



INFORME TÉCNICO FINAL

PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO LEY N°20.595 Y
SISTEMA CHILE SOLIDARIO

AÑO 2020

CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL
COORDINACIÓN NACIONAL DE EMPLEO

JUNIO 2021

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ANTECEDENTES DEL PROGRAMA	4
3. RESULTADOS	4
3.1. ETAPA DE PREINGRESO	4
3.2. ETAPA DE PERMANENCIA.....	6
3.2.1. Contratación de cupos asignados.....	6
3.2.2. Capacitación y formación.....	9
3.2.3. Pasantía Laboral	14
3.3. ETAPA DE ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO (Inserción Laboral)	15
4. ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES COMPROMETIDAS.....	18
5. FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL PROGRAMA	19
5.1. FORTALEZAS	19
5.2. DEBILIDADES.....	20
6. INDICADORES DE GESTIÓN.....	20
6.1. INDICADORES CUANTITATIVOS	20
6.2. INDICADORES CUALITATIVOS	22
7. PRESUPUESTO EJECUTADO DEL PROGRAMA.....	22
8. SEGUIMIENTO COVID-19	24
9. CONCLUSIONES.....	26
10. ANEXOS	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 al Subsistema de Protección Social 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 aproximadamente 4 meses, a partir del mes de noviembre 2020, 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, se desarrolló 1 mes de acompañamiento y seguimiento, en el que se desplegaron gestiones para su inserción laboral.

Para desarrollar lo recién descrito bajo el contexto y restricciones asociadas a la pandemia, se debió adecuar el instructivo, los manuales de capacitación, la modalidad de trabajo, además de la generación de protocolos y procedimientos a objeto de procurar garantizar la salud de los/as 1.800 trabajadores/as considerados a nivel nacional.

Es así, que por primera vez en su historia, el Programa debió ejecutarse combinando entrega de contenidos de la forma tradicional, es decir presencial en sala, con la capacitación a distancia, dictando contenidos a través de medios digitales, o bien visitando en sus domicilios a los/as usuarios/as en aquellos lugares más apartados y que no tienen acceso a señal telefónica o de internet.

Lo anterior, siempre atendiendo a estrictos protocolos y procedimientos de seguridad y respetando a cabalidad las restricciones e instrucciones emanadas desde la autoridad sanitaria, respecto de los aforos y movilidad de los/as usuarios/as en las diferentes comunas en las que se desarrolló el Programa.

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 el 02 de julio de 2020, con la contratación del equipo técnico que elaboró los protocolos de seguridad además de la adecuación de los manuales y contenidos de los talleres, y se extendió hasta marzo 2021.

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 mejorando y/o potenciando sus competencias y habilidades personales, a objeto de lograr la inserción laboral de los/as mismos/as, bajo mejores condiciones y niveles de ingresos que percibían con anterioridad a la intervención del programa.

3.1. ETAPA DE PREINGRESO

Esta etapa consideró 3 momentos relevantes para el adecuado desarrollo del programa:

- Mes de julio, generación de protocolos, procedimientos y la adecuación de los manuales de capacitación a las exigencias impuestas por la autoridad sanitaria.
- Mes de agosto, ingreso de Jefes Técnicos de Grupo y Administrativos, e inicio de sus gestiones.
- Primeros días de Septiembre, momento en que, basados en la información sanitaria disponible y extrapolable, se decide posponer el ingreso de los/as trabajadores/as, desde el mes de octubre al mes de noviembre. Situación que también implicó posponer el ingreso de los/as capacitadores/as, desde el mes de septiembre al de octubre.

De esta manera, los primeros días de julio fueron conformados 2 equipos (1 Prevencionista y 1 capacitador junto a la Coordinación Nacional), destinados por una parte a asumir los desafíos de seguridad sanitaria y por otro, a realizar la adecuación de los manuales a la nueva realidad sanitaria imperante.

Cabe igualmente señalar, que fueron tomadas decisiones cuyo alcance incidió tanto en aspectos presupuestarios como operativos, entre las que se cuentan:

- Limitación del número de trabajadores/as a 18 personas por grupo de trabajo, lo que incrementó tanto el número de capacitadores como el de sedes.

- Superficie de las sedes de trabajo y requerimientos sanitarios asociados, lo que implicó que no cualquier sede podía ser considerada como apta.
- Definición de los Elementos de Protección Personal (EPP) a entregar a cada trabajador/a.
- Compras centralizadas que aseguraron la existencia de EPP previo al ingreso de los/as trabajadores/as, al igual que asegurar un termómetro digital por cada grupo de trabajo.

Mientras que en el marco de la capacitación se readecuaron y/o se elaboraron los siguientes documentos:

- Manual Taller de Competencias Laborales.
- Manual Complementario al Taller de Competencias Laborales.
- Manual Taller de Microemprendimiento.
- Manual de Ejercicios Complementarios para el Taller de Microemprendimiento.

Luego, una vez definidos los grandes ejes rectores de la ejecución 2020, se abocó a la constitución de los equipos regionales, los que están conformados tanto por funcionarios/as de la CONAF, como por personal especialmente contratado para la ejecución del Programa.

Cabe señalar que en las 9 regiones donde se desarrolló el programa, existen estructuras provinciales que permiten asumir el desafío de gestionar el Programa el que, adicionalmente, se ha implementado en forma exitosa en años anteriores.

Una vez conformados los equipos regionales, la Coordinación Nacional de Empleo realizó inducciones vía remota, para encauzar más efectivamente los esfuerzos y gestiones de los mismos, en aspectos asociados a: los lineamientos generales del Programa; los distintos procesos administrativos involucrados; la modalidad de implementar y ejecutar las actividades del Taller de Competencias Laborales; el desarrollo de un Plan de Negocios, en el marco del Taller de Microemprendimiento y, finalmente, se abordó con especial énfasis los protocolos de seguridad respecto del COVID-19.

En forma paralela, los equipos regionales definieron la focalización territorial del programa, para lo que se consideró: la presencia de un número suficiente de familias integrantes del Subsistema de Seguridades y Oportunidades entre las que se preselecciona a los/as participantes del programa; la existencia de empresas dispuestas a facilitar el acceso a sus dependencias para realizar, la pasantía laboral de quienes serán capacitados/as y formados/as por el programa y, el interés de los municipios por participar del mismo, que se determina en base al nivel de apoyo comprometido por ellos.

Para efectos de la focalización territorial y la posterior selección de los/as usuarios/as, adicionalmente se utilizó la información entregada por el Ministerio de

Desarrollo Social y Familia, la Subsecretaría del Trabajo y los municipios existentes en el territorio.

Adicionalmente, en esta etapa y, a solicitud del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, se implementó en las regiones de Valparaíso, del Libertador General Bernardo O'Higgins y de Los Ríos, un Plan Piloto para la captación y selección de beneficiarios/as.

En términos generales, el Plan Piloto consideraba que las SEREMIAS de Desarrollo Social y Familia eran las responsables de proveer listados depurados de potenciales participantes, para de este modo facilitar el proceso de captación y posterior selección de los/as participantes, ya que los listados incorporarían solo a personas con interés de capacitarse e insertarse laboralmente de forma dependiente, a objeto de disminuir la deserción.

No obstante lo anterior, la implementación del plan no se adecuó a los tiempos del Programa, y los listados requeridos, en algunos casos, llegaron a destiempo, produciendo un desequilibrio respecto del avance de las otras regiones.

Por otra parte, la preselección y selección final de las personas que participan en el programa, constituye uno de los componentes relevantes para el desarrollo del mismo, ya que además de una buena focalización, una selección correcta en términos de interés de las personas por mejorar sus condiciones socioeconómicas, hace a esta etapa tan importante como las siguientes.

Adicionalmente, se procedió a la preparación de los aspectos administrativos y operativos que permiten una adecuada ejecución del programa, tales como la definición de los lugares de capacitación y sus requerimientos para facilitar el proceso.

3.2. ETAPA DE PERMANENCIA

En esta etapa se realizó la totalidad de la capacitación y la pasantía laboral, con una duración de 4 meses aproximadamente. El comienzo de la capacitación en los diferentes grupos, se extendió desde el 5 al 16 de noviembre de 2020, para luego completar, aproximadamente, 377,7 horas de capacitación en sala y 35,6 horas 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 noviembre con 1.704 participantes, superando o igualando en 5 regiones, la programación mensual. 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			
		Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
Coquimbo	120	122	111	104	98
Valparaíso	240	219	211	191	170
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	120	81	62	47	35
Maule	240	241	228	203	196
Ñuble	120	91	84	75	67
Biobío	258	259	269	248	234
La Araucanía	342	351	330	284	224
Los Ríos	240	220	243	234	220
Los Lagos	120	120	117	113	103
Nacional	1.800	1.704	1.655	1.499	1.347

Luego, durante el mes de diciembre, se continuó con la contratación de nuevos/as trabajadores/as, sumando 77 nuevas contrataciones (quienes cumplieron con las etapas correspondientes), alcanzando una contratación final de 1.781 trabajadores/as a nivel nacional.

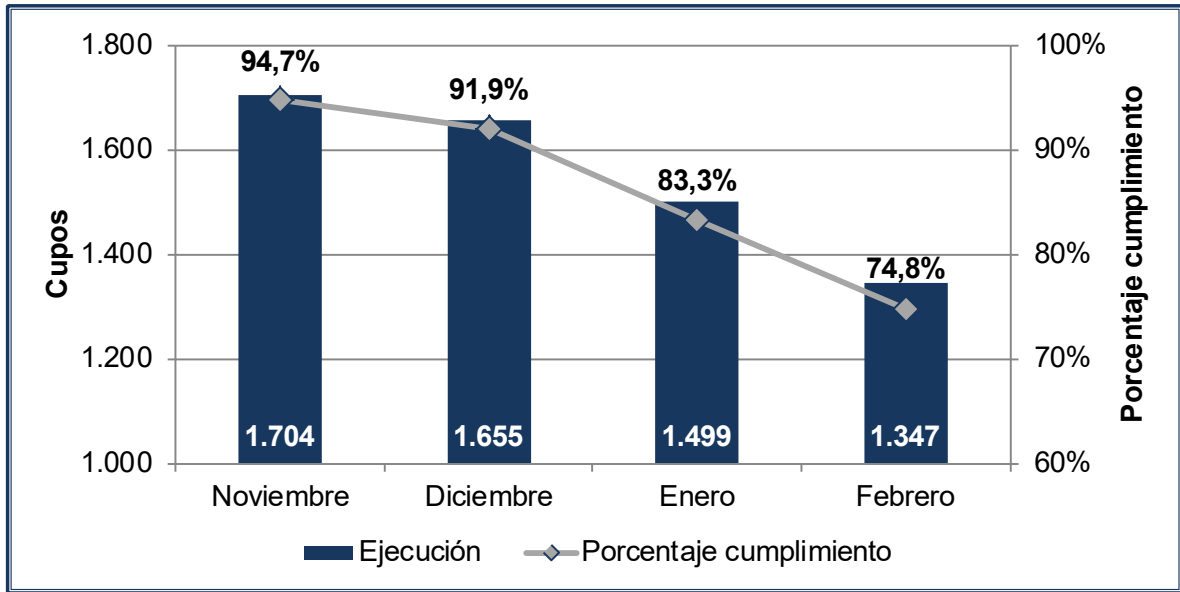
Cabe señalar que, a partir del segundo mes, tal como ha sucedido históricamente desde la creación del Programa, se registra una disminución en el número de trabajadores/as.

Respecto de las regiones que no lograron la cobertura programada, se puede señalar que se debió a factores tales como: la dificultad de convocatorias producto del Covid-19, temor de contagiarse por parte de los potenciales trabajadores/as y a la falta o tardía coordinación con redes locales de las regiones que formaron parte del plan piloto del MDSF.

No obstante lo anterior, 2 regiones mantuvieron o superaron el 100% de ejecución respecto de la programación, durante el segundo mes, éstas son la del Biobío y la de Los Ríos.

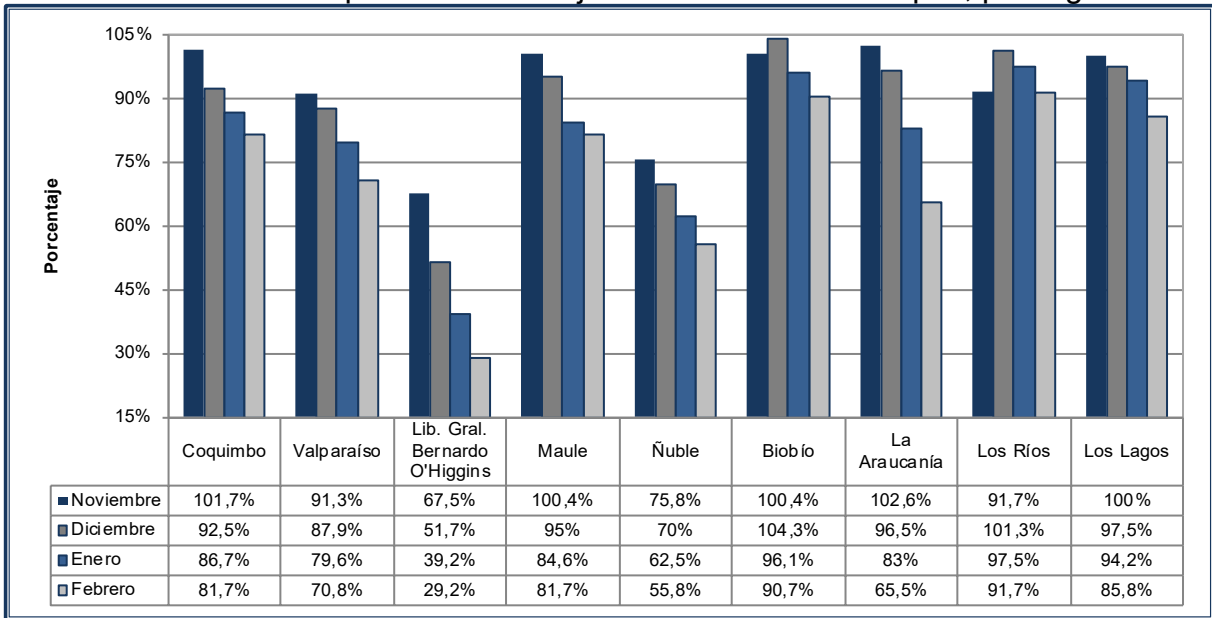
De esta manera, tal como se desprende del gráfico N°1, la ejecución del programa registró un cumplimiento de 94,7% para el primer mes, para luego en el cuarto mes alcanzar un 74,8% respecto de los 1.800 cupos asignados a nivel nacional.

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



Luego, en el gráfico N°2 se muestra el comportamiento de la permanencia de trabajadores/as a nivel regional, en donde se visualiza claramente que la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins fue la que presentó una mayor deserción.

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



Por otra parte, y según se observa en el gráfico precedente, al considerar la ejecución del último mes respecto del primer mes, es posible señalar que las regiones del Biobío y de Los Ríos fueron las que menos cupos perdieron.

3.2.2. Capacitación y formación

La capacitación y formación de los/as trabajadores/as estuvo estructurada y programada de manera que, tal como se observa en el cuadro N°2, se destinasen 300 horas a capacitación teórica y 100 horas a realizar una pasantía laboral en una empresa.

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

Instancia de Capacitación y/o Formación	Horas
Taller de Competencias Laborales	228,4
Taller de Microemprendimiento	56,4
Taller de Género (VIF)	4,7
Taller de Alfabetización Digital o Autoconsumo	14,1
Pasantía Laboral	96,4
Total	400

No obstante lo anterior, la programación debió ser modificada conforme avanzó la ejecución del programa, ya que si bien se contaba con empresas comprometidas para la realización de la pasantía laboral, ésta se debió suspender en 60 de los 106 grupos. Las principales razones fueron las restricciones sanitarias y las cuarentenas decretadas, las que llegaron a alcanzar simultáneamente hasta 29 comunas, de un total de 83 que fueron parte del programa.

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.

Luego, a modo de compensación por la falta de pasantía laboral en algunos grupos, los/as trabajadores/as complementaron y/o profundizaron los conocimientos adquiridos en el taller de microemprendimiento, alfabetización digital o autoconsumo, de acuerdo a las necesidades e intereses de cada grupo de trabajo.

3.2.2.1. Taller de Competencias Laborales

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

Área del Taller de Competencias Laborales	Horas
Conocimiento del Grupo	27,2
Comunicación	54,4
Trabajo en Equipo	16,3
Efectividad Personal y Liderazgo	54,4
Resolución de Conflictos Laborales	27,2
Aprender a Aprender	32,6
Acercamiento con Empresas	16,3
Total	228,4

Al respecto, es posible señalar que el Taller de Competencias Laborales, a nivel nacional, ponderó 229,5 horas por trabajador/a.

Así, tal como se desprende del cuadro N°4, las regiones que más horas destinaron a este taller fueron, Los Lagos y Ñuble con 340,6 y 281,5 horas respectivamente.

Cuadro N°4: Taller de Competencias Laborales (horas/hombre)

Región	Mes				Total Hrs.
	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	
Coquimbo	79,9	98,7	23,5		202,1
Valparaíso	84,6	98,4	31		214
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	84,6	95	35,2		214,8
Maule	81,6	98,7	23,5	58,3	262,1
Ñuble	75,9	99,8	22,1	83,7	281,5
Biobío	83,5	95,4	17,3	19,1	215,3
La Araucanía	79,9	89,7	32,7		202,3
Los Ríos	72,5	94,9	32,1		199,5
Los Lagos	69,4	97,2	34	140	340,6
Nacional	79,6	95,6	27,6	26,7	229,5

Igualmente se observa que la cantidad de horas destinadas al taller tiene su punto más alto en el mes de diciembre, con una media ponderada nacional de 95,6 horas.

3.2.2.2. Taller de Microemprendimiento

En el marco de la capacitación, el Taller de Microemprendimiento fue concebido para ser impartido en un período de 56,4 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. No obstante, y tal como se mencionó con anterioridad, este taller se extendió en duración en comunas que no fue posible la realización de la pasantía laboral.

Así, 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 promedio de 104,6 horas, tal como se observa en el cuadro N°5.

Cuadro N°5: Taller de Microemprendimiento

Región	Mes				Total Hrs.
	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	
Coquimbo			56,4		56,4
Valparaíso			62,1		62,1
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins			52,8	5	57,8
Maule			56,4	2,9	59,3
Ñuble			59,2	30,8	90
Biobío			61		61
La Araucanía			56,4	129,1	185,5
Los Ríos			56,4	140	196,4
Los Lagos			60		60
Nacional	0	0	58,2	46,4	104,6

Igualmente es posible observar en el cuadro precedente, que la mayor parte de este taller fue dictado, tal como fue concebido, durante el mes de enero.

3.2.2.3. Taller de Violencia Intrafamiliar (VIF)

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 Equidad de Género (SERNAMEG) u otro organismo afín, con experiencia en el tema. Luego, y aun cuando se realizaron las gestiones, hubo comunas en las que no fue posible coordinar el taller con los organismos anteriormente mencionados, ya sea por razones sanitarias o de seguridad, por lo que este taller no pudo ser impartido, en 7 de los 106 grupos

Luego, el Taller de Violencia Intrafamiliar (VIF), y de acuerdo a lo informado en el cuadro N°6, el promedio a nivel nacional fue de 3,3 horas.

Cuadro N°6: Taller de Violencia Intrafamiliar, VIF (horas/hombre)

Región	Mes				Total Hrs.
	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	
Coquimbo	4,7				4,7
Valparaíso		0,3	0,9	0,2	1,4
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins		2,5			2,5
Maule	3				3
Ñuble		1	0,9	0,3	2,2
Biobío		3			3
La Araucanía	2,6	1,9			4,5
Los Ríos	2,5	1,7			4,2
Los Lagos	3,3	1,5			4,8
Nacional	1,8	1,3	0,2	0,04	3,3

Cabe reiterar, que los datos representan los promedios ponderados de la 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 La Araucanía haya recibido 2,6 horas durante el mes de noviembre y posteriormente 1,9 horas el mes siguiente, sino que en cada uno de los 19 diferentes grupos de trabajo, de esa región, se materializaron en promedio 4,5 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.

Igualmente, se debe señalar que, en total, 1.392 personas participaron del Taller de Violencia Intrafamiliar representando el 78,2% de las 1.781 personas que pasaron por el programa. Al momento de analizar el porcentaje de personas que realizaron el taller en comento, se debe señalar que dicho nivel tiene directa relación con cuántas personas se encontraban presentes en sala, el día que SERNAMEG impartió la capacitación.

Mientras que al considerar esta capacitación por género, se puede indicar que 1.263 correspondieron a mujeres y 129 a hombres.

3.2.2.4. Taller de Alfabetización Digital / Taller de Autoconsumo

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. La realización de uno u otro, dependía 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.

Así, tal como se observa en el cuadro N°7, que registra las horas realizadas por región del taller de alfabetización digital, las regiones del Biobío y de Los Ríos, fueron las únicas que realizaron ambos tipos de taller.

Cuadro N°7: Taller de Alfabetización Digital (horas/hombre)

Región	Mes				Total Hrs.
	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	
Coquimbo			14,1		14,1
Valparaíso					
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins					
Maule					
Ñuble			11,3		11,3
Biobío			7,5		7,5
La Araucanía		7,2	4,9		12,1
Los Ríos			5,5		5,5
Los Lagos					
Nacional	0	1,4	4,6	0	6

En relación al cuadro precedente, es posible señalar que, a nivel nacional, en promedio un/a trabajador/a, tuvo acceso a 6 horas de alfabetización digital.

Por otra parte, se realizó el Taller de Autoconsumo en 5 regiones, siendo la Región del Biobío la que más tiempo dedicó al taller con 114,2 horas. Así, la cantidad de horas dedicadas a este taller en las regiones de Valparaíso y del Biobío, se debe a que se dictaron en reemplazo de la pasantía laboral, en las comunas que no fue posible concretarla, por las razones ya señaladas precedentemente.

Cuadro N°8: Taller de Autoconsumo (horas/hombre)

Región	Mes				Total Hrs.
	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	
Coquimbo					
Valparaíso				96,4	96,4
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins			4,4		4,4
Maule			14,1		14,1
Ñuble					
Biobío			7,5	106,7	114,2
La Araucanía					
Los Ríos		1,9			1,9
Los Lagos					
Nacional	0	0,3	3,3	30,7	34,3

De esta manera, a nivel nacional se realizaron, en promedio 34,3 horas de materias asociadas a la producción de alimentos para el consumo familiar.

La concreción de la capacitación programada y el tiempo asociado a ella, a nivel regional, se encontró supeditada a diversos factores propios de cada territorio. En este contexto, es importante mencionar que el Programa se vio afectado por las diferentes restricciones y condiciones sanitarias, que afectaron al país y a cada comuna en particular, obligando a la adecuación del mismo, para lograr alcanzar los objetivos propuestos.

Cabe señalar que, la región de Los Lagos, por problemas asociados a la pandemia no realizó ningún taller, sin embargo, tal como se observa en el cuadro N°4, dicha región en el mes de febrero realizó un reforzamiento del taller de Competencias Laborales representando la región que más horas destinó a dichos contenidos.

Cuadro N°9: Tiempo de capacitación total, a nivel regional (horas/hombre)

Región	Mes				Total Hrs.
	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	
Coquimbo	84,6	98,7	94	140	417,3
Valparaíso	84,6	98,7	94	140	417,3
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	84,6	97,5	92,4	117,7	392,2
Maule	84,6	98,7	94	140,1	417,4
Ñuble	75,9	100,8	93,5	139,9	410,1
Biobío	83,5	98,4	93,3	140	415,2
La Araucanía	82,5	98,8	94	140	415,3
Los Ríos	75	98,5	94	140	407,5
Los Lagos	72,7	98,7	94	140	405,4
Nacional	81,4	98,6	93,9	139,4	413,3

Así, tal como se observa en el cuadro precedente, en promedio, cada trabajador/a recibió 413,3 horas de capacitación total.

3.2.3. Pasantía Laboral

La pasantía laboral, en empresas productivas y de servicios, a nivel nacional promedió, 35,6 horas, tal como se desprende del cuadro N°10. Para dicho momento ya se encontraban entregados los contenidos y asimiladas las competencias necesarias para el buen desempeño laboral de los/as participantes del Programa.

Cuadro N°10: Tiempo ejecutado de pasantía laboral (horas/hombre promedio)

Región	Mes				Total Hrs.
	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	
Coquimbo				140	140
Valparaíso				43,4	43,4
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins				112,7	112,7
Maule				78,9	78,9
Ñuble				25,1	25,1
Biobío				14,2	14,2
La Araucanía				10,9	10,9
Los Ríos					
Los Lagos					
Nacional	0	0	0	35,6	35,6

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, y tal como se observa en el cuadro precedente, la Región de Coquimbo fue la que ejecutó mayor cantidad de horas, alcanzando en promedio las 140 horas por cada trabajador/a.

Igualmente, recordar que la baja cantidad de horas dedicadas a la pasantía laboral, se debe a que solo fue posible de ejecutar en 46 de los 106 grupos de trabajo que conformaron el programa.

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 corresponde al mes de marzo de 2021.

Así, se gestionó la inserción laboral y/o apoyo en el desarrollo laboral, dependiente o independiente, de quienes se encontraban trabajando, además de entregar información acerca de posibilidades de perfeccionamiento.

Igualmente, se entregó una orientación laboral, ceñida a las necesidades, competencias y expectativas del/de la trabajador/a y se realizó búsqueda de oportunidades de trabajo, en empresas del sector privado.

También, se procuró apoyar la autonomía de las personas, de manera que las herramientas entregadas actúen como guías del proceso donde la persona se responsabiliza de su propio itinerario laboral, buscando trabajo, capacitándose o bien procurando la mantención del empleo.

Luego, a través de visitas personalizadas o contacto remoto (videollamada, correos electrónicos y/o llamadas telefónicas), se realizaron, entre otras, las siguientes gestiones:

- Se estimuló y motivó a los/as ex usuarios/as, en el desarrollo de su perfil laboral y en el desarrollo de su autoempleo, cuando correspondía.
- Se asesoró y apoyó a las personas que estaban con trabajo, para que lo realizaran de la mejor manera, ocupando las competencias entregadas.
- Se entregó información, a quienes se encontraban sin empleo, acerca de lugares, empresas o instancias donde puedan encontrarlo, manteniendo la motivación como eje central de las gestiones.
- Se transmitió una visión de perdurabilidad del trabajo obtenido o bien de la iniciativa microempresarial que estaba desarrollando.

Fueron objeto del acompañamiento las personas que luego de finalizada la Etapa de Permanencia, voluntariamente quisieron ser parte del proceso de seguimiento. Lo anterior, debido a que en esta etapa del programa, los/as egresados/as, no cuentan con ninguna obligación ni relación contractual con la Corporación Nacional Forestal. Si bien, la programación inicial contemplaba seguimiento hasta la quincena de abril,

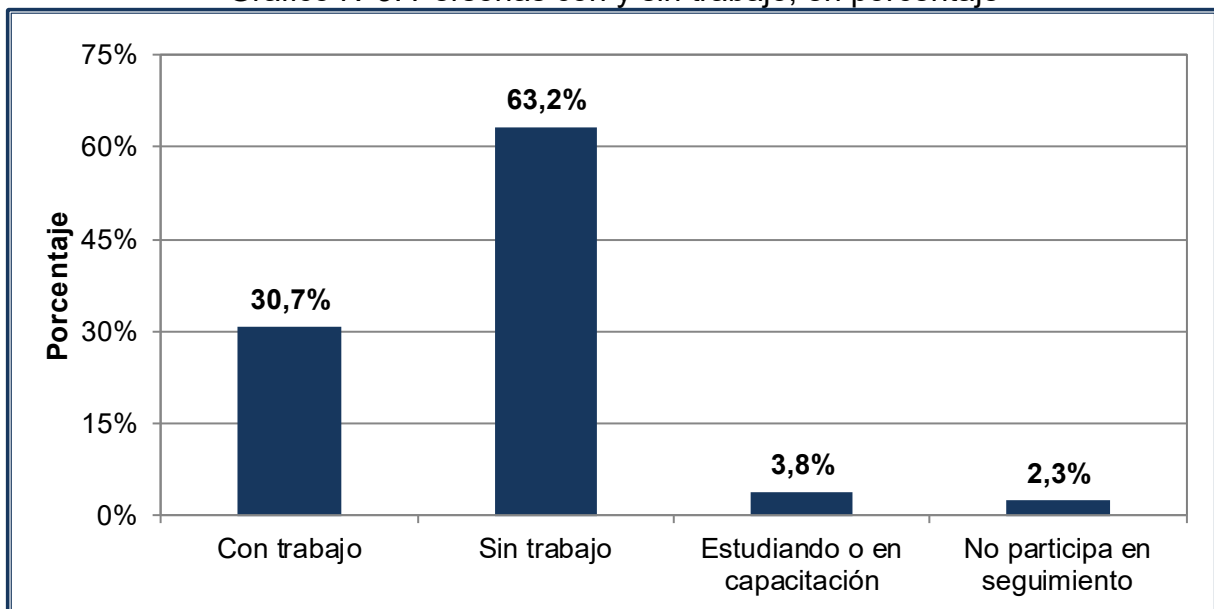
las condiciones de la pandemia (que recrudecieron a partir de febrero) impidieron extender el seguimiento, ya que suponía incrementar el riesgo de contagio, principalmente para el/la Jefe Técnico/a encargado de este seguimiento.

Así, se contó con la participación de 1.316 personas, representando el 97,7% de los/as 1.347 egresados/as del Programa.

No obstante lo anterior, los resultados que se muestran a continuación, corresponden a porcentajes respecto del total de los/as egresados/as.

Luego, 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 durante el mes de marzo alcanzó a las 413 personas que representan un 30,7% del total de egresados/as.

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



En el contexto anteriormente indicado, tal como lo retrata el gráfico precedente, la información disponible de quienes participaron del programa y que adicionalmente fueron objeto de acompañamiento durante el mes de marzo 2021, fue la siguiente: el 30,7% se encontraba con trabajo; el 63,2% no estaba trabajando; el 3,8% estaba estudiando o participando de una capacitación y, un 2,3% no participó del seguimiento.

Luego, de las 413 personas que se encontraban con trabajo: un 43,6% tenía un empleo de forma dependiente; el 54,2% trabajaba en forma independiente y, el 2,2% restante cuenta con un trabajo dependiente, el que complementa con un trabajo independiente.

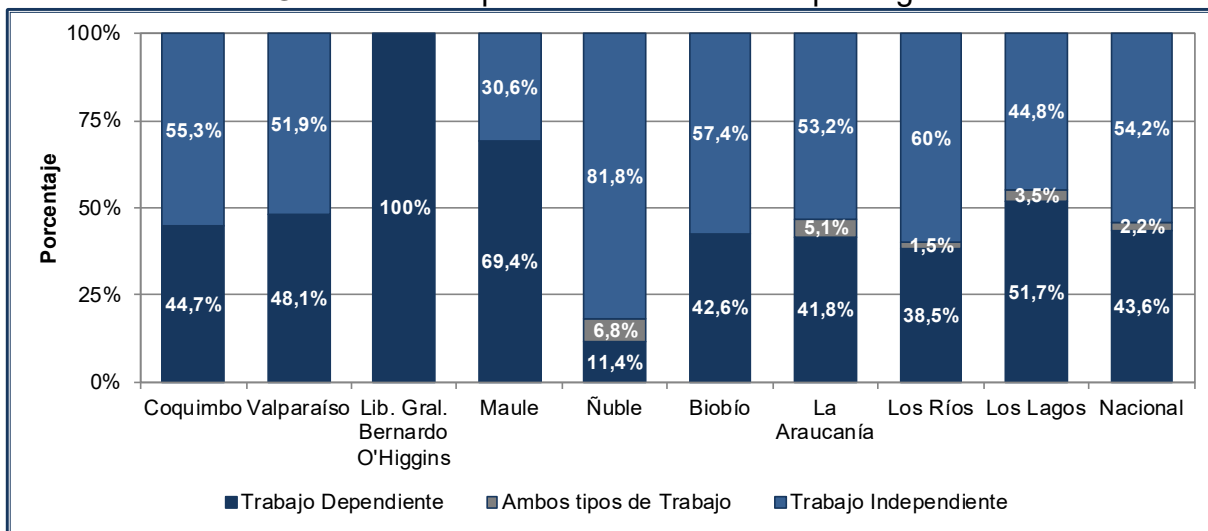
La información anterior se desagrega regionalmente en términos absolutos en el cuadro N°11, pudiendo señalar que la región con mayor inserción laboral corresponde a la de La Araucanía, con 79 personas trabajando.

Cuadro N°11: Número de trabajadores/as insertos/as laboralmente

Región	Trabajo Dependiente	Ambos tipos de Trabajo	Trabajo Independiente	Total
Coquimbo	21		26	47
Valparaíso	13		14	27
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	5			5
Maule	34		15	49
Ñuble	5	3	36	44
Biobío	29		39	68
La Araucanía	33	4	42	79
Los Ríos	25	1	39	65
Los Lagos	15	1	13	29
Nacional	180	9	224	413

Igualmente, al considerar la composición del trabajo en términos relativos, a nivel regional, se puede observar en el gráfico N°4 que en la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins el 100% de quienes estaban trabajando lo hacían en forma dependiente. Mientras que en la Región de Ñuble, el trabajo independiente representó el 81,8%, de las personas que estaban trabajando.

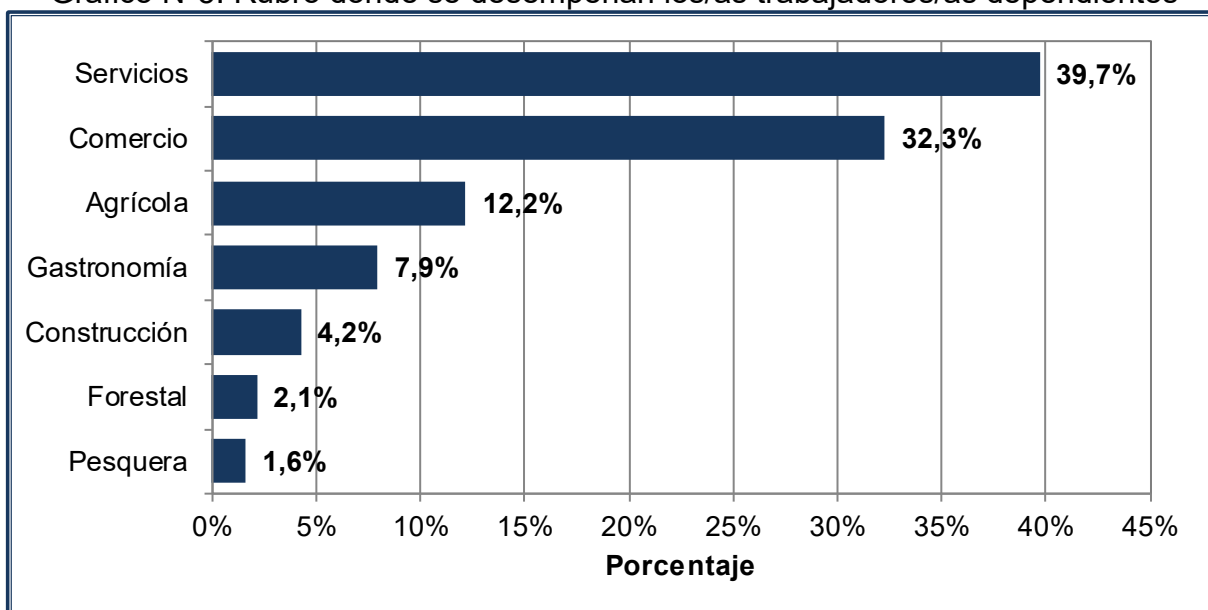
Gráfico N°4: Tipo de inserción laboral por región



Igualmente, en la Región de Ñuble se registró el nivel más alto de personas desarrollando simultáneamente un empleo dependiente y otro independiente, alcanzando el 6,8% de los/as 44 egresados/as que se encontraban trabajando durante el mes de marzo.

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

Gráfico N°5: Rubro donde se desempeñan los/as trabajadores/as dependientes



De esta manera, se puede señalar que el 39,7% de los/as usuarios/as realizaron trabajos asociados al rubro servicios (principalmente relacionado con labores de mucama y/o cuidado de niños y adultos mayores), seguido del 32,3% que trabaja en labores del rubro comercio-ventas. A continuación, se encuentra el rubro agrícola, quienes principalmente realizaron labores de cosecha y packing en huertos con un 12,2% de participación. Luego siguen: personas que realizan labores del área gastronomía (7,9%); construcción (4,2%); forestal (2,1%) y, actividades relacionadas con el área pesquera, con un 1,6% del total de usuarios/as con empleo dependiente.

4. ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES COMPROMETIDAS

En el marco de las obligaciones asumidas por la CONAF, estipuladas en el Decreto Afecto N°16 de 2019 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. 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, a excepción de la cobertura de 1.800 personas, por los factores derivados por el Covid-19.
- 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 percepción de las personas hacia la Institución.

Aporte de infraestructura y tiempo de funcionarios/as de la Corporación, para el correcto funcionamiento del programa.

- **Seguridad Laboral**

Implementación de un estricto Protocolo de Seguridad frente al COVID-19, elaborado especialmente para el programa, permitiendo que éste se desarrollara adecuada y correctamente. Entrega de EPP a los/las trabajadores/as por contingencia sanitaria compuesto por: Mascarillas reutilizables, protector facial, alcohol gel individual y grupal, y termómetro digital por grupo, entre otros.

- **Presencia territorial**

Amplia cobertura territorial, ejecutándose en 83 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 90,6% de quienes pasaron por el programa.

- **Inserción laboral**

Las gestiones en pos de lograr la inserción laboral de los/las participantes del programa, puesto que es el objetivo que se busca con la ejecución del Programa. Según lo señalado en el punto 3.3.

5.2. DEBILIDADES

- **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.

- **Rotación de profesionales del ámbito operativo**

La rotación de profesionales que conforman los equipos regionales, debido a la temporalidad del programa, implica mayores esfuerzos institucionales en su preparación para la exitosa operación del programa.

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**

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

$$IC_2 = \frac{83}{83} \times 100 = 100\%$$

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

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

$$IC_3 = \frac{1.781}{1.800} \times 100 = 98,9\%$$

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

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

$$IC_4 = \frac{1.614}{1.781} \times 100 = \mathbf{90,6\%}$$

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

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

$$IC_5 = \frac{1.347}{1.781} \times 100 = \mathbf{75,6\%}$$

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

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

$$IC_6 = \frac{413}{1.347} \times 100 = \mathbf{30,7\%}$$

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

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

$$IC_7 = \frac{189}{1.347} \times 100 = \mathbf{14\%}$$

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

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

$$IC_8 = \frac{224}{1.347} \times 100 = \mathbf{16,7\%}$$

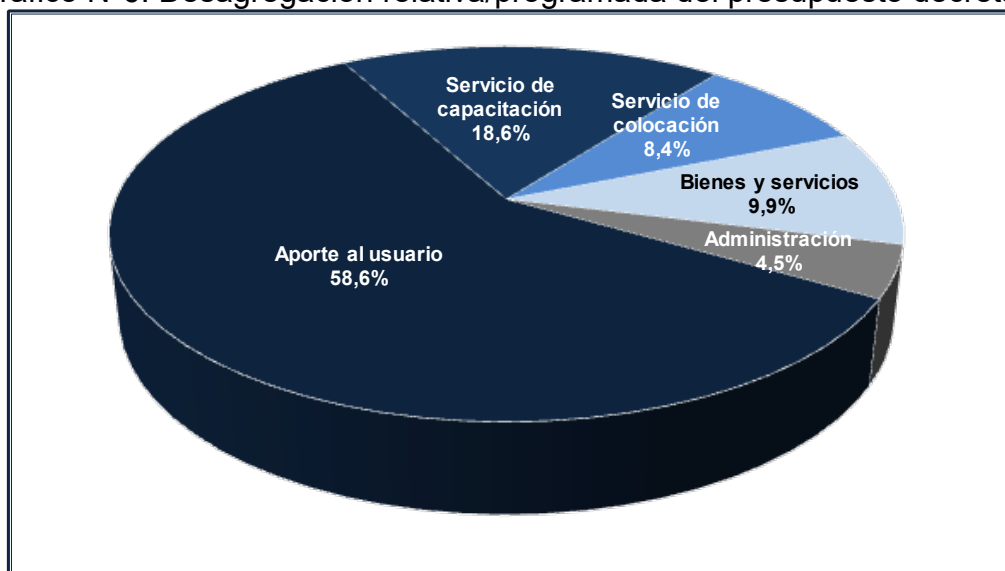
6.2. INDICADORES CUALITATIVOS

En el Anexo N°2 del presente informe, se encuentra una breve evaluación cualitativa regional, de lo que fue la ejecución del programa.

7. PRESUPUESTO EJECUTADO DEL PROGRAMA

El programa consideró un presupuesto total de \$2.026.024.000, el que se desagrega en el gráfico N°6, a partir del que es posible señalar que el 58,6% de los recursos decretados tuvieron como destino cancelar las remuneraciones de los/as usuarios/as del programa.

Gráfico N°6: Desagregación relativa/programada del presupuesto decretado



Por otra parte, el gasto registrado al mes de abril de 2021, se desagrega en el cuadro N°12, pudiendo señalar que, el Programa utilizó el 92,4% del presupuesto asignado.

Cuadro N°12: Resumen de ejecución presupuestaria al mes de abril de 2021, en \$.

Ítem	Gasto total
Aporte al usuario	1.140.301.827
Servicio de capacitación	352.994.665
Servicio de colocación	152.923.388
Bienes y servicios	146.559.366
Administración	79.235.963
Total	1.872.015.209

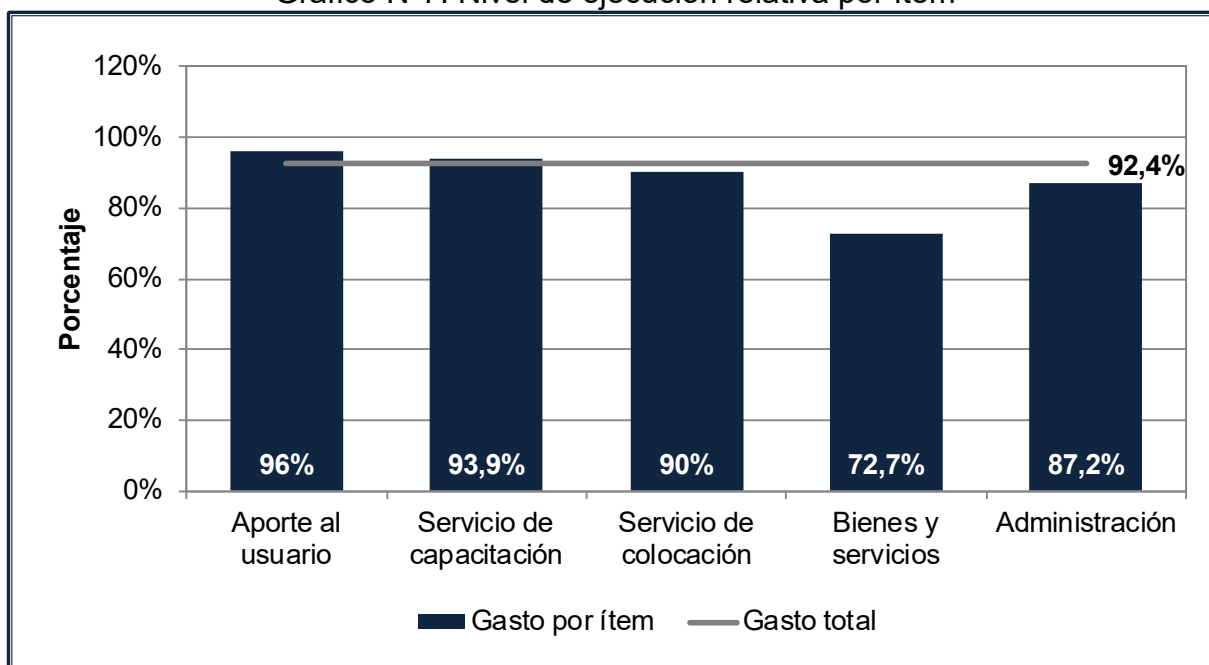
Fuente: Gerencia de Finanzas y Administración, CONAF.

Luego, en el gráfico N°7 se observa el porcentaje de gasto registrado por ítem presupuestario, pudiendo señalarse que el mayor porcentaje de cumplimiento se encuentra en el ítem destinado a cancelar las remuneraciones de los/as

trabajadores/as (aporte al usuario/a) del programa, alcanzando un 96% de ejecución financiera.

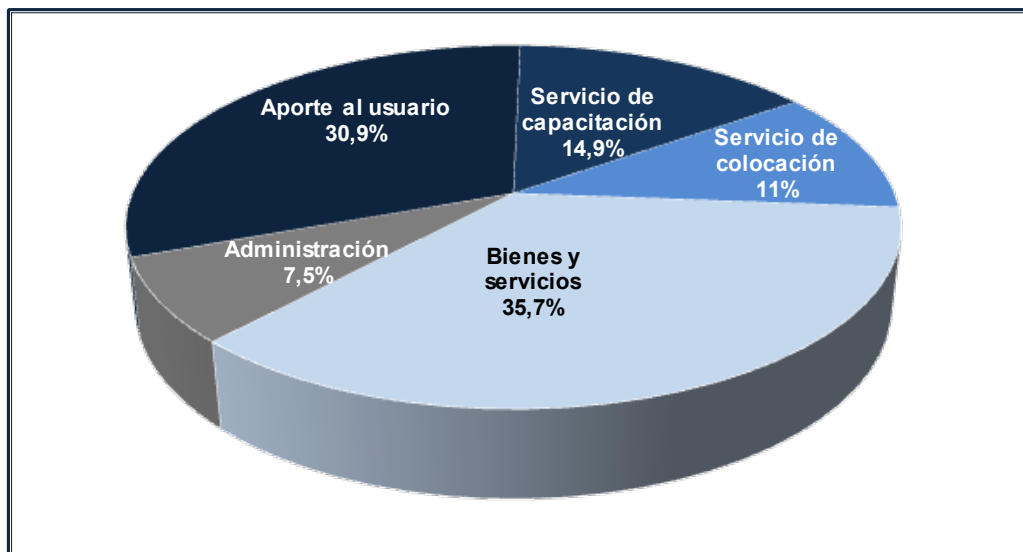
Mientras que el nivel de gasto más bajo fue el asociado a bienes y servicios, con un 72,7% de ejecución financiera.

Gráfico N°7: Nivel de ejecución relativa por ítem



Así, el saldo presupuestario total, asciende a \$154.008.791, los que se desagregan en términos relativos en el gráfico N°8, a partir del que se puede señalar que el ítem asociado bienes y servicios explica el 35,7% de los saldos presupuestarios, que en términos monetarios significan \$54.950.901. Mientras que el menor saldo corresponde a los contemplados en el ítem administración, representando un 7,5% del saldo total.

Gráfico N°8: Distribución relativa del saldo presupuestario



Finalmente, la ejecución presupuestaria por región se presenta en el Anexo N°3.

8. SEGUIMIENTO COVID-19

Como se ha descrito en el presente informe, la ejecución 2020 del Programa se llevó a cabo bajo el contexto de pandemia que se vive en el país y en el mundo. Motivo por el cual se realizó un monitoreo constante de parte de los equipos regionales hacia los/as trabajadores/as.

Es así, que cada región informó semanalmente a la Coordinación Nacional de Empleo, la situación laboral (asistencia presencial o trabajo a distancia) y sanitaria (sano/a, contagiado/a Covid-19 o posible contagiado/a) de cada uno/a de los/as trabajadores/as del Programa, a objeto de llevar un registro, control y trazabilidad de los casos positivos, como también de los posibles contagios.

Esta modalidad, permitió actuar oportunamente cada vez que se detectó un contagio, activando con la celeridad que ameritaba la situación, los protocolos de seguridad establecidos. Situación que nos valió, como Programa, no tener focos de contagio al interior de ningún grupo de trabajo, sino solo casos aislados que, luego de realizar su cuarentena obligatoria, pudieron reincorporarse al trabajo habitual, sin mayores inconvenientes.

Luego, y tal como se desprende del cuadro N°13, 31 trabajadores/as resultaron Covid-19 positivos durante el periodo de permanencia del Programa, representando solo el 1,7% de los/as 1.781 participantes que fueron parte de la ejecución 2020. Lo anterior adquiere mayor valor al considerar que en el mismo periodo, en las comunas donde se ejecutó el Programa, hubo un 2% de contagios confirmados.

Cuadro N°13: Contagios Covid-19 positivos, por Región.

Región	Total participantes por región	Comunas con casos Covid-19 (+)	Total trabajadores/as Covid-19 (+)
Coquimbo	123	1	1
Valparaíso	234	2	2
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	89	0	0
Maule	245	0	0
Ñuble	94	0	0
BíoBío	273	2	3
La Araucanía	354	10	14
Los Ríos	249	3	3
Los Lagos	120	4	8
Total Nacional	1.781	22	31

Igualmente es importante mencionar, que los 31 contagios, se circunscribieron a 22 comunas pertenecientes a su vez a 6 regiones, existiendo 3 regiones en las que no se presentó ningún caso, estas son: Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, Región del Maule y Región de Ñuble.

Por otra parte, respecto de los casos probables, ya sea por sospecha de contagio, por presentar síntomas, o bien por ser contacto estrecho de una persona Covid-19 positiva, es posible señalar que se mantuvo en observación a 51 trabajadores/as, durante el periodo de permanencia del Programa.

Así, cada vez que se presentó un caso probable, se activaron los protocolos establecidos para ello, resultando finalmente solo 2 que efectivamente fueron Covid-19 positivos y en los 49 casos restantes solo fue sospecha.

La distribución regional de dichos casos, se presenta en el Cuadro N°14.

Cuadro N°14: Casos probables que se mantuvieron en estudio.

Región	Total casos probables
Coquimbo	2
Valparaíso	1
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	16
Maule	0
Ñuble	11
BíoBío	0
La Araucanía	16
Los Ríos	5
Los Lagos	0
Total Nacional	51

La rigurosidad en la elaboración y posterior aplicación de los protocolos, permitió que el Programa se desarrollara prácticamente en su totalidad según lo programado, sin mayores inconvenientes, pese a realizarse bajo las condiciones más adversas que se han vivido en los últimos años. Es más, solo para el caso de la pasantía laboral, hubo que readecuar las actividades, pero por razones ajenas al Programa, como lo

es por ejemplo, la disposición de empresas de recibir en sus instalaciones a los/as trabajadores/as.

Sin duda, el Programa fue un ejemplo al realizar una capacitación en modalidad presencial, ya que los resultados aquí presentados, dan cuenta que con una correcta planificación, con los protocolos adecuados, con una capacitación hacia los equipos regionales, con la implementación correcta y oportuna y con un permanente monitoreo y control es posible de ejecutar, sin que ello afecte la seguridad laboral y sanitaria de quienes participen.

9. CONCLUSIONES

La ejecución del programa contó con una cobertura total de 1.781 participantes, que representa el 98,9% de lo programado.

El programa se desarrolló en 83 comunas, distribuidas entre la Región de Coquimbo y la Región de Los Lagos, exceptuando la Región Metropolitana, conformándose 106 grupos de trabajo.

La capacitación entregada a los/as trabajadores/as del programa llegó, en promedio, a 413,3 horas/hombre, las que se descomponen: en 377,7 horas/hombre de capacitación teórica y 35,6 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 229,5 horas/hombre promedio, seguido por el Taller de Microemprendimiento con 104,6 horas/hombre promedio.

En el marco de la inserción laboral, a 1 mes de concluida la etapa de permanencia, el 30,7% de los/as egresados/as del programa se encontraba con trabajo, mientras que las personas desempleadas llegaron al 63,2%.

Las personas con trabajo se desagregan de la siguiente manera: con trabajo dependiente un 43,6%; con trabajo independiente un 54,2% y, un 2,2% 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 relativo a los servicios, explicando el 39,7% de las personas insertas laboralmente de manera dependiente.

ANEXO 1

PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN A NIVEL COMUNAL, POR MES

Región	Provincia	Comuna	Programación	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
Coquimbo	Choapa	Illapel	18	17	16	16	13
		Salamanca	17	17	14	13	12
	Elqui	Coquimbo	34	36	32	28	26
		La Serena	17	17	16	14	14
	Limarí	Ovalle	34	35	33	33	33
Total Regional			120	122	111	104	98
Valparaíso	Marga Marga	Quilpué	18	16	16	16	15
		Villa Alemana	18	16	17	16	14
	Quillota	La Calera	18	17	14	13	11
		Quillota	18	18	17	16	16
	San Antonio	Algarrobo	18	8	10	6	6
		Cartagena	18	12	14	14	12
		El Quisco	17	16	13	11	9
		El Tabo	17	10	11	10	8
	San Felipe	San Antonio	28	34	29	27	25
		Llay Llay	18	18	16	13	10
	Valparaíso	Valparaíso	18	17	18	15	13
Viña Del Mar		34	37	36	34	31	
Total Regional			240	219	211	191	170
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	Cachapoal	Machalí	17	14	12	11	4
		Malloa	17	10	6	4	4
		Rancagua	17	15	16	13	12
		Requinoa	17	11	5	3	2
	Caldenal Caro	Pichilemu	17	6	4	4	3
	Colchagua	Chimbarongo	17	10	7	4	3
		San Fernando	18	15	12	8	7
Total Regional			120	81	62	47	35
Maule	Cauquenes	Cauquenes	51	54	53	43	39
		Chanco	18	17	17	17	17
		Pelluhue	31	32	33	28	26
	Linares	Linares	18	18	14	13	13
		Parral	18	18	18	16	16
		San Javier	18	18	17	15	15
	Talca	Constitución	34	34	32	30	29
		Maule	18	18	18	16	16
		San Clemente	34	32	26	25	25
Total Regional			240	241	228	203	196
Ñuble	Diguillín	Bulnes	18	16	17	16	14
		Pinto	17	9	10	8	7
		San Ignacio	17	8	7	6	5
	Punilla	Coihueco	17	10	7	6	4
		San Carlos	17	17	17	16	15
		San Fabián	17	17	15	13	13
		San Nicolás	17	14	11	10	9
Total Regional			120	91	84	75	67

Región	Provincia	Comuna	Programación	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
Biobío	Arauco	Arauco	16	16	17	15	14
		Cañete	30	31	31	31	28
		Contulmo	14	14	14	13	9
		Curanilahue	15	15	15	15	15
		Lebu	15	15	15	14	14
		Los Álamos	30	30	29	29	27
		Tirúa	15	15	15	15	15
	Biobío	Alto Biobío	15	16	17	16	16
		Antuco	15	14	14	10	9
		Laja	16	16	18	16	15
		Mulchén	15	15	15	13	13
		Negrete	15	15	16	14	14
	Concepción	Quilleco	15	15	20	15	13
Concepción	Talcahuano	32	32	33	32	32	
Total Regional			258	259	269	248	234
La Araucanía	Cautín	Carahue	18	18	15	13	9
		Cunco	18	16	16	13	11
		Freire	18	16	15	13	13
		Galvarino	18	18	18	14	12
		Gorbea	18	20	17	11	9
		Lautaro	36	35	35	30	17
		Loncoche	18	20	18	15	12
		Melipeuco	18	19	19	16	7
		Nueva Imperial	18	19	20	15	12
	Pitrufquén	18	19	18	16	14	
	Malleco	Villarrica	54	56	48	41	31
		Angol	54	57	54	53	45
		Lumaco	18	18	18	15	14
Traiguén		18	20	19	19	18	
Total Regional			342	351	330	284	224
Los Ríos	Ranco	Futrono	18	18	18	16	16
		La Unión	18	18	17	16	13
		Río Bueno	34	35	34	34	32
	Valdivia	Corral	15	14	17	17	17
		Lanco	36	36	36	36	34
		Los Lagos	17	17	18	17	17
		Máfil	17	15	19	16	15
		Mariquina	17	15	15	14	14
		Paillaco	34	25	32	32	28
Panguipulli	34	27	37	36	34		
Total Regional			240	220	243	234	220
Los Lagos	Chiloé	Ancud	34	38	37	37	33
		Castro	35	38	36	34	32
		Chonchi	18	15	15	14	11
		Dalcahue	18	18	18	17	17
		Quinchao	15	11	11	11	10
Total Regional			120	120	117	113	103
Total Nacional			1.800	1.704	1.655	1.499	1.347

ANEXO 2

EVALUACIÓN CUALITATIVA REGIONAL

- **Región de Coquimbo**

El trabajo realizado, durante el Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario (PROFOCAP) 2020, estuvo enfocado en la entrega de herramientas y competencias Laborales para el desarrollo personal y laboral de las personas, buscando incorporar y desarrollar conocimientos; habilidades; actitudes y valores. Lo anterior, para facilitar que sean empleados/as, ya que se mejoran sus competencias y su disposición para continuar actualizándose y especializándose a lo largo de su vida laboral o como emprendedores, para lo cual se desarrolló el Taller de Microemprendimiento. En la Región de Coquimbo se trabajó en las comunas de Illapel, Salamanca, Coquimbo, La Serena y Ovalle.

En el periodo de formación y pasantía, se llevaron a cabo diversas actividades que permitieron a los/as beneficiarios/as ir adquiriendo herramientas, a la vez que descubrían habilidades que creían no poseer. Lo anterior, permitió que a medida que avanzaba la capacitación, los/as beneficiarios/as se motivaran y se esforzaran por aprender más y finalizar con éxito su participación en el programa.

Cabe mencionar que diariamente se monitoreó el estado de salud de los l/as beneficiarios/as poniendo énfasis en el cumplimiento de las normativas sanitarias en cada una de las sedes para evitar el riesgo de contagio de COVID – 19. Esta situación fue de suma importancia, ya que todos/as asistían a clases con la seguridad que en su lugar de trabajo cumplía con todas las condiciones y protocolos sanitarios necesarios.

- **Región de Valparaíso**

En un comienzo, los/as trabajadores/as no manejaban mucho las habilidades blandas, no obstante, con el paso de los días y a medida que se iban generando confianzas, entre compañeros/as y también con el capacitador/a, se comenzó a aclarar esta situación, ya que no se trataba de falta de habilidades, sino más bien existía falta de confianza en cada uno de ellos/as y nunca habían tenido un espacio para poner en práctica las habilidades que cada uno/a tenía. Es más, habían participantes que no se comunicaban correctamente, pero al desarrollar el espacio del ítem de comunicaciones del manual de competencias, se dejó en evidencia que sí tenían un potencial y que sus habilidades blandas solamente necesitaban ser potenciadas para que ellos sintieran la confianza suficiente para atreverse a ponerlas en práctica.

Es así, como los/as participantes hicieron saber que como grupo de trabajo se sintieron muy cómodos con la dinámica en aula. Situaciones tales como el respeto y la confianza que se generó en cada grupo, permitió que todos avanzaran en el aprendizaje y que nadie se quedaría atrás.

El haber inculcado cosas como el trabajo en equipo desde el primer momento ayudó también a que sintieran que el PROFOCAP se transformara en una zona segura y a

raíz de esto incrementara su confianza personal respecto a enfrentar este nuevo desafío laboral.

El continuo acompañamiento y preocupación por cada uno de los participantes es algo que en definitiva agradecen y los hace sentir parte de esta versión 2020 que, a pesar de estar aplicada bajo protocolos sanitarios, no perdió el sentido social y humano que caracteriza el programa.

- **Región del Libertador General Bernardo O'Higgins**

Los/as trabajadoras que han participado en este proceso en la región, a principios del programa poseían un bajo conocimiento acerca del programa PROFOCAP, pero paso a paso desarrollaron gran interés y participación en el desarrollo de actividades y que además les permitió adquirir aprendizajes y conocimientos que les permitirían enfrentar procesos de inserción laboral y comprender elementos de responsabilidad personal y su relación con el buen desempeño laboral.

En general, el grupo de trabajadoras cumplió con un alto porcentaje de asistencia, fueron participativas, responsables, se generaron lazos de amistad y comprendieron la importancia de conocer elementos que les permitan reflexionar y adaptar a sus vidas personales y así también en aspectos laborales frente a nuevas posibilidades y oportunidades de trabajo

Igualmente, se destacó la disposición de sus participantes a crecer y ser capaces de enfrentar todas las actividades que se desarrollaron en el aula. Un grupo humano súper dispuesto a establecer conversaciones necesarias y siempre pensando en cómo hacer un mejor futuro para las nuevas generaciones. Ser resolutivos es algo que les sentaba muy bien, debido a que si había algo que ellos no supieran hacer o les dificultaba, buscaban la manera para sobrellevar las actividades y concluir las de manera correcta. Así mismo podemos destacar la creatividad y la proactividad.

Los/as trabajadores/as se pudieron desenvolver en un ambiente laboral óptimo que les permitió integrarse genuinamente y el logro de objetivos se enfrentó en conjunto, aplicando criterios tales como la escucha activa entre participantes y una correcta coordinación grupal; dinámica que por lo demás funcionó muy bien. Enfrentarse a este espacio reflexivo les permitió desarrollar aptitudes tales como la tolerancia a la frustración, el asertividad y la empatía, transformándose así en trabajadores ágiles y dinámicos.

- **Región del Maule**

Los grupos de trabajadores/as de la región, lograron un alto nivel de trabajo en equipo, afinidad entre las personas, en su mayoría con personalidades muy comunicativas, empáticas, comprometidas y responsables. En algunos casos se logró reconocer líderes, que les permitieron de manera positiva organizarse, y avanzar en sus tareas de manera eficiente.

En general, para los grupos de trabajadores/as su participación en el programa fue un desafío y un aprendizaje, y a lo largo de esta actividad de capacitación tuvieron la capacidad de comunicarse con respeto, empatía, escucha para exponer sus ideas, expectativas, experiencias y opiniones.

Igualmente, los grupos demostraron a través del desarrollo y ejecución de actividades una actitud positiva frente a la resolución de conflictos frente a situaciones o historias ficticias y confianza para expresar sus ideas. Además, se ha demostrado compromiso, perseverancia y adaptabilidad a los cambios generados.

En relación al desarrollo de la sinergia grupal en el proceso de aula del PROFOCAP 2020, se puede evaluar una correcta cohesión de grupos. Desde el primer momento se inculcó lo que era el trabajo en equipo y los buenos resultados que esto entregaba si un grupo humano lo manejaba correctamente. A pesar de que cada grupo contó con personalidades bastante marcadas en cada uno de los participantes, esto no fue impedimento para que cada uno de ellos quisiera acoplarse al equipo, sino más bien se les pidió que en la diferencia consideraran la posibilidad de aprender y que esto se transformara en una oportunidad para nutrirse de nuevas miradas respecto al mundo. De la misma manera, se expuso lo importante que era que el proceso de aprendizaje fuera paulatino y que había un constante interés de que nadie quedara detrás de otros participantes, que lo principal era que todos aprendieran respetando el ritmo de cada uno, pero logrando el aprendizaje en conjunto.

- **Región de Ñuble**

En la Región de Ñuble, los grupos se desarrollaron bajo una dinámica de trabajo metódica y de revisión en profundidad de la teoría de las distintas áreas de estudio, dando a conocer ejemplos aplicados a la vida cotidiana de los/as trabajadores/as. Ésta metodología, permitió que los/as trabajadores/as entendieran rápidamente que los conocimientos basados en habilidades blandas que estaban adquiriendo, no solo le servirían en un potencial trabajo, sino que también eran absolutamente aplicables en sus actividades diarias.

Es así, como los/as trabajadores/as comienzan a tener confianza en sí mismos y son capaces de discutir temas de importancia con sus compañeros/as, aportar ideas, críticas y experiencias personales en el desarrollo de cada temática.

Al culminar la capacitación, cada usuario/a entendió, y así lo manifestaron, que ahora son capaces de enfrentar su vida personal como también laboral con otros ojos, y cada día que pasa se sienten más importantes y empoderados/as dentro de la sociedad en la que se encuentran. Lo anterior, lo vieron reflejado en los cambios de personalidad y el aporte de los grupos, así como también se forjaron vínculos de amistad y apoyo entre ellos/as.

Si bien, al finalizar el proceso de capacitación, los/as trabajadores se sienten muy conformes con los conocimientos recibidos y concuerdan en sentirse muy preparados/as para enfrentarse al mundo laboral, existe un sentimiento de querer

continuar asistiendo a la capacitación y adquirir nuevos conocimientos, lo que demuestra lo importante e influyente que fue el programa para todos/as ellos/as.

- **Región del Biobío**

Desde un comienzo, se visualizó que la gran mayoría de las/os alumnas/os estaban emocionadas/os por esta oportunidad y con deseos de adquirir conocimientos que les brindarían mayores oportunidades laborales.

Si bien la mayoría no sabía muy bien en qué consistía el PROFOCAP, en la primera semana de capacitación, se ahonda en explicar cuáles son los objetivos del programa y qué se espera de ellos/as.

Así, se observa en las primeras sesiones que las/os alumnas/os llegan al curso un poco tímidas/os y con vergüenza de expresar sus opiniones y emociones, pero se les refuerza que cualquier opinión es válida y que no se les juzgará por ello, además las actividades y dinámicas permitieron conocerse entre ellas/os, creando un ambiente de confianza.

En el avance, las/os alumnas/os pierden de a poco el miedo o la vergüenza de participar de las actividades, para contribuir a esto, se da énfasis a la realización de actividades grupales que luego en plenaria comentan los resultados. Al ser trabajos grupales, permite que primero se conozcan mejor entre ellas/os para dejar la vergüenza de dar una opinión ante la clase y así lograr confiar en sus pares y segundo permite que haya una democratización de opiniones, pues entre ellas/os escogían sus representantes para hablar, que por lo general cambiaban clase a clase y todas/os tenían la oportunidad de expresar su opinión.

Se observó alta participación en todos los grupos y compromiso de cada una/o de los alumnas/os, no manifestándose mayores dificultades o problemas, manteniendo siempre una convivencia armónica y cordial.

- **Región de La Araucanía**

Una de las regiones más afectadas por los altos índices de contagios y de positividad respecto del Covid-19, durante el periodo de desarrollo del programa, fue la Región de La Araucanía.

En este contexto, se inició el programa en las 14 comunas que participaron en la ejecución 2020 del programa. Contexto que no dejó indiferente a nadie, todos, desde los/as trabajadores/as hasta el equipo técnico, todos/as con cierto nivel de preocupación e incertidumbre de cómo se iba a poder desarrollar el programa para poder cumplir con los objetivos planteados.

Ahora bien, no fue sino hasta el inicio de la etapa de permanencia, que esa incertidumbre comenzó a desaparecer, ya que todos/as, desde el primer día,

contaron con las garantías y rigurosidad de los protocolos de seguridad, lo que permitió generar un ambiente de confianza respecto de posibles contagios.

Luego, al momento de tener que concretar la entrega de contenidos, debido a los cambios de paso, si bien no siempre fue en óptimas condiciones, debido a problemas de conectividad propios de las comunas en las que se desarrolló en programa, los/as trabajadores/as siempre mantuvieron su motivación y entrega para el programa, cumpliendo con todas las actividades y tareas encomendadas, aun cuando se encontraban en sus hogares.

Lo anterior, permitió que los/as trabajadores comenzaran a crecer en el ámbito personal y laboral, evidenciando cambios de actitudes, potenciando habilidades que creían no poseer, y por sobre todo valorándose a sí mismos/as como personas capaces de poder trabajar y cambiar su propio destino.

- **Región de Los Ríos**

El contexto de incertidumbre que trajo el Coronavirus el año 2020, dejó una serie de inquietudes a nivel personal e institucional. El desafío de abordar las metas y programas, bajo medidas preventivas estrictas, en todos despertaba inquietud.

Bajo estas circunstancias se inició programa PROFOCAP, siendo uno de los primeros programas que parten de manera presencial por lo menos en la Región de Los Ríos. Este escenario fue en el que iniciaron su formación los/as trabajadores/as, con mucha incertidumbre, pero también con muchas expectativas.

Así, con el correr de los días, esa incertidumbre se transformó en motivación y entusiasmo, por aprender, por salir adelante, por crecer en lo personal y en lo laboral.

La región se caracterizó por contar con grupos muy participativos, grupos que no tenían temor a realizar consultas, es más, en cada clase demostraban su interés por seguir aprendiendo e internalizando nuevos conocimientos en cada clase.

Cuando más demostrado quedó el interés de aprender y crecer, fue al momento de realizar el taller de microemprendimiento, ya que varios/as manifestaron de inmediato su interés de emprender. Muchos pensaron que sus ideas, tal vez, no eran rentables o no se sentían capaces de llevarlas a cabo, pero gracias al programa, y los conocimientos y habilidades adquiridas, vieron en sus propias ideas y en su propio trabajo, una opción de surgir y aumentar sus ingresos, mejorando de este modo, su calidad de vida.

En general, para los/as trabajadores/as, el hecho de participar en el programa, fue una experiencia enriquecedora, las personas valoraron la oportunidad de poder participar en el PROFOCAP.

- **Región de Los Lagos**

Para los/as trabajadores/as de la Región de Los Lagos, el PROFOCAP fue el espacio en el cual ellas pudieron mirarse a sí mismas, y fortalecerse desde un ámbito personal, reconociendo sus fortalezas y debilidades, como competencias, identificar sus debilidades, motivarse a trabajarlas, empoderarse, y tomar la decisión de gestionar su propio desarrollo, con un énfasis y mirada a la autonomía en el ámbito económico. Para ello, la oportunidad de insertarse en el mundo del trabajo, ya sea dependiente o independientemente, se vislumbra hacia un futuro. Futuro en el que son capaces de plantearse objetivos, y metas desde lo personal a lo laboral.

Así mismo, los/as trabajadores/as destacaron la importancia del PROFOCAP en sus vidas, sobretodo en este complicado periodo de pandemia, las herramientas adquiridas en el ámbito personal, la seguridad en sí mismas, la posibilidad de mirarse y reconocerse como seres capaces de soñar y proyectar acciones para el cumplimiento de sus metas, sentir que son capaces de aprender y enfrentarse a las adversidades con una actitud distinta, empoderadas de su propio desarrollo y por sobretodo como ellas mismas lo señalan “perder el miedo a equivocarse e intentarlo”.

Enfatizan además la importancia de que el programa continúe en la provincia para que otras mujeres como ellas tengan la oportunidad de crecer en el amplio espectro de la palabra con el programa.

ANEXO 3

PRESUPUESTO EJECUTADO DEL PROGRAMA

Codigo	OPERACIÓN Nombre de Items	REGIONES												TOTAL RENDIDO	SALDO
		IV	V	VI	VII	VIII	IX	XIV	X	TOTAL RENDIDO	SALDO				
01010101	A PORTEAL USUARIO	88,494,695	134,394,618	34,899,522	172,543,318	196,090,143	201,951,245	169,724,924	85,004,214	1,140,301,827	47,553,102				
01020209	SERVICIO DE CAPACITACIÓN	375,922,500	46,771,351	24,038,713	49,470,485	22,245,540	54,287,861	62,344,165	46,834,630	23,737,653	352,994,665	22,927,835			
01020210	SERVICIO DE COLOCACIÓN	169,846,975	20,071,747	10,442,479	22,254,471	11,463,364	22,664,419	29,995,653	13,165,594	10,275,965	152,923,388	16,923,587			
01020207	MOVILIZACIÓN USUARIOS	8,194,400	0	535,470	0	0	0	0	0	0	535,470	7,658,930			
01020208	COLACIONES PARA USUARIOS	5,028,400	142,670	0	0	0	0	1,058,066	3,627,388	0	4,828,124	200,276			
01030104	MATERIALES E INSUMOS PARA PRODUCCIÓN	21,585,109	1,490,056	691,112	8,113,537	476,627	919,898	3,988,409	0	1,139,925	17,213,384	4,371,725			
01030107	ARTÍCULOS DE ASEO PARA USUARIOS	29,223,122	1,641,909	3,412,312	1,533,276	5,028,069	1,517,491	2,269,037	2,717,374	1,600,057	888,470	20,607,995	8,615,127		
01030108	INDUMENTARIA PARA USUARIOS	101,415,364	4,484,971	1,211,200	2,410,066	52,734,715	2,781,794	9,416,374	8,232,361	0	2,163,420	17,980,463			
01040103	ARRIENDO EQUIPOS INFORMÁTICOS	734,978	0	0	0	0	0	0	0	0	0	734,978			
01040109	MANTENCIÓN, HABILITACIÓN Y PREPARACIÓN DEL RECINTO	5,698,715	0	0	0	133,981	0	90,797	0	0	0	224,778	5,473,937		
01040110	ARRIENDO DE INFRAESTRUCTURA O RECINTO	12,657,244	330,000	6,290,000	540,880	120,000	0	0	0	0	270,908	7,551,788	5,105,456		
01040113	SERVICIOS BÁSICOS	1,631,000	0	0	0	76,628	0	150,000	0	0	226,628	1,404,372			
02010201	IMATERIAL DE OFICINA	4,643,306	117,228	212,727	729,921	484,538	0	295,399	1,195,183	135,340	3,409,566	1,233,760			
02010309	MOVILIZACIÓN PARA EL EQUIPO DE TRABAJO	3,074,400	83,894	657,325	163,390	65,855	0	219,000	32,000	0	1,300,364	1,774,036			
02010399	OTROS GASTOS	7,624,229	1,587,232	346,481	185,102	3,311,367	43,500	13,300	1,624,100	115,296	7,226,378	397,851			
	SUB TOTAL	1,935,134,671	133,110,372	214,857,817	75,728,721	314,469,283	96,445,282	285,661,032	312,575,772	236,295,072	123,615,895	1,792,779,246	142,355,426		

Codigo	PERSONAL Nombre de Items	REGIONES												TOTAL RENDIDO	SALDO
		IV	V	VI	VII	VIII	IX	XIV	X	TOTAL RENDIDO	SALDO				
02010102	SUPERVISOR ASISTENCIA TÉCNICA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
02010104	APOYO ADMINISTRATIVO	78,479,329	5,094,873	5,033,394	10,578,684	9,661,921	14,614,907	9,240,510	4,719,869	73,977,391	4,501,938				
02010106	VIÁTICOS	11,410,000	235,892	186,957	866,705	19,237	1,347,851	1,841,170	484,759	0	5,074,095	6,335,905			
01020206	CUIDADO DE NIÑOS Y NIÑAS DE BENEFICARIAS/OS	808,000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	808,000			
01040209	OTROS GASTOS	192,000	0	0	0	0	0	0	0	0	184,477	7,523			
	SUB TOTAL	90,889,329	5,330,765	10,267,888	11,445,389	5,220,351	16,456,077	9,909,746	4,719,869	79,235,963	11,653,366				
	MONTO TOTAL	2,026,024,000	138,441,137	225,125,705	80,949,072	325,914,672	101,321,388	296,690,804	329,031,849	246,204,818	128,335,764	1,872,015,209	154,008,791		

ANEXO 4

SITUACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN ETAPA DE PERMANENCIA Y ETAPA DE SEGUIMIENTO (PLANILLA EXCEL ADJUNTA)