



# **INFORME TÉCNICO FINAL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO LEY N° 20.595 Y SISTEMA CHILE SOLIDARIO 2017**

**CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL  
COORDINACIÓN NACIONAL DE EMPLEO**

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>2. ANTECEDENTES</b>	<b>3</b>
<b>3. RESULTADOS</b>	<b>3</b>
<b>3.1. ETAPA DE PREINGRESO</b>	<b>3</b>
<b>3.2. ETAPA DE PERMANENCIA</b>	<b>5</b>
3.2.1. Contratación de cupos asignados	5
3.2.2. Capacitación y formación	7
3.2.2.1. <i>Taller de Competencia Laborales</i>	11
3.2.2.2. <i>Taller de Microemprendimiento</i>	12
3.2.2.3. <i>Taller de Violencia Intrafamiliar (VIF)</i>	12
3.2.2.4. <i>Taller de Alfabetización Digital / Taller de autoconsumo</i>	14
3.2.2.5. <i>Pasantía Laboral</i>	15
<b>3.3. ETAPA DE ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO (Inserción Laboral)</b>	<b>17</b>
<b>4. ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES COMPROMETIDAS</b>	<b>23</b>
<b>5. FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL PROGRAMA</b>	<b>24</b>
<b>5.1. FORTALEZAS</b>	<b>24</b>
5.1.1. Institucionalidad y equipos de trabajo	24
5.1.2. Capacidad de mejoramiento continuo	24
5.1.3. Presencia territorial	24
5.1.4. Enfoque de género	24
5.1.5. Encadenamiento de los procesos de habilitación laboral	24
5.1.6. Inserción laboral	25
5.1.7. Focalización	25
<b>5.2. DEBILIDADES</b>	<b>25</b>
5.2.1. Rotación de profesionales del ámbito operativo	25
5.2.2. Procedimiento de acreditación de inscripción en la BNE	25
<b>6. INDICADORES DE GESTIÓN</b>	<b>26</b>
<b>6.1. INDICADORES CUANTITATIVOS</b>	<b>26</b>
<b>6.2. INDICADORES CUALITATIVOS</b>	<b>28</b>
6.2.1. Encuestas Aplicadas a los/as Trabajadores/as	28
6.2.1.1. <i>Objetivos</i>	28
6.2.1.2. <i>Metodología</i>	28
6.2.1.3. <i>Resultados Línea Base</i>	30
6.2.1.4. <i>Resultados Evaluación de Cierre de Línea Base</i>	31
6.2.2. Encuestas Aplicadas a Empresarios/as	33
6.2.2.1. <i>Objetivo</i>	33
6.2.2.2. <i>Metodología</i>	34
6.2.2.3. <i>Resultados</i>	34
<b>7. CONCLUSIONES</b>	<b>36</b>
<b>ANEXO 1</b>	<b>PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN A NIVEL COMUNAL POR MES</b>
	<b>38</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El Programa de Formación, Capacitación y Empleo, PROFOCAP, procura propiciar el desarrollo humano y la inserción laboral de integrantes de familias adscritas ya sea al Sistema de Protección Social Chile Solidario, o de participantes del Subsistema de Seguridades y Oportunidades, mediante la formación, la capacitación y la intermediación laboral, ya sea en forma dependiente, en el sector privado o, en la forma del autoempleo, a través del desarrollo de alguna iniciativa productiva o de servicio.

Para lo anterior, el programa se apoya en la extensa presencia territorial de la Corporación, conformando equipos regionales compuestos por funcionarios de diversas áreas y personal especialmente contratado para materializar adecuadamente las diversas etapas del programa, desde los ámbitos tanto administrativos como operativos.

De esta manera, la CONAF ha comprometido y desplegado sus mejores esfuerzos entre las regiones de Coquimbo y de Los Lagos (exceptuando la Región Metropolitana), abocándose durante 4 meses, a partir del mes de agosto de 2017, a la entrega de competencias laborales y a la ejecución de una pasantía laboral en empresas del sector privado, en el marco de un empleo de poco más de media jornada para un promedio aproximado de 1.722 personas.

Una vez concluida la relación contractual entre los/as usuarios/as y la CONAF, a partir de diciembre de 2017, se desarrollaron 3 meses de acompañamiento y seguimiento a quienes egresaron del PROFOCAP, desplegándose activas gestiones para la inserción laboral de ellos/as, registrándose, a 3 meses de haber concluido su participación en el programa, que un 48,5% de ellos/as se encontraba trabajando, de los cuales un 61% lo hacía en forma dependiente. Igualmente cabe señalar que el 69,7% de quienes se encontraban trabajando, lo hacía casi desde que había finalizado su relación contractual con la Corporación, es decir, llevaban 3 meses de ingresos producto de las labores que se encontraban desempeñando.

## **2. ANTECEDENTES**

El programa PROFOCAP, se desarrolló entre la Región de Coquimbo y la Región de Los Lagos, excluyendo a la Región Metropolitana, con una programación nacional inicial de 1.800 personas. El período de ejecución se extendió desde fines de junio de 2017 hasta marzo de 2018, iniciándose después de que fuese totalmente tramitado el decreto que aprueba el convenio entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la CONAF.

El programa considera el desarrollo de 3 etapas a fin de alcanzar sus objetivos:

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

## **3. RESULTADOS**

El programa procura a través de su diseño de intervención, la habilitación y fortalecimiento laboral de sus usuarios/as a objeto de lograr la inserción laboral de los/as mismos/as.

### **3.1. ETAPA DE PREINGRESO**

Esta etapa se desarrolló durante el mes de julio, período en que los equipos regionales procedieron a seleccionar, tanto las comunas como los sectores específicos donde se ejecutaría el programa, las empresas donde se desarrollarían las pasantías laborales y las personas que participaron en el programa.

Para lo anterior, necesariamente se debieron considerar distintas variables, partiendo por determinar los sectores con presencia de un número suficiente de familias participantes del Subsistema de Protección Social Chile Solidario y/o de usuarios/as del Subsistema de Seguridades y Oportunidades, de manera tal de preseleccionar a quienes formaron parte de los distintos grupos de trabajo.

Así, en un primer momento se utilizaron listados de personas proveídos por el Ministerio de Desarrollo Social y, más tarde, nóminas entregadas, tanto por SERPLAC como por municipios. Posteriormente, las Unidades de Intervención Familiar (UIF), de las distintas municipalidades aportaron información más precisa acerca de la ubicación de potenciales participantes del programa y gestionaron los

primeros contactos con quienes eventualmente podrían trabajar en el PROFOCAP.

Simultáneamente, se tomó contacto con diversas empresas, generalmente próximas a los focos con presencia de potenciales participantes, a modo de sondear su disposición a facilitar el acceso a sus dependencias, para realizar la pasantía laboral de quienes serían capacitados/as y formados/as por el programa. A la vez, las empresas se debían comprometer a priorizar, al momento de requerir contratar personal, a quienes han pasado por sus instalaciones en el marco de la pasantía laboral del programa.

Otra variable importante, al momento de determinar las comunas donde se ejecuta el programa, es la tasa de desempleo local, la que permite direccionar, junto a las situaciones antes planteadas, la localización de los grupos de trabajo del programa.

Conjuntamente con las variables anteriores, se evalúa el interés, por participar del programa, de parte del municipio respectivo, lo que se traduce en: el apoyo a ubicar potenciales participantes; eventualmente facilitar el acceso a instalaciones para el desarrollo de la capacitación teórica del programa; aportar calefacción y, facilitar el transporte de los/as participantes del programa a los lugares de capacitación o pasantía laboral, entre otras formas de apoyo al programa.

Igualmente, se toma en cuenta la eventual existencia de alguna prioridad programática regional ligada a los objetivos del PROFOCAP.

Finalmente, esta información es procesada e incorporada a una matriz de focalización, la que valora y pondera las distintas variables de acuerdo a la realidad territorial de cada una de las regiones pudiendo, de esta manera, priorizar comunas para el establecimiento del programa en ellas.

Tal como se señaló anteriormente, además de las gestiones de las Unidades de Intervención Familiar (UIF), para contactar a potenciales participantes del programa, se realizaron actividades de difusión a través de: avisos en radios locales; afiches en lugares de alto tránsito de personas (tales como oficinas municipales, consultorios, juntas de vecinos, clubes deportivos y negocios, entre otros); boletines informativos a empresas y municipios y, avisos o notas en señales de televisión local, cuando fue posible.

Así, esta etapa finalizó con la selección de las personas que fueron contratadas para participar en el programa.

### 3.2. ETAPA DE PERMANENCIA

Esta etapa se extendió desde agosto a noviembre de 2017, completando así los 4 meses en que los/as participantes del programa mantienen una relación contractual con la Corporación, en la que, bajo un régimen laboral de 25 horas semanales, recibieron aproximadamente 3 meses de capacitación para el trabajo y 1 mes de pasantía laboral en alguna empresa.

#### 3.2.1. Contratación de cupos asignados

Tal como se observa en el cuadro N°1, este período se inició con 1.871 participantes, superando así, la programación asignada a nivel nacional.

Igualmente, se puede observar que, la totalidad de las regiones superó, durante el primer mes de ejecución, la cantidad de cupos de trabajadores/as programados/as. A modo de observar los resultados obtenidos a nivel comunal, tanto la programación como la ejecución registradas se entregan en el Anexo N°1.

Cuadro N°1: Número de participantes mensuales del PROFOCAP

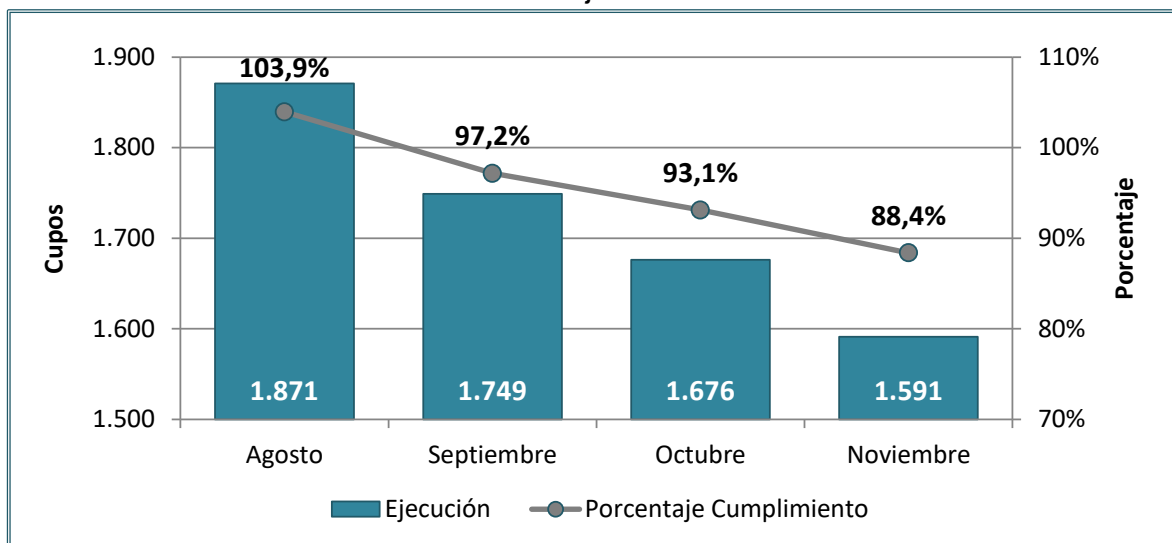
Región	Programación mensual	Cupos ejecutados			
		Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
Coquimbo	110	117	112	109	104
Valparaíso	230	250	219	204	195
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	200	208	193	187	178
Maule	325	342	323	308	295
Biobío	355	357	340	330	311
La Araucanía	240	252	226	213	199
Los Ríos	230	233	233	224	212
Los Lagos	110	112	103	101	97
<b>Nacional</b>	<b>1.800</b>	<b>1.871</b>	<b>1.749</b>	<b>1.676</b>	<b>1.591</b>

Luego, a partir del segundo mes, tal como ha sucedido históricamente desde la creación del programa, se registra una disminución en el número de trabajadores/as, producto de diversas razones, entre las se encuentran: la renuncia por tener que cuidar a los/as hijos/as y el hecho de encontrar otro trabajo mejor remunerado. No obstante lo anterior, 2 regiones mantuvieron sobre el 100% de ejecución durante el segundo mes, éstas son Coquimbo y Los Ríos.

De esta manera, tal como se desprende del gráfico N°1, el mayor nivel de abandono del programa se registró durante el segundo mes de ejecución, que llegó al 6,5% de los/as trabajadores/as presentes el mes inmediatamente anterior,

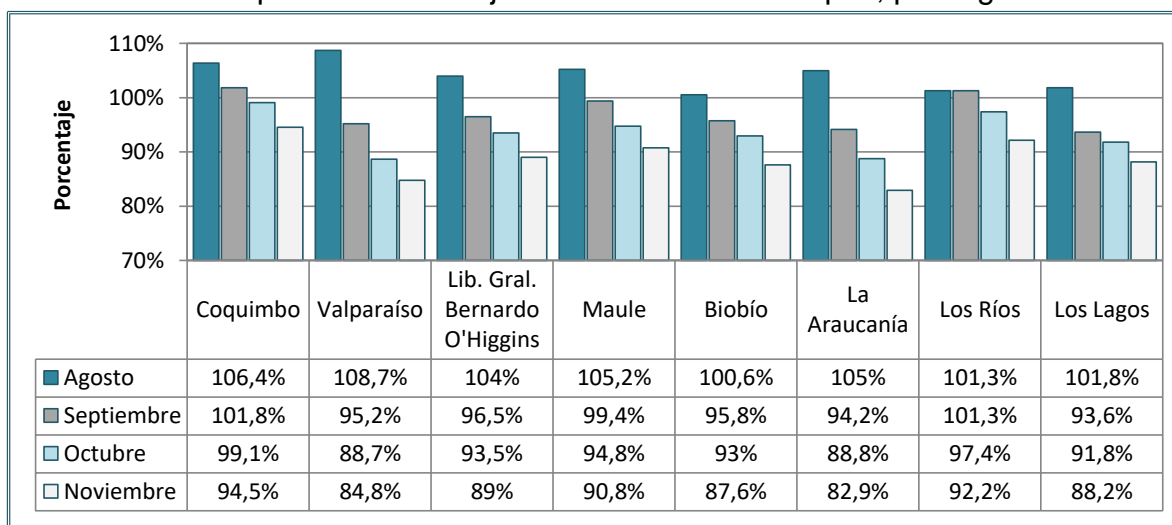
lo que implicó una diferencia de 2,8 puntos porcentuales respecto de los 1.800 cupos asignados a nivel nacional para dicho mes.

Gráfico N°1: Evolución mensual de trabajadores del PROFOCAP a nivel nacional



Por otra parte, tal como se mencionó anteriormente, se observa en el gráfico N°2 que, todas las regiones superaron el total de los cupos asignados, durante el primer mes de ejecución. Lo anterior, permitió alcanzar un cumplimiento del 103,9% de los cupos a nivel nacional, en el mes de agosto.

Gráfico N°2: Cumplimiento en la ejecución mensual de cupos, por región



Luego, los niveles más bajos de ejecución se registraron durante el último mes de operación del programa, llegando a: un 82,9% de cumplimiento en la Región de La Araucanía y, a un nivel de cumplimiento del 84,8% en la Región de Valparaíso.

Al considerar la ejecución del último mes, respecto del primer mes, es posible señalar que las regiones de Los Ríos y Coquimbo fueron las que menos cupos perdieron, en forma relativa, llegando a representar al 9% y 11,1% respectivamente, de los/as trabajadores/as que se encontraban participando el primer mes, seguidas por las regiones del Biobío, Los Lagos y del Maule con una deserción total que llegó al 12,9%, 13,4% y 13,7%, respectivamente.

### 3.2.2. Capacitación y formación

La capacitación y formación de los/as trabajadores/as estuvo estructurada de manera que, tal como se observa en el cuadro N°2, se destinasen 295 horas/hombre de capacitación teórica y 105 horas/hombre a realizar una pasantía laboral en alguna empresa.

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

Instancia de Capacitación y/o Formación	Horas
Taller de Competencias Laborales	210
Taller de Microemprendimiento	65
Taller de Género (VIF)	5
Taller de Alfabetización Digital o Autoconsumo	15
Pasantía Laboral	105
<b>Total</b>	<b>400</b>

La capacitación teórica, entregada mayoritariamente a través del Taller de Competencias Laborales, incorporó aspectos esenciales para la adquisición y asimilación de competencias cuyo objetivo es facilitar, tanto la incorporación al mundo del trabajo, como su permanencia y posterior desarrollo laboral al interior de la organización empleadora.

La desagregación del Taller de Competencias Laborales se entrega en el cuadro N°3, en el que es posible observar la secuenciación y los énfasis otorgados a las distintas áreas que lo componen, destacando las áreas de Comunicación y la de Efectividad Personal y Liderazgo, ambas con 50 horas.



Cuadro N°3: Tiempo programado, por área, del Taller de Competencias Laborales

Áreas del Taller de Competencias Laborales	Horas
Conocimiento del Grupo (diagnóstico individual y grupal)	25
Comunicación	50
Trabajo en Equipo	15
Efectividad Personal y Liderazgo	50
Resolución de Conflictos Laborales	25
Aprender a Aprender	30
Teoría de Pasantía Laboral a efectuarse	15
<b>Total</b>	<b>210</b>

En el marco de la capacitación, el Taller de Microemprendimiento fue concebido para ser impartido en un período de 65 horas, con el objetivo de potenciar las eventuales iniciativas productivas o comerciales que se encuentren desarrollando o bien que pudiesen generar los/as usuarios/as del programa, con un Plan de Negocios, como producto final del taller, el que fue generado por ellos/as a partir de los conocimientos entregados y con el apoyo permanente de el/la Capacitador/a.

Adicionalmente fue entregado, con carácter de obligatorio, el Taller de Violencia Intrafamiliar, por constituir, cuando se presenta, un elemento que perturba fuertemente y dificulta la concreción de anhelos y objetivos, tanto familiares como laborales. Así, en consonancia con la complejidad del tema, se coordinó su entrega con el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), organismo con amplia experiencia en abordar este tipo de situaciones.

Finalmente se realizó, dependiendo de las posibilidades, o bien de las necesidades del grupo de trabajo, un Taller de Alfabetización Digital, cuando se contó con el apoyo de alguna entidad relacionada, o bien un Taller de Autoconsumo, destinado a procurar el autoabastecimiento de vegetales para el consumo familiar.

Luego, al ser ponderada la capacitación entregada a cada uno de los 74 distintos grupos de trabajo, se puede señalar, a partir del cuadro N°4, que un/a trabajador/a, que participó de todo el proceso, en promedio recibió 303,7 horas cronológicas de capacitación teórica y realizó una pasantía laboral que se extendió por 94,3 horas.

Cuadro N°4: Tiempo efectivo de capacitación por tipo de taller

Instancia de Capacitación y/o Formación	Mes				Total (hrs.)
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
Taller de Competencias Laborales	95,4	93,2	24,5	1,7	214,8
Taller de Microemprendimiento			63		63
Taller de Género (VIF)	4,3	0,2			4,5
Taller de Alfabetización Digital		0,4	9,2		9,6
Taller de Autoconsumo			3,5	8,3	11,8
Pasantía Laboral				94,3	94,3
<b>Nacional</b>	<b>99,7</b>	<b>93,8</b>	<b>100,2</b>	<b>104,3</b>	<b>398</b>

De esta manera, el proceso completo para un/a trabajador/a, alcanzó en promedio las 398 horas, restando solo 2 horas para cumplir con la totalidad de las horas programadas para la etapa de permanencia.

Al observar el cuadro N°5, se puede señalar que la Región de La Araucanía fue la que, en promedio, entregó más capacitación, incluida la pasantía laboral, llegando a completar 400,4 horas durante todo el proceso, luego se encuentran las regiones del Libertador General Bernardo O'Higgins y del Maule, ambas con 400 horas de capacitación teórica y práctica.

Cuadro N°5: Tiempo de capacitación total, a nivel regional (horas/hombre)

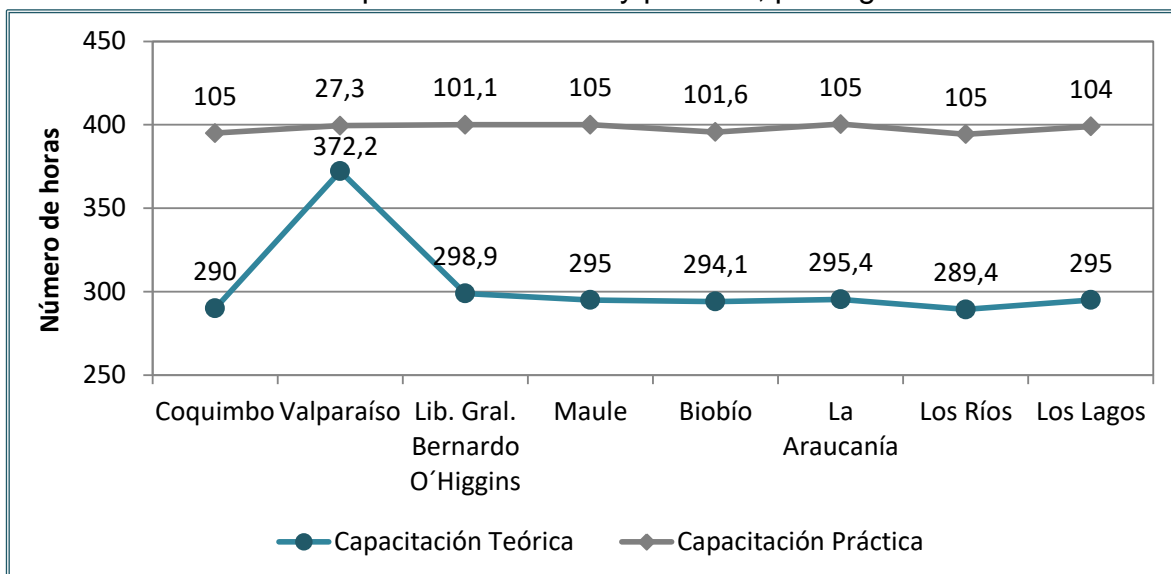
Región	Mes				Total (hrs.)
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
Coquimbo	100	90	100	105	395
Valparaíso	99,7	94,8	100	105	399,5
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	100	95	100	105	400
Maule	100	95	100	105	400
Biobío	98,6	90,8	104,7	101,6	395,7
La Araucanía	100,4	95	100	105	400,4
Los Ríos	99,4	95	95	105	394,4
Los Lagos	100	95	100	104	399
<b>Nacional</b>	<b>99,7</b>	<b>93,8</b>	<b>100,2</b>	<b>104,3</b>	<b>398</b>

La concreción de la capacitación programada y el tiempo asociado a ella, a nivel regional, se encuentra supeditada a diversos factores, tales como: las características sociales y climáticas propias de cada territorio; la disponibilidad de empresas dispuestas a incorporar personal para realizar pasantías laborales; la disponibilidad de los otros organismos que impartieron algún tipo de capacitación; la organización horaria de la capacitación, entre otras muchas variables.

A partir del gráfico N°3, en el que se presentan, para las distintas regiones, las horas totales destinadas, tanto a la capacitación teórica como a la práctica, se

puede indicar que, la Región de Valparaíso fue la que contabilizó la mayor cantidad de horas de capacitación teórica, sumando 372,2 horas.

Gráfico N°3: Horas de capacitación teórica y práctica, por región

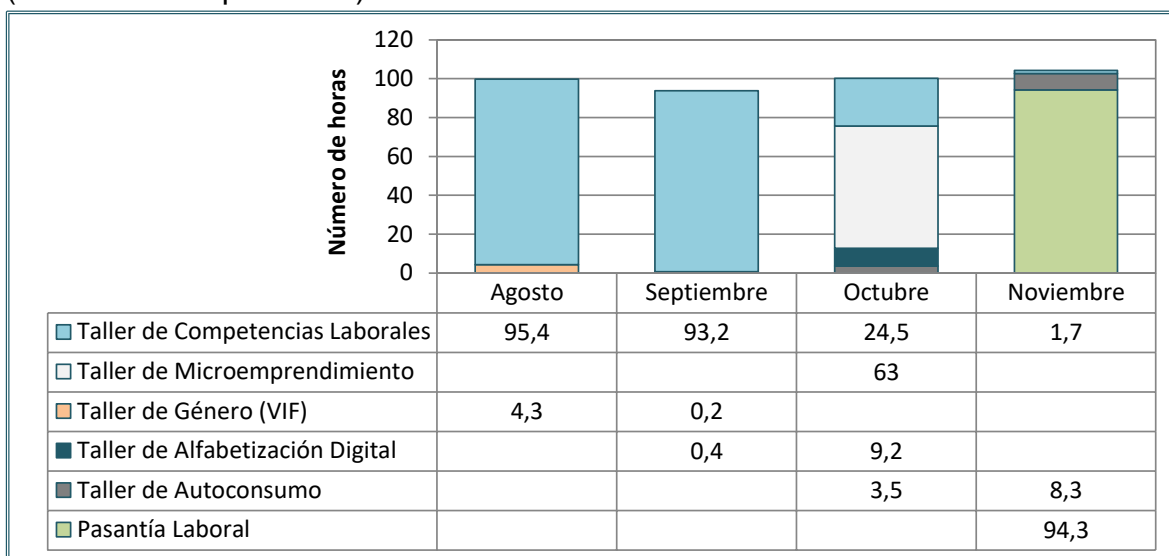


Mientras que la Región de Los Ríos fue la que concretó menos horas de capacitación teórica, con 289,4 horas.

Por otra parte, las regiones de Coquimbo, Maule, La Araucanía y Los Ríos fueron las que entregaron más horas de Capacitación Práctica, con 105 horas cada una.

La información anterior se entrega en forma desagregada, por taller, en el gráfico N°4, en el que se observa que, durante el último mes también se realizó marginalmente capacitación teórica, mientras que la pasantía laboral, en empresas, se realizó exclusivamente durante el último mes de ejecución del programa.

Gráfico N°4: Distribución del tiempo durante la etapa de permanencia (horas/hombre promedio)



### 3.2.2.1. Taller de Competencias Laborales

Al desagregar la capacitación teórica, en los distintos talleres que la componen, es posible señalar que el Taller de Competencias Laborales, a nivel nacional, explicó el 70,7% del total de la capacitación teórica, contando con un promedio nacional de 214,8 horas.

Así, tal como se desprende del cuadro N°6, las regiones que más horas destinaron a este taller fueron las del Libertador General Bernardo O'Higgins y La Araucanía con 219 y 216,5 horas respectivamente, mientras que la que menos tiempo destinó a este taller fue la Región de Coquimbo, con un promedio ponderado de 210 horas.

Cuadro N°6: Taller de Competencias Laborales (horas/hombre)

Región	Mes				Total (hrs.)
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
Coquimbo	95	90	25		210
Valparaíso	96,1	93,8	15	10	214,9
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	95	91,1	29	3,9	219
Maule	95	95	25		215
Biobío	94,4	90,7	29,7		214,8
La Araucanía	96,8	94,7	25		216,5
Los Ríos	96,3	95	20		211,3
Los Lagos	95	95	25		215
<b>Nacional</b>	<b>95,4</b>	<b>93,2</b>	<b>24,5</b>	<b>1,7</b>	<b>214,8</b>

Igualmente se observa que la cantidad de horas destinadas al taller tiene su punto más alto en agosto, con un promedio nacional de 95,4 horas.

En octubre, este taller concluye, comenzando el Taller de Microemprendimiento y la mayor participación, relativa, de los restantes talleres, para finalmente en noviembre, momento en que se desarrollan las prácticas, sólo se realizó el Taller de Competencias Laborales en 10 grupos, razón por la que, en dicho mes, promedió 1,7 horas a nivel nacional.

### 3.2.2.2. Taller de Microemprendimiento

Este taller, procuró la asimilación de conceptos y la aplicación de herramientas y procedimientos que permitan mejorar las posibilidades de éxito de una iniciativa económica, ya sea que se encuentre en funcionamiento o en vías de ser financiada.

En este marco, constituyó una instancia muy apreciada por los/as usuarios/as llegando, tal como se observa en el cuadro N°7, a las 85 horas en la Región de Valparaíso, mientras que el promedio a nivel nacional fue de 63 horas.

Cuadro N°7: Taller de Microemprendimiento

Región	Mes				Total (hrs.)
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
Coquimbo			60		60
Valparaíso			85		85
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins			60		60
Maule			60		60
Biobío			60		60
La Araucanía			60		60
Los Ríos			60		60
Los Lagos			60		60
<b>Nacional</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>63</b>	<b>0</b>	<b>63</b>

En todas las regiones, éste taller fue dictado en su totalidad durante el mes de octubre, cumpliendo con la programación establecida.

### 3.2.2.3. Taller de Violencia Intrafamiliar (VIF)

Respecto del taller de Violencia Intrafamiliar (VIF), cabe señalar que en promedio, a nivel nacional, se realizaron 4,5 horas y, tal como se observa en el cuadro N°8,

en 5 de las 8 regiones la totalidad de dicha instancia se realizó durante el primer mes de ejecución del programa.

Cuadro N°8: Taller de Violencia Intrafamiliar, VIF (horas/hombre)

Región	Mes				Total (hrs.)
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
Coquimbo	5				5
Valparaíso	3,6	1			4,6
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	5				5
Maule	5				5
Biobío	4,2	0,1			4,3
La Araucanía	3,6	0,3			3,9
Los Ríos	3,1				3,1
Los Lagos	5				5
<b>Nacional</b>	<b>4,3</b>	<b>0,2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4,5</b>

Cabe reiterar, que los datos representan los promedios ponderados de capacitación entregada, situación por la que el hecho que se presente fragmentada la entrega del taller, no significa que por ejemplo un/a trabajador/a de la Región de Valparaíso haya recibido 3,6 horas durante el mes de agosto y posteriormente 1 hora el mes siguiente, sino que en cada uno de los 9 diferentes grupos de trabajo, de esa región, se materializaron en promedio 4,6 horas de capacitación. De hecho, la regla general fue que, cada trabajador/a participó en un solo momento de dicho taller, luego su fragmentación se debe a que fueron distintos grupos, con diferente número de participantes y en meses distintos.

En este marco, cabe destacar que en las regiones de Coquimbo, del Libertador General Bernardo O'Higgins, del Maule y de Los Lagos se cumplió con el tiempo programado para esta instancia. A continuación se encuentran las regiones de Valparaíso y Biobío, con 4,6 y 4,3 horas respectivamente. Finalmente, las regiones de La Araucanía y Los Ríos, registraron 3,9 y 3,1 horas respectivamente para éste taller.

Igualmente, se debe señalar que, en total, 1.691 personas participaron del taller de Violencia Intrafamiliar representando el 90,2% de las 1.875 personas que pasaron por el programa.

Mientras que al considerar esta capacitación por género, se puede indicar que 1.640 correspondieron a mujeres, representando al 90,5% de las 1.812 mujeres que pasaron por el programa y, 51 fueron hombres, lo que significa que el 81% de los 63 hombres que participaron del programa tuvieron acceso a este taller.

Al momento de analizar el porcentaje de personas que realizaron el taller de Violencia Intrafamiliar, se debe señalar que dicho nivel tiene directa relación con cuántas personas se encontraban presentes en sala, el día que SERNAMEG impartió la capacitación.

Por otra parte, la oportunidad en que se logró coordinar la realización de los talleres de Violencia Intrafamiliar, también incidió en el porcentaje de personas que tuvieron acceso al mismo. De esta manera, el 94,6% de los 74 grupos de trabajo, a nivel nacional, logró materializar la ejecución del taller durante el primer mes de la etapa de permanencia (agosto), mientras que el 5,4% restante la materializó en septiembre.

### 3.2.2.4. Taller de Alfabetización Digital / Taller de Autoconsumo

El proceso de capacitación del programa, consideró la entrega de un Taller de Alfabetización Digital o en su defecto un Taller de Autoconsumo, dependiendo de la disponibilidad de equipos y de alguna entidad externa que impartiera esta temática, en el caso de la primera opción, o bien, la segunda, a modo de abordar la producción de alimentos en espacios reducidos o huertos familiares.

En términos generales, ambos talleres se realizaron principalmente durante el mes de octubre, no obstante, tal como se observa en el cuadro N°9, la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, realizó durante 2 meses de la etapa de permanencia el Taller de Alfabetización Digital.

Cuadro N°9: Taller de Alfabetización Digital (horas/hombre)

Región	Mes				Total (hrs.)
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
Coquimbo			15		15
Valparaíso					0
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins		3,9	3,7		7,6
Maule			10		10
Biobío			13,9		13,9
La Araucanía			15		15
Los Ríos			8,5		8,5
Los Lagos			3		3
<b>Nacional</b>	<b>0</b>	<b>0,4</b>	<b>9,2</b>	<b>0</b>	<b>9,6</b>

Luego, a nivel nacional, en promedio un/a trabajador/a, tuvo acceso a 9,6 horas de alfabetización digital, registrándose en las regiones de Coquimbo y La Araucanía el promedio más alto, ambas con 15 horas, optando sólo por esta opción de

capacitación ya que no realizaron el Taller de Autoconsumo en ninguno de los grupos de dichas regiones.

Por otra parte la Región de Valparaíso no realizó el Taller de Alfabetización Digital pero, tal como se desprende del cuadro N°10, destinó 67,7 horas al Taller de Autoconsumo.

Cuadro N°10: Taller de Autoconsumo (horas/hombre)

Región	Mes				Total (hrs.)
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
Coquimbo					0
Valparaíso				67,7	67,7
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins			7,3		7,3
Maule			5		5
Biobío			1,1		1,1
La Araucanía					0
Los Ríos			6,5		6,5
Los Lagos			12		12
<b>Nacional</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3,5</b>	<b>8,3</b>	<b>11,8</b>

De esta manera, a nivel nacional se realizaron, en promedio 11,8 horas de materias asociadas a la producción de alimentos para el consumo familiar. Debe notarse que las regiones del Libertador General Bernardo O'Higgins, del Maule, del Biobío, de Los Ríos y de Los Lagos realizaron los 2 talleres, con distinta distribución de los tiempos asociados.

Igualmente cabe señalar que, en conjunto, ambos talleres promediaron a nivel nacional 21,4 horas de capacitación.

### **3.2.2.5. Pasantía Laboral**

La pasantía laboral, en empresas productivas y de servicios, a nivel nacional promedió, tal como se desprende del cuadro N°11, 94,3 horas, concentrándose tal como estaba programado, durante el cuarto y último mes de ejecución del programa, momento para el que ya se encontraban entregados los contenidos y asimiladas las competencias necesarias para el buen desempeño laboral de los/as participantes del PROFOCAP.



Cuadro N°11: Tiempo ejecutado de pasantía laboral (horas/hombre)

Región	Mes				Total (hrs.)
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
Coquimbo				105	105
Valparaíso				27,3	27,3
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins				101,1	101,1
Maule				105	105
Biobío				101,6	101,6
La Araucanía				105	105
Los Ríos				105	105
Los Lagos				104	104
<b>Nacional</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>94,3</b>	<b>94,3</b>

Cabe señalar que esta instancia, constituye una muy buena oportunidad para que el/la participante del programa muestre sus capacidades laborales a eventuales futuros/as empleadores/as.

De esta manera, las regiones de Coquimbo, del Maule, La Araucanía y de Los Ríos fueron las que más horas destinaron a la pasantía laboral llegando todas ellas a las 105 horas programadas.

Cabe destacar que al momento de realizar la pasantía laboral, algunas empresas ofrecieron la posibilidad de que los/as participantes del programa trabajaran el resto de la jornada laboral, por la cual aquellas les retribuyeron económicamente, monto que era adicional a la remuneración entregada por la Corporación.

De igual manera, tales montos podían estar asociados a la producción que se obtuviera durante el tiempo que correspondía realizar la pasantía laboral, las que fueron de 5 horas diarias, o bien a bonos por participar en las actividades de la empresa.

Otras empresas proveyeron de un medio de locomoción (bus u otro pagado por la empresa) o bien les cancelaron los gastos en pasajes asociados a su movilización.

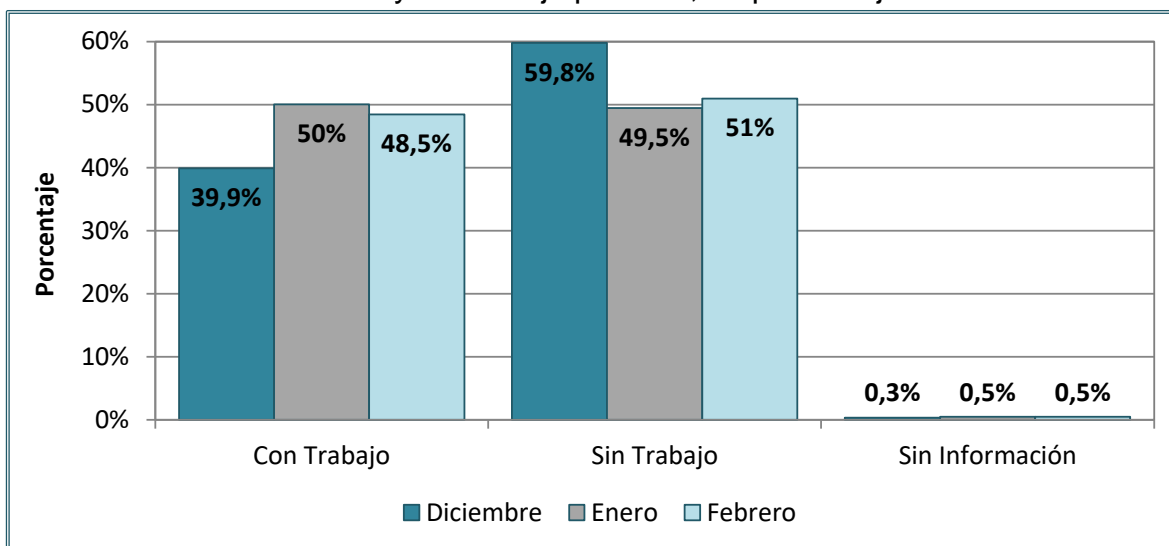
Cabe señalar que también, en algunos casos, se les entregó alimentación además de elementos de seguridad, específicos a las condiciones de trabajo de las empresas, que fueron adicionales a los entregados por la CONAF.

### 3.3. ETAPA DE ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO (Inserción Laboral)

Durante esta etapa se procura activamente la inserción laboral de quienes participaron del PROFOCAP, y el período informado va desde diciembre de 2017 a febrero de 2018, ambos meses incluidos. Así, de las 1.591 personas egresadas, en promedio 1.584 fueron objeto de las gestiones de esta etapa.

Luego, la evolución de la situación laboral de las personas que fueron objeto de acompañamiento, se presenta en el gráfico N°6, del que se desprende que el número de personas con trabajo aumentó entre el primer y segundo mes, partiendo en un 39,9%, de las personas egresadas, con empleo durante el mes de diciembre de 2017, hasta el 50% registrado el mes de enero de 2018, para luego presentar una leve disminución el mes de febrero, en donde el 48,4% de los/as egresados/as se encontraba con empleo.

Gráfico N°6: Personas con y sin trabajo por mes, en porcentaje



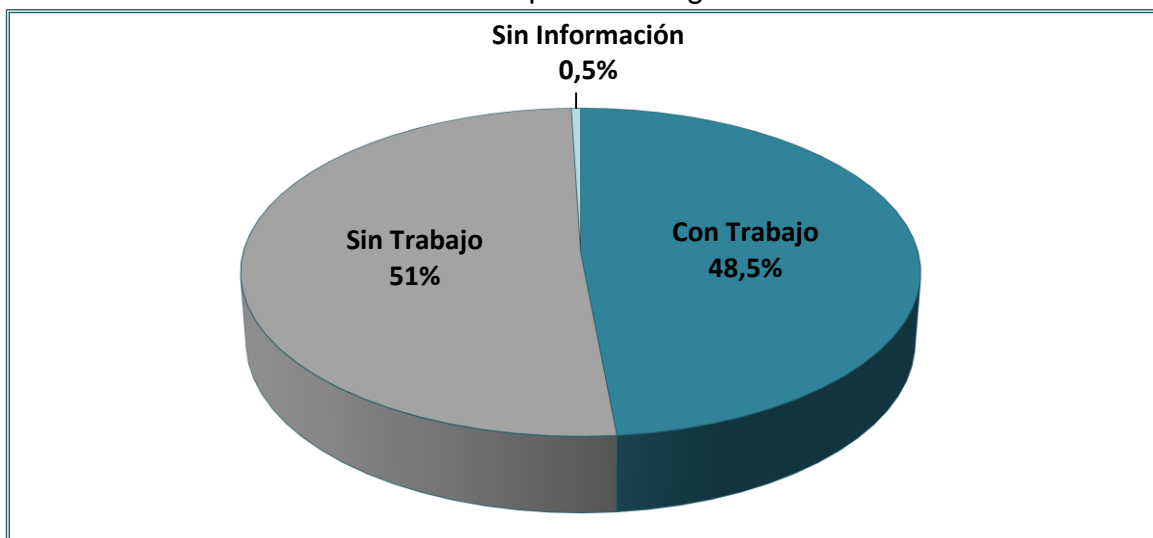
De esta manera, el incremento mensual de personas con empleo fue de un 25,4% entre diciembre de 2017 y enero de 2018, lo que significó pasar de 635 a 796 personas con empleo. Mientras que, 771 personas se encontraban trabajando, durante el mes de febrero.

Por otra parte, se debe indicar que, en concordancia con lo anterior, la tasa de usuarios/as sin trabajo presentó un decrecimiento, entre diciembre y enero, bajando de un 59,8%, hasta el 49,5%. Luego, al tercer mes de egreso (febrero), un 51% de los/as egresados/as no contaba con empleo.

Luego, la información que se presenta de aquí en adelante, corresponde a la del mes de febrero, que corresponde al último mes que se contactó a los/as usuarios/as, realizando en ese mes, sesiones de acompañamiento a 1.582 de los 1.591 participantes egresados/as del programa.

En el contexto anteriormente indicado, tal como lo retrata el gráfico N°7, la última información disponible de quienes participaron durante el mes de noviembre de 2017 en el programa y que adicionalmente fueron objeto de acompañamiento durante el mes de febrero de 2018, fue la siguiente: el 48,5% se encontraba con trabajo, el 51% no estaba trabajando y el 0,5% (9 personas) no pudo ser contactado, por tanto no se cuenta con información respecto a su situación laboral.

Gráfico N°7: Situación laboral de las personas egresadas



Luego, de las 771 personas que se encontraban con trabajo: un 56,6% tenía un empleo de forma dependiente; el 39% trabajaba en forma independiente y, el 4,4% restante complementa los ingresos provenientes de un empleo dependiente con un trabajo de forma independiente.

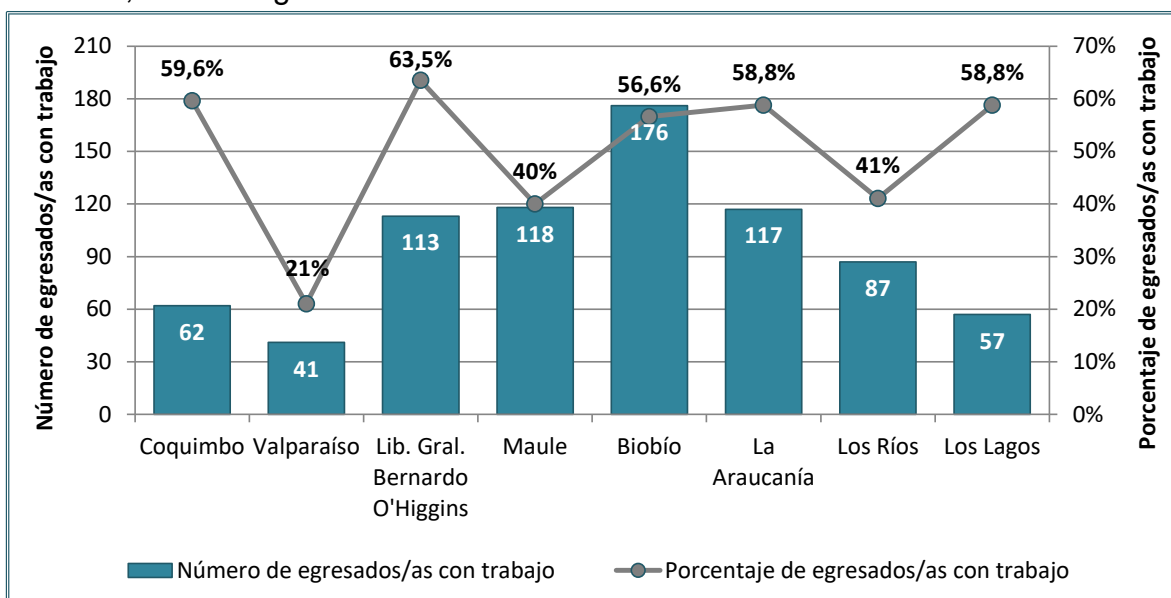
La información anterior se desagrega regionalmente en términos absolutos en el cuadro N°12, pudiendo señalar que la región con mayor inserción laboral corresponde a la del Biobío, con 176 personas trabajando.

Cuadro N°12: Número de trabajadores/as insertos/as laboralmente

Región	Trabajo Dependiente	Trabajo Independiente	Ambos tipos de Trabajo	Total
Coquimbo	33	27	2	62
Valparaíso	28	13		41
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	64	36	13	113
Maule	85	32	1	118
Biobío	54	109	13	176
La Araucanía	92	25		117
Los Ríos	55	30	2	87
Los Lagos	25	29	3	57
<b>Nacional</b>	<b>436</b>	<b>301</b>	<b>34</b>	<b>771</b>

La información anterior es mostrada en el gráfico N°8, en el que se observa el número de personas insertas, indistintamente de la modalidad de inserción, en términos absolutos y relativos.

Gráfico N°8: Número de personas con trabajo e inserción laboral en términos relativos, a nivel regional

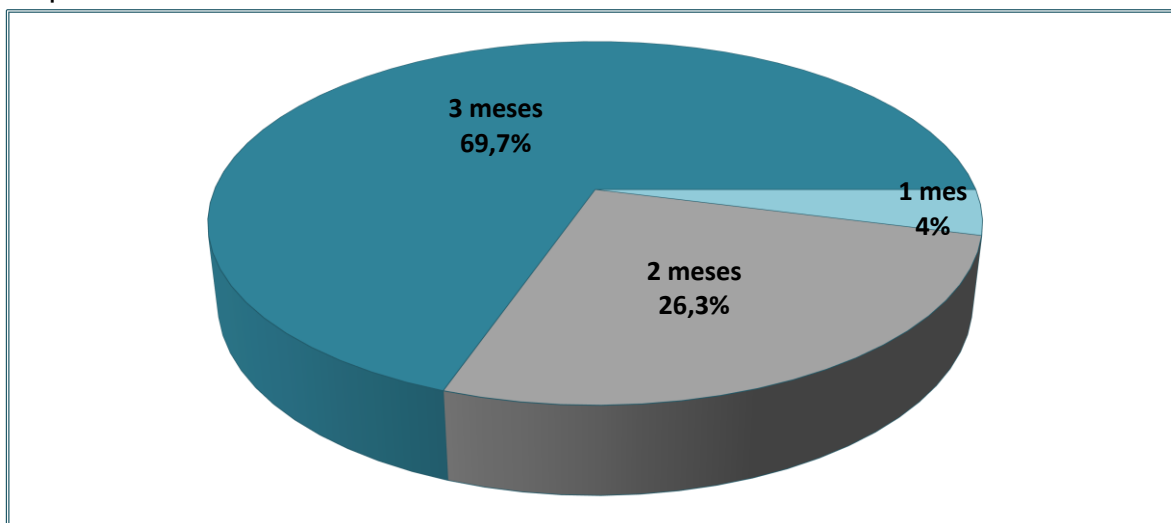


Así, se puede observar que la Región del Biobío, tuvo la inserción más alta en términos absolutos y se posicionó, como la quinta región en términos relativos con un 56,6% de inserción laboral, siendo la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins la que obtuvo la mayor inserción, en términos relativos, la que llegó al 63,5% de personas laborando, lo que corresponde a 113 usuarios/as con algún tipo de inserción laboral.

Mientras que, en términos relativos, las regiones que registraron los menores porcentajes de personas trabajando fueron las de Valparaíso, del Maule y de Los Ríos con un 21%, 40% y un 41%, respectivamente.

A este respecto, tal como indica el gráfico N°9, el 69,7% de quienes se encontraban trabajando, llevaban 3 meses haciéndolo, el 26,3% llevaba 2 meses con trabajo y el 4% restante llevaba sólo 1 mes laborando.

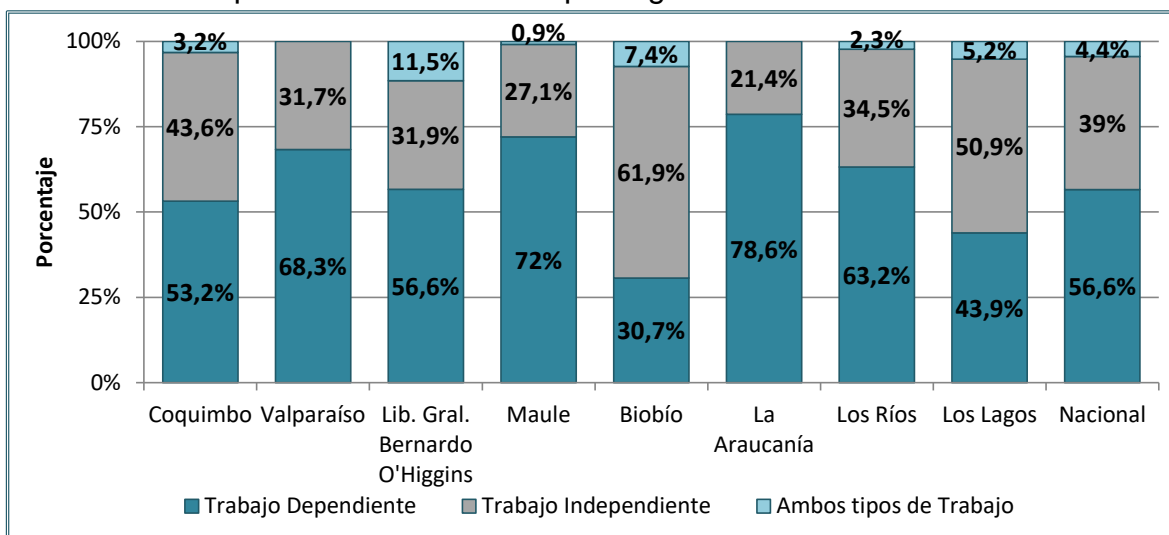
Gráfico N°9: Porcentaje de personas trabajando según el número de meses con empleo



Mientras que de las 811 personas que no se encontraban con trabajo, 91 habían trabajado, por un período que fue de 2 meses, representando el 11,2% de quienes no se encontraban trabajando.

Al considerar la composición del trabajo a nivel regional, se puede observar a partir del gráfico N°10 que en las regiones de La Araucanía y del Maule, el 78,6% y el 72% de quienes, respectivamente, estaban trabajando lo hacían en forma dependiente. Mientras que en las regiones del Biobío y de Los Lagos, el trabajo independiente representó el 61,9% y el 50,9% respectivamente, de las personas que estaban trabajando, siendo las únicas regiones en que los/as trabajadores/as independientes superaron a los/as dependientes.

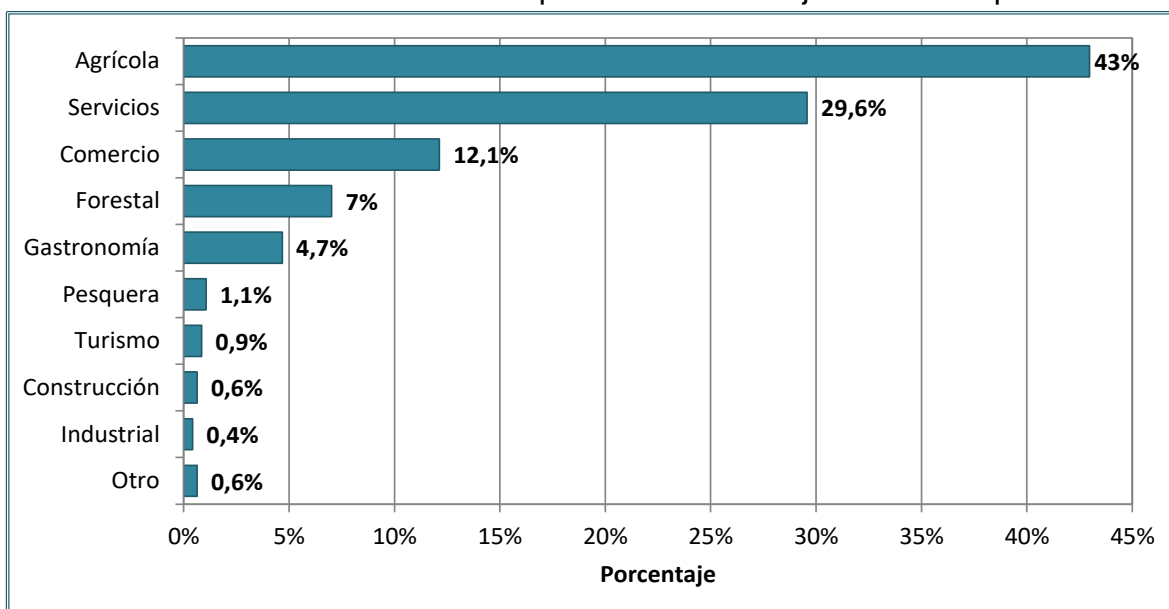
Gráfico N°10: Tipo de inserción laboral por región



Igualmente, cabe señalar que en la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins se registró el nivel más alto de personas desarrollando simultáneamente un empleo dependiente y otro independiente (el 11,5% de los/as usuarios/as), complementando de esta manera sus ingresos, a través de estas 2 fuentes laborales.

Luego, los rubros en que debieron desenvolverse quienes accedieron a un trabajo dependiente (que se desagregan en 436 con trabajo dependiente exclusivo y 34 personas que además lo complementan con un trabajo independiente), se muestran, a nivel nacional, en el gráfico N°11.

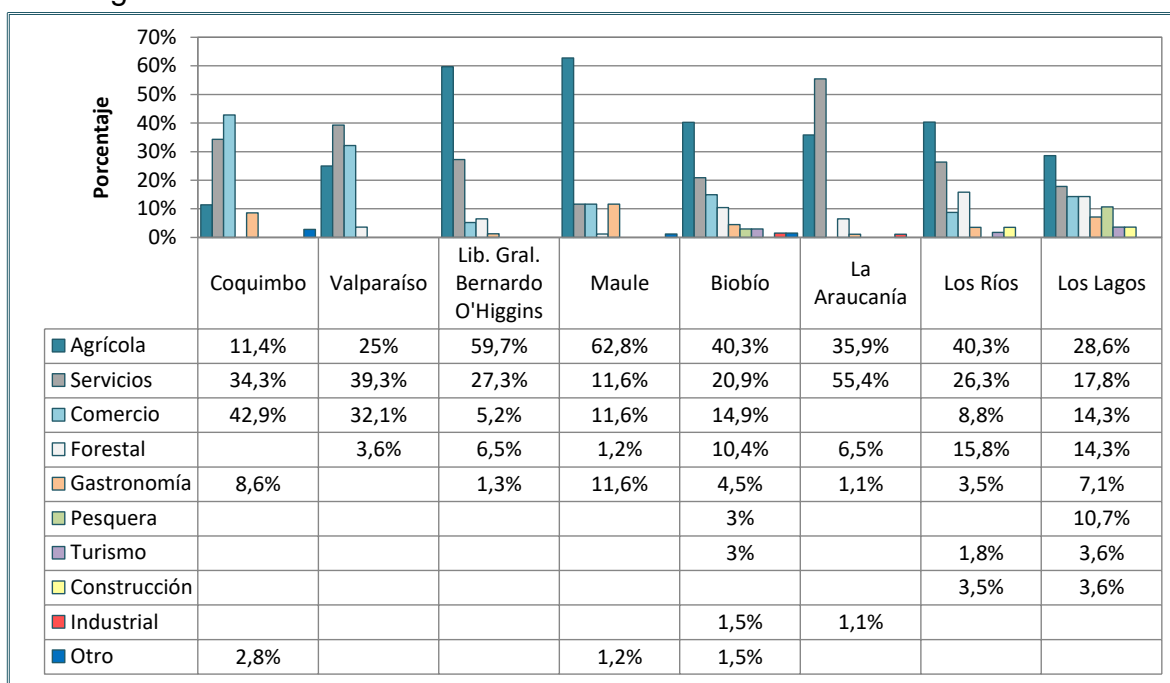
Gráfico N°11: Rubro donde se desempeñan los/as trabajadores/as dependientes



De esta manera, se puede señalar que el 43% de los/as usuarios/as realizaron trabajos asociados al rubro agrícola (principalmente cosecha y mantención de huertos), seguido del 29,6% que trabaja en labores del rubro servicios, le sigue el rubro comercio, representando el 12,1% del total de usuarios/as con trabajo dependiente. Luego siguen: personas que realizan labores del área forestal (7%), manipulación de alimentos y otras asociadas a la gastronomía (4,7%), pesquera (1,1%) y finalmente otras actividades que en su conjunto congregan al 2,5% del total de usuarios/as con empleo.

Mientras que, a nivel regional, es posible observar, a partir del gráfico N°12, que los rubros agrícola y servicios son los únicos que se encuentran presentes en todas las regiones, siendo más preponderante, el rubro agrícola, en la Región del Maule donde explica el 62,8% del empleo.

Gráfico 12: Rubro donde se desempeñan los/as trabajadores/as dependientes, a nivel regional



Las regiones donde el rubro agrícola tiene importancia relativa, fueron, además de la del Maule, las del Libertador General Bernardo O'Higgins, del Biobío y de Los Ríos con un 59,7% para la primera y un 40,3% de quienes trabajaban, para las dos regiones restantes. Igualmente, en la Región de Los Lagos, un 28,6% de los/as trabajadores/as se desempeñaban en el área agrícola.

El rubro servicios fue el más importante en la Región de La Araucanía (55,4%), presentando una importante participación también en la Región de Valparaíso, con un 39,3%.

Por otra parte el rubro comercio representó al 42,9% de las personas que se encontraban trabajando en la Región de Coquimbo.

Mientras que el rubro forestal, que se registró en siete regiones, representó al 15,8% de quienes se encontraban trabajando en la Región de Los Ríos, seguido por el 14,3% de la Región de Los Lagos y el 10,4% de la Región del Biobío.

#### **4. ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES COMPROMETIDAS**

En el marco de las obligaciones asumidas por la CONAF, estipuladas en el decreto N°23 que aprueba el Convenio de Colaboración y Transferencia entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Corporación Nacional Forestal, debemos señalar que todas ellas han sido cumplidas a cabalidad sin objeciones de parte de nuestra contraparte técnica. Pudiendo indicar lo siguiente:

- Se ha cumplido con las metas, y/o indicadores de gestión y cumplimiento, establecidos en el Informe Técnico Inicial a que se refiere la cláusula sexta del convenio.
- Se han ejecutado eficazmente los recursos públicos transferidos en la Implementación del Programa.
- Se ha contado con los recursos humanos necesarios para la correcta administración y ejecución del convenio.
- Se han entregado los informes de Inversión Mensuales de acuerdo a las normas de rendición de cuentas dictadas por la Contraloría General de la República, a través de su resolución N°30, de 2015 o posteriores que la reemplacen, conforme a lo establecido en la cláusula séptima del convenio.
- Se han entregado a la Subsecretaría del Trabajo, los informes técnicos señalados en la cláusula sexta del convenio.
- Se ha colaborado y otorgado las facilidades para la aplicación de las asistencias técnicas, supervisiones y monitoreos al Programa, realizados por la Subsecretaría del Trabajo, y se realizaron instancias de supervisión propias para asegurar su correcta ejecución.



## **5. FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL PROGRAMA**

### **5.1. FORTALEZAS**

#### **5.1.1. Institucionalidad y equipos de trabajo**

La amplia presencia territorial de la Corporación y el prestigio institucional de la misma, facilitan la implementación del programa en las distintas comunas donde se ejecuta, a través de uso de las redes y vínculos existentes tanto con el sector público como con el sector privado.

Además, se debe destacar que la Corporación aporta infraestructura física y tiempo de sus funcionarios/as, permitiendo así un adecuado desarrollo administrativo del programa.

#### **5.1.2. Capacidad de mejoramiento continuo**

El programa tiene instancias para incorporar mejoras y buenas prácticas detectadas en las ejecuciones precedentes.

#### **5.1.3. Presencia territorial**

El programa tuvo una amplia cobertura territorial, ejecutándose en 71 comunas distribuidas en 8 regiones, entre la Región de Coquimbo y la de Los Lagos, exceptuando la Región Metropolitana.

#### **5.1.4. Enfoque de género**

La consideración del enfoque de género, en la totalidad de los procesos de habilitación laboral y al momento de la pasantía laboral que lleva adelante el programa, es lo que ha permitido la amplia participación de mujeres en este, llegando a representar el 96,6% de quienes pasaron por el programa.

#### **5.1.5. Encadenamiento de los procesos de habilitación laboral**

La formación y capacitación a los/as trabajadores/as se realizó procurando activamente la incorporación de las competencias necesarias para el desarrollo laboral de los/as mismos/as, tales como: comunicación; resolución de problemas; efectividad laboral; aprender a aprender y, trabajo en equipo.

Lo anterior, procura que el/la usuario/a del programa asuma su condición de protagonista en el mejoramiento de su condición socioeconómica.

Adicionalmente, se debe señalar que la capacitación estuvo estructurada en base a dos elementos transversales a todos los talleres y actividades que se realizan en el marco del programa, que son: el enfoque de género y la motivación laboral.

#### **5.1.6. Inserción laboral**

Las activas gestiones en pos de lograr la inserción laboral de los participantes del programa, constituye un logro relevante, dado que la inserción es considerada como una función dependiente de distintas variables, tales como la capacidad de gestionar con las empresas privadas, en primer lugar las pasantías laborales y luego la contratación de parte importante de los/as participantes del programa, entre otras.

#### **5.1.7. Focalización**

La incorporación de parámetros técnicos al momento de definir la focalización del programa, potencia los resultados tanto en el ámbito de la capacitación como de la inserción laboral de los/as participantes del PROFOCAP.

### **5.2. DEBILIDADES**

#### **5.2.1. Rotación de profesionales del ámbito operativo**

La rotación de profesionales que asumen el cargo de Jefe/a Técnico/a de Grupo, que constituyen el equipo operativo en los distintos territorios, donde se focaliza el programa, implica mayores esfuerzos institucionales en su preparación para la exitosa gestión del programa.

#### **5.2.2. Procedimiento de acreditación de inscripción en la BNE**

La inexistencia de un certificado y/o procedimiento para validar la inscripción de los/as usuarios/as en la plataforma de la Bolsa Nacional de Empleo, dificultó el cumplimiento de dicho requisito, debiendo realizar gestiones durante toda la etapa de permanencia, entre las que se cuenta el envío de listados en al menos 4 oportunidades distintas a PROEMPLEO para la verificación del cumplimiento de este requisito.

## 6. INDICADORES DE GESTIÓN

### 6.1. INDICADORES CUANTITATIVOS

- **Regiones programadas v/s regiones ejecutadas**

$$IC_1 = \frac{\text{Número de regiones ejecutadas}}{\text{Número de regiones programadas}} \times 100 =$$

$$IC_1 = \frac{8}{8} \times 100 = \mathbf{100\%}$$

- **Comunas programadas v/s comunas ejecutadas**

$$IC_2 = \frac{\text{Número de comunas ejecutadas}}{\text{Número de comunas programadas}} \times 100 =$$

$$IC_2 = \frac{71}{71} \times 100 = \mathbf{100\%}$$

- **Cupos programados v/s cupos ejecutados**

$$IC_3 = \frac{\text{Número de cupos ejecutados}}{\text{Número de cupos programados}} \times 100 =$$

$$IC_3 = \frac{6.887}{7.200} \times 100 = \mathbf{95,7\%}$$

- **Número de mujeres beneficiadas v/s número total de trabajadores/as**

$$IC_4 = \frac{\text{Número de mujeres beneficiadas}}{\text{Número total de trabajadores/as}} \times 100 =$$

$$IC_4 = \frac{1.812}{1.875} \times 100 = \mathbf{96,6\%}$$

- **Número de trabajadores/as con salida laboral v/s número total de trabajadores/as egresados/as**

$$IC_5 = \frac{\text{Número de trabajadores/as con salida laboral}}{\text{Número total de trabajadores/as egresados/as}} \times 100 =$$

$$IC_5 = \frac{771}{1.591} \times 100 = \mathbf{48,5\%}$$

- **Número de trabajadores/as que finalizan la etapa de permanencia v/s número de trabajadores/as que ingresan a la etapa de permanencia**

$$IC_6 = \frac{\text{Número de trabajadores/as que finalizan la etapa de permanencia}}{\text{Número de trabajadores/as que ingresan a la etapa de permanencia}} \times 100 =$$

$$IC_6 = \frac{1.591}{1.875} \times 100 = \mathbf{84,8 \%}$$

- **Número de trabajadores/as con salida laboral v/s número de trabajadores/as que finalizan la etapa de permanencia**

$$IC_7 = \frac{\text{Número de trabajadores/as con salida laboral}}{\text{Número de trabajadores/as que finalizan la etapa de permanencia}} \times 100 =$$

$$IC_7 = \frac{771}{1.591} \times 100 = \mathbf{48,5\%}$$

- **Número de trabajadores/as con salida laboral dependiente v/s número total de trabajadores/as con salida laboral**

$$IC_8 = \frac{\text{Número de trabajadores/as con salida laboral dependiente}}{\text{Número total de trabajadores/as con salida laboral}} \times 100 =$$

$$IC_8 = \frac{470}{771} \times 100 = \mathbf{61 \%}$$

- **Número de trabajadores/as con salida laboral independiente v/s número total de trabajadores/as con salida laboral**

$$IC_9 = \frac{\text{Número de trabajadores/as con salida laboral independiente}}{\text{Número total de trabajadores/as con salida laboral}} \times 100 =$$

$$IC_9 = \frac{301}{771} \times 100 = 39 \%$$

## **6.2. INDICADORES CUALITATIVOS**

### **6.2.1 Encuestas Aplicadas a los/as Trabajadores/as**

#### **6.2.1.1. Objetivos**

Identificar el nivel de los/as trabajadores/as que ingresan al programa, así como también evaluar el impacto de la capacitación.

Conocer las opiniones de los/as participantes respecto a determinadas situaciones y ciertos elementos o componentes del programa.

#### **6.2.1.2. Metodología**

Para cumplir los objetivos, se llevaron a cabo dos evaluaciones en forma de encuesta a los/as trabajadores/as que participaron del programa, la primera realizada al ingreso al programa (línea base) y, la segunda una vez finalizado el proceso de capacitación teórica (evaluación de cierre).

La primera encuesta, denominada línea base, contó con un total de 28 preguntas, dirigidas a conocer las potencialidades de cada trabajador/a, así como también ciertas características y competencias tanto laborales como sociales.

Dicha encuesta se realizó a todos/as los/as trabajadores/as presentes la primera semana de ejecución del programa, en todas las regiones. De acuerdo a lo anterior, el universo de participantes fue de 1.743 trabajadores/as.

Para el procesamiento de la información se seleccionó al azar una muestra representativa del 31,4%, en la que se incluyen todas las regiones. La distribución regional de las muestras se presenta en el cuadro N°13.

Cuadro N°13: Muestra de encuestas de línea base, por región.

Región	N° de encuestas
Coquimbo	44
Valparaíso	65
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	71
Maule	104
Biobío	109
La Araucanía	63
Los Ríos	57
Los Lagos	35
<b>Nacional</b>	<b>548</b>

La información a procesar es tanto de carácter cualitativo, la que permite recoger información de la experiencia de los/as usuarios/as, actitudes y reflexiones logradas; como también cuantitativo, para dimensionar de mejor manera el impacto del programa.

La segunda encuesta fue aplicada a 1.488 personas a fines del tercer mes de ejecución del programa. Dicha evaluación está conformada por 23 preguntas, que tienen la finalidad de conocer la percepción y valoración de los talleres y, a la vez, detectar los avances respecto a la línea base.

Para delimitar el proceso de información, se obtuvo una muestra representativa al azar en la que se incluyeron todas las regiones. Dicha muestra corresponde al 32,8% del total de encuestados. Luego, la distribución regional de las muestras es la que se observa en el cuadro N°2.

Cabe mencionar que, para ambas encuestas, tanto el procesamiento como la evaluación posterior, se realizó en forma individual y anónima

Cuadro N°14: Muestra de encuestas de evaluación de cierre, por región.

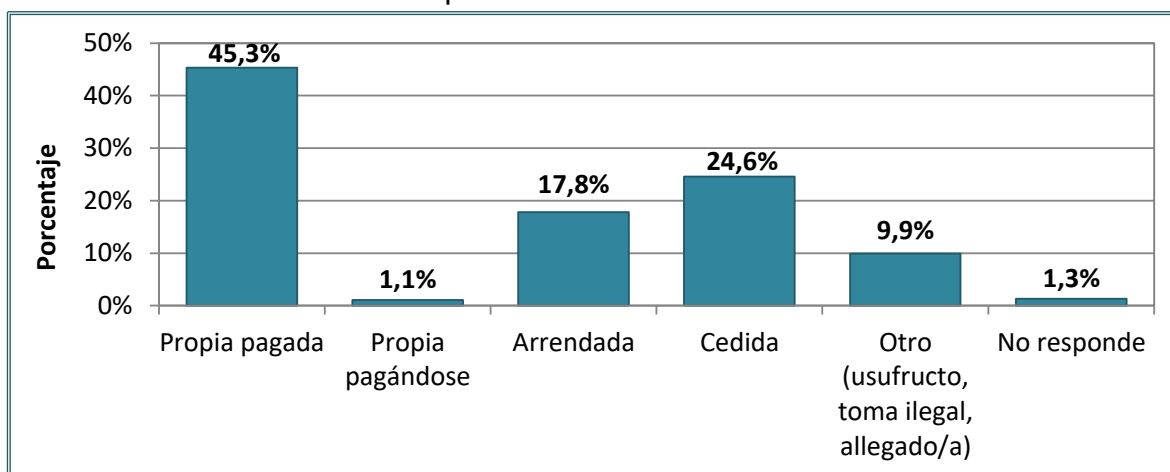
Región	N° de encuestas
Coquimbo	40
Valparaíso	57
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	61
Maule	91
Biobío	95
La Araucanía	59
Los Ríos	52
Los Lagos	33
<b>Nacional</b>	<b>488</b>

### 6.2.1.3 Resultados Línea Base

A continuación se presentan los principales resultados respecto a la encuesta de entrada (línea base).

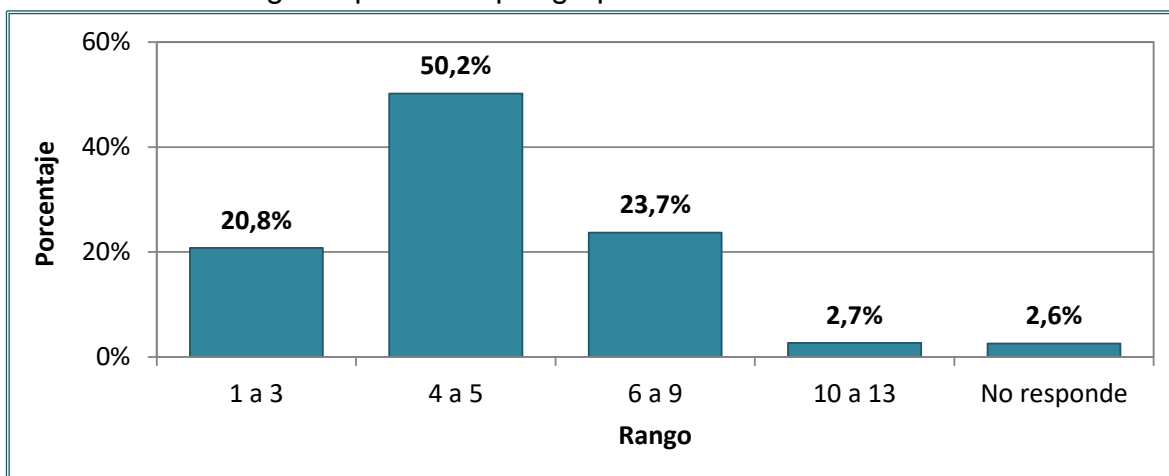
En lo relativo a la situación de ocupación de la vivienda de los/as participantes, tal como lo muestra el gráfico N°13, un 45,3% indica que la vivienda que habita es de su propiedad y se encuentra totalmente pagada, seguido por un 24,6% que hace ocupación de una vivienda que fue cedida por algún familiar o un/a amigo/a. En tercer lugar con un 17,8% se encuentran aquellos/as que indicaron arrendar una vivienda para su grupo familiar. El porcentaje restante se divide entre quienes adquirieron una vivienda pero aún tienen deuda por ella y quienes ocupan una vivienda bajo usufructo, toma ilegal o en calidad de allegado/a.

Gráfico N°13: Situación de ocupación de la vivienda



Así mismo, y a modo de dimensionar el alcance del programa a nivel familiar, es dable mencionar que, tal como se puede observar en el gráfico N°14, que en su mayoría, el grupo familiar de los/as participantes del programa varía entre 4 a 5 integrantes, llegando a representar la situación del 50,2% de los/as usuarios/as. A continuación se encuentran aquellos/as cuyo grupo familiar está conformado entre 6 y 9 personas, representando un 23,7% de los casos, en tercer lugar, con un 20,8% se encuentran aquellas familias integradas por 1 a 3 personas, en último lugar se encuentran grupos familiares con 10 a 13 integrantes, con un 2,7% de representación.

Gráfico N°14: Rango de personas por grupo familiar



Mientras que en el plano de percepción de ingresos, un 13,4% de los/as trabajadores/as declaran que el ingreso del hogar es aportado en un 100% por ellos/as. Así, el ingreso promedio de cada hogar es de aproximadamente \$225.000, en tanto cada hogar está constituido por 4,8 personas en promedio. Lo anterior, confirma y refuerza el aporte social del programa a familias en situación de vulnerabilidad.

#### 6.2.1.4. Resultados Evaluación de Cierre

Una vez finalizada la capacitación en sala y, luego de haber adquirido nuevas herramientas y conocimientos, el 38,5% de los/as trabajadores/as, señala que sus expectativas en el ámbito laboral es realizar un emprendimiento para ser independiente, seguido por el 35,6% que aspira a conseguir un empleo con contrato indefinido. Lo anterior se relaciona directamente con el 30,4% que declaró que lo mejor que aprendieron en el PROFOCAP fue el incentivo de emprender en nuevos proyectos, empresas o negocios.

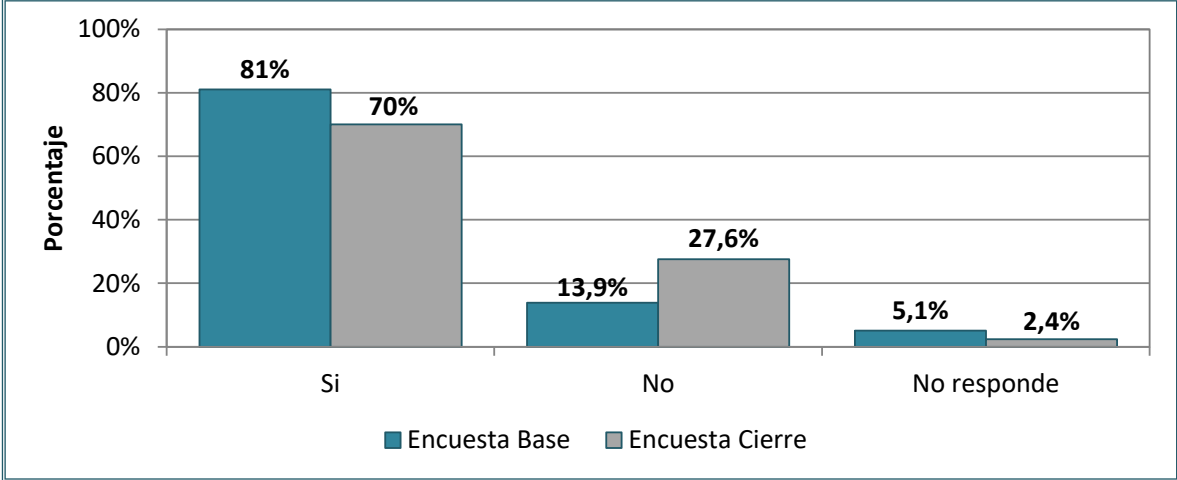
De igual manera, los/as encuestados/as, destacan la experiencia otorgada por el programa y el impacto a nivel familiar, lo que ha permitido incentivar a otros/as integrantes del grupo familiar a capacitarse, ya sea en el PROFOCAP o en otra instancia que le permita mejorar sus competencias y en consecuencia su condición socioeconómica.

Por otra parte, al comparar aspectos coincidentes en ambas encuestas (base y cierre), se puede señalar, entre otros aspectos que, al iniciar el programa un 81% estaba de acuerdo que 4 meses de capacitación son suficientes para ingresar al mundo laboral, en cambio los resultados de la evaluación de cierre indican que



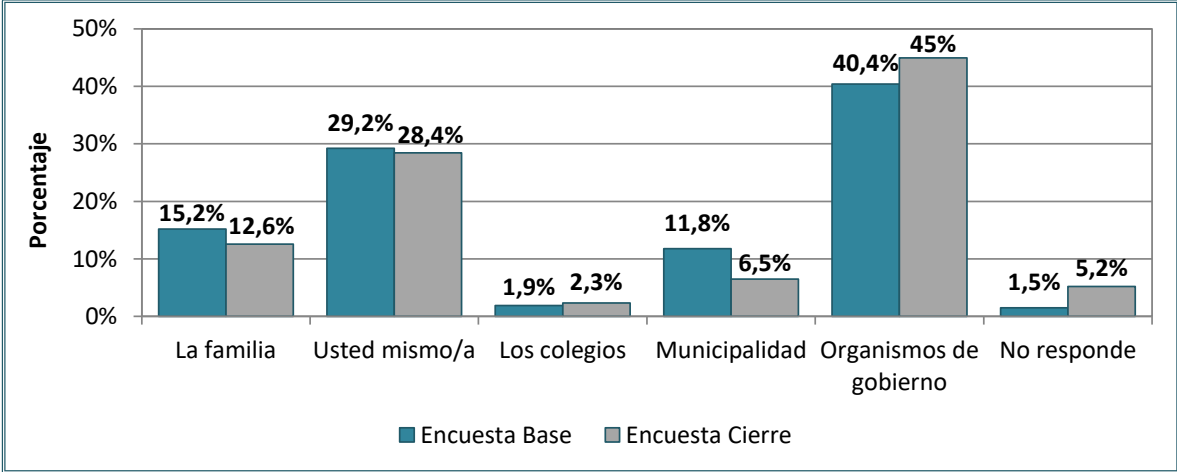
sólo un 70% de los/as usuarios está conforme con dicho periodo de tiempo. Los resultados correspondientes a esta interrogante, se encuentran en el gráfico N°15.

Gráfico N°15: ¿Considera que 4 meses de capacitación son suficientes para ingresar al mundo laboral?



Respecto de qué organismo o quién es el responsable de fomentar e incentivar el emprendimiento, en ambas mediciones prima la idea de que los organismos del Estado son los principales responsables de fomentar el emprendimiento, seguido de ellos/as mismos/as. Destaca también la disminución de usuarios/as que indicó que la municipalidad es la responsable de fomentar el emprendimiento, ello refleja cierto nivel de independencia, al no depender de esa institución para conseguir sus objetivos. El gráfico N°16 muestra todas las opciones y sus respectivos porcentajes asociados.

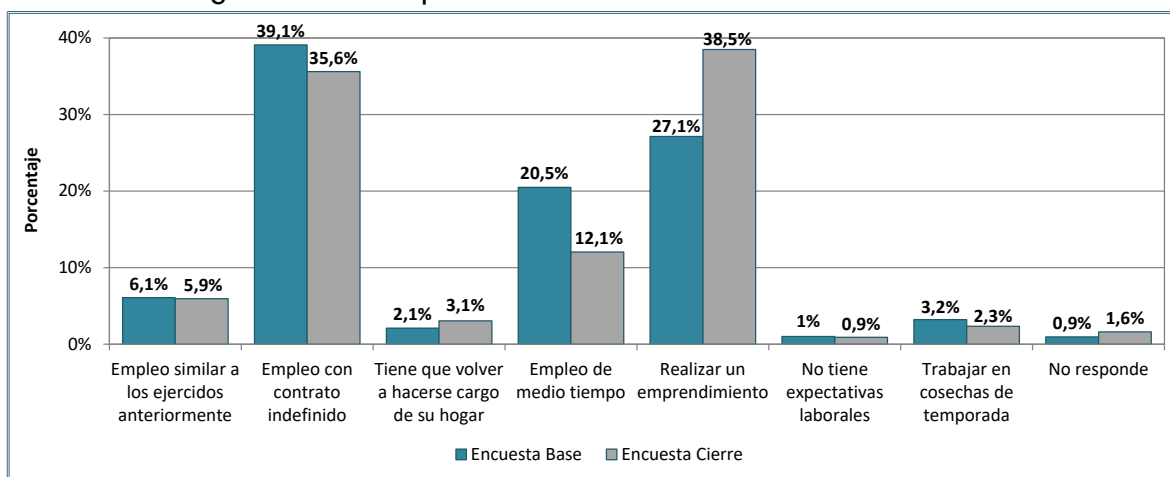
Gráfico N°16: ¿Quién cree que debería fomentar el emprendimiento?



En ese mismo sentido, el taller de microemprendimiento resulta un apoyo fundamental para que los/as usuarios/as apuesten por emprender. Lo que les permite además de tener cierta independencia económica, la posibilidad de cuidar a los/as hijos/as sin la necesidad de salir del hogar.

Finalmente, los/as usuarios/as fueron consultados a cerca de sus expectativas en el ámbito laboral, cuyas respuestas, se encuentran representadas en el gráfico N°17.

Gráfico N°17: ¿Cuál es su expectativa en el ámbito laboral?



Así, el encontrar un empleo con contrato indefinido resultó ser, con un 39,1% la primera opción para la encuesta base, disminuyendo 3,5 puntos porcentuales al momento de la segunda medición. Dicha situación cambió al aplicar la encuesta de cierre, puesto que realizar un emprendimiento congregó al 38,5% de quienes respondieron la encuesta, aumentando 11,4 puntos porcentuales respecto de la primera medición. Lo anterior, deja de manifiesto el cambio de actitud que muestran los/as participantes del programa, puesto que se sienten más empoderados/as y capaces de realizar trabajos ya sea de manera dependiente o independiente.

## 6.2.2. Encuestas Aplicadas a Empresarios/as

### 6.2.2.1. Objetivos

Rescatar las opiniones y experiencias de los empresarios/as o jefes/as directos/as en relación a la formación y el desempeño de los/as trabajadores/as durante el periodo de pasantía laboral al interior de las dependencias de las empresas donde ellas se ejecutan.

### **6.2.2.2. Metodología**

Para cumplir el objetivo planteado, se realizaron encuestas a las empresas participantes, en todas las regiones con cobertura del programa, al momento que los/as trabajadores/as estaban por terminar su pasantía laboral.

De esta manera, se puede conocer de primera fuente la experiencia y percepción que tienen, tanto de la capacitación entregada como del trabajo realizado por los/as participantes del programa. A través de esto, es posible llevar a cabo una retroalimentación respecto a la importancia que tienen los conocimientos y habilidades adquiridas en la capacitación de los/as trabajadores/as, desde el punto de vista de la empresa.

### **6.2.2.3. Resultados**

En primer lugar se debe destacar que el capital humano presente en las empresas encuestadas, está conformado en su mayoría por mujeres, representando un 62% de las personas contratadas por las empresas en cuestión. Lo anterior se relaciona directamente con los/as participantes del programa que en un 96,6% corresponde a mujeres, permitiendo y asegurando de cierta forma que los/las trabajadores/as, al finalizar su pasantía, tengan una mayor opción para obtener un empleo.

En lo relativo al sector productivo de las empresas, en su mayoría corresponden al área ventas, representando el 43% de ellas, seguido por un 22,1% de empresas dedicadas al sector agrícola y un 15,4% que está dedicada al sector servicios.

Respecto a si el nivel educacional de los/as trabajadores/as es importante al momento de la contratación de nuevo personal, un 51,7% considera que el nivel de educación de sus trabajadores/as es un factor relevante para contratar a un/a nuevo/a empleado/a, lo que le da un valor agregado a la capacitación entregada por el programa, más aún considerando el nivel educacional que presentan nuestros/as usuarios/as.

Luego, las habilidades y conocimientos adquiridos en el proceso de formación y capacitación son un gran aporte para la superación personal de los/as trabajadores/as, ya que les proporciona herramientas para desenvolverse en el ámbito laboral. No obstante muchas empresas señalan que deberían adquirir mayor capacitación de nivel técnico, específicamente en el área en el que desarrollan su pasantía.

De todas maneras, los/as encargados/as de los/as trabajadores/as en las empresas, en su mayoría destacan las habilidades personales, la iniciativa y la capacidad de trabajo de quienes realizaron su pasantía laboral en dichas empresas.

En el mismo contexto, respecto del comportamiento de los/as trabajadores/as pertenecientes al programa, los/as encuestados/as se refieren de forma positiva, señalando, el 67,8% de ellos/as, que los/as usuarios/as presentan compromiso y responsabilidad ante las actividades encomendadas, como así también cumplen los horarios de llegada y las tareas planificadas son realizadas en el tiempo adecuado. Lo anterior, se ratifica en el sentido que el 64,5% de los/as encargados/as de los/as trabajadores/as en pasantía laboral, considera que todos/as los/as trabajadores/as estaban a la altura de las exigencias de la empresa.

Para las empresas es fundamental que sus trabajadores/as, sean éstos/as temporales o permanentes, tengan competencias y habilidades no sólo en el ámbito técnico, sino también en habilidades interpersonales, es por ello que la comunicación es una herramienta fundamental, y los/as empleadores/as así lo entienden, porque los/as encuestados/as coinciden en un 73,7% que los/as trabajadores/as del PROFOCAP presentan habilidades personales. Lo anterior permite que, en general, las empresas consideren que el grupo que recibieron en sus dependencias tuvo un buen comportamiento y desempeño.

Como se sabe, la capacitación entrega a los/as trabajadores/as competencias laborales que facilitan el ingreso, a algunos/as por primera vez, al mundo laboral, en este marco las empresas indican ver en el PROFOCAP una buena iniciativa de inserción laboral y de desarrollo personal.

Como una forma de mejorar el programa, se hace necesario que los/as encargados/as, al interior de las empresas donde se desarrollan las pasantías, conozcan los temas o materias que se dictan en las capacitaciones que reciben los/as trabajadores/as, de tal manera de mejorar y optimizar los tiempos en este proceso.

Finalmente, es importante destacar que luego de haber recibido a los/as trabajadores/as del PROFOCAP, por un promedio de 94,3 horas, el 98% de los/as encuestados/as estaría dispuesto/a a recibir a futuros/as trabajadores/as para que realicen la pasantía laboral en las dependencias de su empresa.

## 7. CONCLUSIONES

La ejecución del programa partió con una cobertura de 1.871 participantes, que representa el 103,9% de lo programado, promediando una ejecución relativa del 95,7% durante los cuatro meses que dura la etapa de permanencia de los/as trabajadores/as en el programa.

El programa se desarrolló en 71 comunas, distribuidas entre la Región de Coquimbo y la Región de Los Lagos, exceptuando la Región Metropolitana.

La capacitación entregada a los/as trabajadores/as del programa llegó, en promedio, a 398 horas/hombre, las que se descomponen: en 303,7 horas/hombre de capacitación teórica y 94,3 horas/hombre de capacitación práctica, en la forma de pasantía laboral.

La principal instancia de capacitación y formación fue el Taller de Competencias Laborales, que contempló 214,8 horas/hombre promedio, seguido de la práctica laboral con 94,3 horas/hombre promedio y el Taller de Microemprendimiento con 63 horas/hombre promedio.

En el marco de la inserción laboral, a 3 meses de concluida la etapa de permanencia, el 48,5% de los/as egresados/as del programa se encontraba con trabajo, mientras que las personas desempleadas llegaron al 51%.

Las personas con trabajo se desagregan de la siguiente manera: con trabajo dependiente un 56,6%; con trabajo independiente un 39% y, un 4,4% desarrolla en forma paralela una iniciativa de tipo independiente a la vez que tiene un trabajo dependiente.

El 69,7% de quienes se encontraban trabajando, llevaban 3 meses haciéndolo, el 26,3% llevaba 2 meses con trabajo y el 4% restante llevaba sólo 1 mes laborando.

El principal rubro en el que se desempeñan los/as trabajadores/as del programa, una vez egresados/as de este, es el rubro agrícola, explicando el 43% de las personas insertas laboralmente.

La amplia presencia territorial de la Corporación Nacional Forestal, facilita la ejecución del programa, aportando además profesionales, dependencias, movilización y otros.

Las encuestas aplicadas a los/as trabajadores/as, muestran que han asimilado buena parte de los contenidos entregados en la capacitación y formación, asociando el mejoramiento de sus condiciones socioeconómicas a su propio esfuerzo e interés.

Las personas reconocen el aporte de los/as capacitadores/as y valoran los conocimientos entregados por los/as mismos/as. Al mismo tiempo, identifican las barreras de acceso a las mujeres al mundo del trabajo, no obstante se sienten con mayores capacidades para sortearlas favorablemente.

Las encuestas aplicadas a los/as empresarios/as señalan que esperan una mayor capacitación en el oficio que desarrollarán en la empresa, al momento de la pasantía laboral, no obstante reconocer que no son de mayor complejidad. Asimismo, el 98% de los/as encuestados/as estaría dispuesto/a a recibir futuros/as trabajadores/as en sus dependencias.

# **ANEXO 1**

## **PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN A NIVEL COMUNAL, POR MES**

Región	Provincia	Comuna	Programado	Ejecución Mensual				
				Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
Coquimbo	Choapa	Illapel	25	31	29	29	28	
		Salamanca	18	16	16	16	15	
		Subtotal	43	47	45	45	43	
	Elqui	Coquimbo	21	23	23	22	20	
		La Serena	21	20	19	18	17	
		Subtotal	42	43	42	40	37	
	Limarí	Ovalle	25	27	25	24	24	
		Subtotal	25	27	25	24	24	
	<b>Total Regional</b>			<b>110</b>	<b>117</b>	<b>112</b>	<b>109</b>	<b>104</b>
Valparaíso	Marga Marga	Quilpué	25	27	23	21	20	
		Villa Alemana	25	30	28	28	28	
		Subtotal	50	57	51	49	48	
	Petorca	Cabildo	25	21	18	17	13	
		La Ligua	55	65	56	56	54	
		Petorca	25	27	24	20	20	
		Subtotal	105	113	98	93	87	
	Quillota	La Calera	25	25	21	21	21	
		Quillota	25	30	25	19	18	
		Subtotal	50	55	46	40	39	
	Valparaíso	Puchuncaví	25	25	24	22	21	
		Subtotal	25	25	24	22	21	
	<b>Total Regional</b>			<b>230</b>	<b>250</b>	<b>219</b>	<b>204</b>	<b>195</b>
	Del Libertador General Bernardo O'Higgins	Cachapoal	Doñihue	26	25	22	22	21
Graneros			23	25	24	22	22	
Mostazal			23	22	20	20	20	
Rancagua			26	30	29	27	25	
Subtotal			98	102	95	91	88	
Colchagua		Chépica	26	24	22	21	20	
		Chimbarongo	25	25	25	24	23	
		Nancagua	26	31	27	27	24	
		Palmilla	25	26	24	24	23	
		Subtotal	102	106	98	96	90	
<b>Total Regional</b>			<b>200</b>	<b>208</b>	<b>193</b>	<b>187</b>	<b>178</b>	
Maule		Cauquenes	Cauquenes	59	58	55	54	51
			Chanco	29	30	30	29	29
	Pelluhue		20	21	20	19	19	
	Subtotal		108	109	105	102	99	
	Linares	Parral	27	29	28	26	25	
		Retiro	28	31	29	29	25	
		San Javier	26	27	25	24	23	
		Yerbas Buenas	27	29	29	29	29	
		Subtotal	108	116	111	108	102	
	Talca	Constitución	30	32	30	29	29	
		Pelarco	20	24	22	21	20	
		Río Claro	29	26	22	18	18	
		San Clemente	30	35	33	30	27	
		Subtotal	109	117	107	98	94	
	<b>Total Regional</b>			<b>325</b>	<b>342</b>	<b>323</b>	<b>308</b>	<b>295</b>

Cuadro continúa en la página siguiente



Continuación del cuadro

Región	Provincia	Comuna	Programado	Ejecución Mensual				
				Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
Biobío	Arauco	Arauco	24	24	23	22	19	
		Cañete	23	23	22	22	20	
		Curanilahue	24	24	22	22	21	
		Los Álamos	23	24	23	21	20	
		Tirúa	24	24	22	22	22	
		Subtotal	118	119	112	109	102	
	Biobío	Alto Biobío	24	24	24	24	24	
		Mulchén	24	24	23	23	23	
		Negrete	24	24	24	23	22	
		Quilleco	23	23	23	23	23	
		Santa Bárbara	24	24	24	23	21	
		Subtotal	119	119	118	116	113	
	Ñuble	Bulnes	23	24	24	23	22	
		Cobquecura	24	26	26	26	24	
		Qirihue	23	23	19	18	17	
		Ránquil	24	21	18	17	14	
		San Fabián	24	25	23	21	19	
		Subtotal	118	119	110	105	96	
<b>Total Regional</b>			<b>355</b>	<b>357</b>	<b>340</b>	<b>330</b>	<b>311</b>	
La Araucanía	Cautín	Carahue	24	24	23	23	21	
		Gorbea	24	26	20	20	20	
		Lautaro	24	25	21	18	17	
		Loncoche	24	25	24	24	23	
		Melipeuco	24	26	23	21	21	
		Nueva Imperial	24	25	23	23	22	
		Teodoro Schmidt	24	25	24	24	21	
		Villarrica	24	25	21	17	15	
	Subtotal	192	201	179	170	160		
	Malleco	Angol	24	28	27	25	25	
		Lonquimay	24	23	20	18	14	
		Subtotal	48	51	47	43	39	
<b>Total Regional</b>			<b>240</b>	<b>252</b>	<b>226</b>	<b>213</b>	<b>199</b>	
Los Ríos	Ranco	Futrero	20	23	23	22	19	
		La Unión	35	33	33	33	31	
		Lago Ranco	20	16	16	14	12	
		Río Bueno	35	29	29	28	28	
		Subtotal	110	101	101	97	90	
	Valdivia	Lanco	20	21	21	21	19	
		Los Lagos	20	18	18	17	16	
		Máfil	20	22	22	22	22	
		Mariquina	20	24	24	22	22	
		Paillaco	20	23	23	22	21	
		Panguipulli	20	24	24	23	22	
		Subtotal	120	132	132	127	122	
	<b>Total Regional</b>			<b>230</b>	<b>233</b>	<b>233</b>	<b>224</b>	<b>212</b>
	Los Lagos	Llanquihue	Frutillar	22	25	22	21	19
Los Muermos			22	21	21	20	20	
Puerto Montt			44	42	39	39	37	
Puerto Varas			22	24	21	21	21	
Subtotal			110	112	103	101	97	
<b>Total Regional</b>			<b>110</b>	<b>112</b>	<b>103</b>	<b>101</b>	<b>97</b>	
<b>Total Nacional</b>			<b>1.800</b>	<b>1.871</b>	<b>1.749</b>	<b>1.676</b>	<b>1.591</b>	