



**Informe Inicial
Programa de Apoyo al Empleo
Ley N° 20.595 y
Sistema Chile Solidario
2017**

**Coordinación Nacional de Empleo
Corporación Nacional Forestal**

Índice

Introducción	3
1. Fundamentación del Programa	3
2. Objetivos del Programa	4
2.1 Objetivo General.....	4
2.2 Objetivos específicos	4
3. Metodología, Actividades y Metas del Programa	4
3.1. Etapa de Preingreso	5
3.1.1. Focalización territorial.....	6
3.1.2. Mecanismos de Difusión	6
3.1.3. Proceso de preselección y selección.....	7
3.2. Etapa de Permanencia.....	8
3.2.1. Formación y Capacitación	8
3.3. Etapa de Acompañamiento y Seguimiento.....	8
3.4. Esquematización del Desarrollo del PROFOCAP.....	9
4. Cobertura Regional Programada	11
5. Recursos Humanos y Materiales	11
5.1. Dotación Coordinación Nacional de Empleo	11
5.2. Dotación para operación y ejecución PROFOCAP 2017	12
5.2.1. Coordinador/a Regional.....	12
5.2.2. Jefe/a Técnico/a de Grupo	12
5.2.3. Capacitadores/as Laborales	13
5.2.4. Administrativos/as	14
6. Presupuesto y Recursos Materiales	15
7. Indicadores de Avance	16
7.1. Indicadores Cuantitativos de Ejecución Mensual.....	16
7.2. Indicadores Cuantitativos del Período.....	17
7.3. Indicadores Cualitativos del Período.....	18
Anexo 1	19

Introducción

El Programa de Apoyo al Empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario, PROFOCAP, lo desarrolla y ejecuta, por mandato, la Corporación Nacional Forestal, CONAF, desde el año 2005.

El principal objetivo del programa es la formación y capacitación laboral de las personas que participan del mismo, para facilitar su acceso al mundo del trabajo.

Así, la intervención del programa se estructura en base a 3 etapas: Etapa de Preingreso, que considera las gestiones necesarias para el establecimiento del programa en el territorio; Etapa de Permanencia, que considera la participación de 1.800 trabajadores/as, durante aproximadamente cuatro meses, período en que se entrega formación y capacitación a los/as usuarios/as y, la Etapa de Acompañamiento y Seguimiento, en la que se apoya a los/as trabajadores/as insertos/as en el mundo laboral y se realizan gestiones de intermediación laboral para facilitar la inserción de los/as que no quedan inmediatamente trabajando, ya sea, en forma dependiente o independiente.

Lo anterior, implica diversas gestiones para hacer converger esfuerzos tanto públicos como privados, y de los/as mismos/as usuarios/as, a fin de propiciar su incorporación al mundo del trabajo, una vez concluido el período en que se mantienen contratados/as por la Corporación.

Durante la ejecución correspondiente al año 2017, el programa estará presente en 8 regiones del país, desde la Región de Coquimbo hasta la Región de Los Lagos, exceptuando la Región Metropolitana.

1. Fundamentación del Programa

El programa surge como respuesta, de la Corporación Nacional Forestal, al mandato de apoyar al Sistema Intersectorial de Protección Social y sus Subsistemas Chile Solidario y Seguridades y Oportunidades, incorporando el concepto de desarrollo integral de las personas que participan de este, con el fin de colaborar en la superación de su condición socioeconómica, apoyándolos activamente en la gestión de su inserción laboral.

Luego, a través de la capacitación y la formación es que se procura imprimir, en los/as participantes del programa, una concepción de autogestión de sus capacidades y competencias, a objeto de acceder a mejores condiciones laborales, a través de las cuales mejoren sus condiciones de vida.

2. Objetivos del Programa

2.1 Objetivo General

Contratar, formar y capacitar para el trabajo a personas adscritas al Subsistema de Protección Social Chile Solidario o al Subsistema Seguridades y Oportunidades, para propiciar su inserción laboral en el ámbito privado, relacionado preferentemente con el sector agroforestal, el ecoturismo en áreas silvestres protegidas del Estado o en actividades productivas y de servicios, que se desarrollen en los sectores donde se imparte el programa.

2.2 Objetivos específicos

- Impartir competencias laborales, preferentemente en actividades agroforestales o de ecoturismo en áreas silvestres o relacionadas con áreas de servicio, de acuerdo a la demanda de empleo local del área donde se desarrolla el programa, con el objeto que las personas que participan en el estén en mejores condiciones de obtener un trabajo, ya sea a través de sus propias gestiones o por intermediación laboral realizada por los/as profesionales del programa.
- Fomentar las iniciativas microempresariales personales que muestren posibilidades de éxito.

3. Metodología, Actividades y Metas del Programa

La ejecución del programa tiene una extensión de hasta 10 meses, en los que se desarrollan las siguientes 3 etapas:

- Etapa de Preingreso
- Etapa de Permanencia
- Etapa de Acompañamiento y Seguimiento

Cada una de ellas tiene sus énfasis y particularidades (las que más adelante serán abordadas), no obstante ello, todas están marcadas por un carácter promocional, el que se procura sea asimilado por los/as usuarios/as. Para ello, se mejoran sus competencias y capacidades laborales y, se inculca que sólo las propias acciones les permitirán mejorar sus condiciones socioeconómicas.

De esta manera, se pretende que el/la usuario/a, en forma autónoma, una vez concluido el programa, sea capaz de alcanzar sus objetivos laborales y personales, extendiendo así en el tiempo los alcances del programa.

Así, el diseño del programa considera la demanda del sector productivo local, los aprendizajes previos de las personas y, la integración y flexibilidades ante posibles salidas intermedias de los/as mismos/as. Este diseño, se ha estructurado en torno

a una trilogía compuesta por el saber, el saber hacer y el saber ser o actuar, cuya integración corresponde a las competencias requeridas a lo largo de la vida laboral activa y, que se vincula estrechamente con el potencial de empleabilidad de las personas.

Las actividades programadas, cuya secuenciación está en función de lo recientemente señalado, comienza, tal como se observa en el cuadro N°1, con la contratación de los/as Jefes/as Técnicos/as de Grupo, cuyas gestiones de focalización territorial y preselección de potenciales usuarios/as, explican buena parte de la Etapa de Preingreso.

A continuación, la Etapa de Permanencia, en la que se desarrolla la capacitación y formación para el trabajo, en el marco de una relación contractual cuyo régimen laboral es de 25 horas semanales.

Finalmente, la Etapa de Acompañamiento y Seguimiento, en la que se intensifican las gestiones de intermediación laboral, apoyando y caracterizando tanto a quienes se encuentran trabajando, como a los/as que están desempleados/as.

Cuadro N°1: Carta Gantt asociada a la ejecución 2017

HITO		Meses													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			
Etapa de Preingreso	Contratación de Jefes/as Técnicos/as de Grupo	■													
	Contratación de Capacitadores/as y Administrativos/as		■												
	Inducción a equipos regionales		■	■											
	Captación y selección de potenciales usuarios/as		■	■	■										
Etapa de Permanencia	Contratación de usuarios/as del programa			■	■	■	■	■							
	Entrega de talleres teóricos (295 hr. aprox.)			■	■	■	■	■	■						
	Pasantía laboral en empresas (105 hr. aprox.)						■	■	■	■	■	■	■	■	■
Etapa de Acompañamiento y Seguimiento									■	■	■	■	■	■	■
Hitos Relevantes	Recepción primera cuota según convenio	■													
	Recepción segunda cuota según convenio					■									
	Entrega de Informe Técnico Inicial	■													
	Entrega de Informe Técnico de Avance				■										
	Entrega de Informe Técnico Final														■
	Entrega de Rendición Financiera														■

3.1. Etapa de Preingreso

En consideración del adecuado desarrollo del programa y, en el marco del Convenio de Colaboración y Transferencia entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la CONAF, esta etapa comienza con antelación a la total tramitación de este convenio, en conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Resolución N°30 de la Contraloría General de la República.

Así, esta etapa se extendería, en un principio desde mediados de junio hasta fines del mes de julio, no obstante su partida está supeditada a que el convenio en comento al menos haya pasado por la Dirección de Presupuestos (DIPRES) del Ministerio de Hacienda.

Durante este período, mientras no se encuentre totalmente tramitado el convenio, sólo se contaría con los/as Jefes/as Técnicos de Grupo, una vez cumplido el trámite, se procedería a contratar a personal administrativo y a los/as profesionales responsables de la formación y capacitación de los/as usuarios/as del programa.

No obstante las consideraciones recién enunciadas, en esta etapa se realizan la focalización territorial del programa y la selección de quienes participarán en el programa.

Igualmente, se materializa la coordinación e inducción necesaria, en la que participan todos los equipos regionales y nacionales del programa, que incluye a quienes son contratados/as con cargo al PROFOCAP y la dotación de CONAF que tiene injerencia directa en el adecuado desarrollo del programa. Su objetivo es coordinar y unificar criterios de la intervención que realizará el PROFOCAP.

3.1.1. Focalización territorial

El proceso de focalización territorial considera:

- a) La existencia de un número suficiente de familias participantes del Subsistema de Protección Social Chile Solidario y/o del Subsistema Seguridades y Oportunidades, entre las que se seleccionará a los/as potenciales participantes del programa.
- b) La presencia de empresas dispuestas: primero a facilitar el acceso a sus dependencias para realizar la pasantía laboral y; posteriormente, a incorporar laboralmente a parte de quienes serán capacitados/as y formados/as por el programa.
- c) Disposición del Municipio respectivo a apoyar el programa, ayudando en la convocatoria de potenciales usuarios/as, facilitando lugares físicos donde desarrollar la capacitación, etc.

Así, la determinación de las comunas y sectores donde se ejecutará el programa se realiza a partir de la información recabada y su ulterior análisis, el que es apoyado por una matriz de focalización, que corresponde a un algoritmo que conjuga las principales variables que inciden en el adecuado establecimiento del programa en el territorio. La matriz que usa cada región, debe contener al menos los criterios que se señalan en el anexo N°1, pudiendo modificar los rangos, su valoración y su posterior ponderación, de acuerdo a su realidad particular.

3.1.2. Mecanismos de Difusión

Se procura a través de los contactos directos con personal de las UIF, OMIL y del Ministerio de Desarrollo Social, contar con listados para facilitar la búsqueda de potenciales usuarios/as, a modo de iniciar la Etapa de Permanencia, idealmente, a principios de agosto, lo que implica que los/as trabajadores/as se encuentren, en dicho momento, en clases. Lo anterior, está supeditado a la transferencia de la

primera cuota de los recursos financieros comprometidos en la Ley de Presupuestos.

No obstante, para contar con el número de usuarios/as comprometido por convenio, igualmente se realiza la difusión, a nivel comunal, del programa, la que tiene por objeto que los/as potenciales participantes del programa conozcan las fechas de reunión, las características programáticas del PROFOCAP y el momento de inicio del mismo, aspectos que en la medida de lo posible se difunden a través de al menos uno de los siguientes medios:

- Radios locales.
- Prensa local escrita.
- Avisos en clubes deportivos, juntas de vecinos, consultorios, Municipalidades, etc.
- Personal de la Unidad de Intervención Familiar y de la Oficina de Intermediación Laboral de los distintos Municipios, quienes en forma directa y personalizada se conectan y citan a los/as potenciales usuarios/as del programa, para participar de reuniones informativas llevadas a cabo por los equipos de trabajo del programa.
- Redes sociales, por intermedio de participantes de años anteriores, utilizando la transferencia de la experiencia en el programa.

3.1.3. Proceso de preselección y selección

El proceso de selección de las 1.800 personas que participarán del programa, procura asegurar la transparencia del mismo, siendo los requisitos mínimos para acceder al programa y ser contratado/a como trabajador/a, los que a continuación se indican:

- Ser integrante de familia que participe del Subsistema de Protección Social Chile Solidario o del Subsistema Seguridades y Oportunidades.
- Estar desempleado/a.
- Estar inscrito/a en la Bolsa Nacional de Empleo - BNE.
- Tener más de 18 años.
- No haber participado del programa en años anteriores.

Adicionalmente, durante el proceso, se consideran aspectos motivacionales y aspiracionales inherentes a quienes participan del mismo, a fin de procurar que aquellos/as que sean contratados/as por el programa, vean potenciadas sus capacidades y les sea más fácil acceder a un empleo, preferentemente, de forma dependiente.

De esa manera, entre las actividades que se desarrollan en el marco de este proceso de selección, se cuentan:

- **Reuniones de información**, en las que se dan a conocer, a los/as potenciales usuarios/as, las características de la oferta programática del PROFOCAP, sus aspectos administrativos, sus requisitos y los compromisos que asumirían de ser contratados/as por la Corporación.
- **Entrevista personalizada**, en la que se procura identificar las principales características de los/as potenciales usuarios/as del programa y se dilucidan, en ambos sentidos, las interrogantes que pudiesen existir.

3.2. Etapa de Permanencia

Etapa en la que se desarrolla la capacitación, la formación y la pasantía laboral de los/as trabajadores/as del programa, preferentemente en el área agroforestal o en actividades productivas o de servicios, que se desarrollan en los sectores donde se imparte el programa.

Este período dura aproximadamente entre 3,5 a 4 meses, dependiendo de la fecha de inicio, y comienza con la contratación de los/as participantes del programa, bajo un régimen laboral de 25 horas semanales.

3.2.1. Formación y Capacitación

La capacitación y la formación para el trabajo, procuran generar y/o reforzar capacidades y competencias laborales básicas, cuya estructura programática se observa en el cuadro N°2:

Cuadro N°2: Tiempo programado para capacitación por tipo de taller

Instancia de Capacitación y/o Formación	Mes				Total (hrs.)
	1	2	3	4	
Taller de Competencias Laborales	85	95	30		210
Taller de Microemprendimiento			60		60
Taller de Género (VIF)	5				5
Taller de alfabetización digital o autoconsumo			10		10
Práctica laboral				105	105
Total	90	95	100	105	390

3.3. Etapa de Acompañamiento y Seguimiento

Esta etapa, que se extiende por aproximadamente 3 meses, corresponde, en general, a un acompañamiento socio-laboral de las personas que egresaron del programa, enfatizándose las gestiones relativas a la inserción laboral de ellas, en empresas del sector privado.

En forma paralela, se recopila información de quienes son objeto de acompañamiento, tanto para hacer seguimiento a los resultados del programa, como para utilizarla en el proceso de mejoramiento continuo del mismo.

Así, en este período se materializan las siguientes gestiones:

- Estimular y motivar a los/as trabajadores/as, en el desarrollo de su perfil laboral y el desarrollo de su autoempleo, cuando corresponda, a través de visitas y sesiones personalizadas, ya sea en su domicilio o en su lugar de trabajo, pudiendo, cuando no sea posible el contacto directo, realizar estas acciones a través de conversaciones telefónicas.
- Asesorar y apoyar a las personas que estén con trabajo, para que lo realicen de la mejor manera, ocupando las competencias entregadas.
- Entregar información, a quienes no han conseguido empleo, acerca de lugares, empresas o instancias donde puedan encontrar trabajo, manteniendo la motivación como eje central de las gestiones.
- Obtener una visión de perdurabilidad del trabajo obtenido o bien de la iniciativa microempresarial que se está desarrollando.

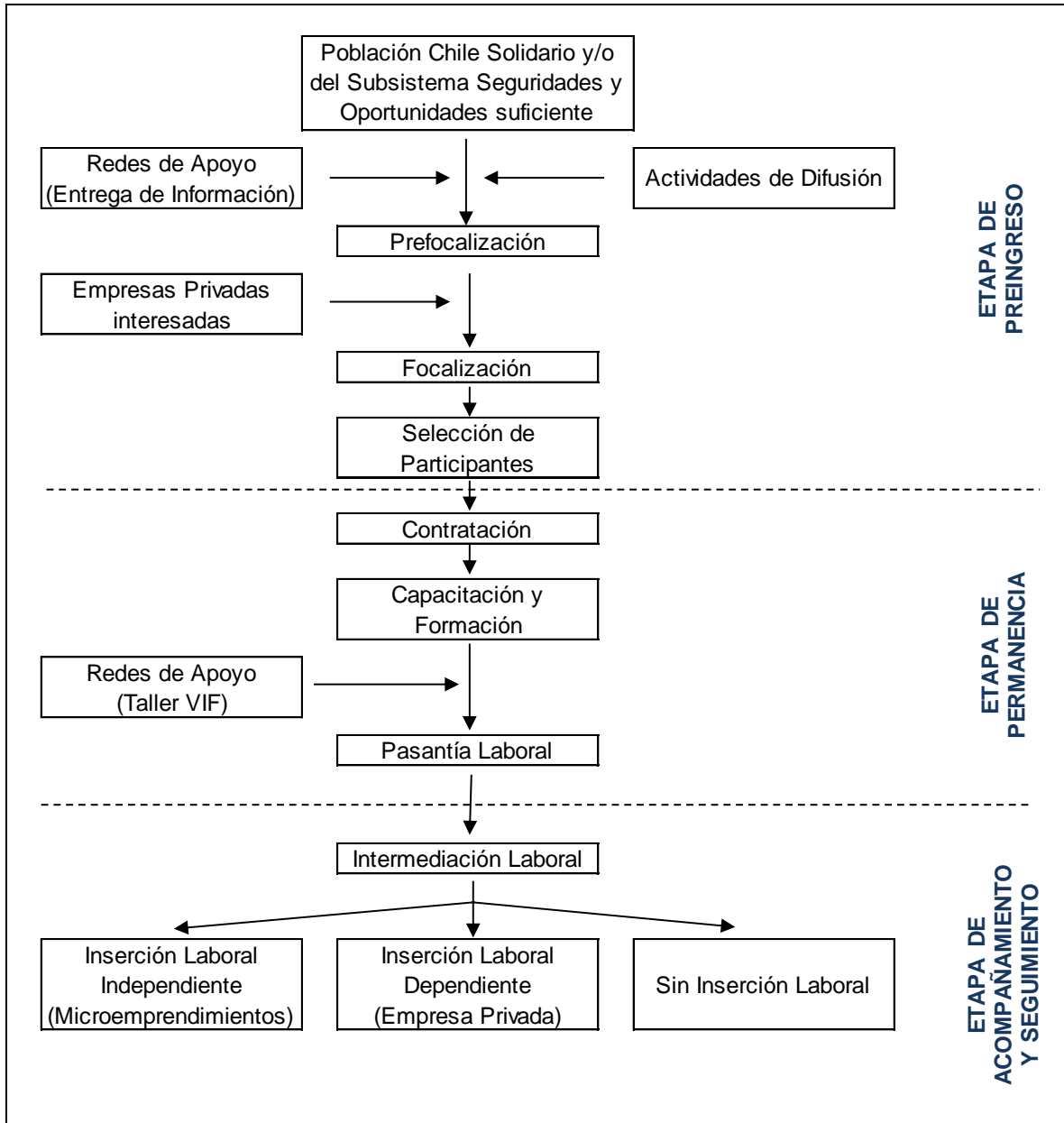
El instrumento para la recopilación de la información en terreno, es la Ficha de Acompañamiento y Seguimiento, la que se llena durante la sesión de acompañamiento o al término de la misma.

Durante esta etapa, también se efectúa la reunión nacional de evaluación, en la que participan todos los equipos regionales y nacionales del programa, que incluye a quienes son contratados/as con cargo al PROFOCAP y a dotación de CONAF que tiene injerencia en el adecuado desarrollo del mismo. Su objetivo es evaluar la intervención, los resultados obtenidos y rescatar prácticas y gestiones exitosas, para considerarlas en el mejoramiento del programa.

3.4. Esquemmatización del Desarrollo del PROFOCAP

A continuación, en el gráfico N°1, se presenta esquemáticamente el funcionamiento general y operativo del programa durante todo el proceso de ejecución del PROFOCAP 2017.

Gráfico N°1: Esquematación de la ejecución del PROFOCAP



4. Cobertura Regional Programada

El programa estará presente, durante su ejecución 2017, en 8 regiones del país, con una programación mensual de 1.800 cupos, cuya distribución regional se entrega en el cuadro N°3.

Cuadro N°3: Distribución regional de los cupos del programa

Región	Cobertura
Coquimbo	110
Valparaíso	230
Libertador Gral Bernardo O'Higgins	200
Maule	325
Biobío	355
La Araucanía	240
Los Ríos	230
Los Lagos	110
Total	1.800

5. Recursos Humanos y Materiales

La ejecución del programa requiere de una dotación tanto de índole ejecutiva, como técnica y administrativa, cuyo nivel de injerencia está asociado al nivel territorial que tienen asignado.

De esta manera, el programa es coordinado a nivel nacional por la Coordinación Nacional de Empleo de la CONAF, además de contar con la participación de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Corporación, Fiscalía y la Gerencia de Desarrollo de las Personas en los ámbitos que son de su competencia.

Mientras que a nivel regional y/o provincial, depende de la estructura operativa que mejor se adecue a las características del territorio y a la estructura que la Corporación mantiene en dichas zonas.

5.1. Dotación Coordinación Nacional de Empleo

La coordinación nacional del programa, está radicada en la Coordinación Nacional de Empleo de la Corporación, la que está compuesta por el siguiente personal:

- Manuel Rodríguez Meneses: Encargado Nacional de los Programas de Empleo de CONAF.
- Claudio Moya Ulloa: Encargado de Gestión, Control y Seguimiento.
- Luis Arellano Saavedra: Encargado de Sistemas y Procesos de Información.

- Patricia Pontigo Bustamante: Apoyo de Gestión.

5.2. Dotación para operación y ejecución PROFOCAP 2017

En términos generales, la dotación regional del PROFOCAP contempla:

- 1 Coordinador/a Regional.
- 1 Jefe/a Técnico/a de Grupo por cada 115 trabajadores/as, aprox.
- 1 Profesional Capacitador/a Laboral cada 25 trabajadores/as, aprox.
- 1 Administrativo/a cada 115 trabajadores/as, aprox.

Luego, el detalle de la dotación se presenta en el cuadro N°4.

Cuadro N°4: Dotación regional de personal.

Región	Coordinador/a Regional	Jefes/as Técnicos de Grupo	Capacitadores/as	Administrativos/as
Coquimbo	1	1	5	1
Valparaíso	1	2	10	2
Libertador Gral Bernardo O'Higgins	1	2	8	2
Maule	1	3	13	3
Biobío	1	3	15	3
La Araucanía	1	2	10	2
Los Ríos	1	2	10	2
Los Lagos	1	1	5	1
Total	8	16	76	16

5.2.1. Coordinador/a Regional

Corresponde a un/a profesional que, en general, pertenece a la dotación de la Corporación, cuya función es coordinar a nivel regional los distintos aspectos operativos y administrativos que involucra la ejecución del programa, en el territorio a su cargo.

Dependiendo de la estructura asumida por la Corporación, a nivel regional, el/la Coordinador/a Regional puede comprometer en forma total o parcial su tiempo a la ejecución del PROFOCAP. Este es apoyado en la coordinación y ejecución del programa por los estamentos técnicos, legales y administrativos de la planta de CONAF.

5.2.2. Jefe/a Técnico/a de Grupo

El perfil mínimo que deben tener los/as profesionales que desempeñarán las funciones de Jefes/as Técnicos/as de Grupo, es el que a continuación se indica:

- Preferentemente Ingeniero/a Forestal o Agrónomo/a o profesional con estudios superiores.
- Capacidad de trabajo en equipo.

- Capacidad de mando.
- Movilización propia.
- Deseable experiencia en trabajo con la comunidad, principalmente con población en condición de extrema pobreza.
- Deseable contar con red de contacto en el ámbito local.
- Capacidades para la generación de inserción laboral en el sector privado y desarrollo de iniciativas microempresariales.

Las funciones principales de estos/as profesionales son las siguientes:

- Contactarse institucionalmente con el aparato privado, público y municipal.
- Captación de personas del Subsistema de Protección Social Chile Solidario o del Subsistema Seguridades y Oportunidades.
- Preselección y selección de los/as trabajadores/as.
- Solicitud oportuna de insumos y materiales necesarios para el desarrollo del programa.
- Realizar las acciones necesarias para procurar la inserción laboral dependiente o independiente de parte de los/as trabajadores/as del PROFOCAP.
- Responsable de la creación y mantención de Redes de Apoyo.
- Gestiones con el sector privado, con el objeto de recopilar antecedentes de la demanda de empleo de este sector y la colocación de los/as trabajadores/as del PROFOCAP.
- Responsable de la elaboración y entrega oportuna de los informes mensuales del programa y del Informe Final, una semana antes de la expiración de su contrato.
- Responsable de realizar visitas a los/as egresados/as del programa, durante la etapa de Acompañamiento y Seguimiento.
- Responsable de la supervisión y control de los/as capacitadores/as que trabajan con los grupos a su cargo.

5.2.3. Capacitadores/as Laborales

Durante el desarrollo del programa, estos/as capacitadores/as estarán abocados/as a provocar un cambio cualitativo en las personas, como también un incremento en las competencias, capacidades y conocimientos de quienes participan del programa.

Así, la definición de estos/as capacitadores/as, su especialidad y cuantos distintos, participarán de la capacitación y formación de un mismo grupo, dependerá de lo que se determine a nivel regional, debiendo considerar al menos los siguientes criterios:

- Durante todo el período de permanencia, que considera capacitación y práctica laboral, todos y cada uno de los grupos de trabajo deben estar acompañados permanentemente de un/a capacitador/a. De esta manera,

cabe la posibilidad de contratar a más de un/a capacitador/a durante el período, lo que dependerá del tipo de taller que se esté impartiendo. Luego, teniendo presente el marco presupuestario, pudiese venir un/a capacitador/a, a continuación del otro/a, o en otras palabras, eventualmente no debiesen haber, simultáneamente, 2 capacitadores/as atendiendo al mismo tiempo a un mismo grupo.

- El/La capacitador/a que se determine para todo el período o bien el/la que partirá con los/as trabajadores/as, se contratará, en lo posible, al menos 15 días antes del ingreso de las personas que formarán parte del PROFOCAP 2017 (lo que dependerá del momento en que se tramite completamente el Convenio), con el fin de que conozcan los contenidos de capacitación, su enfoque, preparen los talleres y definan las necesidades de materiales asociadas, además de participar del proceso de selección de los/as trabajadores/as.
- Los/as capacitadores/as tendrán a su cargo la entrega del Área de Pasantía Laboral, de acuerdo a los requerimientos de competencias de las empresas en las que se desarrollarán pasantías laborales, o bien a las potencialidades productivas o de servicios del sector donde se encuentre un Grupo de Trabajo.
- Debe tener disposición y compromiso para enfrentar el desafío.
- Habilidades en manejo grupal.
- Habilidad para desarrollar actividades prácticas en el sector privado.
- Competencias para entregar los talleres.
- Con domicilio en el área en que se ejecutará el PROFOCAP 2017 o que establezca domicilio en ella mientras este contratado/a para cumplir las funciones encomendadas en el marco del desarrollo del programa.

Entre sus obligaciones, igualmente se cuenta:

- Desarrollar los talleres de formación y capacitación.
- Llevar el libro de asistencia al día, el cual debe estar físicamente en el lugar de la capacitación.
- Llevar al día el libro de clases, el que refleja las materias entregadas diariamente y una evaluación del comportamiento tanto individual como del grupo.

5.2.4. Administrativos/as

Las regiones contarán con la posibilidad de contratar personal administrativo, los/as cuales tendrán que cumplir con un total apoyo al trabajo técnico-administrativo que desarrollan los/as Jefes/as Técnicos/as de Grupo.

A pesar que dichos/as profesionales tendrán que depender del aparato financiero-administrativo de cada región, ellos/as deben disponer de su tiempo para apoyar el programa.

6. Presupuesto y Recursos Materiales

A continuación, en el cuadro N°4 se presenta el presupuesto general del PROFOCAP, para asegurar su adecuada operación y administración, el cual puede tener variaciones de acuerdo a las necesidades que se presenten en su ejecución.

Cuadro N5: Presupuesto general del programa

Tipo de Gasto	Nombre de Items	TOTAL
Gastos de Operación	Remuneraciones al usuario	\$ 1.099.123.000
	Coordinador	\$ 176.080.000
	Expositor de Talleres	\$ 224.960.000
	Materias Primas e Insumos para Producción	\$ 176.460.000
SUB TOTAL		\$ 1.676.623.000
Gastos de Administración	Supervisor Asistencia Técnica	\$ 9.914.800
	Apoyo Administrativo	\$ 52.324.000
	Viáticos	\$ 35.600.000
	Material de Oficina	\$ 1.800.000
	Movilización Equipo de Trabajo	\$ 1.300.000
	Otros Gastos	\$ 4.560.200
SUB TOTAL		\$ 105.499.000
MONTO TOTAL		\$ 1.782.122.000

NOTA: el presente presupuesto será ratificado o modificado una vez que las regiones hayan definido las comunas y sectores donde se ejecutará el programa, dada la incidencia presupuestaria que tiene su instalación en el territorio.

Cabe señalar que el ítem Materiales e Insumos considera, entre otras cosas, el financiamiento de:

- Indumentaria de seguridad (calzado y vestuario)
- Arriendo de salas y oficinas
- Herramientas, materiales y equipos para capacitación
- Consumos básicos
- Materiales de oficina
- Útiles de aseo
- Apoyo logístico a usuarios/as
- Reuniones permanentes de equipos técnicos
- Transporte de personal
- Fletes
- Impresiones y difusión (folletería, publicidad, afiches, videos, fotos, trípticos, publicidad, pendones, informes, etc.)
- Insumos para la pasantía laboral
- Prestación de servicios de capacitación
- Reuniones de inicio y finalización del programa
- Otros insumos.

7. Indicadores de Avance

7.1. Indicadores Cuantitativos de Ejecución Mensual

Mensualmente, durante la etapa de permanencia de los/as trabajadores/as, se enviará a la Subsecretaría del Trabajo un reporte que contendrá los datos sobre ejecución de cobertura desagregado por región y comuna, las nóminas de los/as usuarios/as del programa, extraídas del Sistema Informático Proempleo, además de los indicadores que a continuación se describen:

Cuadro N°6: Indicadores mensuales del programa

Indicador	Fórmula
Regiones Programadas v/s Regiones Ejecutadas	IC= (N° de Regiones Ejecutadas / N° de Regiones Programadas) x 100
Comunas Programadas v/s Comunas Ejecutadas	IC= (N° de Comunas Ejecutadas / N° de Comunas Programadas) x 100
Cupos Programados v/s Cupos Ejecutados	IC= (N° de Cupos Ejecutados / N° de Cupos Programados) x 100
Número de Mujeres Beneficiadas v/s N° total Trabajadores	IC= (N° de Mujeres Beneficiadas / N° Total de Trabajadores) x 100

7.2. Indicadores Cuantitativos del Período

Los indicadores cuantitativos que se indican a continuación, serán enviados una vez finalizada la ejecución del programa:

Cuadro N°7: Indicadores del período

Indicador	Fórmula
Regiones Programadas v/s Regiones Ejecutadas	IC= (N° de Regiones Ejecutadas / N° de Regiones Programadas) x 100
Comunas Programadas v/s Comunas Ejecutadas	IC= (N° de Comunas Ejecutadas / N° de Comunas Programadas) x 100
Cupos Programados v/s Cupos Ejecutados	IC= (N° de Cupos Ejecutados / N° de Cupos Programados) x 100
Número de Mujeres Beneficiadas v/s N° total Trabajadores	IC= (N° de Mujeres Beneficiadas / N° Total de Trabajadores) x 100
N° de trabajadores egresados v/s N° de trabajadores que ingresan a la etapa de permanencia	IC= (N° de trabajadores egresados / N° de trabajadores que ingresan a la etapa de permanencia) x 100
Número de Trabajadores con salida laboral v/s N° total Trabajadores egresados	IC= (N° total de trabajadores con salida laboral / N° total de trabajadores egresados) x 100
N° de trabajadores con salida Laboral dependiente v/s N° de trabajadores egresados	IC= (N° de trabajadores con salida Laboral dependiente / N° de trabajadores egresados)
N° de trabajadores con salida Laboral independiente v/s N° de trabajadores egresados	IC= (N° de trabajadores con salida Laboral independiente / N° de trabajadores egresados)

Adicionalmente se hará envío mediante correo electrónico de la siguiente información:

Cuadro N°8: Usuarios/as que ingresan y egresan del programa

Región	Usuarios/as que ingresan a la Etapa de Permanencia			Usuarios/as egresados/as de la Etapa de Permanencia		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Coquimbo						
Valparaíso						
O'Higgins						
Maule						
Biobío						
La Araucanía						
Los Ríos						
Los Lagos						
Total Nacional						

7.3. Indicadores Cualitativos del Período

La evaluación es parte constitutiva del proceso de enseñanza, proporciona información que sirve de base para establecer las correcciones que se consideren necesarias, constituyendo una herramienta poderosa para promover un aprendizaje efectivo y mejorar la enseñanza, e incluso, la misma evaluación.

Así, los instrumentos a utilizar en la evaluación de los contenidos de capacitación del programa, su asimilación y aplicación, son:

- **Encuestas a trabajadores/as:** que permite la caracterización de los/as mismos/as, además de determinar la asimilación de los contenidos impartidos por el programa y, dar luces acerca de sus motivaciones en el ámbito del trabajo, una vez terminada su formación teórica.
- **Encuesta a empresarios o empresas:** esta encuesta cierra el proceso de evaluación, tomando una muestra que permite obtener la visión del sector privado que acogió a los/as usuarios/as al momento de la práctica laboral y que significa la mirada al programa, por parte de quienes pueden abrir los espacios de inserción para los/as trabajadores/as que se capacitaron e hicieron su práctica laboral en las empresas.

Anexo 1

Propuesta de Matriz de Focalización PROFOCAP 2017

Criterios	Rango	Valor	Ponderación
Población Subsistemas Chile Solidario o Seguridades y Oportunidades, mayor a 18 años	<= 50	1	0,3
	51 – 100	2	
	101 – 150	3	
	151 – 200	4	
	> = 201	5	
Empresas comprometidas a trabajar e insertar participantes del programa	0	1	0,5
	1 – 2	2	
	3 – 5	3	
	6 – 8	4	
	> = 9	5	
Interés y apoyo del Municipio	Sin Interés	1	0,2
	Apoyo en difusión del programa	2	
	Apoyo en difusión del programa y en el acceso a potenciales usuarios/as	3	
	Apoyo en difusión del programa, en el acceso a potenciales usuarios, entrega de listados certificados diligentemente y facilita sala de clase	4	
	Apoyo en difusión del programa, en el acceso a potenciales usuarios/as, facilita sala de clase y cumple enviando rápidamente listados de posibles usuarios y entrega certificados de acreditación, compromete cupos de microemprendimiento	5	