



**Informe Inicial**  
**Programa de Apoyo al Empleo Ley N° 20.595 y**  
**Sistema Chile Solidario**  
**2020**

**Coordinación Nacional de Empleo**  
**Corporación Nacional Forestal**

## Índice

<b>Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Fundamentación del Programa.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Objetivos del Programa .....</b>	<b>4</b>
2.1 Objetivo General.....	4
2.2 Objetivos Específicos.....	4
<b>3. Metodología, Actividades y Metas del Programa .....</b>	<b>4</b>
3.1. Etapa de Preingreso .....	6
3.1.1. Focalización Territorial .....	6
3.1.2. Mecanismos de Difusión .....	6
3.1.3. Proceso de Preselección y Selección .....	7
3.2. Etapa de Permanencia .....	8
3.2.1. Formación y Capacitación.....	8
3.2.2. Pasantía Laboral de los/as Trabajadores/as del Programa.....	8
3.3. Etapa de Acompañamiento y Seguimiento .....	9
3.4. Esquemmatización del Desarrollo del Programa .....	9
<b>4. Cobertura Regional Programada .....</b>	<b>10</b>
<b>5. Recursos Humanos y Materiales .....</b>	<b>11</b>
5.1. Dotación Coordinación Nacional de Empleo.....	11
5.2. Dotación para Operación y Ejecución del Programa 2020 .....	11
5.2.1. Coordinador/a Regional .....	12
5.2.2. Jefe/a Técnico/a de Grupo .....	12
5.2.3. Capacitadores/as Laborales.....	13
5.2.4. Administrativos/as .....	14
<b>6. Presupuesto y Recursos Materiales.....</b>	<b>15</b>
<b>7. Indicadores de Avance .....</b>	<b>15</b>
7.1. Indicadores Cuantitativos de Ejecución Mensual.....	15
7.2. Indicadores Cuantitativos del Período .....	16
7.3. Indicadores Cualitativos del Período .....	17
<b>ANEXO .....</b>	<b>18</b>

## **Introducción**

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

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

Así, la ejecución del programa se estructura en base a 3 etapas: Etapa de Preingreso, que considera las gestiones necesarias para el establecimiento del programa en el territorio; Etapa de Permanencia, que contempla la contratación de al menos 1.800 personas por un período de cuatro meses, para su formación y capacitación en habilidades blandas para el trabajo y, la Etapa de Acompañamiento y Seguimiento, en la que se apoya a los/as trabajadores/as insertos/as en el mundo laboral y se realizan gestiones de intermediación laboral para facilitar la inserción de los/as participantes que no quedan inmediatamente trabajando, ya sea, en forma dependiente o independiente.

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

Durante la ejecución correspondiente al año 2020, el programa estará presente en 9 regiones del país, desde la Región de Coquimbo hasta la Región de Los Lagos, exceptuando la Región Metropolitana.

Finalmente, debemos señalar que, para esta ejecución, se debe tener presente el estado de excepción constitucional y la crisis sanitaria que se vive en el país producto del COVID-19. Situación que eventualmente, puede afectar la ejecución de actividades programadas e indicadas en el presente informe.

### **1. Fundamentación del Programa**

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

Luego, a través de la capacitación y la formación se procura que los/as participantes del programa, adquieran y/o potencien la capacidad de autogestión, así como también competencias que les permitan acceder al mercado laboral en mejores condiciones, y a través de ello mejorar su situación familiar, social y económica.

## **2. Objetivos del Programa**

### **2.1 Objetivo General**

Contratar, formar y capacitar para el trabajo a sus participantes, propiciando su inserción laboral en el ámbito privado, relacionado preferentemente con el sector agroforestal, el ecoturismo en áreas silvestres protegidas del Estado o en actividades productivas y de servicios, que se desarrollen en los sectores donde se imparte el Programa.

### **2.2 Objetivos Específicos**

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

## **3. Metodología, actividades y metas del Programa**

La ejecución del programa se estructura en base al desarrollo de las siguientes 3 etapas:

- Etapa de Preingreso (2 meses)
- Etapa de Permanencia (4 meses)
- Etapa de Acompañamiento y Seguimiento (1 a 2 meses, dependiendo de la fecha de inicio del Programa)

Cada una de ellas tiene sus características y particularidades, apuntando todas a mejorar las competencias y habilidades personales y laborales de las personas que participan, inculcando que sólo las propias acciones les permitirán mejorar sus condiciones socioeconómicas.

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

Así, el diseño del Programa considera la demanda del sector productivo local, por competencias laborales que incidan positivamente en la productividad de sus trabajadores/as, de igual manera que los aprendizajes previos de las personas y, la integración y flexibilidades ante posibles salidas intermedias de los/as mismos/as (deserciones). De esta manera se busca desarrollar competencias



### **3.1 Etapa de Preingreso**

Tal como se mencionó anteriormente, el inicio de esta etapa y las siguientes, está supeditado a las condiciones y las restricciones sanitarias y su incidencia en el desarrollo de la oferta programática.

Así, durante este período, se contará con los/as Jefes/as Técnicos de Grupo y el personal administrativo, quienes realizarán en conjunto actividades de difusión para la captación de quienes participarán en el programa.

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

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

#### **3.1.1. Focalización Territorial**

El proceso de focalización territorial considera:

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

Así, la determinación de las comunas y sectores donde se ejecutará el programa se realiza a partir de la información recabada y su ulterior análisis, a modo concretar un adecuado establecimiento del programa en el territorio.

#### **3.1.2. Mecanismos de Difusión**

Se procura a través de los contactos directos con personal de las Unidades de Intervención Familiar (UIF), Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) y del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, contar con listados para facilitar la búsqueda de potenciales usuarios/as. No obstante, para contar con el número de usuarios/as comprometido por convenio, igualmente se realiza la difusión, a nivel comunal, del programa, la que tiene por objeto que los/as potenciales participantes del programa conozcan las características programáticas del Programa y el

momento de inicio del mismo, aspectos que en la medida de lo posible se difunden a través de al menos uno de los siguientes medios:

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

### **3.1.3. Proceso de Preselección y Selección**

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

- Ser integrante de familia que pertenezca al Subsistema de Protección Social Chile Solidario o del Subsistema Seguridades y Oportunidades.
- Estar desempleado/a.
- Estar inscrito/a en la Bolsa Nacional de Empleo – BNE (durante la Etapa de Permanencia).
- Tener más de 18 años.

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

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

- **Reuniones de información**, en las que se da a conocer, a los/as potenciales usuarios/as, las características de la oferta programática del Programa, sus aspectos administrativos, requisitos y los compromisos que asumirían de ser contratados/as por la Corporación.
- **Entrevista personalizada**, en la que los Jefes/as Técnico/as de Grupo, acompañados o no por quienes impartirán la capacitación, procuran identificar las principales características de los/as potenciales usuarios/as del programa y se dilucidan, en ambos sentidos, las interrogantes que pudiesen existir.

Dichas reuniones y entrevistas, se concretarán sólo si las condiciones sanitarias así lo permiten. De ser efectivas, se aplicarán los protocolos dictados por las autoridades competentes, vigentes a la fecha de realización, para de este modo resguardar la seguridad de los/as asistentes.

### 3.2 Etapa de Permanencia

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

Este período dura aproximadamente 4 meses, dependiendo de la fecha de inicio, y comienza con la contratación de los/as participantes del programa, bajo un régimen laboral de 23,5 horas semanales, con una remuneración proporcional a dicha jornada (sueldo base de \$166.185, que tras la consideración del aporte patronal, el seguro de cesantía, las vacaciones proporcionales y el seguro de invalidez y sobrevivencia alcanza los \$185.520).

#### 3.2.1. Formación y Capacitación

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

**Cuadro N°2:** Tiempo programado para capacitación por tipo de taller <sup>2</sup>

Instancia de Capacitación y/o Formación	Mes				Total (horas)
	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	
Taller de competencias laborales	96,5	101,2	30,7		228,4
Taller de género (VIF)	4,7				4,7
Taller de microemprendimiento			56,4		56,4
Taller de alfabetización digital o autoconsumo			14,1		14,1
Pasantía laboral				96,4	96,4
<b>Total</b>	<b>101,2</b>	<b>101,2</b>	<b>101,2</b>	<b>96,4</b>	<b>400,0</b>

#### 3.2.2. Pasantía laboral de los/as trabajadores/as del Programa

La pasantía laboral es parte importante de la formación para el trabajo, constituyendo la instancia en la que se ponen en práctica las competencias adquiridas. De esta manera, el grupo de trabajadores/as, liderados por quienes les capacitaron en sala, concurren a dependencias de empresas que han facilitado sus instalaciones para poder participar en sus procesos productivos.

Entre los aspectos que inciden en la elegibilidad de una empresa donde eventualmente se desarrollará la pasantía laboral, se cuentan: la voluntad de la misma, de facilitar el acceso a sus procesos productivos; proximidad, accesibilidad y, el potencial de contratar a usuarios/as del programa, una vez concluido su proceso de formación y capacitación.

<sup>2</sup> Esta programación podría variar debido a las condiciones sanitarias producto del COVID-19.



La selección de la empresa, es definida al momento de la focalización territorial, al igual que las actividades que eventualmente desarrollarán los/as usuarios/as del programa, al interior de sus dependencias.

### **3.3 Etapa de Acompañamiento y Seguimiento**

Esta etapa, que se extiende por hasta 2 meses corresponde, en general, a un acompañamiento socio-laboral de las personas que egresaron del programa, el que es llevado adelante por los/as Jefes/as Técnicos/as de Grupo. Enfatizándose las gestiones relativas a la inserción laboral de ellas, en empresas del sector privado, en el marco de las confianzas establecidas durante la Etapa de Permanencia.

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

Así, en este período se materializan las siguientes gestiones:

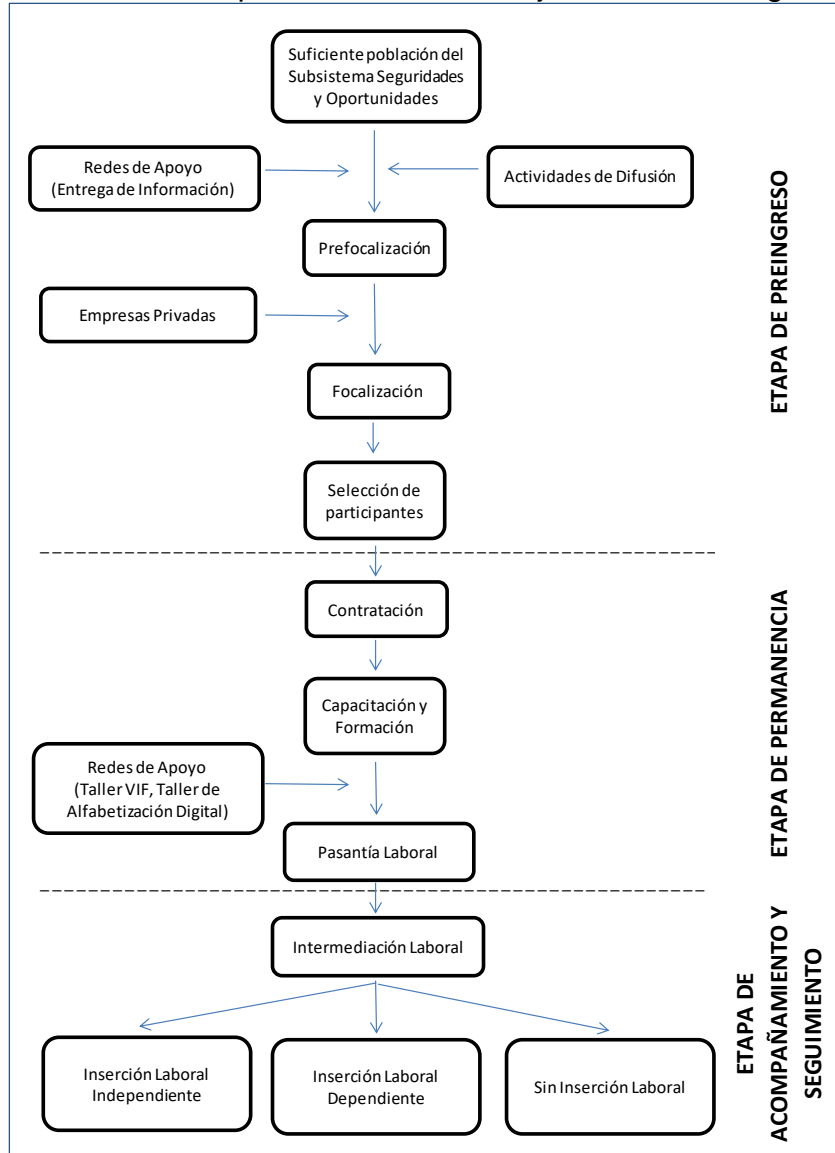
- Estimular y motivar a los/as trabajadores/as, en el desarrollo de su perfil laboral y el desarrollo de su autoempleo, cuando corresponda, a través de visitas y sesiones personalizadas, ya sea en su domicilio o en su lugar de trabajo, pudiendo, cuando no sea posible el contacto directo, realizar estas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

El instrumento para la recopilación de la información en terreno, es la Ficha de Acompañamiento y Seguimiento, la que se llena durante la(s) sesión(es) de acompañamiento o al término de la misma, y que recoge información relativa a su actividad laboral, las acciones realizadas en pos de conseguir trabajo y las gestiones materializadas en dicho sentido por el/la Jefe/a Técnico/a de Grupo, entre otros aspectos.

### **3.4 Esquematización del Desarrollo del Programa**

A continuación, en el gráfico N°1, se presenta esquemáticamente el funcionamiento general y operativo del programa durante todo el proceso de ejecución del año 2020.

**Gráfico N°1: Esquematación de la ejecución del Programa**



#### 4. Cobertura Regional Programada

El programa estará presente, durante su ejecución 2020, en 9 regiones del país, con una programación mensual de 1.800 cupos, cuya distribución regional se entrega en el cuadro N°3.

La definición de la distribución, a nivel regional, tiene relación con aspectos tales como: la capacidad administrativa de la Corporación; el desempeño histórico del programa en las distintas regiones y la población que potencialmente podría acceder al programa.

**Cuadro N°3:** Distribución regional de los cupos del Programa<sup>3</sup>

Región	Cobertura
Coquimbo	120
Valparaíso	240
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	120
Maule	240
Ñuble	120
Biobío	260
La Araucanía	340
Los Ríos	240
Los Lagos	120
<b>Total</b>	<b>1.800</b>

## 5. Recursos Humanos y Materiales

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

De esta manera, el programa es coordinado a nivel nacional por la Coordinación Nacional de Empleo, dependiente de la Gerencia de Desarrollo de las Personas de la Corporación.

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

### 5.1. Dotación Coordinación Nacional de Empleo

La Coordinación Nacional de Empleo de la Corporación Nacional Forestal, pone a disposición del programa, inicialmente, a la siguiente dotación:

- Claudio Moya Ulloa: Responsable Operativo del Programa.
- Luis Arellano Saavedra: Encargado de Sistemas y Procesos de Información.
- Patricia Oñate Novoa: Apoyo Técnico.
- Patricia Pontigo Bustamante: Apoyo Técnico.

### 5.2. Dotación para operación y ejecución del Programa 2020

En términos generales, la dotación regional del programa contempla:

---

<sup>3</sup> Esta distribución podría variar debido a las condiciones sanitarias producto del COVID-19.

- 1 Coordinador/a Regional.
- 1 Jefe/a Técnico/a de Grupo por cada 122 trabajadores/as, aprox.
- 1 Profesional Capacitador/a Laboral cada 18 trabajadores/as, aprox.
- 1 Administrativo/a cada 122 trabajadores/as, aprox.

Dentro de la estructura regional, sólo los 3 últimos cargos son de dedicación exclusiva para el programa, el detalle de la dotación se presenta en el cuadro N°4.

**Cuadro N°4: Dotación regional de personal.<sup>4</sup>**

Región	Coordinador/a Regional	Jefe/as Técnico/as de Grupo	Capacitadores/as Laborales	Administrativos/as
Coquimbo	1	1	7	1
Valparaíso	1	2	14	2
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	1	1	7	1
Maule	1	2	14	2
Ñuble	1	1	7	1
Biobío	1	2	15	2
La Araucanía	1	3	19	3
Los Ríos	1	2	14	2
Los Lagos	1	1	7	1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>104</b>	<b>15</b>

### 5.2.1. Coordinador/a Regional

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

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

### 5.2.2. Jefe/a Técnico/a de Grupo

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

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

<sup>4</sup> Dotación regional podría variar debido a las condiciones sanitarias producto del COVID-19.

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

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

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

### **5.2.3. Capacitadores/as Laborales**

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

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

- Durante todo el período de permanencia, que considera la capacitación y la pasantía laboral, todos y cada uno de los grupos de trabajo deben estar acompañados permanentemente de un/a capacitador/a. De esta manera, cabe la posibilidad de contratar a más de un/a capacitador/a durante el período, lo que dependerá del tipo de taller que se esté impartiendo. Luego, teniendo presente el marco presupuestario, pudiese venir un/a capacitador/a, a continuación del otro/a, o en otras palabras, eventualmente

no debiesen haber, simultáneamente, 2 capacitadores/as atendiendo al mismo tiempo a un mismo grupo.

- El/La capacitador/a que se determine para todo el período o bien el/la que partirá con los/as trabajadores/as, se contratará, en lo posible, al menos 15 días antes del ingreso de las personas que formarán parte del Programa 2020, con el fin que conozcan los contenidos de capacitación, su enfoque, preparen los talleres y definan las necesidades de materiales asociadas, además de participar del proceso de selección de los/as trabajadores/as.
- Debe tener disposición y compromiso para enfrentar el desafío.
- Habilidades en manejo grupal.
- Habilidad para desarrollar actividades prácticas en el sector privado.
- Competencias para entregar los talleres.
- Con domicilio en el área en que se ejecutará el Programa año 2020 o que establezca domicilio en ella mientras este contratado/a para cumplir las funciones encomendadas en el marco del desarrollo del programa.

Entre sus obligaciones, igualmente se cuenta:

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

#### **5.2.4. Administrativos/as**

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

A pesar de que dichos/as profesionales tendrán que depender del aparato financiero-administrativo de cada región, ellos/as destinarán su jornada para apoyar el programa, contándose entre sus funciones, las siguientes:

- Preparar y tramitar documentación para las actividades de contratación, finiquito, pago de remuneraciones y todo aquello que considere la administración de personas.
- Administrar el inventario, así como de la documentación de movimiento de materiales de inventarios.
- Informar periódicamente a la Coordinación Regional a través de los mecanismos que esta determine. Otras que le soliciten sus superiores.
- Apoyar la sección de recursos humanos de CONAF, en cuanto a la tramitación y gestión administrativa del Programa.

## 6. Presupuesto y recursos materiales

A continuación, en el cuadro N°5 se presenta el presupuesto general del Programa, para asegurar su adecuada operación y administración, el cual puede tener variaciones de acuerdo a las necesidades que se presenten en su ejecución.

**Cuadro N°5: Presupuesto general del programa<sup>5</sup>**

N1	N2	N3	N4	Nombre de Items	TOTAL	Nuevo Concepto
01	01	01	01	APORTE AL USUARIO	1.243.014.929	Gasto de Operación
01	02	02	09	SERVICIO DE CAPACITACIÓN	333.957.500	
01	02	02	10	SERVICIO DE COLOCACIÓN	170.580.000	
01	02	02	07	MOVILIZACIÓN USUARIOS	6.201.600	
01	02	02	08	COLACIONES PARA USUARIOS	3.283.200	
01	03	01	04	MATERIALES E INSUMOS PARA PRODUCCIÓN	8.375.550	
01	03	01	07	ARTÍCULOS DE ASEO PARA USUARIOS	27.360.000	
01	03	01	08	INDUMENTARIA PARA USUARIOS	108.692.696	
01	04	01	03	ARRIENDO EQUIPOS INFORMÁTICOS	912.000	
01	04	01	09	MANTENCIÓN, HABILITACIÓN Y PREPARACIÓN DEL RECINTO	10.400.000	
01	04	01	10	ARRIENDO DE INFRAESTRUCTURA O RECINTO	20.800.000	
01	04	01	13	SERVICIOS BÁSICOS	1.824.000	
02	01	02	01	MATERIAL DE OFICINA	2.017.000	
02	01	03	09	MOVILIZACIÓN PARA EL EQUIPO DE TRABAJO	3.049.825	
02	01	03	99	OTROS GASTOS	11.368.500	
<b>SUB TOTAL</b>					<b>1.951.836.800</b>	

N1	N2	N3	N4	Nombre de Items	TOTAL	Nuevo Concepto
02	01	01	02	SUPERVISOR ASISTENCIA TÉCNICA	770.000	Gasto en Personal
02	01	01	04	APOYO ADMINISTRATIVO	60.300.000	
02	01	01	06	VIÁTICOS	11.100.000	
01	02	02	06	CUIDADO DE NIÑOS Y NIÑAS DE BENEFICIARIAS/OS	1.267.200	
01	04	02	09	OTROS GASTOS	750.000	
<b>SUB TOTAL</b>					<b>74.187.200</b>	

					TOTAL	
<b>MONTO TOTAL</b>					<b>2.026.024.000</b>	

## 7. Indicadores de Avance

### 7.1. Indicadores Cuantitativos de Ejecución Mensual

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

<sup>5</sup> El presente distribución presupuestaria podría variar debido a las condiciones sanitarias producto del COVID-19.

**Cuadro N°6:** Indicadores mensuales del programa

Indicador	Fórmula
Regiones programadas v/s Regiones ejecutadas	IC= (N° de regiones ejecutadas / N° de regiones programadas) x 100
Comunas programadas v/s Comunas ejecutadas	IC= (N° de comunas ejecutadas / N° de comunas programadas) x 100
Cupos programados v/s Cupos ejecutados	IC= (N° de cupos ejecutados / N° de cupos programados) x 100
Número de mujeres participantes v/s N° total trabajadores/as	IC= (N° de mujeres participantes / N° total de trabajadores/as) x 100

## 7.2. Indicadores Cuantitativos del Período

Los indicadores cuantitativos que se indican a continuación, serán informados ya sea en el Informe Técnico de Avance y en el Informe Técnico Final, según corresponda:

**Cuadro N°7:** Indicadores del período

Indicador	Fórmula
Regiones programadas v/s Regiones ejecutadas	IC= (N° de regiones ejecutadas / N° de regiones programadas) x 100
Comunas programadas v/s Comunas ejecutadas	IC= (N° de comunas ejecutadas / N° de comunas programadas) x 100
Cupos programados v/s Cupos ejecutados	IC= (N° de cupos ejecutados / N° de cupos programados) x 100
Número de mujeres participantes v/s N° total trabajadores/as	IC= (N° de mujeres participantes / N° Total de trabajadores/as) x 100
N° de trabajadores/as egresados/as v/s N° de trabajadores/as que ingresan a la etapa de permanencia	IC= (N° de trabajadores/as egresados/as / N° de trabajadores/as que ingresan a la etapa de permanencia) x 100
Número de trabajadores/as con salida laboral v/s N° total trabajadores/as egresados/as	IC= (N° total de trabajadores/as con salida laboral / N° total de trabajadores/as egresados/as) x 100
N° de trabajadores/as con salida laboral dependiente v/s N° de trabajadores/as egresados/as	IC= (N° de trabajadores/as con salida laboral dependiente / N° de trabajadores/as egresados/as)
N° de trabajadores/as con salida laboral independiente v/s N° de trabajadores/as egresados/as	IC= (N° de trabajadores/as con salida laboral independiente / N° de trabajadores/as egresados/as)

Adicionalmente, como anexo en el Informe Técnico Final, se enviará nómina de participantes del programa y su situación en la Etapa de Permanencia y en la Etapa de Acompañamiento y Seguimiento si corresponde.



### **7.3. Indicadores Cualitativos del Período**

Para realizar una evaluación de la asimilación de los contenidos de capacitación, y su posterior aplicación por parte de los/las beneficiarios/as del Programa, los/as Jefes/as Técnicos/as de Grupo realizarán un informe, que se enviará como anexo en el Informe Técnico Final del Programa.

**ANEXO**  
**Presupuesto del Programa**  
**Desagregado por Regiones**

N1	N2	N3	N4	Nombre de Items	IV	V	VI	VII	XVI	VIII	IX	XIV	X	TOTAL	Nuevo Concepto
01	01	01	01	APORTE AL USUARIO	83.140.253	166.280.506	83.140.253	166.280.506	83.140.253	178.547.100	233.065.299	166.280.506	83.140.253	1.243.014.929	Gasto de Operación
01	02	02	09	SERVICIO DE CAPACITACIÓN	22.277.500	44.555.000	22.277.500	47.532.500	22.277.500	47.737.500	60.467.500	44.555.000	22.277.500	333.957.500	
01	02	02	10	SERVICIO DE COLOCACIÓN	14.900.000	22.240.000	11.120.000	22.240.000	11.120.000	22.240.000	33.360.000	22.240.000	11.120.000	170.580.000	
01	02	02	07	MOVILIZACIÓN USUARIOS	414.800	829.600	414.800	829.600	414.800	890.800	1.162.800	829.600	414.800	6.201.600	
01	02	02	08	COLACIONES PARA USUARIOS	219.600	439.200	219.600	439.200	219.600	471.600	615.600	439.200	219.600	3.283.200	
01	03	01	04	MATERIALES E INSUMOS PARA PRODUCCIÓN	183.000	366.000	183.000	6.005.550	183.000	393.000	513.000	366.000	183.000	8.375.550	
01	03	01	07	ARTÍCULOS DE ASEO PARA USUARIOS	1.830.000	3.660.000	1.830.000	3.660.000	1.830.000	3.930.000	5.130.000	3.660.000	1.830.000	27.360.000	
01	03	01	08	INDUMENTARIA PARA USUARIOS	4.148.000	8.296.000	4.148.000	54.972.696	4.148.000	8.908.000	11.628.000	8.296.000	4.148.000	108.692.696	
01	04	01	03	ARRIENDO EQUIPOS INFORMÁTICOS	61.000	122.000	61.000	122.000	61.000	131.000	171.000	122.000	61.000	912.000	
01	04	01	09	MANTENCIÓN, HABILITACIÓN Y PREPARACIÓN DEL RECINTO	700.000	1.400.000	700.000	1.400.000	700.000	1.500.000	1.900.000	1.400.000	700.000	10.400.000	
01	04	01	10	ARRIENDO DE INFRAESTRUCTURA O RECINTO	1.400.000	2.800.000	1.400.000	2.800.000	1.400.000	3.000.000	3.800.000	2.800.000	1.400.000	20.800.000	
01	04	01	13	SERVICIOS BÁSICOS	122.000	244.000	122.000	244.000	122.000	262.000	342.000	244.000	122.000	1.824.000	
02	01	02	01	MATERIAL DE OFICINA	122.000	244.000	122.000	437.000	122.000	262.000	342.000	244.000	122.000	2.017.000	
02	01	03	09	MOVILIZACIÓN PARA EL EQUIPO DE TRABAJO	122.000	244.000	122.000	1.469.825	122.000	262.000	342.000	244.000	122.000	3.049.825	
02	01	03	99	OTROS GASTOS	122.000	244.000	122.000	9.788.500	122.000	262.000	342.000	244.000	122.000	11.368.500	
<b>SUB TOTAL</b>					<b>129.762.153</b>	<b>251.964.306</b>	<b>125.982.153</b>	<b>318.221.377</b>	<b>125.982.153</b>	<b>268.797.000</b>	<b>353.181.199</b>	<b>251.964.306</b>	<b>125.982.153</b>	<b>1.951.836.800</b>	

N1	N2	N3	N4	Nombre de Items	IV	V	VI	VII	XVI	VIII	IX	XIV	X	TOTAL	Nuevo Concepto
02	01	01	02	SUPERVISOR ASISTENCIA TÉCNICA	0	0	0	770.000	0	0	0	0	0	770.000	Gasto en Personal
02	01	01	04	APOYO ADMINISTRATIVO	4.020.000	8.040.000	4.020.000	8.040.000	4.020.000	8.040.000	12.060.000	8.040.000	4.020.000	60.300.000	
02	01	01	06	VIÁTICOS	700.000	1.400.000	700.000	2.100.000	700.000	1.500.000	1.900.000	1.400.000	700.000	11.100.000	
01	02	02	06	CUIDADO DE NIÑOS Y NIÑAS DE BENEFICIARIAS/OS	71.600	143.200	71.600	143.200	71.600	163.600	387.600	143.200	71.600	1.267.200	
01	04	02	09	OTROS GASTOS	0	0	0	750.000	0	0	0	0	0	750.000	
<b>SUB TOTAL</b>					<b>4.791.600</b>	<b>9.583.200</b>	<b>4.791.600</b>	<b>11.803.200</b>	<b>4.791.600</b>	<b>9.703.600</b>	<b>14.347.600</b>	<b>9.583.200</b>	<b>4.791.600</b>	<b>74.187.200</b>	

	IV	V	VI	VII	XVI	VIII	IX	XIV	X	TOTAL
<b>MONTO TOTAL</b>	<b>134.553.753</b>	<b>261.547.506</b>	<b>130.773.753</b>	<b>330.024.577</b>	<b>130.773.753</b>	<b>278.500.600</b>	<b>367.528.799</b>	<b>261.547.506</b>	<b>130.773.753</b>	<b>2.026.024.000</b>