remuneraciones, Periodos de Descansos, Contrato de Trabajo, etc.	Los desafíos para el próximo año, es incorporar a Puerto Williams, capital de la Provincia Antártica en una actividad de capacitación a jóvenes.	Se recomienda mantener el objetivo por que es aconsejable continuar con la política de capacitación al segmento señalado.

**Actividad IV. 1.2. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO DE DISEÑO/ DISTRIBUCIÓN/ ACCESO 2009**

Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% Cumplimiento	El principal logro del cumplimiento en la ejecución del Programa de Trabajo es la cobertura. En términos totales, comparado desde el año 2006 a la fecha, el segmento joven, por ejemplo, cada año ha sido diferente, por lo que se materializa en que son más jóvenes que obtienen conocimientos en materia laboral. Por otra parte, tenemos acceso a	Durante el año 2009, no se produjo o <b>no existieron dificultades</b> en la implementación de las actividades comprometidas.	No existe recomendaciones que aplicar para el próximo periodo en la ejecución del Programa de trabajo.

	población distinta a la que habitualmente abordamos, lo que se ve reflejado cada año y en el cual han sido capacitadas Mujeres Jefas de Hogar en temática laborales con perspectiva de género, por ejemplo.		
--	---	--	--

<b>Actividad IV. 1.3. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTARIEDAD TERRITORIAL 2009</b>			
Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% Cumplimiento	El logro obtenido es la capacidad de trabajo coordinado y complementario entre los servicios en convenio. Producto de aquello, se logra mayores beneficios a nuestros usuarios(as) comunes, provocando el buen uso de los recursos Institucionales. Ejemplo, de lo anterior es las actividades realizadas en forma conjunta con Prodemu.	Las actividades en los objetivos de complementariedad establecidos fueron cumplidos en su totalidad, por lo que dificultades sólo de coordinación, pero que fueron subsanadas con anticipación.	Se mejorará la coordinación, definiendo por ejemplo una reunión a comienzo de año y una al finalizar el primer semestre de 2010.

<b>Actividad IV. 1.4. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAS A LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL Y DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERES REGIONAL A LOS GORES 2009</b>			
Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% Cumplimiento	El logro obtenido durante el año 2009, es la formalización de la entrega de información al Gore de Magallanes, a través, de la firma de convenio. Lo anterior, ordena y mejora la comunicación entre ambas Instituciones Públicas.	<b>No han existido dificultades</b> en la implementación durante el periodo evaluado.	Continuar con la formalización, respecto a la información requerida para el año 2010, formato y periodo de lo requerido.

**INFORME DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERÉS REGIONAL AL GOBIERNO REGIONAL**  
(Adjuntar al informe de evaluación – etapa 4 – Actividad IV. 1.4. )

**Servicio: DIRECCION DEL TRABAJO**

**Región: MAGALLANES Y ANTARTICA CHILENA**

**1. Estado del Procedimiento de Provisión de Información**

Identificar estados posibles:

- Existe acuerdo y procedimiento formalizado, mediante Acta de acuerdo de fecha 09 de febrero de 2009.

En su respuesta se solicita indicar medio de verificación del procedimiento acordado (Nº de oficio)

**2- Matriz consolidada de información (definida en el procedimiento):**

Información acordada	Contenido específico	Formato de envío	Periodicidad	Responsable del servicio
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se entregará información respecto al análisis de programas de fiscalización a dos sectores económicos en la región. Dos Informes en el año.</li> </ul>	Análisis de resultados a sector Ganadero y Comercio.	Correo electrónico y/o en forma física.	30/06/2009 : Ganadero 16/2/2009 : Comercio	Coordinación Gestión
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Entrega de resultados ENCLA 2008</b></li> </ul>	Análisis de los resultados obtenidos en la Encuesta Laboral aplicada en el año 2008.	Correo electrónico y/o en forma física.	30/12/2009	Depto. De Estudios, Coordinación de Gestión.

**3. Estado de cumplimiento del envío de matriz acordada (al 30 de octubre)**

Identificar estados posibles:

- Se ha cumplido con contenido, formato y periodicidad acordada, sin observaciones por parte del Gore

( En este caso, se solicita sólo indicar el estado de cumplimiento, ya que el medio de verificación del cumplimiento lo proporciona directamente el Gore a SUBDERE).

**OBJETIVO 3 : EL SERVICIO ELABORA UN PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN 2009 A IMPLEMENTARSE EL AÑO 2010**

<b>Actividad IV. 3.1. PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN</b>			<b>REGIÓN: MAGALLANES Y ANTARTICA CHILENA</b>	
Programa	Recomendación de la evaluación	Compromiso	Responsable	Plazo
Programa de diseño/ acceso/ distribución	No existen recomendaciones que aplicar para el próximo periodo en la ejecución del Programa de trabajo.	No aplica		
Programa de complementariedad territorial	Se mejorará la coordinación, definiendo por ejemplo una reunión a comienzo de año y una al finalizar el primer semestre de 2010.	Se efectuarán dos reuniones con la contraparte Sernam, Injuv y Prodemu.	Coordinador de RRLL Coordinador de Gestión	Marzo 2010.
Programa de desarrollo del sistema de información institucional y provisión de información al GORE	Continuar con la formalización, respecto a la información requerida para el año 2010, formato y periodo de lo requerido.	Efectuar acta convenio con Gore para Programa de Desarrollo del sistema de información Institucional y provisión de información al GORE Magallanes	Coordinador de Gestión	Marzo 2010.

**OBJETIVO 4 : EL SERVICIO DIFUNDE SUS RESULTADOS A SUS CLIENTES/ USUARIOS/ BENEFICIARIOS Y FUNCIONARIOS**

<b>Actividad IV. 4.1. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>		<b>REGIÓN: MAGALLANES Y ANTARTICA CHILENA</b>	
Destinatarios	Actividades de difusión	Fecha de realización	Responsable de la información de verificación
Funcionarios	Correo electrónico y Reuniones	Noviembre de 2009	Coordinador de Gestión
Clientes/usuarios/beneficiarios	Web Institucional, reuniones, radio	Noviembre de 2009	Coordinador de RRLL.

OBJETIVO 1: EL SERVICIO EVALÚA LOS RESULTADOS DEL PLAN Y LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS. DE TRABAJO

Actividad IV. 1.1. BALANCE DE LOS RESULTADOS DEL PLAN PLURIANUAL (LOGROS, BRECHAS Y DESAFÍOS) - EJERCICIO 2009

Objetivos específicos	Resultado de la medición anual del indicador	Descripción del desarrollo alcanzado	Desafíos 2010	Recomendaciones al Plan plurianual 2010
<p><b>Objetivo específico:</b> Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación coordinación y/o complementariedad regional en el desarrollo de programas de fiscalización con la contraparte. Producto:  Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación coordinación y/o complementariedad regional en el desarrollo de programas de fiscalización con la contraparte.</p>	<p><b>CUMPLE</b> 1) ((Nº fiscalizaciones a obras de construcción en altura en sectores consensuados con Seremi de Salud Metropolitana) / (Nº fiscalizaciones programadas a obras de construcción en altura en sectores consensuadas con Seremi de Salud Metropolitana)*100 COMPROMETE: 40 OBRAS Numerador: 40 Denominador: 40 Resultado: 100%</p> <p><b>CUMPLE</b> 2) ((Nº Mujeres jefas de hogar capacitadas en temas de genero y laborales con participación SERNAM Metropolitano y D.R.T Metropolitana) / (Nº total mujeres jefas de hogar capacitadas en temas de género y laborales programadas por SERNAM y D.T.))*100 COMPROMETE: 160 MUJERES CAPACITADAS EN</p>	<p>1) Respecto al primer objetivo que dice relación con la fiscalización en conjunto con la Seremi de Salud Regional a 40 obras de construcción en altura, corresponde calificarlo como <b>“LOGRO”</b> El valor agregado que se obtiene con el desarrollo de esta actividad, es el otorgamiento de un producto de calidad por parte de ambas instituciones, dado que se constató que al visitar las distintas obras de construcción en altura, por parte de funcionarios de 2 reparticiones públicas, especializadas en sus respectivas áreas, se logró un mejor control del estado de cumplimiento de normas de índole laboral y de higiene y seguridad. 2) En cuanto al segundo objetivo comprometido en orden a capacitar en legislación laboral con enfoque de género a 160 mujeres pertenecientes al Programa de Mejoramiento de la Empleabilidad dirigido a Mujeres</p>	<p>1) Como desafíos para el año 2010, se pretende: Fiscalizar junto con la Seremi de Salud Metropolitana el cumplimiento de normas laborales y de higiene y seguridad a proyectos habitacionales en altura, modificando el segmento abordado en los últimos 3 años (obras de construcción en altura)</p> <p>2) También se mantiene como desafío ampliar el número de comunas en las que se otorgan capacitaciones a Mujeres Jefas de Hogar.</p>	<p>1) Se recomienda mantener el objetivo de fiscalizar materias de orden laboral e higiene seguridad, eso si, enfocado a un nuevo segmento definido como construcciones de conjuntos habitacionales, ello dado el resultado obtenido en años anteriores.</p> <p>2) Se recomienda mantener el producto capacitación a mujeres pertenecientes al Programa Mejorando la Empleabilidad a Mujeres Jefas de Hogar, dado el inagotable universo de beneficiarias interesadas en ser instruidas en materias de legislación laboral.</p>

	<p>LEGISLACIÓN LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO</p> <p>Numerador: 285 Denominador: 160 mujeres Resultado: 178%</p> <p><b>CUMPLE: 100%</b></p>	<p>Jefas de Hogar, se afirma que se alcanzó <b>“LOGRO”</b>. No solo se alcanzó el objetivo desde un punto de vista cuantitativo. El producto otorgado benefició a un grupo altamente vulnerable por su condición económica-social, por tanto, la instrucción impartida sobre materias laborales, permiten a lo menos otorgan una posición de equidad frente al conocimiento de las normas legales mínimas, con lo que se pretende finalmente evitar una posible indefensión en el actuar en el mundo laboral.</p>		
--	--	---	--	--

<b>Actividad IV. 1.2. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO DE DISEÑO/ DISTRIBUCIÓN/ ACCESO 2009</b>			
Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
<p>2.4%</p> <p>1) Producto Fiscalización: 100%</p> <p>2) Producto Asistencia Técnica: 100%</p>	<p>1) Producto Fiscalización: Desde este punto de vista, el mayor logro fue la fiscalización de materias de legislación laboral y de higiene y seguridad a obras de construcción en altura ubicadas en las comunas: Las Condes, Maipú, Providencia, Estación Central, Pudahuel, Cerrillos, La Florida y Quilicura. Con ello se consiguió ampliar el programa a nuevas obras, ya que, si bien es cierto, el año anterior se trabajó en la mayoría de estas comunas, sin embargo quedaron pendientes obras que visitar, lo que se concretó durante este año.</p> <p>2) Producto Asistencia Técnica: difusión de nomas de orden laboral, con enfoque</p>	<p>1) Ninguna dificultad</p> <p>2) La mayor dificultad se presentó en la primera etapa, con la coordinación de las actividades por parte de las representantes del Sernam, a quienes se les debió interpelar en varias oportunidades para concretar la programación anual, situación que se repitió en el momento de agendar cada capacitación y evaluación de las mismas.</p>	<p>1) Mantener la alianza con esta institución, dado los excelentes resultados de la gestión mancomunada por ambos servicios.</p> <p>2) Mejorar la coordinación con la contraparte.</p>

	<p>de género, a un número de mujeres que sobrepasó la meta establecida para este año y se amplió además el territorio en principio consensuado.</p> <p>La comunas de la capital beneficiadas son hasta la fecha: Padre Hurtado, Conchalí, Pudahuel, Melipilla, Quinta Normal, Isla de Maipo, Colina, Quilicura, Recoleta, San Joaquín, Lo Espejo, La Florida, Peñalolén, La Granja, Puente Alto, Buin y Pedro Aguirre Cerda.</p>		
--	--	--	--

**Actividad IV. 1.3. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTARIEDAD TERRITORIAL 2009**

Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
<p>2.4%</p> <p>1) Fiscalización 2) Asistencia Técnica 100% cumplimiento</p>	<p>1) Producto Fiscalización: permitir un examen acucioso del cumplimiento de la normativa laboral e higiene y seguridad, a obras de construcción en altura, lo que condujo como resultado un producto de excelencia, dada la fluida complementariedad en ambos servicios.</p> <p>2) Producto Asistencia Técnica: Difundir materias de índole laboral con enfoque de género a mujeres de distintas comunas pertenecientes al programa mejorando la empleabilidad a mujeres jefas de hogar, las que fueron previamente citadas por las encargadas comunales de dicho programa, según instrucciones del Sernam Metropolitano.</p>	<p>1) Ninguna Dificultad</p> <p>2) La mayor dificultad se presentó en la primera etapa, con la coordinación de las actividades por parte de las representantes del Sernam, a quienes se les debió interpelar en varias oportunidades para concretar la programación anual, situación que se repitió en el momento de agendar cada capacitación y evaluación de las mismas.</p>	<p>1) Mantener la alianza con esta institución, dado los excelentes resultados de la gestión mancomunada por ambos servicios.</p> <p>2) Mejorar la coordinación con la contraparte.</p>

--	--	--	--

**Actividad IV. 1.4. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAS A LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL Y DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERES REGIONAL A LOS GORES 2009**

Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.8%  100% cumplimiento	Proveer Información periódicamente del Programa de Trabajo de Gestión territorial y seguimiento de los avances en todas sus etapas.	Ninguna	Mantener la provisión de información y frecuencia de esta según lo acordado en el año 2008.

**INFORME DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERÉS REGIONAL AL GOBIERNO REGIONAL  
(Adjuntar al informe de evaluación – etapa 4 – Actividad IV. 1.4. )**

**Servicio:** Dirección Regional del Trabajo

**Región:** Metropolitana

**1. Estado del Procedimiento de Provisión de Información : Existe acuerdo y procedimiento formalizado**

**Existe acuerdo y procedimiento formalizado**

En su respuesta se solicita indicar medio de verificación del procedimiento acordado (N° de oficio)

**ORD. N° 27** de fecha 13/01/2009 (DRT METROPOLITANA), **ORD N° 396** de fecha 13/04/2009 (DRT PONIENTE), **ORD. N° 397** de fecha 13/04/2009 (DRT ORIENTE), **ORD N° 727** de fecha 15/07/2009 (DRT ORIENTE) **ORD. N° 1098** de fecha 17/07/2009 (DRT PONIENTE), **ORD. N° 1696** de fecha 13/10/2009 (DRT PONIENTE) y **ORD N° 1071**, de fecha 16.10.2009 (DRT ORIENTE)

**2- Matriz consolidada de información (definida en el procedimiento):**

Información acordada	Contenido específico	Formato de envío	Periodicidad	Responsable del servicio
Programa de Trabajo de Gestión Territorial y seguimiento de dicho programa.	Detalle de los compromisos adquiridos en relación al Programa de Trabajo de Gestión Territorial con las distintas instituciones públicas.	Ordinario	Trimestralmente	Coordinación de Gestión

	Estado de Avance del cumplimiento de cada una de los compromisos.			
<b>3. Estado de cumplimiento del envío de matriz acordada (al 30 de octubre) Se ha cumplido hasta la fecha totalmente.</b>				
<p>- Se ha cumplido con contenido, formato y periodicidad acordada, sin observaciones por parte del Gore, por lo tanto a la fecha 100% de cumplimiento</p> <p>( En este caso, se solicita sólo indicar el estado de cumplimiento, ya que el medio de verificación del cumplimiento lo proporciona directamente el Gore a SUBDERE)</p>				

**OBJETIVO 3 : EL SERVICIO ELABORA UN PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN 2009 A IMPLEMENTARSE EL AÑO 2010**

<b>Actividad IV. 3.1. PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN</b>			<b>REGIÓN: METROPOLITANA</b>	
Programa	Recomendación de la evaluación	Compromiso	Responsable	Plazo
Programa de diseño/ acceso/ distribución 1) Fiscalización  2) Asistencia Técnica	1) Mantener la alianza con esta institución, dado los excelentes resultados de la gestión mancomunada por ambos servicios.  2) Mejorar la coordinación con la contraparte.	1) Continuar la alianza de fiscalización en conjunto con la Seremi de Salud a 40 proyectos habitacionales.  2) Se sugiere proponer al Sernam que designen a una persona encargada del programa Mujeres Jefas de Hogar para que sea la contraparte de nuestro Servicio y así evitar malas coordinaciones a futuro.	1) Coordinaciones Inspectivas la DRT Poniente y Oriente  2) Coordinaciones de Relaciones Laborales de las DRT Poniente y Oriente	1) A más tardar diciembre 2010  2) A más tardar diciembre 2010
Programa de complementariedad territorial	1) Mantener la alianza con esta institución, dado los excelentes resultados de la gestión	1) Celebrar un convenio de fiscalización en conjunto con la Seremi de Salud	1) Coordinaciones Inspectivas y de Gestión de las DRT Metropolitana	1) A más tardar mayo de 2010

1) Fiscalización	mancomunada por ambos servicios.			
2) Asistencia Técnica	2) Mejorar la coordinación con la contraparte.	2) Celebrar convenio de capacitaciones a usuarios proporcionados por el Sernam Metropolitana.	2) Coordinaciones Inspectivas y de Gestión de las DRT Metropolitana	2) A más tardar mayo de 2010
Programa de desarrollo del sistema de información institucional y provisión de información al GORE	Mantener la provisión de información y frecuencia de esta según lo acordado en el año 2008.	Proveer Información periódicamente del Programa de Trabajo de Gestión territorial y seguimiento de los avances en todas sus etapas	Coordinación de Gestión de la DRT Poniente y Oriente	Trimestralmente

**OBJETIVO 4 : EL SERVICIO DIFUNDE SUS RESULTADOS A SUS CLIENTES/ USUARIOS/ BENEFICIARIOS Y FUNCIONARIOS**

<b>Actividad IV. 4.1. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>		<b>REGIÓN:</b>	
Destinatarios	Actividades de difusión	Fecha de realización	Responsable de la información de verificación
Funcionarios	Envió mediante correo electrónico de resultados de convenio de Salud a todos los funcionarios de la DRT	Mes de agosto de 2008	Manuel Román Jiménez
Clientes/usuarios/beneficiarios	Durante el mes de noviembre se informará a los usuarios	Noviembre 2009	Coordinación de Gestión DRT Metropolitana

**OBJETIVO 1: EL SERVICIO EVALÚA LOS RESULTADOS DEL PLAN Y LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS. DE TRABAJO**

**Actividad IV. 1.1. BALANCE DE LOS RESULTADOS DEL PLAN PLURIANUAL (LOGROS, BRECHAS Y DESAFÍOS) - EJERCICIO 2009**

Objetivo general y específicos	Resultado de la medición anual del indicador	Descripción del desarrollo alcanzado	Desafíos 2010	Recomendaciones al Plan plurianual 2010
<p>Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación, coordinación y/o complementariedad regional en el desarrollo de programas de capacitación o difusión de derechos laborales, con la Defensoría Laboral de la Región de Los Ríos, dependiente de la Seremía de Justicia.</p>	<p><b>CUMPLE PARCIALMENTE</b></p> <p>((Nº de dirigentes y/o afiliados a sindicatos capacitados en procedimientos de la nueva Justicia del Trabajo con participación de DRT y Defensoría Laboral/ Nº total de dirigentes y/o afiliados a sindicatos capacitados en procedimientos de la nueva Justicia del Trabajo entre DRT y Defensoría Laboral Región de Los Ríos)*100)</p> <p>(28/50)*100: 56% de cumplimiento con meta regional de 100%</p> <p>Conforme a los resultados obtenidos al último día hábil del mes de septiembre, ha existido un retraso en la ejecución de las jornadas de capacitación, que se tenía programado culminar durante el 3er trimestre de 2009. No obstante, se calendarizó para</p>	<p><b>BRECHAS</b></p> <p>En cuanto a los resultados obtenidos por este indicador para el año 2009, podemos informar que éste se ha cumplido parcialmente, de acuerdo a los resultados obtenidos al último día hábil del mes de septiembre de 2009. Esto, a partir de las complicaciones encontradas para la ejecución efectiva de las jornadas de capacitación. Una de las variables a considerar, es la falta de compromiso de las Instituciones con las cuales se ejecuta el trabajo, lo que ha determinado complicaciones en el desarrollo de las mismas, así como la recarga de responsabilidades para la Dirección Regional. Además, debido a los problemas suscitados en el área Inspectiva y jurídica, los esfuerzos han estado focalizados en resolver los indicadores de la meta colectiva asociada a ambas líneas, por lo</p>	<p>Uno de los desafíos para el periodo 2010 es la instalación de la mesa sector turismo, instrumento que tiene por objetivos general consolidar instancias de diálogo tripartito, entre empleadores, trabajadores e Instituciones Públicas. Para el caso del sector turismo, están convocados el Servicio Nacional de Turismo y la Dirección del Trabajo. Esto último, nos compele a generar un trabajo conjunto entre ambas Instituciones para el año 2010, sea en el producto fiscalización como capacitación, o en ambos.</p>	<p>Se recomienda seguir con el trabajo focalizado en socios de sindicatos para el ámbito del producto capacitación. Además, teniendo como norte el mejoramiento de la gestión sindical y la representación de los mismos, generar instancias de capacitación dirigidas a trabajadores no afiliados a organizaciones sindicales.</p> <p>Se recomienda focalizar territorialmente el producto de capacitación en zonas alejadas de la capital regional. Así como, no dejar de accionar en las zonas urbanas y organizaciones sindicales consolidadas.</p>

	<p>la segunda quincena del mes de octubre las respectivas actividades.</p>	<p>que el trabajo del PMG GT, ha recaído en su totalidad en el equipo regional en ambos productos.</p> <p><b>LOGROS</b></p> <p>Respecto de las mejoras que el producto ha tenido en el año 2009, podemos relevar el fortalecimiento de la presencia Institucional de la Oficina de Defensa Laboral y de la IPT Lanco. La Oficina de defensa laboral ha podido llegar, de manera masiva, a las organizaciones sindicales de Lanco, San José de la Mariquina y Panguipulli. Sumado a lo anterior, se destaca la focalización en los socios de sindicatos, aspecto que fortalece la gestión sindical y, sobre todo, releva aspectos coyunturales para una mejor inserción de la organización en la empresa. Debemos destacar que la reforma a la Justicia del Trabajo ha sido una de las fundamentales. Este tópico fue el decisivo a la hora programar el trabajo en el ámbito del PMG GT, junto al potenciamiento de la oficina que recién comenzaba en funcionamiento. En virtud de ambas variables, añadida a la crisis económica, se pensó trabajar en conjunto con esta Institución. En concreto los logros han sido los siguientes:</p>		
--	--	---	--	--

		<p>a) Fortalecimiento del ejercicio de derechos en el ámbito de la nueva justicia del trabajo. Prueba de ello, es el aumento ostensible en el ingreso de reclamos en la región.</p> <p>b) Fortalecimiento del movimiento Institucional de la IPT Lanco, a través del ejercicio de la capacitación conjunta con la Oficina de defensa laboral.</p> <p>c) Fortalecimiento de la gestión sindical en el ámbito del despido de trabajadores. Esta última situación, ha permitido evitar algunos conflictos al interior de las empresas, toda vez que se tiene conocimiento del cómo actuar ante situaciones de despido.</p> <p>d) Por último, la oferta temática en el producto capacitación ha podido ser ampliada, toda vez que la Oficina de defensa laboral, es la Institución experta en la temática de la Nueva justicia del Trabajo, situación que fortaleció el ejercicio de derechos</p>		
--	--	---	--	--

<p>(Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación, coordinación y/o complementariedad regional en el desarrollo de programas de fiscalización, con el Servicio Nacional de capacitación y empleo)</p>	<p>((Nº de empresas fiscalizadas que hayan sido beneficiadas con instrumentos Sence consensuadas entre DRT Región de Los Ríos y Sence Región de Los Ríos/ Nº de empresas fiscalizadas que hayan sido beneficiadas con instrumentos Sence consensuadas entre DRT Región de Los Ríos y Sence Región de Los Ríos)*100)</p> <p><b>(15/15)*100</b>  Nº de empresas: 15  <b>Meta: 100%</b></p>	<p>ante situaciones de término de relación laboral.</p> <p>Conforme se desarrolla el 4º trimestre de 2009, podemos informar que este indicador esta en situación de cumplimiento parcial, toda vez que la realización de las respectivas comisiones se han reprogramado entre la última quincena del mes de octubre y la primera del mes de noviembre. Asimismo, la fecha última de desarrollo de las actividades correspondientes esta agendada para el mes de diciembre de 2009. No obstante, conforme lo consensuado con el profesional del Servicio Nacional de capacitación y empleo la ejecución del trabajo conjunto finalmente ha quedado estipulado en este periodo.</p> <p>Respecto de los alcances del trabajo conjunto esta el mejoramiento de la gestión en al asignación de las franquicia tributaria a las empresas. Toda vez que a partir de las fiscalizaciones se elaborará un informe sobre cumplimiento en materias tales como contrato de trabajo y jornada. Así como, en términos específicos, lo relativo a</p>	<p>Uno de los desafíos para el periodo 2010 es fortalecer el trabajo en el producto fiscalización, a través de la formalización de convenios de acción conjunta entre Instituciones. En vista de aquello, uno de los sectores de mayor importancia actual, y a futuro, es el sector turismo, en vista de aquello se esta consensuando realizar un trabajo conjunto entre ambas Instituciones, eso sí, bajo el alero de la firma de u convenio de acción conjunta que especifique y formalice las respectivas responsabilidades</p>	
---	--	--	--	--

		<p>constitución y cumplimiento en la temática de comités bipartitos de capacitación.</p> <p>Por último, se ha mejorado la intervención en las empresas, ya que se ha fortalecido el cumplimiento en la constitución de los comités bipartitos, materia que va en directo beneficio de los trabajadores.</p>		
--	--	---	--	--

**Actividad IV. 1.2. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO DE DISEÑO/ DISTRIBUCIÓN/ ACCESO 2009**

Desempeño final del programa de trabajo (en %) DRT-SENCE	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%	Mejoramiento de la oferta Interinstitucional a través del incentivo de los productos estratégicos de la Dirección del Trabajo y el Servicio Nacional de capacitación y empleo. Respecto del mismo, en el procedimiento de fiscalización se ha producido un mejoramiento en su concepto de calidad, toda vez que se ha abordado temáticas relativas al cumplimiento normativo en la	Compromisos de las respectivas Instituciones para la ejecución de las jornadas de fiscalización. Entre éstos cabe mencionar: demora en la entrega de listado de empresas, dificultad en la coordinación para la salida a terreno.	Formalización de compromisos conjuntos de Instituciones participantes.

<p>Dirección del Trabajo-Oficina de defensa laboral</p>	<p>temática de la constitución de los comités bipartitos de capacitación.</p> <p>Fortalecimiento de la gestión sindical, toda vez que se focalizó en usuarios dirigentes o socios de organizaciones sindicales. La población objetivo fue consensuada a partir de relevar variables como: usuarios potencialmente mas afectados por la crisis económica, fortalecimiento de la gestión sindical y potenciación de la naciente Unidad de Lanco.</p>	<p>Compromisos de las respectivas Instituciones en la ejecución de las jornadas de capacitación. En el trabajo con la Oficina de defensa laboral, los aspectos que han dificultado el trabajo fundamentalmente dicen relación con los impedimentos que se ha encontrado en la Coordinación respectiva entre ambas Instituciones.</p>	
---	--	--	--

<b>Actividad IV. 1.3. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTARIEDAD TERRITORIAL 2009</b>			
Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
<p>2.2%</p> <p>Dirección del Trabajo-Sence</p>	<p>En Términos potenciales, a partir del trabajo a realizar entre ambas Instituciones se espera la consolidación y fortalecimiento de los productos asociados a cada una de las Instituciones participantes. Además, el desarrollo del mismo permitirá controlar y focalizar adecuadamente las empresas que han sido beneficiadas con franquicia tributaria.</p> <p>Por último, el trabajo en conjunto</p>	<p>Una de las dificultades ha sido no formalizar las cargas de trabajo de ambas Instituciones y sus responsabilidades asociadas.</p>	<p>Desarrollar trabajo conjunto a partir de la formalización de compromisos. Esto último, puede ser a partir de la firma de convenios de acción conjunta entre Instituciones.</p>

<p>Dirección del Trabajo-Oficina de defensa laboral</p>	<p>permitirá fortalecer la constitución de los Comités bipartitos de capacitación.</p> <p>Mejoramiento en la intervención conjunta entre la Oficina de defensa laboral y la Dirección del Trabajo al fortalecer la metodología de las capacitaciones interactivas con los capacitandos, lo que permitió instalar la lógica de la horizontalidad en el desarrollo de las mismas. Además, ha producido un mejoramiento en la calidad del producto capacitación, toda vez que los usuarios han sido orientados en la temática de la Nueva Justicia del Trabajo por parte de la Institución que tiene la mejor capacidad instalada en términos de expertiz en cuanto a los procedimientos asociados que tiene ésta.</p>		
---	---	--	--

<b>Actividad IV. 1.4. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAS A LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL Y DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERES REGIONAL A LOS GORES 2009</b>			
Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2 %	No aplica	No aplica	Ofertar nuevamente para el año 2010 la información al GORE

\*NO APLICA

<b>INFORME DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERÉS REGIONAL AL GOBIERNO REGIONAL (Adjuntar al informe de evaluación – etapa 4 – Actividad IV. 1.4. )</b>				
<b>Servicio:</b>			<b>Región: XIV REGION DE LOS RIOS</b>	
<b>1. Estado del Procedimiento de Provisión de Información</b>				
<p>Se envió correo electrónico al Gore, pero, este señaló que los requerimientos de información que demanda el GORE región de Los Ríos está orientado a la consolidación de un sistema de información georeferencial. Esto último, respaldado mediante correo electrónico del encargado del sistema PMG GT de la Intendencia Región de Los Ríos, Sr. Mauricio Peña Vera. La fecha del correo es 20-04-2009.</p>				
<b>2- Matriz consolidada de información (definida en el procedimiento):</b>				
Información acordada	Contenido específico	Formato de envío	Periodicidad	Responsable del servicio
NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
<b>3. Estado de cumplimiento del envío de matriz acordada (al 30 de octubre)</b>				
<p>Identificar estados posibles: NO APLICA</p> <p>( En este caso, se solicita sólo indicar el estado de cumplimiento, ya que el medio de verificación del cumplimiento lo proporciona directamente el Gore a SUBDERE)</p>				

**OBJETIVO 3 : EL SERVICIO ELABORA UN PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN 2009 A IMPLEMENTARSE EL AÑO 2010**

<b>Actividad IV. 3.1. PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN</b>			<b>REGIÓN: XIV DE LOS RÍOS</b>	
Programa	Recomendación de la evaluación	Compromiso	Responsable	Plazo
Programa de diseño/ acceso/ distribución	Se recomienda Formalización de compromisos conjuntos de Instituciones participantes, de modo de hacer más comprometida la ejecución de las actividades.	Firma de convenio de acción conjunta	DRT - SERNATUR	Diciembre de 2009
Programa de complementariedad territorial	Formalización de compromisos conjuntos de Instituciones participantes.	Firma de convenio de acción conjunta	DRT - SERNATUR	Diciembre de 2009
Programa de desarrollo del sistema de información institucional y provisión de información al GORE	Ofertar nuevamente para el año 2010 la información al GORE	Remitir oferta por parte de la Coordinación de Gestión	Coordinador de Gestión	Diciembre de 2009

**OBJETIVO 4 : EL SERVICIO DIFUNDE SUS RESULTADOS A SUS CLIENTES/ USUARIOS/ BENEFICIARIOS Y FUNCIONARIOS**

<b>Actividad IV. 4.1. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>		<b>REGIÓN: XIV DE LOS RÍOS</b>	
Destinatarios	Actividades de difusión	Fecha de realización	Responsable de la información de verificación
Funcionarios	_Remisión de informe de resultados	Noviembre de 2009	Coordinador de Gestión
Clientes/usuarios/beneficiarios	_Remisión de informe a Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.	Diciembre de 2009	Coordinador de Gestión

OBJETIVO 1: EL SERVICIO EVALÚA LOS RESULTADOS DEL PLAN Y LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS. DE TRABAJO

Actividad IV. 1.1. BALANCE DE LOS RESULTADOS DEL PLAN PLURIANUAL (LOGROS, BRECHAS Y DESAFÍOS) - EJERCICIO 2009

Objetivos específicos	Resultado de la medición anual del indicador	Descripción del desarrollo alcanzado	Desafíos 2010	Recomendaciones al Plan plurianual 2010
<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <p>1.- Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación, coordinación regional en el desarrollo de programas de Fiscalización en complementariedad, con la contraparte.</p> <p>2.-Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación, coordinación y/o complementariedad regional en el desarrollo de programas de capacitación o difusión en derechos laborales, con la contraparte</p>	<p><b>CUMPLE</b></p> <p><u>PRIMER INDICADOR:</u></p> <p>((Nº fiscalizaciones ejecutadas que involucren materias de Género en sectores consensuados con PRODEMU) / (Nº fiscalizaciones programadas que involucren materias de Género en sectores consensuadas con PRODEMU))*100</p> <p>Cobertura:50 Fiscalizaciones</p> <p><u>Resultados:</u></p> <p style="text-align: center;"><math>\frac{82}{82} \times 100 = 100\%</math></p> <p>En referencia a este indicador este se encuentra cabalmente cumplido toda vez que el programa fue realizado oportunamente, de cuerdo a lo programado. El indicador es ejecutado bajo la modalidad de Programa de Fiscalización</p>	<p>En lo referente al primer indicador ,este presenta LOGRO ya que se cumple con lo comprometido , entregándose además el valor agregado de mejorar las brechas existentes en las trabajadoras manipuladoras de alimentos que laboran en los establecimientos educacionales atendidos por JUNAEB y que se desempeñan en los más recónditos lugares de las pre cordillera y altiplano chileno de la provincia de Parinacota y de los diversos lugares de trabajo (Escuelas municipalizadas) en los inhóspitos valles de Azapa, Lluta, y Camarones de la provincia de Arica, las cuales no siempre tienen acceso a los productos propios de la oferta institucional de la Dirección del Trabajo y Prodemu dado que el lugar en que laboran se encuentra alejado del centro urbano y desde una perspectiva país significa marcar la presencia del estado chileno en zonas fronteras muy</p>	<p>Esta Dirección Regional se plantea como desafíos para el año 2010:</p> <p>-Continuar con la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral chilena, mediante la ejecución de programa de fiscalización complementario con PRODEMU y la difusión de la misma en los establecimientos educacionales secundarios de la región mediante charlas ejecutadas en conjunto con INJUV.</p>	<p>Esta Dirección Regional determina como recomendación mantener los objetivos:</p> <p>-Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación, coordinación regional en el desarrollo de programas de Fiscalización en complementariedad, con la contraparte, en específico Programa de Fiscalización Asistida a un sector altamente feminizado como lo son las trabajadoras manipuladoras de alimentos que laboran para escuelas de la región ,que otorgan alimentación a los educandos de acuerdo a las prestaciones de la JUNAEB.</p> <p>-Fortalecimiento de la capacidad de iniciativa, programación, coordinación y/o complementariedad regional en el desarrollo de programas de capacitación en derechos laborales, con la contraparte,</p>

	<p>Asistida a un sector altamente feminizado (trabajadoras manipuladoras de alimentos que laboran para escuelas de la región ,que otorgan alimentación a los educandos de acuerdo a las prestaciones de la JUNAEB); en donde en los meses de Mayo/2009 y Junio/2009 se fiscalizaron 82 establecimientos, con un total de 252 trabajadoras involucradas, en referencia a los conceptos de Contrato de Trabajo (Escrituración y plazo), Jornada de Trabajo, Remuneraciones, Permiso para alimentar a hijo menor de dos años (Ley N° 20.166) y Condiciones de Higiene, Salud y Seguridad en el Trabajo Nivel II.</p> <p><b>CUMPLE</b></p> <p><u>SEGUNDO INDICADOR:</u></p> <p>((N° Jóvenes estudiantes secundarios participantes de los programas de INJUV capacitados en temas laborales con participación INJUV y D.T.) / (N° Total Jóvenes estudiantes secundarios participantes de los programas de INJUV capacitadas en temas laborales programadas por INJUV y D.T.))*100</p> <p>Este indicador se encuentra cabalmente cumplido toda vez que en el III Trimestre se</p>	<p>permeables desde los países limítrofes.</p> <p>En cuanto al segundo indicador se puede establecer que se obtuvo un resultado LOGRO, ya que se cumple con lo comprometido entregándose además el valor agregado de permitir llegar como servicio a sectores que habitualmente no son cubiertos por el quehacer diario de la institución. El trabajo complementario con INJUV facilita la realización de una acción preventiva que permitirá tener en un futuro a un número de jóvenes con información acerca de sus derechos y obligaciones laborales. La Capacitación en cuestión se llevó a cabo en un establecimiento</p>		<p>específicamente con jóvenes de enseñanza media de la región</p>
--	---	--	--	--

	<p>efectuaron las capacitaciones dirigidas a jóvenes estudiantes secundarios de la región en complementariedad con INJUV ,cumpliéndose lo comprometido es decir una cobertura mínima de 40 Jóvenes.</p> <p>-</p> <p><u>Resultados:</u></p> $\frac{40}{40} \times 100 = 100\%$	<p>educacional municipalizado, a cuyos alumnos se informó acerca de sus derechos laborales en temas tales como contrato de trabajo, jornadas , remuneraciones ,feriados y protección a la maternidad ,siendo este último tema de gran impacto, dada la presencia de alumnas madres que estudian en el establecimiento educacional .Pero también significó mostrar a estos jóvenes un nuevo ámbito del saber , motivando numerosas consultas acerca del derecho laboral manifestándose interés de seguir carreras relacionadas con el tema.</p>		

**Actividad IV. 1.2. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO DE DISEÑO/ DISTRIBUCIÓN/ ACCESO 2009**

Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% de Cumplimiento	Se logra llegar a toda la población esperada ,específicamente a los poblados pre cordilleranos de la Provincia de Parinacota, como a los poblados de los valles de Azapa, Lluta y Camarones de la provincia de Arica, en los cuales existen establecimientos educacionales básicos y/o secundarios (Programa de fiscalización) y se produce un acercamiento de nuestro producto capacitación a un segmento que no es	<b>No hubo dificultades</b>	Mantener los logros obtenidos

	habitualmente atendido en nuestro quehacer como lo son los jóvenes secundarios.		
--	---	--	--

**Actividad IV. 1.3. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTARIEDAD TERRITORIAL 2009**

Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% de cumplimiento.	El trabajo con las contrapartes fue satisfactorio toda vez que cada una de ella cumplió oportuna y adecuadamente los compromisos asumidos. Lo que permitió que el programa de fiscalización contemplara conceptos y materias con enfoque de género; lo que también se evidencia en el programa de capacitación toda vez que el producto pudo ofertarse desde una perspectiva juvenil, es decir adaptar metodologías y material didáctico a este segmento de la población.	<b>No se presentaron dificultades.</b>	<b>Se sugiere mantener los logros obtenidos.</b>

**Actividad IV. 1.4. BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAS A LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL Y DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERES REGIONAL A LOS GORES 2009**

Desempeño final del programa de trabajo (en %)	Principal logro del programa de trabajo	Dificultades de la implementación (actividades o medidas no cumplidas)	Recomendaciones 2010
2.2%  100% de cumplimiento.	Se cumple con la entrega oportuna de la información al Gore entregándose en tiempo y forma los informes trimestrales y plan de trabajo Se difunde internamente la gestión realizada mediante informativo institucional.	<b>No se presentaron dificultades.</b>	<b>Se sugiere mantener los logros obtenidos.</b>

**INFORME DE PROVISIÓN DE INFORMACIÓN DE INTERÉS REGIONAL AL GOBIERNO REGIONAL  
(Adjuntar al informe de evaluación – etapa 4 – Actividad IV. 1.4. )**

**Servicio: Dirección Regional del Trabajo**

**Región: Arica y Parinacota ( XV )**

**1. Estado del Procedimiento de Provisión de Información**

Identificar estados posibles:

- Existe acuerdo de provisión y se ha formalizado un procedimiento a través de acta de acuerdo de fecha 25 de Noviembre de 2008 suscrita entre los encargados del PMG/GT de la Dirección del Trabajo como del GORE pero se ha dado cumplimiento a esta por parte del GORE.
- Para mayor abundancia se informa que se envían oficios trimestrales adjuntando informes trimestrales acerca del desarrollo de PMG/GT. En el punto N°3 de la acta de acuerdo en cuestión se consigna: “El Gobierno Regional de Arica y Parinacota, validará mediante oficio ordinario la entrega trimestral de los informes de avance y del programa anual. Fecha última de entrega de oficio validador 29 de Noviembre de 2009”, ante lo cual informamos que hasta la fecha no se ha recibido oficio ordinario alguno al respecto.

**2- Matriz consolidada de información (definida en el procedimiento):**

Información acordada	Contenido específico	Formato de envío	Periodicidad	Responsable del servicio
Entrega de programa anual de trabajo e informes trimestrales	Los diversos aspectos del estado de desarrollo de los PMG/GT con las contrapartes en la región.	Oficio	Trimestralmente	Coordinador de Gestión

**3. Estado de cumplimiento del envío de matriz acordada (al 30 de octubre)**

Identificar estados posibles:

En esta región:

- Se ha cumplido con contenido, formato y periodicidad acordada, sin observaciones por parte del Gore.

**OBJETIVO 3 : EL SERVICIO ELABORA UN PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN 2009 A IMPLEMENTARSE EL AÑO 2010**

<b>Actividad IV. 3.1. PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN</b>			<b>REGIÓN:</b>	
Programa	Recomendación de la evaluación	Compromiso	Responsable	Plazo
Programa de diseño/ acceso/ distribución	Mantener los logros obtenidos	Continuar con programas de fiscalización y capacitación a trabajadoras manipuladoras de alimentos y jóvenes secundarios respectivamente.	Equipo Regional	Diciembre de 2010
Programa de complementariedad territorial	Mantener logros obtenidos	Continuar con canales de comunicación expeditos con las contrapartes	Equipo Regional	Diciembre de 2010
Programa de desarrollo del sistema de información institucional y provisión de información al GORE	Mantener logros obtenidos	Continuar con entrega trimestral de información al GORE	Equipo Regional	Diciembre de 2010

**OBJETIVO 4 : EL SERVICIO DIFUNDE SUS RESULTADOS A SUS CLIENTES/ USUARIOS/ BENEFICIARIOS Y FUNCIONARIOS**

<b>Actividad IV. 4.1. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>		<b>REGIÓN: Arica y Parinacota</b>	
Destinatarios	Actividades de difusión	Fecha de realización	Responsable de la información de verificación
Funcionarios	Envío a sistemas institucionales internos de la información generada a partir de la gestión realizada.	II Trimestre	Equipo de Gestión.
Clientes/usuarios/beneficiarios	Envío a prensa local de información generada a partir de la gestión realizada	iv Trimestre	Equipo de Gestión

## OBJETIVO 2: EL SERVICIO ELABORA UN INFORME EJECUTIVO DE LOS RESULTADOS Y RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN

### ACTIVIDAD IV. 2.1. INFORME EJECUTIVO NACIONAL:

#### 1. PRINCIPALES LOGROS OBTENIDOS EN EL EJERCICIO 2009:

##### 1.1. En el Programa de diseño, acceso y/o distribución de los productos estratégicos:

El principal logro obtenido es la ampliación de cobertura tanto de los programas de fiscalización como de las actividades de capacitación. Lo que ha permitido territorialmente acceder a un mayor número de localidades y usuarios, reduciendo con ello inequidades territoriales en el acceso a los productos estratégicos.

##### 1.2. En el Programa de complementariedad territorial:

Se ha logrado una coordinación intersectorial con perspectiva territorial entre Servicios Públicos para entregar al usuario un mismo producto (fiscalización y/o capacitación según sea el caso) con un mayor valor agregado. Accionar que por una parte mejora la calidad del servicio que se entrega al usuario, y por otra ayuda a hacer la gestión del aparato público más eficiente y eficaz.

Optimización de los recursos en la aplicación de nuestros productos/ subproductos estratégicos a usuarios y sectores de interés común en la región.

Desarrollar un programa de trabajo coordinado, con diagnóstico compartido con otras instituciones permitió lograr la optimización de los recursos humanos y materiales; abarcar una mayor diversidad de usuario/rias; y direccionar nuestras acciones a territorios mejor focalizados.

##### 1.2. En el Programa de mejoras al sistema de información institucional

Contar con directrices claras respecto a los requerimientos del Gobierno Regional tanto en la información requerida, como a la oportunidad y la forma de la misma, han facilitado la provisión de la información. Para ello, se han generado Actas de Acuerdo o Firma de Convenios.

Alto cumplimiento por parte de las Direcciones Regionales en la Oferta y Provisión de información al Gobierno Regional.

## **2. BALANCE DE LOGROS DE LOS EJERCICIOS 2006-2009:**

### **2.1. Logros en la incorporación de perspectiva territorial a los productos estratégicos:**

#### **Producto – Fiscalización:**

El trabajo de “fiscalización en terreno” en complementariedad con otros servicios, ha potenciado este producto, ya que a través de una misma fiscalización se abordan diferentes aspectos técnicos (laborales, de seguridad y/o sanitarios) según la contraparte, lo que enriquece y potencia el producto fiscalización.

Se multiplica el beneficio al usuario, quién recibe un producto de mayor calidad y por tanto una mejor atención, pues una misma problemática es abordada desde diferentes ámbitos de acción, aportados por la experiencia y especialidad que cada Servicio tiene en materias técnicas.

Se mejora el ámbito de resolución y la pertinencia de esta misma, ya que una misma actuación de fiscalización permite abordar y resolver problemáticas diversas atingentes a los servicios complementados, en directo beneficio de los usuarios del producto.

#### **Producto - Capacitación:**

En el periodo un importante segmento trabajadores se ha beneficiado con los programas de capacitación conjunta, que les permite conocer entre otros temas los deberes y derechos del mundo del trabajo, aportando en materia de equidad y mejora de oportunidades.

El usuario recibe un producto de mejor calidad, ya que la acción integral de más de un servicio permite entregar una mayor diversidad de contenidos, en beneficio directo de las usuarias, que a través de una misma capacitación obtienen preparación en diversos ámbitos (legales, propios del oficio, entre otros), lo que obviamente le da un valor agregado al servicio entregado.

Se ha llegado a usuarias de diferentes sectores productivos que no habían sido anteriormente beneficiadas con una actividad complementaria de esta naturaleza, lo que significa un aporte importante para las regiones.

Desde el punto de vista del usuario también observa al estado como una sola entidad que busca resolver los problemas de la gente de forma más integral, coherente y oportuna.

Consolidación de la presencia de nuestra Institución en cada una de las Regiones, lo que ha generado una mejoría sustantiva en la dimensión ejercicio de derechos de los usuarios.

## **2.2. Logros en los procesos internos/externos y en los sistemas de información:**

Se ha logrado establecer un sistema de planificación inter-sectorial que involucra sus etapas de programación, seguimiento y evaluación final de los compromisos adoptados en materia de gestión territorial, compromisos que se ven plasmados en indicadores que son monitoreados permanentemente.

Se ha logrado establecer y fortalecer importantes canales de comunicación e información, que permiten una excelente coordinación territorial.

Con los antecedentes disponibles y la información extraída de las acciones realizadas se fue construyendo una base más sólida y coherente tanto de las necesidades de los usuarios como de los resultados obtenidos y por ende un mejor enfoque para las futuras intervenciones, pudiendo optimizar los recursos públicos disponibles y responder de mejor forma a las necesidades de los usuarios.

## **2.3. Logros en el fortalecimiento de las capacidades directivas y profesionales para la gestión territorial:**

Avanzar en una mirada sistémica en la resolución y entrega de los productos y/o servicios a los usuarios por parte del Estado.

Se ha avanzado en procurar otorgar y delegar la responsabilidad del control y planificación del PMG GT, es así, como se dictó Resolución Exenta N° 187 del 10.03.2009 de los Encargado o Gestor Territorial, función que recae en el Coordinador de Gestión de cada Dirección del Trabajo Regional.

Permite asociar capacitación a funcionarios que se vinculan a temas establecidos como relevantes a costos menores para nuestro Servicio, en el que son otras instancias públicas quienes financian estas actividades, las cuales perfeccionan el quehacer de los funcionarios de la DT.

Mejora capacidad de planificación, articulación y búsqueda de resultados medibles para la gestión regional.

---