

ID	Pregunta	Respuesta
1	<p>¿Tienen sistema de Gestión del Desempeño?</p> <p>¿Si no lo tienen, les gustaría que se incluyera uno en la propuesta?</p> <p>¿Si no tienen ni quieren uno, en base a qué harían el reconocimiento?</p>	<p>Integra no cuenta con un Sistema de Gestión del Desempeño, y este se espera construir en coherencia con la política de carrera docente impulsada por el MINEDUC. La propuesta de sistema de compensaciones (y reconocimiento) deberá construirse en el escenario actual de Integra. No obstante se espera que la empresa consultora proponga una metodología que considere este diseño en conjunto con la institución.</p>
2	<p>¿Tienen Encuesta para la Competitividad Externa?</p> <p>¿Cuál? ¿Si es que no la tienen, quieren que se arme una a medida?</p>	<p>Actualmente Integra no cuenta con una encuesta para la Competitividad Externa. El desarrollo o no de ésta, dependerá de la propuesta metodológica presentada por el Consultor.</p>
3	<p>En relación a la Sistematización de Acciones de Reconocimiento de la etapa II y III, nos gustaría saber que exactamente lo que esperan de ese punto, es decir si estamos hablando de una política remunerada o no remunerada</p>	<p>Se requiere de la revisión y el levantamiento de las experiencias de reconocimiento utilizadas en la Fundación, para posterior sistematización por el consultor y con ello se generen propuestas de mejora, las que pueden estar o no asociadas a componentes monetarios.</p>
4	<p>El tercer objetivo específico dice "Diseñar e implementar una metodología de evaluación de cargos que considere un muestreo regional"; ¿Se refiere a una evaluación de desempeño?</p>	<p>No se solicita una metodología de evaluación del desempeño. Lo que se requiere es que la consultora diseñe una metodología y ejecute la evaluación de todos los cargos de Integra. Para ello, podrá realizar un muestreo de los cargos, al menos considerando el criterio de categorías de región.</p>
5	<p>Cuando hablan de implementar la evaluación de cargos ¿Se refieren a un testeo/piloto del diseño de evaluación propuesto? Es necesario testearlo en esas categorías regionales, pero ¿en relación a qué variable esperan que sea un muestreo representativo?</p>	<p>Lo que se espera de la consultoría no es un piloto del sistema de evaluación, sino que realicen la evaluación de los cargos, estimando su valor y peso, para poder proponer un sistema de compensaciones (por ejemplo, bandas de remuneraciones).</p>
6	<p>¿Se requiere un levantamiento participativo en terreno para la realización de este estudio? ¿De qué magnitud sería la muestra? (¿error muestral en que estén pensando?) ¿Se preferiría una muestra intencionada o aleatoria?</p>	<p>Se requieren instancias de participación con los/las trabajadores/as con el propósito de levantar los cargos, y validar las propuestas de compensaciones. Sin embargo, la magnitud y el tipo de muestra, deberá estar reflejada en la propuesta metodológica del consultor.</p>
7	<p>¿Es necesario proponer un levantamiento en terreno para todos los objetivos o se espera un levantamiento para cada uno de los 11 objetivos específicos?</p>	<p>El levantamiento en terreno será el que el consultor estime conveniente según su propuesta metodológica, para cumplir con los productos esperados.</p>
8	<p>Dado que existe actualmente una licitación</p>	<p>Integra pondrá a disposición de la consultora que se</p>

	publicada para el diseño del sistema de formación institucional/docente de Integra, ¿cómo se espera una propuesta en esta licitación para diseñar un sistema de reconocimiento en concordancia con el plan de formación docente que implemente la fundación, si aún no se conoce cómo será este?	adjudique la licitación, los antecedentes relacionados con el avance institucional en el sistema de reconocimiento durante las diferentes etapas de implementación.
9	Dado que las técnicas o asistentes no están consideradas en el proyecto de carrera docente del gobierno, ¿tienen pensado algún proyecto específico o estrategias para su desarrollo profesional?	Integra implementará sistemas de reconocimiento y desarrollo de carrera integral para todas sus trabajadoras y todos sus trabajadores, sin exclusión de ningún cargo.
10	¿Tienen pensado reducir el número de cargos distintos con este proyecto? Si es así, ¿tienen un número estimado de cargos al cual les gustaría llegar?	Se espera que el consultor simplifique y ordene los cargos, agrupándolos por categoría o familia de cargos. El número estimado de cargos deberá ser definido en la propuesta metodológica que haga el consultor.
11	¿Qué montos tienen considerados para la realización del estudio?	No existe un presupuesto estimado, el precio final dependerá de la calidad de la propuesta ofertada.
12	Dado que las temáticas que aborda esta licitación se superponen con las de la licitación del sistema de formación institucional para la calidad educativa, ¿se puede presentar una propuesta que englobe esta licitación y la de formación institucional para la calidad? ¿O dos propuestas independientes para cada licitación y una tercera que englobe a ambas?	Las propuestas deben ser presentadas de manera independiente, por lo que no se aceptarán propuestas que consideren fusionar ambas consultorías.
13	¿En qué etapa del proyecto se debe proceder al levantamiento de los Descriptores de Cargo? Favor indicar etapa y entregable específico, puesto que no nos queda claro, a partir de la definición de los entregables de cada etapa.	El levantamiento de descriptores de cargos deberá ser efectuado en la etapa 1 del proyecto. El entregable es un informe con el detalle del levantamiento de cargo, presentado por medio de metodología de fichas resumen por cargo y su contenido definido en los términos técnicos de referencia. Sin embargo, no se espera un proceso de validación y redacción final de los descriptores. Se recomienda incorporar en la propuesta metodológica fechas de entrega intermedias para los productos solicitados en cada etapa, esto dado que el levantamiento de cargos es un insumo para desarrollar los demás productos de la etapa 1.
14	Respecto a lo anterior, ¿existe información centralizada respecto al estado actual de los Descriptores de Cargo, se puede contar con esos descriptores o hay que levantarlos todos, desde cero y en cada región?	Para jardines Infantiles y/o Salas Cuna existen descriptores de cargos actualizados. En el caso de oficinas regionales y casa central existen descriptores no actualizados y no de la totalidad de los cargos, se espera actualizar la información con una metodología de muestreo de los cargos.

