



**CHILE LO
HACEMOS
TODOS**



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

AÑO 2018

**CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL
COORDINACIÓN NACIONAL DE EMPLEO**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. ANTECEDENTES DEL PROGRAMA	3
3. RESULTADOS	3
3.1. ETAPA DE PREINGRESO	3
3.2. ETAPA DE PERMANENCIA.....	4
3.2.1. Contratación de cupos asignados.....	4
3.2.2. Capacitación y formación.....	6
3.2.3 Pasantía Laboral	13
3.3. ETAPA DE ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO (Inserción Laboral)	14
4. ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES COMPROMETIDAS.....	17
5. FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL PROGRAMA	18
5.1. FORTALEZAS.....	18
5.2. DEBILIDADES.....	19
6. INDICADORES DE GESTIÓN	19
6.1. INDICADORES CUANTITATIVOS	19
6.2. INDICADORES CUALITATIVOS	21
6.2.1 Encuestas aplicadas a los/as trabajadores/as.....	21
6.2.2. Encuestas aplicadas a empresarios/as	23
7. CONCLUSIONES	26
8. ANEXO.....	27

1. INTRODUCCIÓN

El Programa de apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario, procura propiciar el desarrollo humano y la inserción laboral de integrantes de familias adscritas ya sea al Sistema de Protección Social Chile Solidario, o 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/as 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 septiembre de 2018, 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.

Una vez concluida la relación contractual entre los/as usuarios/as y la CONAF, a partir de enero de 2019, se desarrollaron 3 meses de acompañamiento y seguimiento a quienes egresaron del Programa, desplegándose gestiones para la inserción laboral de ellos/as, registrándose, a 3 meses de haber concluido su participación en el programa, que un 45,2% de ellos/as se encontraba trabajando, de los cuales un 50,8% lo hacía en forma dependiente.

2. ANTECEDENTES DEL PROGRAMA

El Programa, se llevó a cabo entre las regiones de Coquimbo y Los Lagos, excluyendo a la Región Metropolitana, con una programación nacional de 1.800 personas. El período de ejecución se inició a mediados de julio de 2018, con la contratación de los/as Jefes/as Técnicos/as y se extendió hasta abril de 2019.

El programa consideró 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 desde mediados de julio hasta fines de agosto de 2018, período en que los equipos regionales procedieron a seleccionar, tanto las comunas como los sectores específicos donde se ejecutó el programa, las empresas donde se desarrollaron 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 posteriormente, las Unidades de Intervención Familiar (UIF), de las distintas municipalidades aportaron información más precisa acerca de la ubicación de potenciales participantes del programa.

Simultáneamente, los equipos regionales se contactaron con diversas empresas, próximas a las comunas 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.

Junto a lo anterior se evaluó el interés por participar del Programa, de parte del municipio respectivo, lo que se tradujo en: el apoyo a ubicar potenciales participantes; 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 en caso de ser necesario, entre otras formas de apoyo al programa.

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: afiches en lugares de alto tránsito de personas, tales como oficinas municipales, consultorios, juntas de vecinos, clubes deportivos y negocios, entre otros.

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 el 03 de septiembre al 31 de diciembre de 2018, 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 una empresa.

3.2.1. Contratación de cupos asignados

Tal como se observa en el cuadro N°1, este período se inició el mes de septiembre con 1.834 participantes, superando así, la programación asignada a nivel nacional.

Igualmente, se puede observar que, a excepción de las regiones de Valparaíso y la del Libertador General Bernardo O'Higgins las regiones superaron los cupos asignados. A modo de observar los resultados obtenidos a nivel comunal, tanto la programación como la ejecución registradas se entregan en el Anexo N°1.

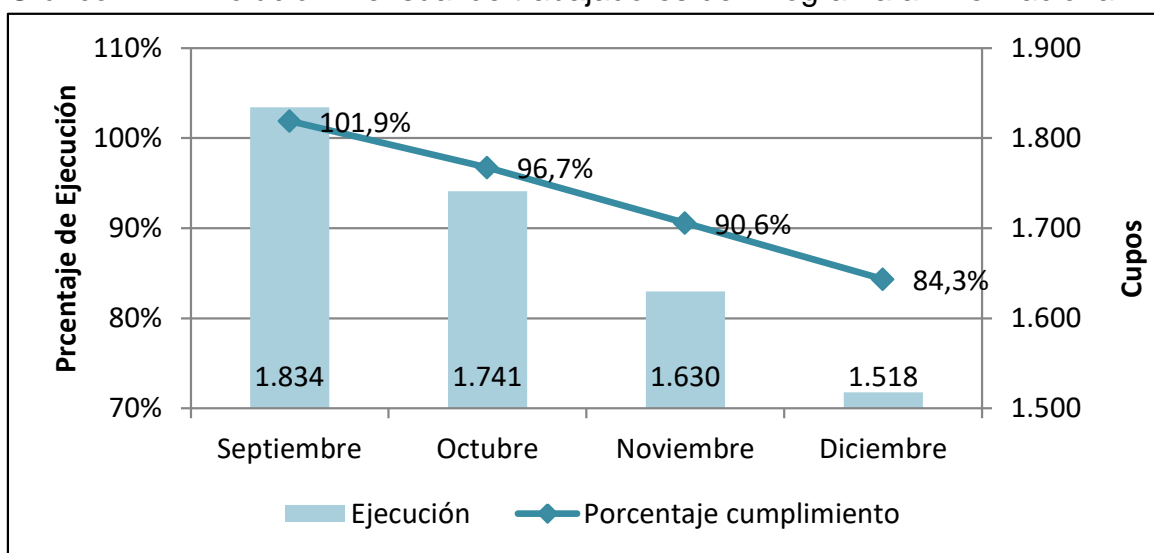
Cuadro N°1: Número de participantes mensuales del Programa

Región	Programación mensual	Cupos ejecutados			
		Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Coquimbo	110	119	116	111	106
Valparaíso	230	224	207	191	174
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	200	184	180	161	130
Maule	325	334	314	307	303
Ñuble	118	123	116	113	107
Biobío	237	241	232	216	209
La Araucanía	240	251	228	218	199
Los Ríos	230	245	242	210	192
Los Lagos	110	113	106	103	98
Nacional	1.800	1.834	1.741	1.630	1.518

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. No obstante lo anterior, 2 regiones mantuvieron sobre el 100% de ejecución programada durante el segundo mes, éstas son Coquimbo y Los Ríos.

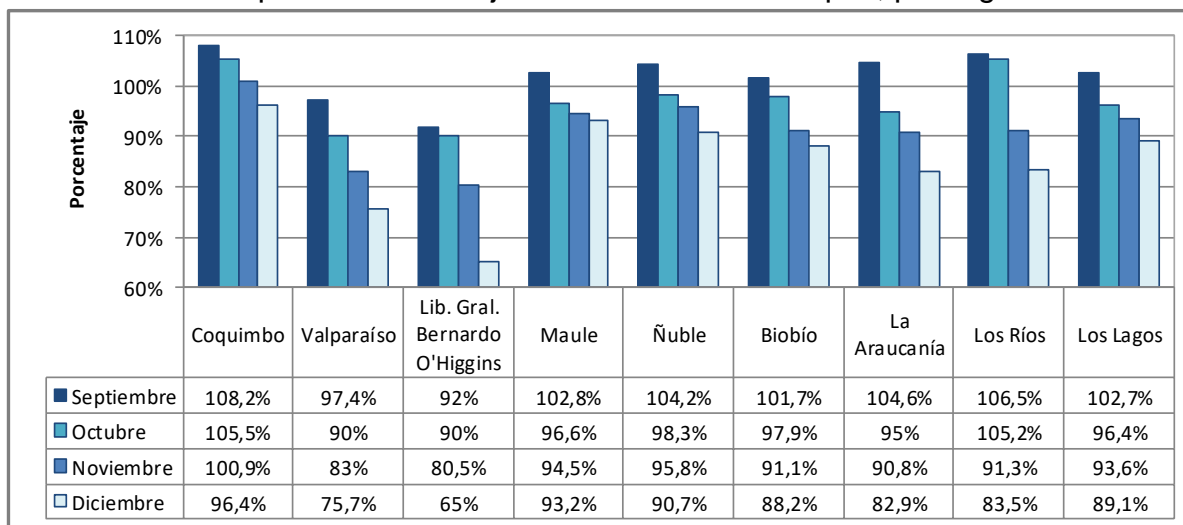
De esta manera, tal como se desprende del gráfico N°1, la ejecución del programa registró un cumplimiento de 101,9% para el primer mes, para luego en el cuarto mes alcanzar un 84,3%, lo que implicó una diferencia de 15,7 puntos porcentuales respecto de los 1.800 cupos asignados a nivel nacional.

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



Luego, en el cuadro N°2 se muestra el comportamiento de la permanencia de trabajadores/as a nivel regional, en donde se visualiza claramente que las regiones de Valparaíso y del Libertador General Bernardo O'Higgins son las que presentaron una mayor deserción.

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



Por otra parte al considerar la ejecución del último mes respecto del primer mes, es posible señalar que las regiones del Maule y Coquimbo fueron las que menos cupos perdieron, en forma relativa, llegando a representar al 9,3% y 10,9% respectivamente, de los/as trabajadores/as que se encontraban participando el primer mes.

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 100 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	Total (hrs.)
Taller de Competencias Laborales	210
Taller de Microemprendimiento	65
Taller de Género (VIF)	5
Taller de Alfabetización Digital o Autoconsumo	15
Pasantía Laboral	100
Nacional	395

De esta manera, la capacitación teórica, entregada mayoritariamente a través del Taller de Competencias Laborales, incorporó aspectos esenciales para la adquisición de competencias a objeto de facilitar, tanto la incorporación al mundo del trabajo, como la permanencia en el mismo.

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
Total	210

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.

Adicionalmente fue entregado, con carácter de obligatorio, el Taller de Violencia Intrafamiliar y para ello, los equipos regionales coordinaron su entrega con el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG) u otro organismo a fin, con experiencia en el tema, de cada comuna.

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 75 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 293,9 horas cronológicas de capacitación teórica y realizó una pasantía laboral que se extendió por 99,5 horas, alcanzando en promedio las 393,4 horas, restando sólo 1,6 horas para cumplir con la totalidad de las horas programadas para la etapa de permanencia.

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

Instancia de Capacitación y/o Formación	Mes				Total (hrs.)
	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Taller de Competencias Laborales	79,5	109	26,9	1	216,4
Taller de Microemprendimiento			61		61
Taller de Género (VIF)	4,5	0,1			4,6
Taller de Alfabetización Digital		1,4	9,0	0,1	10,5
Taller de Autoconsumo			1,4	0,5	1,9
Pasantía Laboral				99	99,0
Nacional	84,0	110,5	98,3	100,6	393,4

Luego, al observar el cuadro N°5, se puede señalar que la Región del Biobío fue la que, en promedio, entregó más capacitación, incluida la pasantía laboral, llegando a completar 403,2 horas durante todo el proceso, luego se encuentra la Región de Los Ríos con 402,4 horas de capacitación teórica y práctica.

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

Región	Mes				Total (hrs.)
	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Coquimbo	85,0	110,0	100,0	100,0	395,0
Valparaíso	85,0	110,0	100,0	99,4	394,4
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	85,0	110,0	85,3	106,9	387,2
Maule	85,0	110,0	100,0	100,0	395,0
Ñuble	73,8	115,0	93,3	98,0	380,1
Biobío	83,0	111,3	106,4	102,5	403,2
La Araucanía	85,0	110,0	100,0	100,0	395,0
Los Ríos	85,0	110,0	108,3	99,1	402,4
Los Lagos	85,0	110,0	100,0	100,0	395,0
Nacional	84,0	110,5	98,3	100,6	393,4

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.

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, obtuvo un promedio de 216,4 horas, lo que representa un 73,6% de la capacitación teórica total.

Así, tal como se desprende del cuadro N°6, las regiones que más horas destinaron a este taller fueron las de Valparaíso y Coquimbo con 231 y 220 horas respectivamente, mientras que la que menos tiempo destinó a este taller fue la Región de Los Lagos, con un promedio ponderado de 205 horas.

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

Región	Mes				Total (hrs.)
	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Coquimbo	80	110	30		220
Valparaíso	81,0	110,0	40		231,0
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	80	96,2	21	11,8	209
Maule	80	110	25		215
Ñuble	72	115	24		211
Biobío	77,5	110,6	29,8		217,9
La Araucanía	80,0	110,0	25		215,0
Los Ríos	82,1	110	27		218,9
Los Lagos	80	110	15		205
Nacional	79,5	109,0	26,9	1,0	216,4

Igualmente se observa que la cantidad de horas destinadas al taller tiene su punto más alto en el mes de octubre, con un promedio nacional de 109 horas.

En noviembre, este taller concluye, comenzando el Taller de Microemprendimiento y la mayor participación, relativa, de los restantes talleres, para finalmente en diciembre, momento en que se desarrolló las pasantías, sólo se realizó el Taller de Competencias Laborales en 8 grupos, razón por la que, en dicho mes, promedió 1 hora 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.

Esta instancia se realizó con una extensión de 70 horas en la Región de Los Lagos, 63 en Los Ríos y 60 horas en el resto de las regiones, mientras que el promedio a nivel nacional fue de 61 horas.

Cuadro N°7: Taller de Microemprendimiento

Región	Mes				Total (hrs.)
	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Coquimbo			60		60
Valparaíso			60		60
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins			60		60
Maule			60		60
Ñuble			60		60
Biobío			60		60
La Araucanía			60		60
Los Ríos			63		63
Los Lagos			70		70
Nacional	0	0	61	0	61

Tal como se observa en cuadro precedente, en todas las regiones, este taller fue dictado en su totalidad durante el mes de noviembre, cumpliendo así con la entrega de los contenidos respectivos.

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 4,6 horas y, tal como se observa en el cuadro N°8, en 8 de las 9 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.)
	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Coquimbo	5				5
Valparaíso	4,0				4
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	5				5
Maule	5				5
Ñuble	2				2
Biobío	5,5	0,7			6,2
La Araucanía	5,0				5
Los Ríos	2,9				2,9
Los Lagos	5				5
Nacional	4,5	0,1	0	0	4,6

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 del Biobío haya recibido 5,5 horas durante el mes de septiembre y posteriormente 0,7 hora el mes siguiente, sino que en cada uno de los 10 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 diferentes.

En este marco, cabe destacar que en las regiones de Coquimbo, del Libertador General Bernardo O'Higgins, del Maule, del Biobío, de La Araucanía y de Los Lagos se cumplió con el tiempo programado para esta instancia.

Igualmente, se debe señalar que, en total, 1.643 personas participaron del taller de Violencia Intrafamiliar representando el 89.2% de las 1.841 personas que pasaron por el programa. 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 98,7% de los 75 grupos de trabajo, a nivel nacional, logró materializar la ejecución del taller durante el primer mes de la etapa de permanencia, es decir en septiembre.

Mientras que al considerar esta capacitación por género, se puede indicar que 1.516 correspondieron a mujeres y, 127 fueron hombres.

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 noviembre, no obstante, tal como se observa en el cuadro N°9, las regiones del Libertador General Bernardo O'Higgins y de Ñuble, 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.)
	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Coquimbo			10		10
Valparaíso					0
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins		13,8	4,4		18,2
Maule			15		15
Ñuble			9	1,7	10,7
Biobío			11,6		11,6
La Araucanía			15		15
Los Ríos			7,1		7,1
Los Lagos					0
Nacional		1,4	9	0,1	10,5

Luego, a nivel nacional, en promedio un/a trabajador/a, tuvo acceso a 10,5 horas de alfabetización digital, registrándose en la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins 18,2 horas destinadas a la materialización del mencionado taller.

Por otra parte, se realizó el Taller de Autoconsumo en 4 regiones, siendo la Región de Los Lagos la que más tiempo dedicó al taller con 15 horas.

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

Región	Mes				Total (hrs.)
	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Coquimbo					0
Valparaíso				4,6	4,6
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins					0
Maule					0
Ñuble					0
Biobío			5		5
La Araucanía					0
Los Ríos			11,6		11,6
Los Lagos			15		15
Nacional			1,4	0,5	1,9

De esta manera, a nivel nacional se realizaron, en promedio 1,9 horas de materias asociadas a la producción de alimentos para el consumo familiar. Igualmente cabe señalar que, en conjunto, ambos talleres promediaron a nivel nacional 11,9 horas de capacitación.

3.2.3 Pasantía Laboral

La pasantía laboral, en empresas productivas y de servicios, a nivel nacional promedió, tal como se desprende del cuadro N°11, 99 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 Programa.

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

Región	Mes				Total (hrs.)
	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Coquimbo				100	100
Valparaíso				94,8	94,8
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins				95,1	95,1
Maule				100	100
Ñuble				96	96
Biobío				102,5	102,5
La Araucanía				100	100
Los Ríos				99	99
Los Lagos				100	100
Nacional				99	99

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, la Región del Biobío superó por un pequeño margen las 100 horas programadas para la pasantía, mientras que las regiones de Coquimbo, del Maule, La Araucanía y de Los Lagos cumplieron en un 100% la programación de horas.

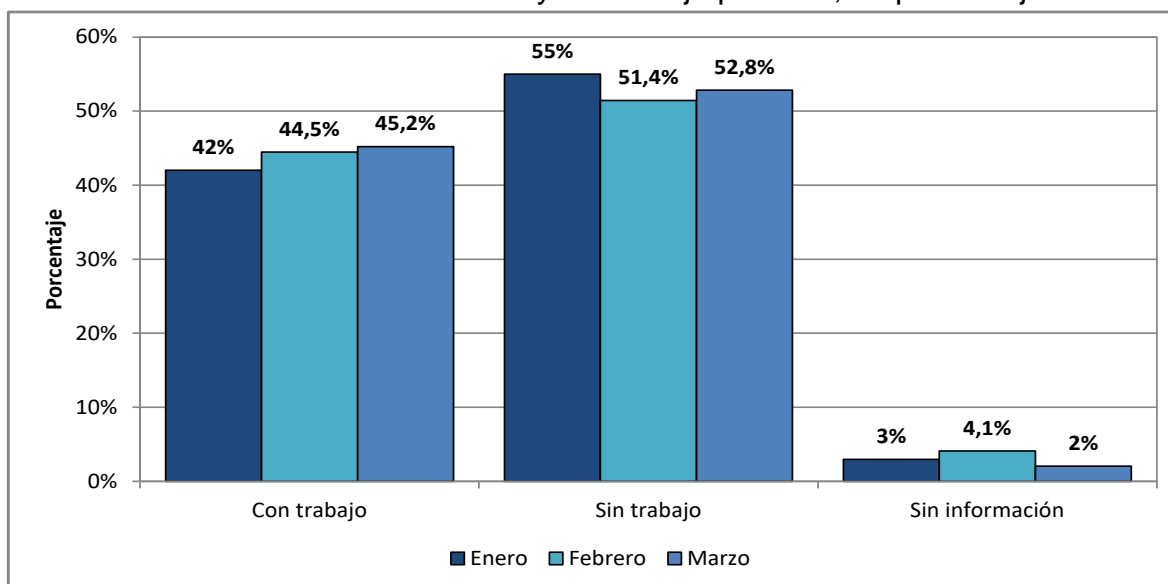
Cabe destacar que al momento de realizar la pasantía laboral, algunas empresas ofrecieron la posibilidad de contratar a uno o más participantes del programa, por el resto de la jornada laboral, por la cual aquellas les retribuyeron económicamente, monto que era adicional a la remuneración entregada por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

3.3. ETAPA DE ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO (Inserción Laboral)

Durante esta etapa se procura activamente la inserción laboral de quienes participaron del Programa, y el período informado va desde enero a marzo de 2019, ambos meses incluidos. Fueron objeto del acompañamiento las 1.518 personas que finalizaron la Etapa de Permanencia, es decir, los/as egresados/as del Programa.

Luego, la evolución de la situación laboral de las personas que fueron objeto de acompañamiento, se presenta en el gráfico N°3, del que se desprende que el número de personas con trabajo aumentó conforme el paso de los meses, partiendo en un 42%, de las personas egresadas, con empleo durante el mes de enero de 2019, hasta el 45,2% registrado el mes de marzo de 2019,

Gráfico N°3: Personas con y sin trabajo por mes, en porcentaje

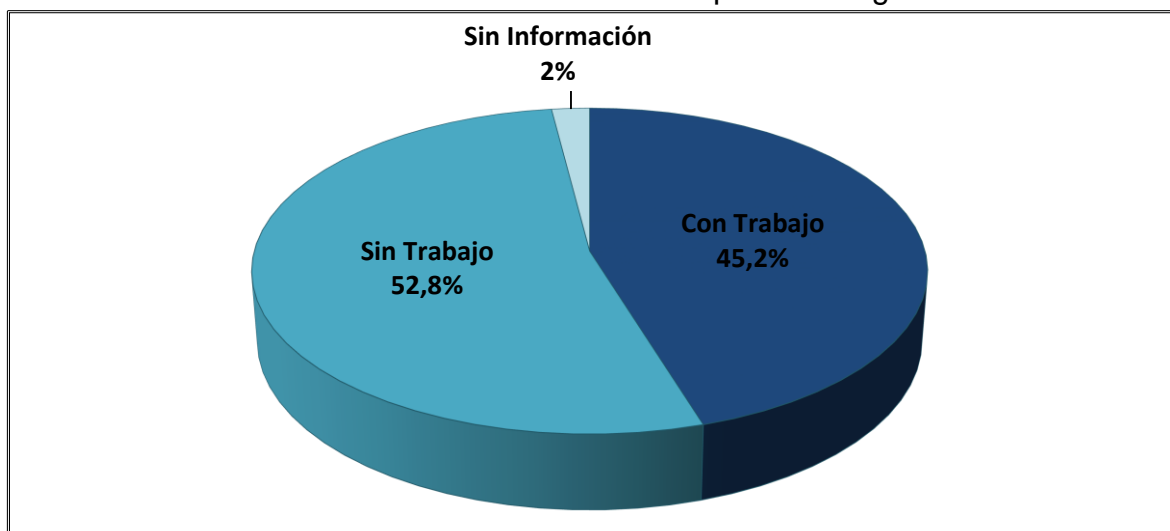


De esta manera, el incremento mensual de personas con empleo, significó pasar de 638 a 685 personas con empleo.

Luego, la información que se presenta de aquí en adelante, corresponde a la del mes de marzo, que corresponde al último mes que se contactó a los/as usuarios/as, realizando en ese mes, sesiones de acompañamiento a 1.487 de los 1.518 participantes egresados/as del programa.

En el contexto anteriormente indicado, tal como lo retrata el gráfico N°4, la última información disponible de quienes participaron durante el mes de diciembre de 2018 en el programa y que adicionalmente fueron objeto de acompañamiento durante el mes de marzo de 2019, fue la siguiente: el 45,2% se encontraba con trabajo, el 52,8% no estaba trabajando y el 2% no pudo ser contactado, por tanto no se cuenta con información respecto a su situación laboral.

Gráfico N°4: Situación laboral de las personas egresadas



Luego, de las 685 personas que se encontraban con trabajo: un 50,8% tenía un empleo de forma dependiente; el 46,3% trabajaba en forma independiente y, el 2,9% restante complementa los ingresos provenientes de un empleo dependiente con un trabajo de forma independiente.

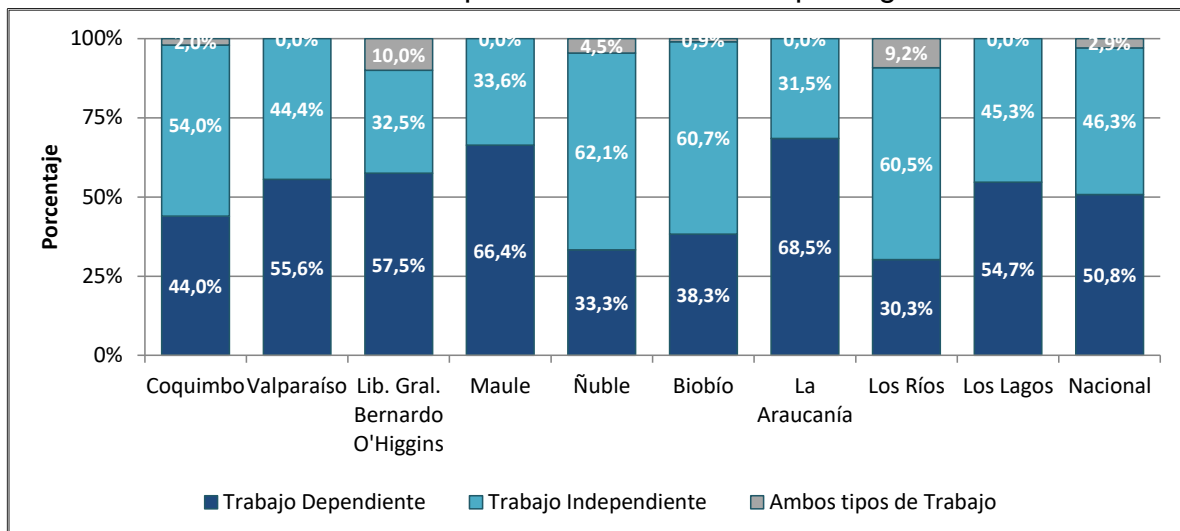
La información anterior se desagrega regionalmente en términos absolutos en el cuadro N°12, pudiendo señalar que la región con mayor inserción laboral corresponde a la del Maule, con 116 personas trabajando.

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

Región	Trabajo Dependiente	Ambos tipos de Trabajo	Trabajo Independiente	Total
Coquimbo	22	1	27	50
Valparaíso	25		20	45
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	46	8	26	80
Maule	77		39	116
Ñuble	22	3	41	66
Biobío	41	1	65	107
La Araucanía	63		29	92
Los Ríos	23	7	46	76
Los Lagos	29		24	53
Nacional	348	20	317	685

Al considerar la composición del trabajo a nivel regional, se puede observar a partir del gráfico N°5 que en las regiones del Maule y La Araucanía el 66,4% y el 68,5% de quienes, respectivamente, estaban trabajando lo hacían en forma dependiente. Mientras que en las regiones de Coquimbo, del Ñuble, del Biobío y de Los Ríos, el trabajo independiente representó el 54%, 62,1%, 60,7% y el 60,5% respectivamente, de las personas que estaban trabajando, superando así a los/as trabajadores dependientes.

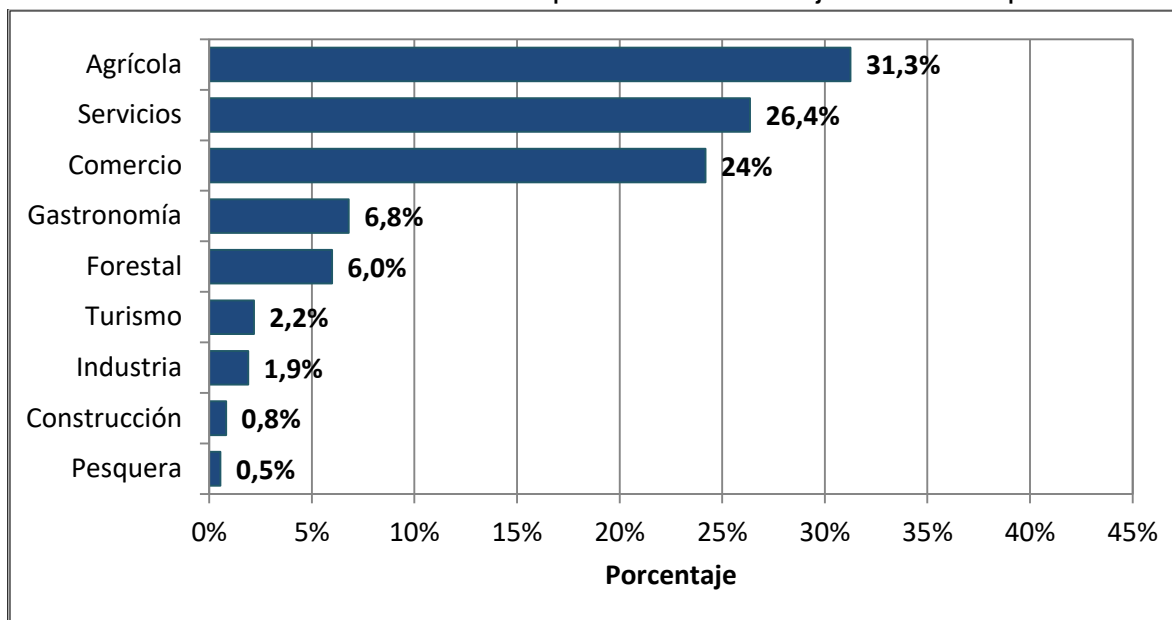
Gráfico N°5: Tipo de inserción laboral por región



Igualmente, cabe señalar que en las regiones del Libertador General Bernardo O'Higgins y de Los Ríos se registraron los niveles más altos de personas desarrollando simultáneamente un empleo dependiente y otro independiente (el 10% y 9,2% de los/as usuarios/as respectivamente), complementando de esta manera sus ingresos, a través de estas 2 fuentes laborales.

Luego, los rubros en que se desarrollaron quienes accedieron a un trabajo dependiente, se muestran a nivel nacional, en el gráfico siguiente.

Gráfico N°6: 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 mantenimiento 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.

4. ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES COMPROMETIDAS

En el marco de las obligaciones asumidas por la CONAF, estipuladas en el Decreto Afecto N°73 de 2018 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.

5. FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL PROGRAMA

5.1. FORTALEZAS

- **Institucionalidad y equipos de trabajo**

La amplia presencia territorial de la Corporación y la buena calificación de las personas hacia la Institución.

Aporte de infraestructura y tiempo de funcionarios/as de la Corporación.

- **Presencia territorial**

Amplia cobertura territorial, ejecutándose en 71 comunas distribuidas en 9 regiones, entre la Región de Coquimbo y la de Los Lagos, exceptuando la Región Metropolitana.

- **Enfoque de género**

Amplia participación de mujeres en el Programa, representando al 92% de quienes pasaron por el programa.

- **Inserción laboral**

Las gestiones en pos de lograr la inserción laboral de los participantes del programa, puesto que es el objetivo que se busca con la ejecución del Programa.

5.2. DEBILIDADES

- **Rotación de profesionales del ámbito operativo**

La rotación de profesionales que conforman los equipos regionales, donde se focaliza el programa, implica mayores esfuerzos institucionales en su preparación para la exitosa operación del programa.

- **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, para la verificación del cumplimiento de este requisito.

6. INDICADORES DE GESTIÓN

6.1. INDICADORES CUANTITATIVOS

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

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

$$IC_1 = \frac{9}{9} \times 100 = 100\%$$

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

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

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

- **Cupos ejecutados v/s cupos programados (periodo septiembre-diciembre)**

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

$$IC_3 = \frac{6.723}{7.200} \times 100 = \mathbf{93,4\%}$$

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

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

$$IC_4 = \frac{1.694}{1.841} \times 100 = \mathbf{92\%}$$

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

$$IC_5 = \frac{\text{Número de trabajadores/as egresados/as}}{\text{Número de trabajadores/as que ingresan a la etapa de permanencia}} \times 100 =$$

$$IC_5 = \frac{1.518}{1.841} \times 100 = \mathbf{82,5\%}$$

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

$$IC_6 = \frac{\text{Número de trabajadores/as con salida laboral}}{\text{Número total de trabajadores/as egresados/as}} \times 100 =$$

$$IC_6 = \frac{685}{1.518} \times 100 = \mathbf{45,1\%}$$

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

$$IC_7 = \frac{\text{Número de trabajadores/as con salida laboral dependiente}}{\text{Número total de trabajadores/as egresados/as}} \times 100 =$$

$$IC_7 = \frac{368}{1.518} \times 100 = 24,2 \%$$

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

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

$$IC_8 = \frac{317}{1.518} \times 100 = 20,9 \%$$

6.2. INDICADORES CUALITATIVOS

6.2.1 Encuestas aplicadas a los/as trabajadores/as

- **Objetivos**

Identificar características de los/as participantes como también recopilar opiniones de los/as mismos/as respecto a determinadas situaciones y ciertos elementos o componentes del programa.

- **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).

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 ello, el universo de participantes fue de 1.762 trabajadores/as.

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 1.439 personas a fines del tercer mes de ejecución del programa. Dicha evaluación tuvo por finalidad, de conocer la percepción de los/as usuarios/as respecto del Programa.

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

- **Resultados Línea Base**

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

Respecto de la caracterización de quienes participaron en la encuesta denominada “Línea Base”, es posible señalar que en un 92,3% correspondió a usuarias del género femenino y un 7,7% masculino, mientras que el promedio de edad fue de 38 años.

En lo relativo a la situación de ocupación de la vivienda de los/as participantes, un 46% indica que la vivienda que habita es de su propiedad y se encuentra totalmente pagada, seguido por un 19% que hace ocupación de una vivienda a cambio de un pago por concepto de arriendo. En tercer lugar con un 18,5% se encuentran aquellos/as que indicaron que un familiar o amigo le cedió una casa.

Así mismo, y a modo de dimensionar el alcance del programa a nivel familiar, es dable mencionar que, el grupo familiar de los/as participantes del programa varía entre 3 a 5 integrantes, llegando a representar la situación del 65,4% de los/as usuarios/as.

Finalmente es rescatable mencionar que, antes de ingresar al Programa un 61,7% de los participantes del mismo se encontraban en busca de empleo, por tanto se esfuerzan en lograr un buen desempeño tanto en sala como en la pasantía, para obtener de ese modo una estabilidad laboral que le permita mejorar sus condición económica.

- **Resultados Evaluación de Cierre**

Una vez finalizada la capacitación en sala y, luego de haber adquirido nuevas herramientas y conocimientos, el 35,1% de los/as trabajadores/as, señala que sus

expectativas en el ámbito laboral es obtener un trabajo dependiente, lo que va en concordancia con lo señalado en la encuesta de Línea Base, luego con un 27,3% se encuentran aquellos/as que indicaron sus expectativas al finalizar el Programa se traducen en realizar un emprendimiento de manera independiente. Lo anterior se relaciona directamente con el 98,3% que declaró que el Programa es un incentivo para continuar en el mundo laboral, ya sea de forma dependiente o emprendiendo su propio negocio.

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

En relación a las expectativas de los/as usuarios respecto de los temas tratados, un 97,7% indicó que si se cumplieron. En este contexto, los/as usuarios/as también destacaron el apoyo y motivación constante de el/la Jefe/a Técnico/a de Grupo y de el/la Capacitador/a que los acompañó durante su permanencia en el Programa.

6.2.2. Encuestas aplicadas a empresarios/as

- **Objetivos**

Recabar 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.

- **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 culminar 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.

- **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 57,3% de las personas contratadas por las empresas en cuestión. Lo anterior se relaciona directamente con los/as participantes del programa que en un 92% corresponde a mujeres, permitiendo y asegurando en cierto modo 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 37% de ellas, seguido por un 26,5% de empresas dedicadas al sector agrícola y un 22% 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 51,5% 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 aun 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 71,5% 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 59% 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 77,5% que los/as trabajadores/as del Programa 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 Programa 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 99,5 horas, el 94,5% 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 1.834 participantes, que representa el 101,9% de lo programado, promediando una ejecución relativa del 93,4% 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, conformándose 75 grupos de trabajo.

La capacitación entregada a los/as trabajadores/as del programa llegó, en promedio, a 393,4 horas/hombre, las que se descomponen: en 293,9 horas/hombre de capacitación teórica y 99,5 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 216,4 horas/hombre promedio, seguido de la pasantía laboral con 99,5 horas/hombre promedio y el Taller de Microemprendimiento con 61 horas/hombre promedio.

En el marco de la inserción laboral, a 3 meses de concluida la etapa de permanencia, el 45,2% de los/as egresados/as del programa se encontraba con trabajo, mientras que las personas desempleadas llegaron al 52,8%.

Las personas con trabajo se desagregan de la siguiente manera: con trabajo dependiente un 50,8%; con trabajo independiente un 46,3% y, un 2,9% desarrolla en forma paralela una iniciativa de tipo independiente a la vez que tiene un trabajo dependiente.

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 31,3% de las personas insertas laboralmente de manera dependiente.

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

8. ANEXO

PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN A NIVEL COMUNAL, POR MES

Región	Provincia	Comuna	Programado	Ejecución Mensual			
				Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Coquimbo	CHOAPA	ILLAPEL	25	25	24	23	22
		SALAMANCA	18	22	22	21	20
	Subtotal		43	47	46	44	42
	ELQUI	COQUIMBO	22	22	22	21	19
		LA SERENA	20	20	18	17	17
	Subtotal		42	42	40	38	36
	LIMARI	OVALLE	25	30	30	29	28
Subtotal		25	30	30	29	28	
Total Regional			110	119	116	111	106
Valparaíso	MARGA MARGA	QUILPUÉ	30	29	29	28	27
	Subtotal		30	29	29	28	27
	QUILLOTA	LA CALERA	25	28	26	26	26
		NOGALES	20	18	18	18	18
		QUILLOTA	25	25	22	21	19
	Subtotal		70	71	66	65	63
	SAN ANTONIO	CARTAGENA	25	26	23	19	15
		EL QUISCO	25	20	18	18	13
		SAN ANTONIO	55	54	54	45	40
	Subtotal		105	100	95	82	68
VALPARAISO	CASABLANCA	25	24	17	16	16	
Subtotal		25	24	17	16	16	
Total Regional			230	224	207	191	174
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	CACHAPOAL	DOÑIHUE	20	23	22	20	14
		GRANEROS	25	28	28	27	23
		MOSTAZAL	25	28	24	19	13
		PEUMO	20	10	11	10	8
		RANCAGUA	30	34	34	31	29
		RENGO	30	26	27	24	20
	Subtotal		150	149	146	131	107
	COLCHAGUA	CHIMBARONGO	25	17	17	16	13
		NANCAGUA	25	18	17	14	10
	Subtotal		50	35	34	30	23
Total Regional			200	184	180	161	130
Maule	CAUQUENES	CAUQUENES	58	57	57	57	56
		CHANCO	29	28	28	26	26
		PELLUHUE	20	21	21	20	20
	Subtotal		107	106	106	103	102
	LINARES	LONGAVÍ	28	26	24	23	22
		PARRAL	26	30	27	25	23
		RETIRO	28	26	21	20	20
		VILLA ALEGRE	27	26	26	26	26
	Subtotal		109	108	98	94	91
	TALCA	CONSTITUCIÓN	29	35	33	33	33
		MAULE	24	26	20	20	20
		SAN CLEMENTE	56	59	57	57	57
	Subtotal		109	120	110	110	110
Total Regional			325	334	314	307	303

Región	Provincia	Comuna	Programado	Ejecución Mensual			
				Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Ñuble	DIGUILLÍN	BULNES	24	25	22	21	17
	Subtotal		24	25	22	21	17
	ITATA	COELEMU	24	24	24	23	23
	Subtotal		24	24	24	23	23
	PUNILLA	COIHUECO	24	25	23	22	20
		SAN CARLOS	23	25	25	25	25
		SAN FABIÁN	23	24	22	22	22
Subtotal		70	74	70	69	67	
Total Regional			118	123	116	113	107
Biobío	ARAUCO	ARAUCO	24	25	25	22	21
		CAÑETE	24	24	22	21	20
		CURANILAHUE	23	24	23	22	22
		LOS ÁLAMOS	23	24	24	24	24
		TIRÚA	24	24	22	17	17
	Subtotal		118	121	116	106	104
	BIOBIO	LAJA	24	24	24	24	22
		NEGRETE	24	24	24	23	23
		QUILACO	23	24	24	23	21
		TUCAPEL	24	24	22	21	21
		YUMBEL	24	24	22	19	18
Subtotal		119	120	116	110	105	
Total Regional			237	241	232	216	209
La Araucanía	CAUTIN	CARAHUE	24	24	22	20	20
		LAUTARO	24	25	23	22	18
		LONCOCHE	24	25	24	24	23
		MELIPEUCO	24	26	21	21	17
		NUEVA IMPERIAL	24	26	24	24	23
		PITRUFQUÉN	24	24	22	20	19
		TEODORO SCHMIDT	24	25	20	18	13
		VILLARRICA	24	24	23	23	23
	Subtotal		192	199	179	172	156
	MALLECO	ANGOL	24	26	24	23	21
		TRAIGUÉN	24	26	25	23	22
Subtotal		48	52	49	46	43	
Total Regional			240	251	228	218	199
Los Ríos	RANCO	FUTRONO	22	20	20	19	19
		LA UNIÓN	25	22	21	18	16
		LAGO RANCO	20	27	27	8	8
		RÍO BUENO	25	24	24	23	21
	Subtotal		92	93	92	68	64
	VALDIVIA	LANCO	20	26	26	25	24
		LOS LAGOS	18	18	18	17	15
		MÁFIL	18	16	16	15	14
		MARIQUINA	18	22	21	19	15
		PAILLACO	22	24	24	24	24
		PANGUIPULLI	22	23	23	23	22
VALDIVIA		20	23	22	19	14	
Subtotal		138	152	150	142	128	
Total Regional			230	245	242	210	192
Los Lagos	LLANQUIHUE	FRUTILLAR	20	22	22	21	21
		LOS MUERMOS	25	23	22	22	22
		PUERTO MONTT	40	43	39	38	35
		PUERTO VARAS	25	25	23	22	20
	Subtotal		110	113	106	103	98
Total Regional			110	113	106	103	98
Total Nacional			1.800	1.834	1.741	1.630	1.518