

Informe Técnico Final

Programa de Apoyo al Empleo Ley N°20.595 Y SISTEMA CHILE SOLIDARIO

PROFOCAP 2021



Coordinación Nacional Profocap
Coordinación Nacional De Empleo
Corporación Nacional Forestal

JUNIO 2022

Contenido

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. OBJETIVOS	4
III. RESULTADOS FINALES DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA POR ETAPA.	4
IV. RESULTADOS DE LOS INDICADORES DE EVALUACIÓN	11
INDICADORES CUANTITATIVOS.....	11
INDICADORES CUALITATIVOS.....	12
V. ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES COMPROMETIDAS.....	12
VI. FORTALEZAS, DEBILIDADES Y POSIBILIDADES DE MEJORA DETECTADAS.	13
VII. CONCLUSIONES.	15
VIII. PRESUPUESTO EJECUTADO DEL PROGRAMA, DESGLOSADO POR REGIÓN.....	16
ANEXO N°1: EJECUCIÓN COBERTURA MENSUAL, A NIVEL COMUNAL	17
ANEXO N°2: EVALUACIÓN CUALITATIVA DEL PROGRAMA	19
ANEXO N°3: NÓMINA DE BENEFICIARIOS/AS Y SU SITUACIÓN FINAL.....	33

I. INTRODUCCIÓN

El Programa de Apoyo al Empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario, que la Corporación Nacional Forestal, CONAF, ejecuta en diez regiones del país desde la Región de Coquimbo a la Región de Los Lagos, bajo la denominación de “Programa de Formación, Capacitación y Empleo, PROFOCAP”, versión 2021, comenzó su ejecución a partir de la primera quincena del mes de octubre del año 2021, culminando sus actividades el 31 de mayo del 2022.

La planificación de éste consideró diversos escenarios, bajo el imperativo de ser lo suficientemente flexible para lograr responder operativa y presupuestariamente a las exigencias de cada momento y lugar donde finalmente se focalizó el programa. Lo anterior, a la luz de las condiciones sanitarias, las restricciones asociadas y las instrucciones emanadas desde la autoridad correspondiente, para los distintos territorios en que operó el programa.

De esta manera, se debió adecuar el Instructivo PROFOCAP, los Manuales Instruccionales, la modalidad de las jornadas de trabajo, además de la generación de protocolos y procedimientos al objeto de procurar garantizar la salud de todos los participantes a nivel nacional.

Luego, la operatoria del programa fue replanteada para poder mantener la esencia de PROFOCAP, la que busca que cada participante potencie competencias laborales que faciliten su ingreso al mundo del trabajo y su permanencia en el mismo, al que pueda acceder ya sea por intermedio del programa, o bien a través de sus propias gestiones.

Para lo anterior se definió, además de la realización del programa tradicional de capacitación, la generación de un plan piloto conformado por tres programas de oficios basados en competencias laborales alineados con la misión de CONAF, a saber: Brigadista forestal, Viverista y Asistente de Áreas Silvestres Protegidas (Asistente ASP).

El programa se estructuró en base a 3 etapas, cuya secuenciación procura el desarrollo integral del/la participante para acceder a un trabajo, cualquiera sea éste, y desenvolverse exitosamente en él.

Así, la primera etapa, de preingreso se inició con la contratación de los equipos regionales y su inducción, siguiendo con la focalización territorial de la intervención, la captación y selección de los/as participantes del programa, conjuntamente con la preparación de los aspectos administrativos y operativos que permiten una adecuada ejecución de los programas formativos.

A continuación, la segunda etapa, de permanencia, en la que los/as participantes se mantuvieron contratados/as por un período 4 meses, con una remuneración superior a medio ingreso mínimo mensual, con el fin de lograr que los/as usuarios/as se aboquen a asimilar e incorporar los contenidos, obviando parcialmente, por este período, la búsqueda de recursos financieros para complementar el ingreso familiar, y por tanto mantuvieran su motivación en el programa formativo del que participaron.

Durante este período, adicionalmente los/as trabajadores/as realizaron la pasantía laboral en una empresa pública o privada, para ampliar sus perspectivas laborales y facilitar su posterior inserción laboral.

Finalmente, durante la tercera y última etapa, de acompañamiento y seguimiento, los/as participantes del programa fueron apoyados, por un periodo de 1 mes y medio (a la fecha de elaboración del presente informe), a fin de promover su permanencia en los puestos de trabajo conseguidos o bien, para facilitar el ingreso al mundo laboral de aquellos/as que se encontraban desempleados/as.

Así, el programa procuró y mantuvo, tanto metodológica como operativamente, el esfuerzo y compromiso contra la vulnerabilidad socioeconómica desde la perspectiva de la integralidad de factores que inciden en el acceso al mundo laboral, a modo de aumentar el ingreso familiar o bien mejorando las competencias de manera tal que puedan incrementar los niveles de ingreso a los que accedían previo a la intervención del programa.

II. OBJETIVO

El objetivo del Programa de Apoyo al Empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario, consistente en contratar, formar y capacitar para el trabajo a sus participantes propiciando su inserción laboral, relacionado preferentemente al sector agroforestal y ecoturismo en Áreas Silvestres Protegidas y en áreas productivas y de servicios.

III. RESULTADOS FINALES DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA, DISTINGUIÉNDOLOS POR ETAPA, INCLUYENDO EL ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE LA EJECUCIÓN Y LA EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.

El Programa en su versión 2021, contó con una programación inicial, a nivel nacional de 1.100 cupos, distribuidos tal como se mencionó previamente, entre la Región de Coquimbo y la Región de Los Lagos.

ANÁLISIS ETAPA DE PRE INGRESO

El inicio del período de ejecución del programa fue el 13 de octubre del 2021 y, la primera actividad realizada fue la contratación de los equipos técnicos regionales, contando además con el apoyo del Coordinador/a Regional de Empleo presente en cada región. Una vez conformados los equipos regionales, se les dio a conocer de manera telemática los protocolos de seguridad además de la adecuación del Instructivo PROFOCAP, Manuales Instruccionales y elementos de apoyo a su gestión, junto con una inducción al Sistema informático de ProEmpleo.

Luego, para el proceso de focalización, se trabajó con una matriz, que permitió ponderar las comunas de acuerdo con tres criterios; empresas comprometidas a participar en el programa, población SSyOO e interés y apoyo municipal. Igualmente, cada región consideró la conectividad y dispersión geográfica de las localidades, resultados obtenidos en años anteriores y, compromisos concretados, ya sea de palabra o bien mediante un convenio, con empresas locales de los territorios en que se ejecutó el programa. En dichos convenios, las empresas se comprometieron a colaborar con el mismo, recibiendo en sus instalaciones, a los/as trabajadores/as para que realizaran su pasantía laboral y, en ciertos casos comprometían además la contratación de un porcentaje de trabajadores/as una vez finalizada la pasantía laboral.

La captación y contratación de los/as beneficiarios/as presentó ciertas dificultades, tales como el inicio tardío del programa, que coincidió en algunas regiones, con la oferta de empleo

temporal de la cosecha de fruta, que apunta y contrata al mismo segmento o grupo objetivo con sueldos superiores que hacen poco atractivo participar en el Programa.

Otro factor que también dificultó el proceso de captación de participantes fue la existencia de beneficios, tales como bonos y/o subsidios, a causa del estado de emergencia por COVID-19, disminuyendo el interés de participar.

Asimismo, debemos señalar que los listados de potenciales beneficiarios/as proporcionados por SEREMÍAS de MDSyF, no estuvieron a tiempo ni actualizados en los datos de contacto, lo que en general retrasó la conformación de los cursos, y particularmente en la comuna de Portezuelo, no permitió la conformación total del mismo, debiendo cerrar el curso en el transcurso del segundo mes de ejecución, por la deserción de quienes se contrataron en dicha comuna.

Dada las dificultades para completar la totalidad de los cupos, se realizaron una serie de acciones en todas las regiones en pos de completar los cupos programados, las que se señalan a continuación:

- Reuniones en las regiones con personal de MDSyF, en las que participaron: encargados/as de convenios, gestores/as territoriales y jefes/as de unidad de intervención, con el fin de que este Ministerio apoyara las labores de convocatoria y provisión de las nóminas por comuna del sistema SSyOO.
- Reuniones con equipos municipales, para impulsar un trabajo en conjunto al objeto de cotejar las nóminas del Municipio con las proporcionadas por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, para actualizar y depurar las nóminas de los/as potenciales participantes. En estas reuniones, también se solicitó apoyo para conseguir las salas donde se impartieron los programas formativos.

Estas acciones se potenciaron con los sondeos telefónicos y charlas informativas que realizaron los/as Encargados/as de operaciones regionales a las personas individualizadas en las nóminas, además de promoción en las páginas sociales locales, radios y medios de comunicación de los municipios.

No obstante, ante los bajos resultados de la convocatoria, se realizaron nuevas estrategias, entre ellas:

- Se modificaron algunos de los requisitos de ingreso a los programas formativos de oficio, en acuerdo con las gerencias relacionadas a los oficios y MDSyF, tales como:
 - Que pudieran participar personas que hayan participado en el Programa en años anteriores, hasta el año 2019.
 - Se bajó la escolaridad de los oficios a 8° básico.
- Se amplió el periodo de contratación de los/as beneficiarios/as hasta el 15 de diciembre del año 2021, con la finalidad de completar los cupos programados.
- Se desistió de dictar el oficio de Brigadista Forestal, que en un principio se planificó para las regiones Metropolitana y Biobío. Lo anterior, debido al retraso del inicio del programa, coincidiendo éste con la temporada de incendios forestales, por lo que no se pudo contar con los/as relatores/as ni las bases de brigada para la correcta dictación del oficio. A lo anterior, se sumó el bajo interés de los/as potenciales beneficiarios/as de participar en dicho oficio.
- Otra de las actividades de esta etapa, fue la contratación de los/as relatores/as, para que se interiorizaran de los contenidos a dictar a los/as beneficiarios/as.

Igualmente en esta etapa, se realizó la difusión del programa, la que además de hacerse a nivel nacional, a través de un banner posicionado en la página web institucional de CONAF,

fue apoyada con lo realizado a nivel regional, específicamente en las comunas focalizadas, con la materialización de reuniones informativas, comunicados en redes sociales, entre otras acciones.

ANÁLISIS ETAPA DE PERMANENCIA

La etapa de Permanencia consideró una duración aproximada de 4 meses, completando en ese periodo, la entrega de 310 horas aproximadas de capacitación y 90 horas aproximadas de pasantía laboral.

Así, se inició esta etapa, el día 15 noviembre con la contratación de los/as beneficiarios/as, quienes comenzaron con su proceso formativo. La capacitación se estructuró, de modo que, independiente de la modalidad (Taller de Competencias laborales u Oficio), cada beneficiario/a recibiese la totalidad de las horas programadas. Lo anterior, se detalla en el cuadro N°1.

Cuadro N°1: Horas de capacitación, según programa formativo

Programa Formativo	Instancia de Capacitación y/o Formación	Horas
Taller de Competencias laborales	Apresto Laboral (Habilidades blandas)	310
	Pasantía laboral	90
Oficio	Formación Técnica	220
	Empleabilidad	90
	Pasantía laboral	90

Para completar su proceso formativo y, a la vez dar término a la etapa de permanencia, los/as beneficiarios/as realizaron su pasantía laboral, la que se inició el 15 de febrero del 2022. En dichas pasantías laborales, los/as beneficiarios/as pusieron en práctica las competencias adquiridas, ya sea en el Taller de Competencias laborales, o bien en la Capacitación en Oficio, lo que permitió, a algunos/as trabajadores/as, obtener un empleo formal en las mismas empresas que realizaron su pasantía.

Si bien, la captación y posterior contratación de beneficiarios/as no fue del todo exitosa, por los motivos expuestos con anterioridad, las estrategias realizadas, permitieron alcanzar un universo de 930 contratados/as, es decir, un 84,5% del total de cupos programados. Luego, la ejecución mensual, a nivel regional, se presenta en el cuadro N°2. Del mismo modo, en el Anexo N°1, se presenta la ejecución mensual, desagregada a nivel comunal.

Cuadro N°2: Ejecución mensual, a nivel regional

Región	2021		2022		
	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
Coquimbo	60	69	63	60	56
Valparaíso	72	89	85	75	68
Metropolitana	51	54	50	48	43
Lib. Gral. B. O'Higgins	27	27	25	23	18
Maule	100	99	78	71	69
Ñuble	39	37	31	28	27
Biobío	187	195	179	170	160
La Araucanía	135	136	116	91	80
Los Ríos	85	122	115	105	75
Los Lagos	67	71	64	54	50
Nacional	823	899	806	725	646

Respecto de los motivos identificados, por los que los/as beneficiarios/as desertan del programa, y que se refleja en la disminución de ejecución al final de la etapa de permanencia, se puede señalar que se debió a factores tales como: inicio de la temporada agrícola con sueldos más atractivos, existencia de otros programas de empleo, falta de redes de apoyo para cuidado de hijos/as menores o adultos mayores y lejanía al lugar de capacitación y falta de medios de transporte a la localidad.

Finalmente, a modo de resumen de la etapa de permanencia, se presenta en el cuadro N°3, la programación de cupos por programa formativo, los cupos efectivamente ejecutados y los/as egresados/as, diferenciados por género.

Cuadro N°3: Programación inicial, ejecución y egresados/as, de acuerdo con programa formativo.

Programa Formativo	Cupos programados	Cupos ejecutados			Egresados/as		
		Femenino	Masculino	Total ejecutado	Femenino	Masculino	Total egresados/as
Taller de Competencias Laborales	744	642	51	693	446	30	476
Oficio Viverista	300	194	19	213	141	13	154
Oficio Asistente de ASP	32	18	6	24	12	4	16
Oficio Brigadista Forestal	24	0	0	0	0	0	0
Total	1.100	854	76	930	599	47	646

ETAPA DE ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO (INSERCIÓN LABORAL)

En esta etapa, se apoyó a los/as beneficiarios/as que terminaron el programa y se procuró activamente que éstos/as se insertaran laboralmente.

Es así, que para los/as beneficiarios/as que no quedaron trabajando en la empresa donde realizaron la pasantía laboral, los equipos regionales realizaron gestiones en otras empresas del territorio y en las OMIL de cada municipio, con el objeto de insertarlos/as laboralmente. Además, dependiendo del interés de los/as beneficiarios/as, se realizaron las coordinaciones con otras instituciones públicas tales como FOSIS y SERCOTEC, para el desarrollo de microemprendimientos grupales o individuales, en apoyo al desarrollo y la autonomía económica de los/as beneficiarios/as.

Mencionar que, una vez finalizada la etapa de permanencia, fue contactada la totalidad de los/as egresados/as y, fueron objeto de acompañamiento las personas que 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.

En este marco, los resultados de inserción laboral que se presentan a continuación corresponden a la información recopilada desde el término de la etapa de permanencia (15 de marzo 2022) hasta el 30 de abril de 2022, y se contó con la participación de 638 egresados/as del Programa, representando el 98,8% de los/as 646 egresados/. Así, los participantes del seguimiento se desagregan en 472 personas que participaron del Taller de Competencias Laborales, 151 del oficio Viverista y 15 del oficio de Asistente de Áreas Silvestres Protegidas (ASP).

La situación laboral de las personas que fueron objeto de acompañamiento se presenta en el cuadro N°4, del que se desprende que el número de personas con trabajo durante el mes de abril alcanzó a las 260 personas. Luego, de las 260 personas que se encontraban con trabajo: un 61,9% tenía un empleo de forma dependiente; el 35,4% trabajaba en forma independiente y, el 2,7% restante cuenta con un trabajo dependiente, el que complementa con un trabajo independiente.

Cuadro N°4: Número de trabajadores insertos laboralmente

Región	Trabajo Dependiente	Trabajo Independiente	Ambos tipos de Trabajo	Total
Coquimbo	9	14		23
Valparaíso	18	1		19
Metropolitana	11			11
Lib. Gral. B. O'Higgins	3			3
Maule	15	6		21
Ñuble	1	17	4	22
Biobío	29	26		55
La Araucanía	39	10	3	52
Los Lagos	21	6		27
Los Ríos	15	12		27
Nacional	161	92	7	260

Del mismo modo, al revisar la inserción laboral según programa formativo, es posible señalar que, entre todos/as quienes se encontraban trabajando, bajo las distintas modalidades, el 79,6% de ellos/as corresponde a los/as trabajadores que egresaron del Taller de Competencias laborales. Lo anterior, se presenta en detalle en el cuadro siguiente.

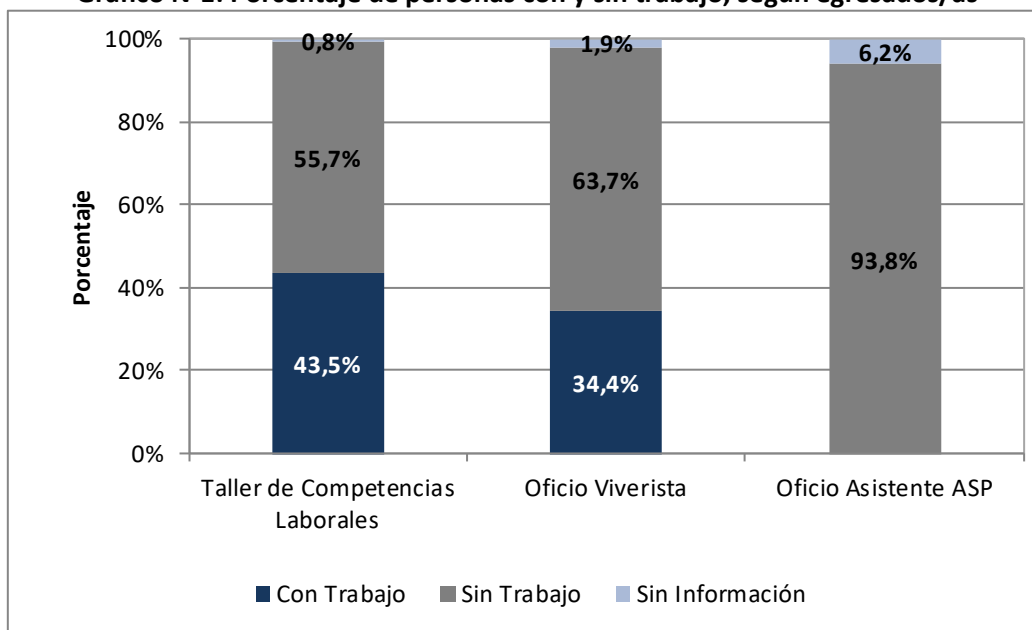
Cuadro N°5: Inserción Laboral según programa formativo y N° egresados/as

Instancia de Formación y/o Capacitación	Con Trabajo	Sin Trabajo	Sin Información	Total
Taller de Competencias Laborales	207	265	4	476
Oficio Viverista	53	98	3	154
Oficio Asistente ASP	0	15	1	16
Total	260	378	8	646

Al revisar porcentualmente, por tipo de programa formativo, se tiene que un 43,5% de quienes egresaron del Taller de Competencias Laborales, se encontraban trabajando, disminuyendo a un 34,4% si nos referimos al Oficio de Viverista y 0% de inserción en el Oficio de Asistente de ASP.

El gráfico N°1 detalla lo recién expuesto.

Gráfico N°1: Porcentaje de personas con y sin trabajo, según egresados/as



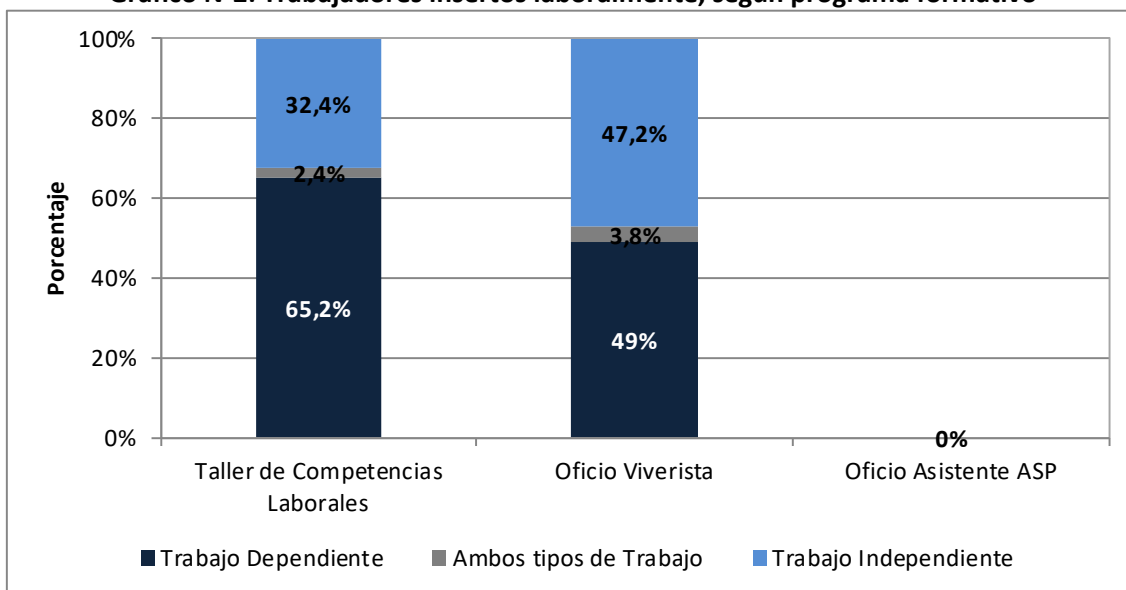
Igualmente, la distribución de los/as trabajadores/as insertos laboralmente, de acuerdo con el tipo de inserción y diferenciados por Programa Formativo, se presenta en el cuadro N°6.

Cuadro N°6: Tipo de inserción laboral, según programa formativo.

Instancia de Formación y/o Capacitación	Trabajo Dependiente	Trabajo Independiente	Ambos tipos de Trabajo	Total
Taller de Competencias Laborales	135	67	5	207
Oficio Viverista	26	25	2	53
Oficio Asistente ASP	0	0	0	0
Total	161	92	7	260

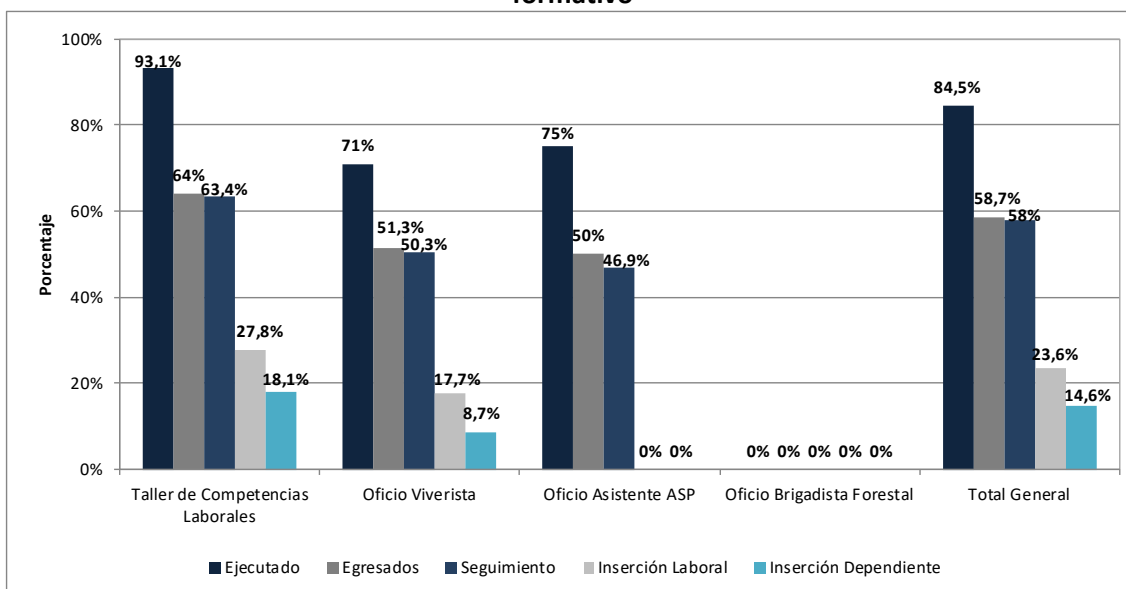
Luego, al revisar porcentualmente, es posible observar en el gráfico N°2, que un 65,2% de quienes egresaron del Taller de Competencias Laborales, se encontraba trabajando de forma dependiente, tipo de inserción que en el caso del Oficio Viverista corresponde al 49% y, 0% en el Oficio Asistente ASP. Lo anterior, permite dilucidar que El Taller de Competencias Laborales, presenta mejores resultados, ya que las personas egresadas de dicho taller cuentan con una formación transversal.

Gráfico N°2: Trabajadores insertos laboralmente, según programa formativo



Ahora bien, al analizar la evolución de los/as beneficiarios/as respecto de la programación inicial (1.100 personas), se visualiza claramente en el gráfico N°3, que el Taller de Competencias Laborales presenta un mejor comportamiento (en ejecución, permanencia e inserción laboral) por sobre los talleres de oficio. Lo anterior, debido a que de los 3 oficios programados en un comienzo, solamente se ejecutó Viverista y Asistente de ASP y, la inserción laboral dependiente, se concretó solo en el Oficio Viverista, con un 8,7% de los cupos programados para dicho oficio.

Gráfico N°3: Evolución de ejecución respecto de la programación inicial, según programa formativo



Finalmente, mencionar que las dificultades que se presentaron en esta etapa, y que impidieron la contratación de los/as beneficiarios/as de parte de las empresas, se pueden resumir en:

- El término del programa no coincidió con el periodo de contratación.
- No disponían de cupos para la contratación de nuevo personal.

- Manifiestan que no cuentan con presupuesto para contratación de personal.
- El perfil de beneficiario/a no coincide con el perfil requerido por la empresa, principalmente debido al nivel educacional de los/as beneficiarios/as.

Por otro lado, las dificultades que se presentaron de parte de los/as beneficiarios/as fueron:

- No les acomodó o no les interesa ingresar a un trabajo que considere jornada laboral completa.
- Temor a perder beneficios del Estado (bonos, asignaciones, etc.), basado en el desconocimiento que tienen del proceso.
- Priorizaron el cuidado de sus hijos/as, y no dejarlos al cuidado de terceras personas.
- No tienen intención de trabajar formalmente.
- No están conformes con el trato de la empresa y/o empleador/a, ya sea por la experiencia en la pasantía o bien por comentarios de terceros/as.

SITUACIÓN COVID-19

Respecto a los casos de COVID-19 reportados, en el transcurso de la ejecución del programa, podemos indicar que el cumplimiento de los protocolos, más el uso de los EPP, de parte de nuestros/as beneficiarios/as, relatores/as y equipo administrativo, permitió reportar solo 47 personas contagiadas, ninguna de gravedad, representando un 5,1% del total de beneficiarios/as.

IV. RESULTADOS DE LOS INDICADORES DE EVALUACIÓN ESTABLECIDOS EN EL INFORME TÉCNICO INICIAL.

INDICADORES CUANTITATIVOS

- Porcentaje de comunas ejecutadas

$$\% \text{ Comunas Ejecutadas} = \frac{49 \text{ comunas ejecutadas}}{49 \text{ comunas programadas}} \times 100 = 100 \%$$

- Porcentaje de cobertura total del programa

$$\% \text{ Cobertura Total} = \frac{930 \text{ cupos ejecutados}}{1.100 \text{ cupos programados}} \times 100 = 84,5 \%$$

- Porcentaje de mujeres participantes del programa

$$\% \text{ Mujeres en el Programa} = \frac{854 \text{ mujeres participantes}}{930 \text{ trabajadores/as totales}} \times 100 = 91,8 \%$$

- Porcentaje de participantes certificados

$$\% \text{ Participantes Certificados/as} = \frac{646 \text{ participantes Certificados/as}}{930 \text{ participantes en el Programa}} \times 100 = 69,5\%$$

- Porcentajes de Empleabilidad

$$\% \text{ Empleabilidad Total} = \frac{260 \text{ participantes trabajando}}{646 \text{ participantes certificados/as}} \times 100 = 40,2\%$$

INDICADORES CUALITATIVOS

Tal como se comprometió en el Informe Técnico Inicial, en el Anexo N°2 del presente informe, se encuentra una breve evaluación cualitativa regional, de lo que fue la ejecución del programa. Adicionalmente, se envía un análisis de encuestas realizadas a los/as beneficiarios/as, relatores/as, encargados de operaciones y empresas participantes en la pasantía. Luego a modo de complementar dicha evaluación, se envía análisis de encuestas realizadas a los diferentes actores que participaron de la ejecución.

V. ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES COMPROMETIDAS EN VIRTUD DEL PRESENTE CONVENIO

Se reportan los indicadores de gestión establecidos en el Informe Técnico inicial a la que se refiere la cláusula sexta del convenio N°41, a excepción de la cobertura de 1.100 personas por factores atribuibles al retraso en el inicio de las actividades, dado que la Toma de Razón de Contraloría fue el 12 de octubre del 2021, y otros derivados del COVID-19 (por ejemplo, bonos y/o subsidios a causa del estado de emergencia por COVID-19, disminuyendo el interés de participar).

Respecto del número de mujeres que participó del programa, éstas alcanzaron el 91,8% de los cupos. Esta situación es recurrente en todas las regiones, porque los grupos de SSyOO con los cuales se trabajó, en su mayoría son mujeres jefas de hogar.

Se han entregado a la Subsecretaría del Trabajo los informes técnicos y de beneficiarios/as conforme a lo establecido a la cláusula sexta del convenio N°41 del 27 de agosto del 2021.

Conjuntamente, se han entregado los informes de inversión mensual de acuerdo con las normas de procedimientos sobre rendición de cuentas establecidas por la Contraloría General de la República en el decreto N° 30, de 2015, o normativa que la reemplace, conforme a lo establecido a la cláusula séptima del convenio.

Se contó con los recursos humanos en número suficiente para la correcta ejecución y administración del convenio, a nivel nacional y regional.

Se colaboró y facilitó las asistencias técnicas, supervisiones y/o monitoreos al Programa.

CONAF, se encontraba inscrita en el registro de las personas jurídicas receptoras de fondos públicos a que se refiere la Ley N° 19.862.

VI. FORTALEZAS, DEBILIDADES Y POSIBILIDADES DE MEJORA DETECTADAS DURANTE LA EJECUCIÓN.

Con objeto de poder hacer un análisis que nos permitiera detectar las fortalezas, debilidades y posibilidades de mejora, se planificó el desarrollo de una jornada técnica una vez transcurrido un tiempo de la Etapa de Acompañamiento y Seguimiento, en la que participaron los equipos técnicos de las 10 regiones en las que se ejecutó el programa. Del trabajo realizado en dicha jornada, se pudo extraer lo siguiente:

FORTALEZAS

De la gestión del programa

- El Programa está bien estructurado y cuenta con el apoyo transversal de diferentes entidades públicas y privadas, tales como MDSyF, Municipalidades, FOSIS y empresas privadas entre otros organismos fundamentales para el desarrollo del Programa.
- Se crean nuevas alianzas con empresas regionales y locales, que al conocer el programa presentan su interés de participar, otorgando pasantías laborales y en algunos casos posibilitando la continuidad laboral.
- Recursos suficientes para el desarrollo adecuado de la formación y pasantía.
- Presupuesto adecuado para compra de equipamiento y gastos operacionales.
- Contar con los protocolos sanitarios estipulados y aplicados diariamente para prevenir posibles focos de contagio de COVID-19, además de los insumos necesarios, tales como mascarillas y alcohol gel, entre otros.
- Estar al alero de una organización que facilita la operación del programa, como es el caso de CONAF.
- Contar con una flexibilidad presupuestaria que permite reaccionar ante situaciones emergentes.

De los manuales

- El Manual del Taller de competencias laborales y Taller de microemprendimiento incorporan contenidos, herramientas y actividades que son útiles, sencillas y comprensibles para su desarrollo en el programa.
- Entregan lineamientos metodológicos claros para la planificación de las clases y evaluaciones de cada módulo.

De los equipos regionales

- Conocimiento de los equipos municipales y del territorio.
- Buena coordinación interna del equipo PROFOCAP entre el profesional administrativo, encargado/a de operaciones y RRHH regional y otras áreas de las direcciones regionales de CONAF.
- Experiencia previa del equipo PROFOCAP.
- Disponibilidad de oficinas y equipos en correcto funcionamiento.

De los/as beneficiarios/as

- Capacitación remunerada y con contrato laboral.
- Flexibilidad horaria.

DEBILIDADES

De la gestión del programa

- El retraso de la fecha de inicio y de término del Programa, porque impacta negativamente en el número de convocados/as, se compite con oferta laboral de temporadas con mejores sueldos y no se coincide con la fecha de contratación de las empresas.
- Insuficiente información desde MDSyF hacia los equipos municipales, provocando un desconocimiento del perfil de los/as usuarios/as a convocar.
- La remuneración ofrecida a los/as postulantes del programa es poco competitiva con el mercado.
- El tiempo para el desarrollo de la etapa de focalización fue insuficiente.
- Al traspasarse la ejecución del programa al año siguiente, los fondos son retirados por DIPRES en diciembre y reingresados en febrero, lo que produce un retraso en la activación presupuestaria y los procesos de compra, afectando el desarrollo normal del programa.

De los/as beneficiarios/as

- No cuentan con redes de apoyo lo que dificulta su permanencia en el programa.
- Listados enviados de SSyOO, no señalan si participan en otro programa, causal de incompatibilidad con PROFOCAP.
- La motivación de los/as beneficiarios/as en etapa teórica es mayor a la motivación de la etapa pasantía laboral.
- La ruralidad de los/as beneficiarios/as junto con alta dispersión geográfica y la escasa locomoción, desmotiva la participación.
- Cambios reiterados en números telefónicos, dificultan el seguimiento y acompañamiento de algunos/as beneficiarios.

POSIBILIDADES DE MEJORA

Gestión del Proyecto

- Dado el impacto negativo de la atemporalidad con la que se ejecutó el programa en el año 2021, se debe procurar que la ejecución de éste se realice de modo tal, que la Etapa de Permanencia pueda concluir su ejecución dentro del año calendario.
- Se deben definir los procedimientos estándar para el desarrollo de cada una de las etapas del programa.

De la plataforma de ProEmpleo

- La plataforma de ProEmpleo debería considerar e identificar las causales por las cuales un/a beneficiario/a se elimina de ésta, distinguiendo a los/as beneficiarios/as que por la formación recibida en el programa se insertan laboralmente en el mismo ámbito de su formación, de los/as que abandonan por motivos personales o desmotivación.

De los/as beneficiarios/as y las nóminas de SSyOO

- Se requiere que la información de los/as beneficiarios/as entregados por MDSyF, esté actualizada e indique si participan de otros programas.

De la Etapa de Preingreso – focalización

- Se debe asegurar que esta etapa tenga el tiempo suficiente para poder seleccionar bien las comunas que tengan empresas que ofrezcan posibilidades reales de empleo y exista el número suficiente de beneficiarios/as para dictar el programa, ya que esta etapa es crítica para el desarrollo exitoso del programa.

De la Etapa de Preingreso – difusión y captación de participantes

- Se requiere un trabajo colaborativo con las instituciones que son partícipes del programa, tales como SUBTRAB, MDSyF, municipalidades y otros, para que la difusión del Programa sea lo más amplia posible.

De la Etapa de Seguimiento y acompañamiento

- Reforzar desde el inicio del programa en la motivación de los/as beneficiarios/as para incorporarse al mundo laboral, dado que para muchos de ellos/as será la primera vez que se insertarán a un trabajo formal.

VII. CONCLUSIONES

La ejecución del programa logró una cobertura total de 930 participantes, que representa el 84,5% del programado general. Al desagregar lo anterior de acuerdo al Programa Formativo, se tiene que el Taller de Competencias Laborales contó con una ejecución del 93,1%; Oficio Viverista 71%; Oficio Asistente de ASP 75% y Oficio Brigadista Forestal 0%.

Igualmente, el Programa, se desarrolló en 49 comunas, distribuidas desde la Región de Coquimbo hasta la Región de Los lagos, conformándose un total 51 cursos (35 del Taller de Competencias Laborales, 14 del Oficio Viverista y 2 del Oficio Asistente ASP).

Los programas formativos impartidos tuvieron una duración de 4 meses equivalentes a 400 horas aproximadamente, distribuidas en 310 horas de capacitación y 90 horas de pasantía laboral.

El total de certificados a nivel nacional fue de 646 personas, equivalente al 58,7% de los cupos programados.

En términos de inserción laboral, el programa alcanzó un 40,2% de empleabilidad respecto de los/as beneficiarios/as certificados. Este porcentaje considera tanto la inserción dependiente como la independiente.

La inserción dependiente para los egresados del Taller de Competencias Laborales alcanzó un 18,1% en relación al total de cupos programados para dicho taller. En tanto de los 3 Oficios dictados, solo el Oficio Viverista contó con inserción dependiente, la que fue de 26 personas, que representan al 8,7% de los programados.

La experiencia del plan piloto de Oficios laborales no fue del todo satisfactoria, ya que no se alcanzó la cobertura programada, como tampoco la inserción esperada en los rubros relacionados a los oficios. En este mismo contexto, mencionar que al tratarse de oficios tan específicos, no cuentan con el suficiente campo laboral para que, una vez culminada la pasantía, los/as beneficiarios/as puedan insertarse laboralmente y, si bien se trató de Oficios directamente relacionados con el quehacer de CONAF, la Corporación solo pudo colaborar en recibir a beneficiarios/as para que realizaran su pasantía laboral, pero no tiene la capacidad de absorber mano de obra, quedando los/as beneficiarios/as con pocas o nulas posibilidades de poner en práctica lo aprendido en sala, en un trabajo formal.

VIII. PRESUPUESTO EJECUTADO DEL PROGRAMA, DESGLOSADO POR REGIÓN Y DISTINGUIENDO GASTOS DE ADMINISTRACIÓN/PERSONAL Y GASTOS DE OPERACIÓN (AL 30 DE ABRIL DE 2022).¹

EJECUCIÓN PROFOCAP													
Ítem	GASTOS DE OPERACIÓN	COQUIMBO	VALPARAÍSO	METROPOLITANA	O'HIGGINS	MAULE	ÑUBLE	BIOBÍO	LA ARAUCANÍA	LOS RÍOS	LOS LAGOS	CNE	TOTAL
27254	1.1.1.1 REMUNERACION USUARIOS	57.780.450	64.990.182	47.197.399	21.624.970	76.349.826	29.410.189	160.521.931	99.594.898	93.786.107	57.703.736		708.959.688
27254	1.2.2.7 MOVILIZACION USUARIOS		6.706.200		1.750.000						625.000		9.081.200
27254	1.2.2.8 COLACIONES USUARIOS	345.580		450.000						264.957			1.060.537
27254	1.2.2.9 SERVICIOS DE CAPACITACION	12.017.748	20.827.493	17.754.172	8.492.586	16.784.800	8.716.914	23.370.773	19.673.587	20.743.330	19.858.304		168.239.707
27254	1.2.2.10 SERVICIO DE COLOCACION	7.311.318	10.410.184	7.621.719	6.221.603	9.348.587	7.325.473	15.952.565	7.561.057	7.384.107	9.931.134		89.067.747
27254	1.3.1.1 MATERIAL DIDACTICO Y/O EDUCATIVO	702.624	4.380.258	3.091.545			546.337	2.757.385	4.352.059	1.694.915	1.760.140	481.633	19.766.896
27254	1.3.1.7 ARTICULOS DE ASEO PARA USUARIOS	185.028	424.000	309.636	172.030	904.712	174.444	703.459	481.226	422.698	478.555		4.255.788
27254	1.3.1.8 INDUMENTARIA PARA USUARIOS	6.668.899	7.071.175	7.585.720	1.720.360	6.807.258	3.785.917	2.578.718	11.435.346	10.274.735	2.842.266		60.770.394
27254	1.4.1.9 MANTENCION, HABILIT. PREPAR. RECINTOS	94.142	255.544			70.200				150.000	117.297		687.183
27254	1.4.1.10 ARRIENDO INFRAESTRUCTURA O RECINTOS	360.000	1.170.000			265.000				50.000	345.102		2.190.102
27254	1.4.1.13 SERVICIOS BASICOS					133.823	85.751		89.250		93.000		401.824
27254	1.4.2.5 MOVILIZACION EQUIPOS DE TRABAJO	492.558	720.778	8.900	72.100	1.350.000	203.011	315.000	881.073	151.390	247.003		4.441.813
27254	2.1.2.1 MATERIAL DE OFICINA	580.418			284.797	686.837	294.234	1.769.444	142.419	949.906	134.631	220.515	5.063.201
27254	2.1.3.1 COMUNICACION Y DIFUSION	247.520	403.410				158.344				250.635		1.059.909
27254	2.1.3.9 MOVILIZACION EQUIPOS DE TRABAJO				330.800						114.680	562.430	1.007.910
27254	2.1.3.99 OTROS GASTOS	1.046.640	259.304	168.520	1.080.520	95.700	95.681	353.806		794.701	1.767.580	5.353.920	11.016.372
	SUB TOTAL GASTOS DE OPERACIÓN	87.832.925	117.618.528	84.187.611	41.749.766	112.796.743	50.796.295	208.323.081	144.210.915	136.666.846	96.269.063	6.618.498	1.087.070.271
Ítem	GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	COQUIMBO	VALPARAÍSO	METROPOLITANA	O'HIGGINS	MAULE	ÑUBLE	BIOBÍO	LA ARAUCANÍA	LOS RÍOS	LOS LAGOS	CNE	TOTAL
27255	1.2.1.12 VIATICOS	1.982.508	536.275	2.061.155	445.526	2.351.002	1.122.342	1.760.421	1.914.427	1.842.684	1.087.576		15.103.916
27255	1.4.2.9 OTROS GASTOS											734.700	734.700
27255	2.1.1.1 COORDINADOR											12.808.926	12.808.926
27255	2.1.1.2 SUPERVISOR ASISTENCIA TECNICA											8.520.455	8.520.455
27255	2.1.1.4 APOYO ADMINISTRATIVO	4.316.293	5.002.861			3.983.683		9.008.206	8.271.152	4.602.968	4.191.440		39.376.603
27255	2.1.1.6 VIATICOS NIVEL CENTRAL											1.327.987	1.327.987
	SUBTOTAL GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	6.298.801	5.539.136	2.061.155	445.526	6.334.685	1.122.342	10.768.627	10.185.579	6.445.652	5.279.016	23.392.068	77.872.587
	TOTAL PROGRAMA	94.131.726	123.157.664	86.248.766	42.195.292	119.131.428	51.918.637	219.091.708	154.396.494	143.112.498	101.548.079	30.010.566	1.164.942.858

¹ La institución ejecutó gastos hasta el 31 de mayo de 2022 los cuales no se encuentran registrados en esta tabla de ejecución presupuestaria previa.

ANEXO N°1: EJECUCIÓN COBERTURA MENSUAL, A NIVEL COMUNAL

Región	Comuna	Programa Formativo	2021		2022		
			Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
Coquimbo	Coquimbo	Taller Competencias Laborales	10	16	14	14	14
	Illapel	Taller Competencias Laborales	15	16	14	11	10
	Ovalle	Taller Competencias Laborales	18	19	18	18	17
	Salamanca	Taller Competencias Laborales	17	18	17	17	15
Total Regional			60	69	63	60	56
Valparaíso	Hijuelas	Oficio Asistente de ASP	16	14	13	11	10
	La Ligua	Oficio Viverista	5	7	7	7	7
	Quillota	Taller Competencias Laborales	14	15	15	10	8
	Quilpué	Taller Competencias Laborales	14	19	19	17	14
	Valparaíso	Oficio Viverista	23	21	18	17	16
	Viña del Mar	Oficio Viverista	-	13	13	13	13
Total Regional			72	89	85	75	68
Metropolitana	Buín	Oficio Viverista	18	20	19	19	18
	Curacaví	Taller Competencias Laborales	14	14	12	11	10
	María Pinto	Taller Competencias Laborales	11	11	10	9	8
	San Pedro	Oficio Viverista	8	9	9	9	7
Total Regional			51	54	50	48	43
Lib. Gral. B. O'Higgins	Mostazal	Oficio Viverista	12	12	12	11	6
	Nancagua	Taller Competencias Laborales	15	15	13	12	12
Total Regional			27	27	25	23	18
Maule	Chanco	Oficio Asistente de ASP	8	7	7	7	6
	Constitución	Taller Competencias Laborales	24	24	21	17	16
	Linares	Taller Competencias Laborales	18	18	14	13	13
	Maule	Taller Competencias Laborales	25	25	18	18	18
	San Clemente	Taller Competencias Laborales	25	25	18	16	16
Total Regional			100	99	78	71	69
Ñuble	Coihueco	Taller Competencias Laborales	12	12	11	11	11
	Pinto	Oficio Viverista	9	7	7	6	5
	Portezuelo	Taller Competencias Laborales	4	3	-	-	-
	San Carlos	Oficio Viverista	14	15	13	11	11
Total Regional			39	37	31	28	27
Biobío	Cañete	Taller Competencias Laborales	20	23	23	23	21
		Oficio Viverista	25	24	23	23	20
	Curanilahue	Taller Competencias Laborales	24	24	23	21	20
	Los Álamos	Taller Competencias Laborales	46	52	41	38	34
	Nacimiento	Taller Competencias Laborales	24	24	23	23	23
	Negrete	Taller Competencias Laborales	25	24	24	22	22
Santa Bárbara	Oficio Viverista	23	24	22	20	20	
Total Regional			187	195	179	170	160
La Araucanía	Angol	Taller Competencias Laborales	28	27	24	18	16
	Carahue	Taller Competencias Laborales	21	20	16	15	12
	Lautaro	Taller Competencias Laborales	20	22	17	14	14
	Loncoche	Taller Competencias Laborales	25	25	25	18	15
	Traiguén	Taller Competencias Laborales	24	25	21	16	16
	Villarrica	Taller Competencias Laborales	17	17	13	10	7
Total Regional			135	136	116	91	80

Región	Comuna	Programa Formativo	2021		2022		
			Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
Los Ríos	La Unión	Oficio Viverista	14	18	18	18	16
	Lanco	Taller Competencias Laborales	16	23	23	23	19
	Máfil	Oficio Viverista	11	13	11	9	4
	Mariquina	Oficio Viverista	5	5	4	4	4
	Paillaco	Taller Competencias Laborales	11	24	21	17	12
	Río Bueno	Taller Competencias Laborales	17	24	23	20	13
	Valdivia	Oficio Viverista	11	15	15	14	7
Total Regional			85	122	115	105	75
Los Lagos	Ancud	Taller Competencias Laborales	21	23	22	19	17
	Castro	Taller Competencias Laborales	16	16	13	11	11
	Chonchi	Taller Competencias Laborales	12	12	11	9	8
	Dalcahue	Taller Competencias Laborales	10	10	9	8	8
	Quellón	Taller Competencias Laborales	8	10	9	7	6
Total Regional			67	71	64	54	50
Total Nacional			823	899	806	725	646

ANEXO N°2: EVALUACIÓN CUALITATIVA DEL PROGRAMA

Región de Coquimbo

- El programa PROFOCAP idealmente debe iniciar sus capacitaciones en sala de clase en los meses de Julio a Septiembre y terminar con la pasantía laboral en los meses de Noviembre o Diciembre, ya que de esta forma se contrarrestaría la mayor cifra de desempleo de invierno que hay en la región y los/as beneficiarios/as tienen mayores redes de apoyo.
- A su vez hay mayores posibilidades de empleo en la época estival o verano porque hay más reemplazos por motivo de vacaciones de los/as trabajadores/as y ventas de fin de año.
- Finalmente es importante hacer mención a las características de las/os beneficiarias/os que por lo general son jefas de hogar, madres solteras, de diversos rangos etarios con diversos niveles de escolaridad y muchas veces sin redes de apoyo familiar, por lo cual algunas optan por potenciar o desarrollar emprendimientos personales y familiares y otras en un porcentaje menor no pueden o no quieren realizar trabajos en jornadas laborales completas.

Región de Valparaíso

- Una de las principales conclusiones respecto de la ejecución del programa PROFOCAP 2021, es la importancia de la temporalidad en que se ejecuta el programa, ya que esto puede alterar los objetivos de este; esto fue observado en las metas de contratación y la inserción laboral luego de las pasantías. Respecto a los talleres de oficio, en nuestra región se impartieron dos, ASP y Viverista, desarrollando sus pasantías en el Parque la Campana y viveros CONAF, pero sin garantizar empleabilidad. Respecto a la metodología y etapa de permanencia, una de las principales conclusiones se refiere a que es necesario mejorar los módulos transversales en cuanto a las temáticas y secuencia.

Región Metropolitana

- Fecha de inicio afectó el desarrollo del programa.
- El tiempo de focalización insuficiente.
- Empresas sin interés de recibir pasantes por crisis sanitaria.
- Entrega de información incompleta de los/as beneficiarios/as de parte del equipo de apoyo de familia de la municipalidad.
- Falta interacción interna entre de las unidades de las municipalidades (Omil/Apoyo Familia/Dideco)
- Interés de grupo familiar completo por el programa.
- Generación de nuevos emprendimientos.
- Interés del Alcalde por la continuidad del programa en su comuna.

Región del Libertador General Bernardo O'Higgins

- Temporalidad afectó la convocatoria del programa.
- Requisito educacional y de escolaridad de los/as beneficiarios/as.
- Capacitación remunerada favorecen la captación de beneficiarios/as.
- Flexibilidad horaria, favorece la permanencia de los/as beneficiarios/as.
- Pandemia afectó el desarrollo del programa
- Desinterés laboral impacto en la deserción e inserción laboral.
- Zona agrícola, compite con empleos temporales más atractivos para los/as beneficiarios/as.
- Beneficiarios/as con mejores oportunidades de continuidad laboral, posterior a la pasantía.

Región del Maule

Dentro de sus debilidades en la región fueron:

- Requisitos de educación (enseñanza media completa)
- Lejanía vs. Renta (traslado de los/as usuarios/as)
- Falta de usuarios/as en el subsistema seguridades y oportunidades
- Bajas posibilidades de empleabilidad
- Periodo en que se ejecuta el programa

Por otro lado, las fortalezas que se identifican son:

- Presupuesto adecuado para compras y gastos en equipamiento y gastos operacionales.
- Contar con la Reserva Nacional Federico Albert para realizar ejecución del programa y pasantía (espacio físico)
- Contar con relator de la zona
- Apoyo de la administración de la reserva

Además, las amenazas identificadas:

- Pandemia
- Subsidios entregados por el gobierno
- Varias ofertas laborales área agrícola de temporada
- Programas de gobierno alternativos

Finalmente, las Oportunidades

- Posibles trabajadores/as capacitados/as para desempeñarse en la reserva.
- Apoyo de los/as funcionarios/as de la reserva durante la pasantía
- Mano de obra de apoyo en la reserva durante un mes, durante la pasantía.

Región de Ñuble

- El programa en la región produce un gran impacto positivo, debido al tipo de capacitaciones que se imparten a las o los usuarias/os de situaciones más vulnerables, donde se les entrega las diferentes herramientas para poder salir adelante tanto en su vida cotidiana como la laboral y, el hecho de haber implementado el Taller de Oficio de Viverista fue muy bueno por que ayudó aún más a varias personas para que en un futuro próximo puedan hacerlos realidad en sus casas y también poder postular a los microemprendimientos a través del FOSIS, ojala se pueda incorporar nuevamente este Taller de Oficio dependiendo las comunas focalizadas, sin dejar afuera el Taller de Competencias Laborales.
- Se recomienda que la mejor temporada para impartir el programa es en invierno, donde no hay mayores oportunidades de trabajos en las distintas comunas de la región, y el hecho de partir tarde el programa, compite con otros trabajos más rentables, temporada de la fruta, esto produce una deserción debido a que la gente gana mucho más dinero.
- Como el programa es muy bueno, los/as encargados/as de los municipios solicitan que pueda llegar a personas que no pertenecen a los programas sociales, debido a que sería muy beneficioso para ellos/as.
- Es recomendable aumentar los meses de Capacitaciones y periodo de pasantía, se propone a 5 o 6 meses, con el propósito de enseñar más a la gente.
- La contratación del equipo técnico debe ser al menos dos meses antes de comenzar con la gente y por periodos más largos.
- En el caso de los/as relatores/as también es necesario que ingresen a lo menos un mes antes y terminen un mes después de egresados/as los/as trabajadores/as.
- Realizar talleres de Oficio acorde a la realidad de cada región, sin dejar de lado los talleres de Competencias Laborales.
- Siempre contar con Administrativo/a independiente la cantidad de cupos asignados.

- Implementar con indumentaria al Equipo Técnico como también a los/as relatores/as, debido a que da buena imagen en la presentación con las diferentes entidades a visitar.

Región del Biobío

Las debilidades del programa en la región son:

- Las fechas cercanas a diciembre nos dejan sin caja y la reposición es tarde dejando al programa sin financiamiento.
- Cuando se requirieron las compras en esta versión, el equipo de administración de CONAF, estaba ocupado con otros programas y por lo tanto éstas quedaron rezagadas.

Las fortalezas

- Programa bien recibido por los municipios
- Los/as trabajadores/as reciben muy bien el Programa y agradecen la oportunidad de haber participado en él.
- Existe un aporte económico en los meses más difíciles, que se agradece.

Las amenazas

- Existen Programas que “compiten” con el PROFOCAP, levantando usuarias/os.
- La realidad de la pandemia fue la dificultad en los aforos.

Las oportunidades

- Oportunidades laborales reales.
- Programa promueve el desarrollo personal, social y cultural.

Región de La Araucanía

- Podemos concluir, que a pesar de las dificultades presentes en las diferentes etapas de la ejecución del programa PROFOCAP versión 2021, se trabajó en pos del objetivo de este, logrando una inserción laboral de 52 beneficiarios/as.
- Las dificultades enfrentadas fueron el tiempo acotado para desarrollar la focalización en el territorio por el/la encargado/a de operaciones, retrasos en el traspaso de recursos económicos para las adquisiciones, y poco tiempo para la capacitación y entrenamiento para los/as capacitadores/as.

Región de Los Ríos

- Empresas manifiestan interés en realizar convenios para pasantías y posterior contratación, por falta de mano de obra especializada (viveristas).
- El piloto de oficio en vivero tuvo una excelente recepción, posiblemente se deba a alta demanda en mano de obra especializada, aumento de viveros en la región más otras variables sociodemográficas favorables.
- Subsanan para la próxima ejecución que listados proporcionados por MDSyF del SSyOO, sean amplios y correctos en su información, lo que permitirá realizar a tiempo entrevistas a potenciales usuarias/os, verificando en terreno si cumplen o no con el perfil y si presentan o no interés en participar.
- Considerar para las próximas ejecuciones, posibles inserciones laborales antes de comenzar la pasantía laboral, esto debido a que produce confusión en resultados cuantitativos de gestión, como también en el sistema ProEmpleo.
- Considerar para próximas ejecuciones el bono de movilización, el cual facilita la participación y permanencia en el programa.
- Formalizar algún convenio nacional o regional con JUNJI o Integra, esto permitirá apoyar a madres en el cuidado de sus hijos/as (guarderías estacionales).

- El índice de empleabilidad respecto al mes de marzo va en aumento, por lo que se presume seguirá al alza, debido a que usuarias/os al momento de contactarlos o visitarlos presentan interés en trabajar, debido a que percibieron que no habrá bonos de ayuda social por el momento.

Región de Los Lagos

La región identifica las siguientes debilidades:

- Inicio mitad de mes, entorpece proceso contractual, tarjetas y pagos
- Retraso proceso de compras, por falta de códigos del programa al traspasarse el presupuesto de un año a otro.
- Alta dispersión geográfica, conlleva a una menor supervisión y/o control.
- Alta ruralidad, problemas de conectividad

Fortalezas

- Equipo con formación profesional y experiencia en área social.
- Conocimiento de redes de apoyo institucional a nivel provincial y comunal.
- Sueldos acordes a jornada completa profesional
- Protocolos COVID-19
- Buena disposición por parte de empresas locales para inserción en pasantías laborales, y posterior inserción laboral.

Amenazas

- Plazos muy acotados para cada una de las etapas.
- Fecha en la que se ejecutó el programa, no favorece las metas propuestas.
- Existencia de programas que compiten con PROFOCAP, tales como Programas PRODEMU, SENCE (Más Capaz, Becas laborales).
- Riesgo de incumplimiento de compromisos de las contrapartes (Municipios con escasos recursos)
- Administración de Programas sociales en Municipios o Delegaciones
- Bonos por parte del Gobierno, desmotiva a insertarse laboralmente y adquirir compromisos
- Usuarios/as sólo que pertenezcan al subsistema de Seguridades y Oportunidad

ANÁLISIS ENCUESTAS APLICADAS

Como una forma de conocer la opinión de los distintos actores que están involucrados en el programa, se aplicó un instrumento de evaluación a cada uno/a de ellos/as respecto de los distintos aspectos que involucra PROFOCAP. Estos instrumentos se aplicaron a los/as beneficiarios/as, empleadores/as, relatores/as y encargados/as de operaciones.

A continuación, se presenta un resumen de cada encuesta:

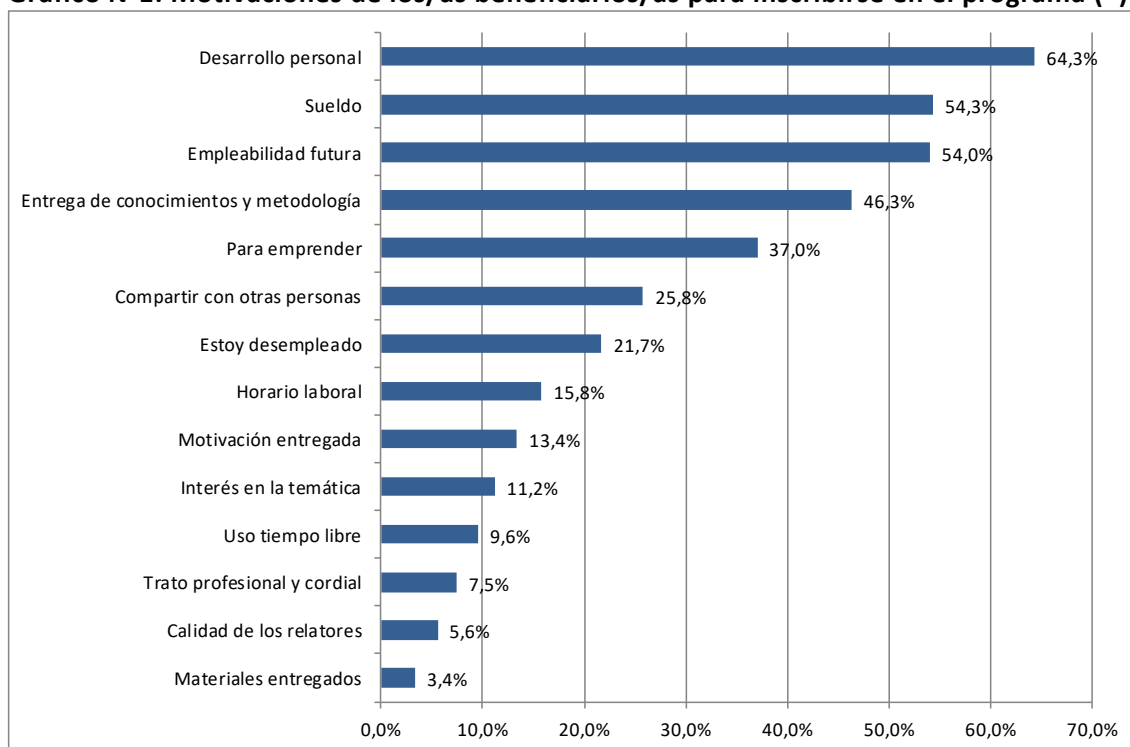
De los/as beneficiarios/as

Esta encuesta fue aplicada en el mes de febrero del 2022 en forma online. Del total de beneficiarios/as a esa fecha (725), fue respondida por 322 de ellos/as, representando un 44,4% del total.

A modo de caracterizar a quienes respondieron la encuesta, es posible indicar que el 92,9% fue respondida por mujeres y, el rango etéreo predominante es entre 36 y 45 años.

Luego, se les consultó por las principales motivaciones para inscribirse en el programa, donde se destaca con un 64,3% el desarrollo personal, seguido con un 54,3% el sueldo y con un 54% la empleabilidad futura, como se muestra en el siguiente gráfico:

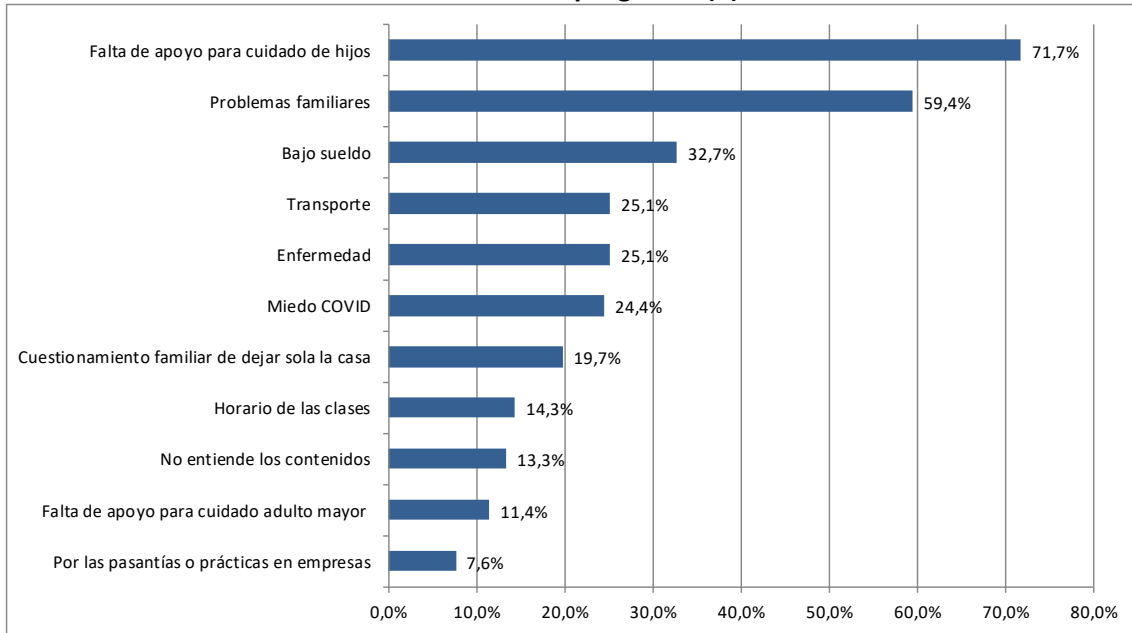
Gráfico N°1: Motivaciones de los/as beneficiarios/as para inscribirse en el programa (*)



(*): A los/as beneficiarios/as se les solicitó que marcaran 3 alternativas del total posible.

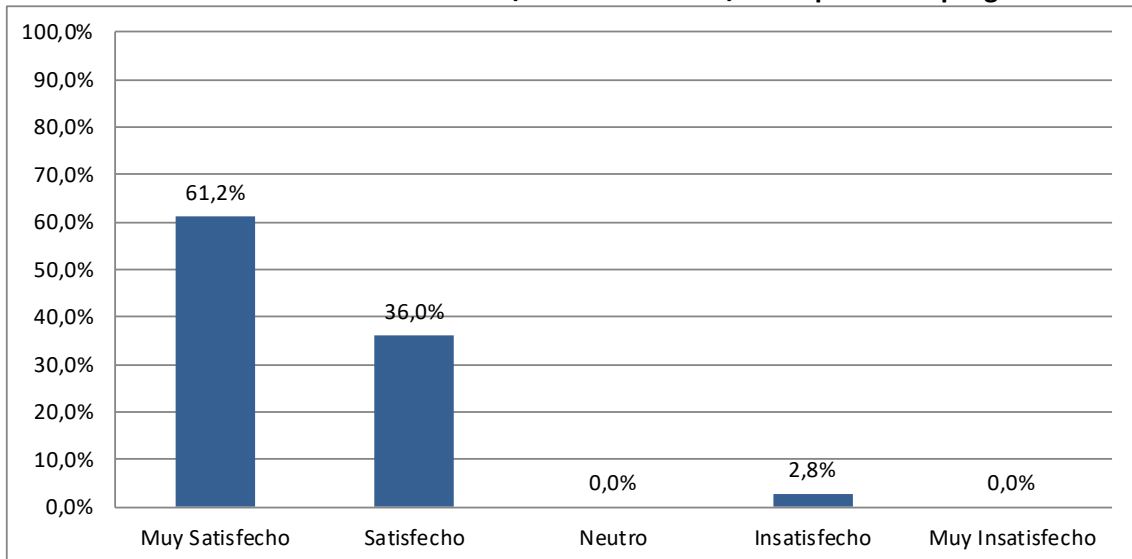
Así mismo, como los/as beneficiarios/as generan un lazo estrecho de amistad con sus compañeros/as de curso, sumado a un buen ambiente laboral en general y a otras consideraciones, es esperable que el nivel de deserción del programa sea bajo, por este motivo, se les consultó respecto de las causas por las cuales ellos/as desertaban o no continuaban en el programa, y las principales causas que se identificaron fueron la falta de apoyo para el cuidado de hijos/as, problemas familiares y bajo sueldo, como se aprecia en el siguiente gráfico:

Gráfico N°2: Posibles causas de deserción al programa (*)



(*): A los/as beneficiarios/as se les solicitó que marcaran 3 alternativas del total posible. Finalmente, se les consultó por su nivel de satisfacción respecto del programa, consulta que, por el tipo de información que se puede recabar, el momento en que se aplicó este instrumento, fue cuando estaban finalizando su periodo formativo en aula, para luego, iniciar la pasantía laboral, en este sentido, del total de respuestas recibidas, el 61,2% de los/as beneficiarios/as indicó que estaba muy satisfecho/a y el 36% satisfecho/a, como se aprecia en el gráfico N°3:

Gráfico N°3: Nivel de satisfacción de los/as beneficiarios/as respecto del programa



De los/as empleadores/as

A las empresas se les aplicó otro instrumento al término de las pasantías laborales de los/as beneficiarios/as. Esta encuesta fue respondida por 104 empresas de las 10 regiones donde

se realizó en programa, y que tiene como objetivo determinar la opinión que tiene la empresa respecto de los/as beneficiarios/as que realizan la pasantía en sus instalaciones. Este instrumento consideró tres aspectos de relevancia que son: competencias conductuales, competencias técnicas y cognitivas, y valoración del programa. La escala de medición fue de 1 a 5, donde 1 era insatisfacción total y 5 satisfacción total.

De las competencias conductuales, se destaca que las respuestas se concentraron en la valoración 4 (satisfacción) y 5 (satisfacción total). Algunos de los resultados más importantes y atingentes al programa, se muestran a continuación en los gráficos N°4, 5 y 6.

Gráfico N°4: Competencias conductuales. Puede comunicarse eficazmente para aplicar y transmitir soluciones

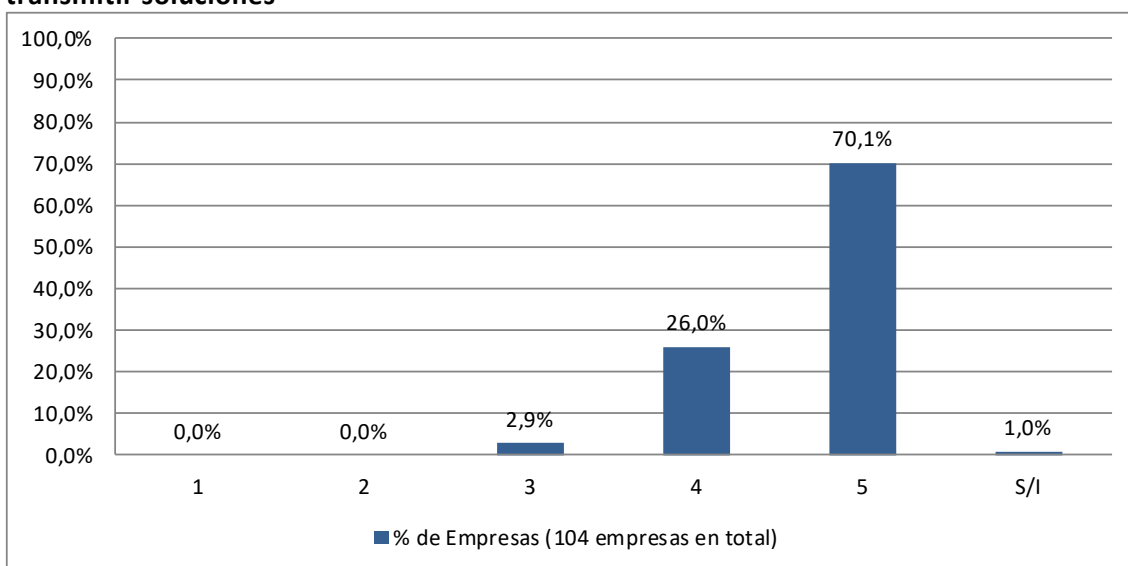


Gráfico N°5: Competencias conductuales. Posee iniciativa y presta colaboración cuando se le solicita

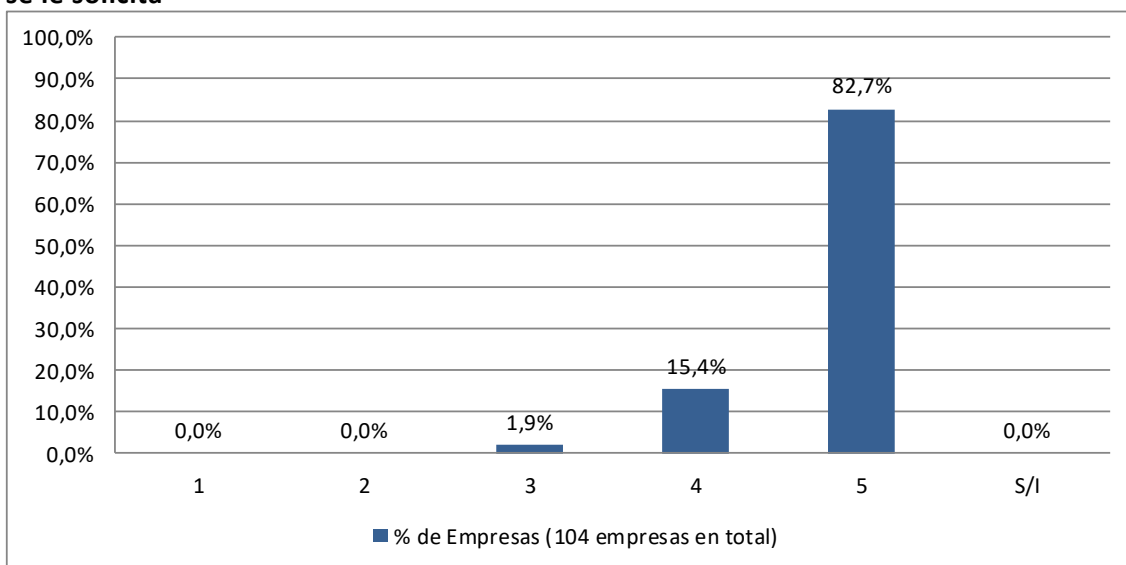
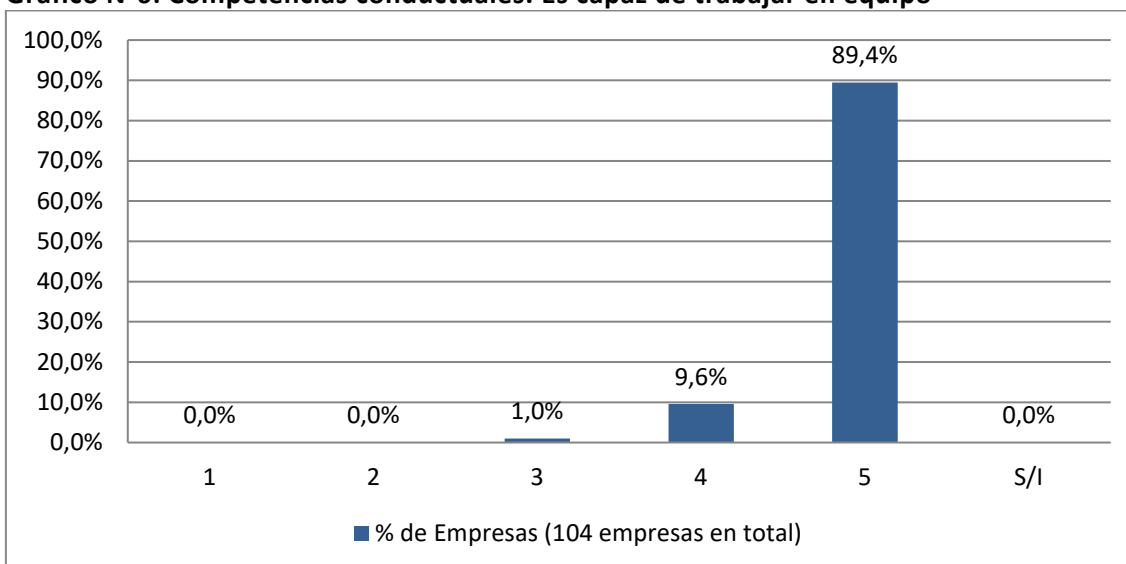


Gráfico N°6: Competencias conductuales. Es capaz de trabajar en equipo



De las competencias técnicas y cognitivas, podemos observar que las respuestas también se concentraron en la valoración 4 (satisfacción) y 5 (satisfacción total), siendo esta última la que concentra la mayor valoración, como se muestra en los gráficos N°7 y 8, con algunos de los resultados.

Igualmente, esto es el reflejo del trabajo que se realiza en aula por los/as relatores/as del programa en las 10 regiones donde este se ejecuta, con el apoyo de los Manuales Instruccionales actualizados y/o desarrollados para el programa.

Gráfico N°7: Competencias técnicas y cognitivas. Puede realizar tareas de acuerdo a los estándares de la empresa

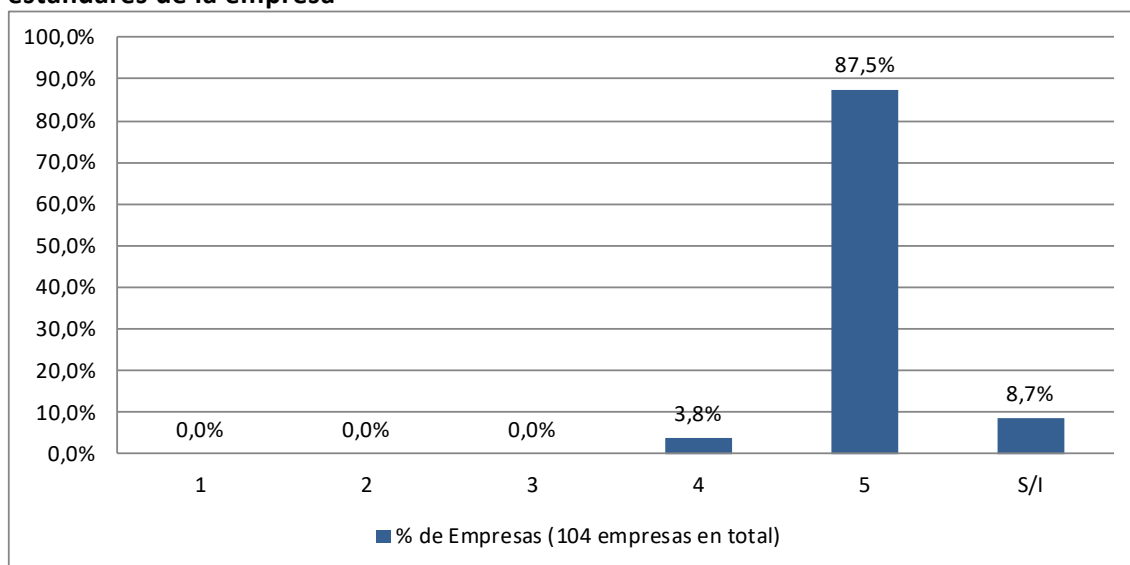
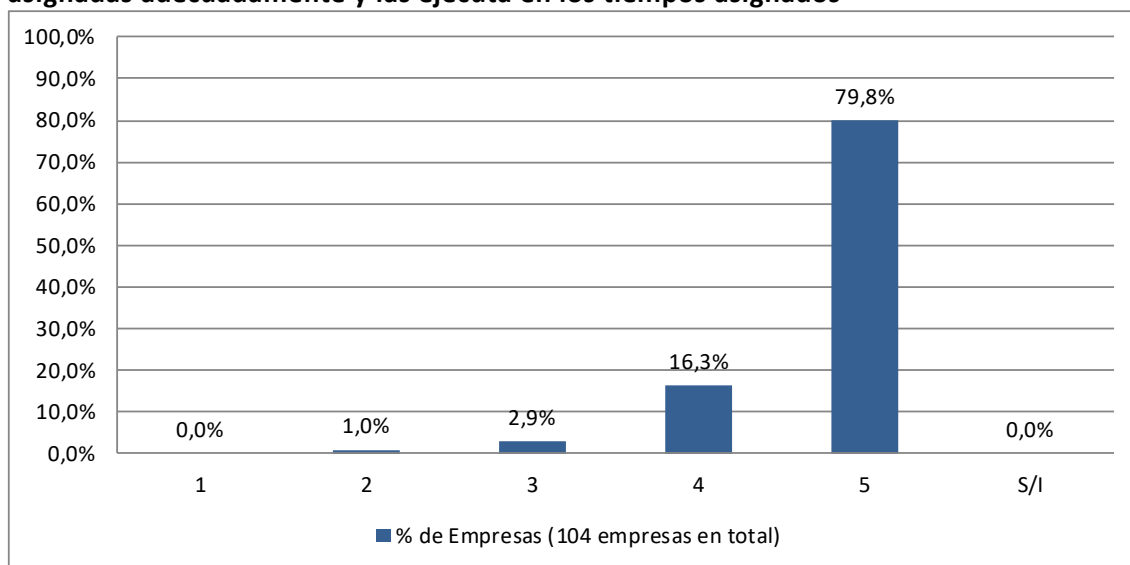


Gráfico N°8: Competencias técnicas y cognitivas. Planifica la ejecución de actividades asignadas adecuadamente y las ejecuta en los tiempos asignados



De la valoración del programa, y como se aprecia en el gráfico N°9, las empresas tienen una muy buena percepción del programa PROFOCAP a través de los/as beneficiarios/as que reciben en pasantías laborales, donde el 96,1% de las empresas recibiría nuevamente a beneficiarios/as del programa, y solo el 2,9% de las empresas indica que no.

Por otro lado, el 98,1% de las empresas recomendaría la experiencia a otras empresas para otorgar vacantes para las pasantías del programa, como queda expuesto en el gráfico N° 10.

Gráfico N° 9: Valoración de las empresas al programa ¿Contrataría nuevamente personas capacitadas por PROFOCAP?

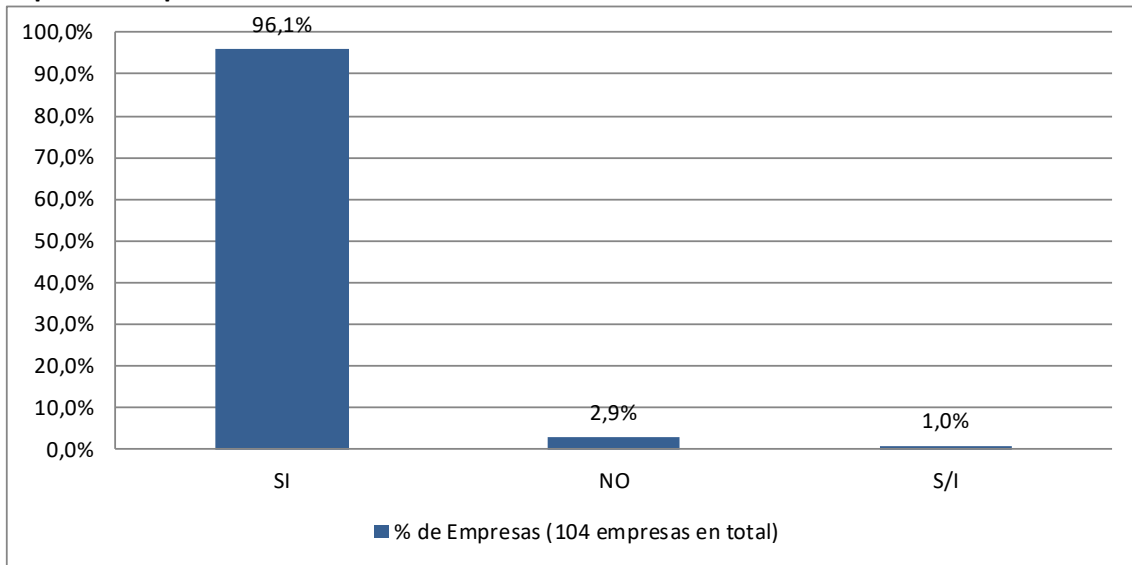
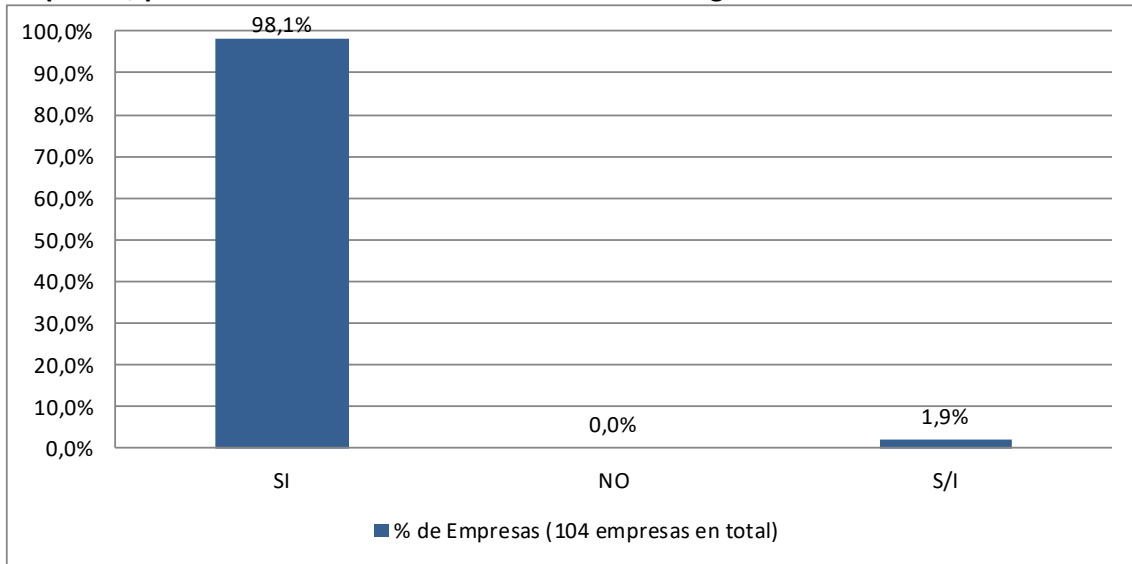


Gráfico N°10: Valoración de las empresas al programa ¿Recomendaría el programa a otras empresas, para fomentar la contratación de nuestros egresados?



De los/as relatores/as

A nivel nacional, se contrataron 51 relatores/as, y una vez concluido el proceso formativo, se aplicó una encuesta para que ellos opinaran respecto de distintos aspectos del programa.

Así, del total de relatores/as, se recibieron respuestas de 44 relatores/as. Luego, y como podemos observar en los siguientes gráficos, tenemos que en su mayoría los/as relatores/as fueron mujeres y además con formación universitaria.

Gráfico N°11: Género de los relatores del programa

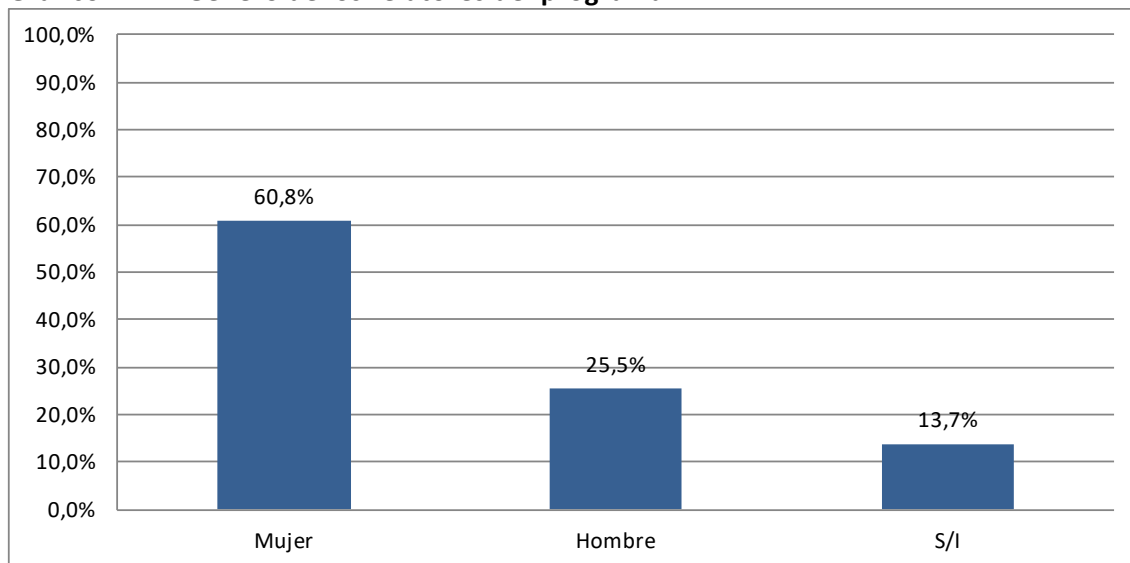
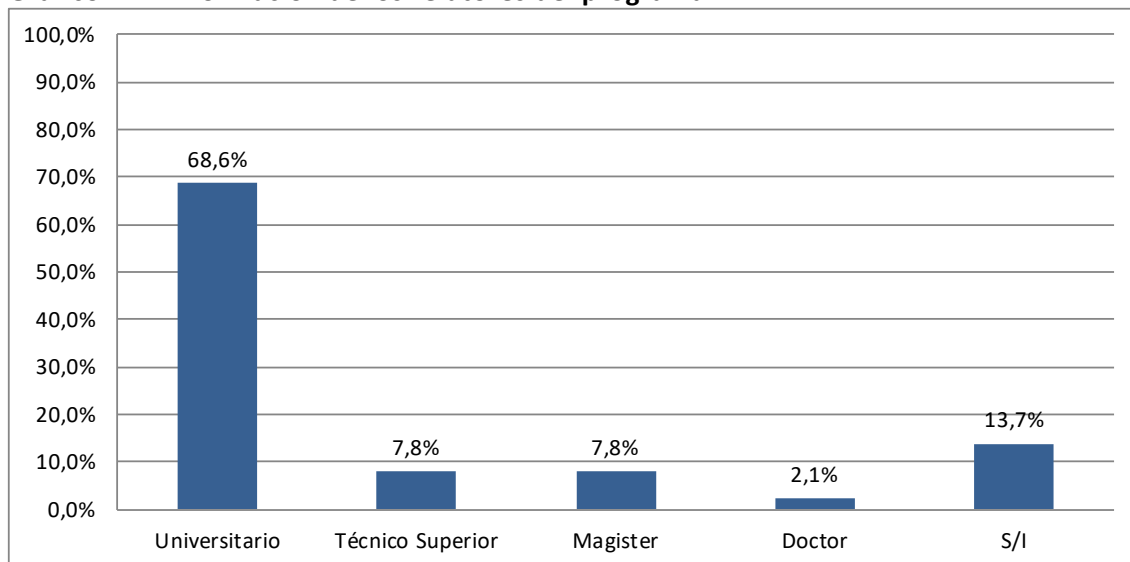


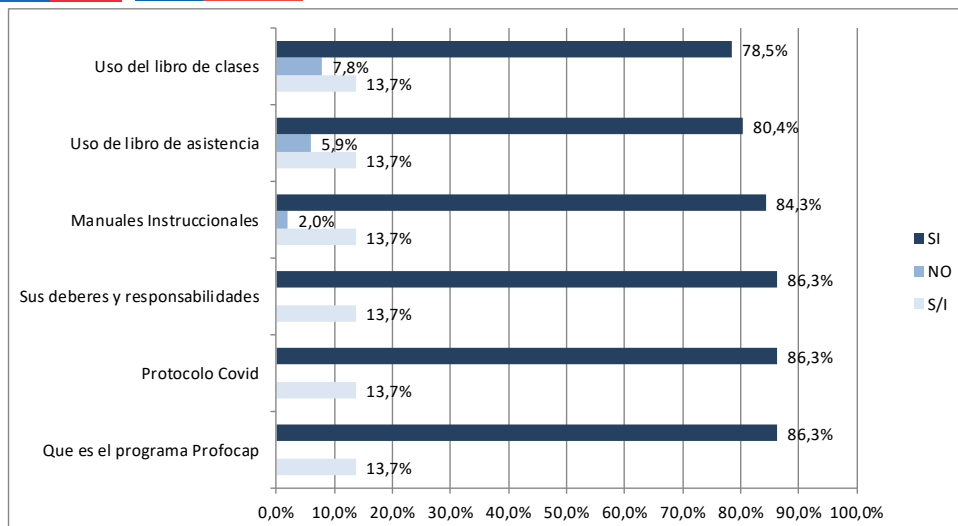
Gráfico N°12: Formación de los relatores del programa



En la inducción a los/as relatores/as, realizada el 12 de noviembre del año 2021, se trataron diversos temas que son parte de los derechos y deberes de los/as relatores/as, entre los cuales se pueden identificar: el uso de los manuales instruccionales, metodologías de evaluación, libro de clases y libro de asistencia, entre otros. Esta inducción fue apoyada también con el trabajo que los equipos regionales hicieron con sus relatores/as.

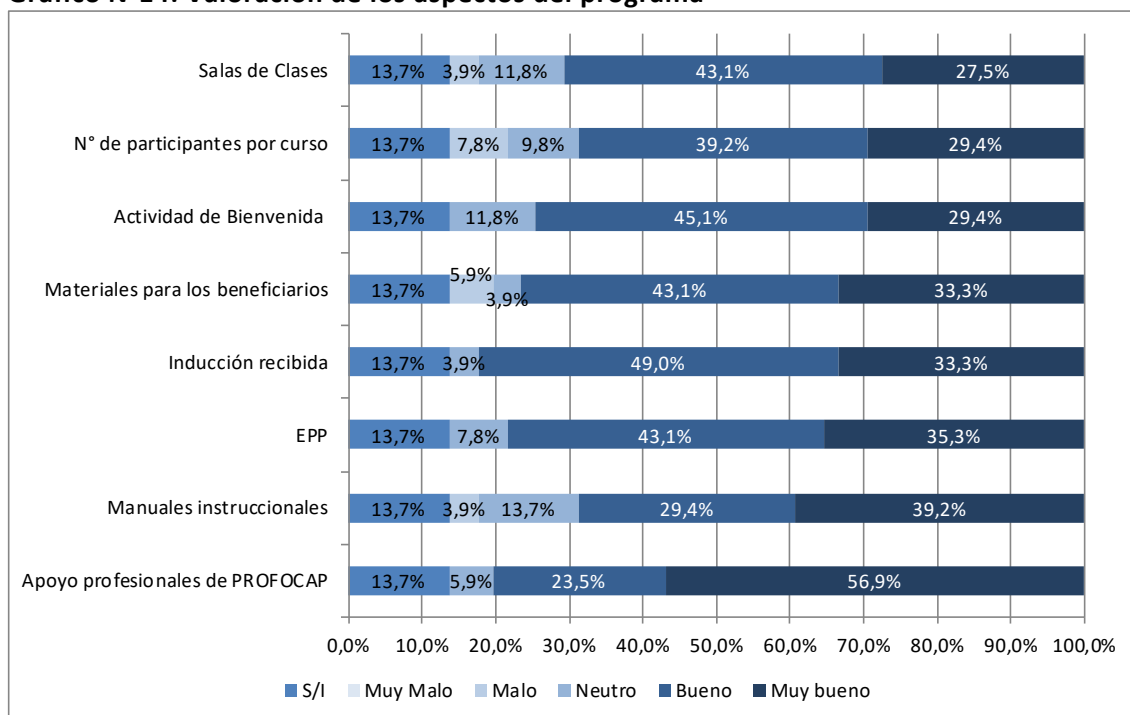
Como se aprecia en el gráfico N°13, al consultarles sobre los temas tratados en la inducción, se aprecia que en general todos/as los/as relatores/as afirman haber recibido inducción, y las respuestas negativas corresponden a los/as relatores/as que se incorporaron en los cursos que se iniciaron más tarde o en el mes de diciembre.

Gráfico N°13: Identificación por parte de los/as relatores/as, de los temas tratados en la inducción



Finalizado el periodo formativo, se les solicitó además evaluar distintos aspectos involucrados en el proceso formativo, y como se puede apreciar en el gráfico N°14, las respuestas se concentran en Muy bueno y Bueno, en todos los aspectos.

Gráfico N°14: Valoración de los aspectos del programa



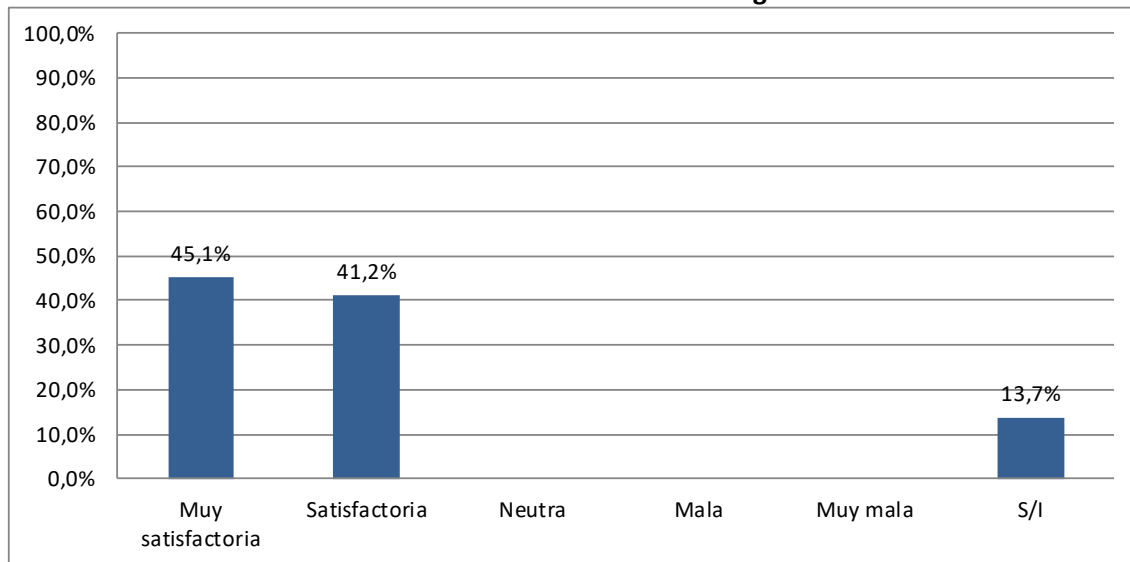
También se les consultó sobre las causas o motivos que ellos/as identifican por las cuales los/as beneficiarios/as se quedan o permanecen en el programa. Sus respuestas son coincidentes con las de los equipos regionales y la dada por los/as mismos/as beneficiarios/as, en la que el sueldo, la empleabilidad futura y el compartir con otras personas son las causas principales.

Así mismo, se les consultó respecto a las causas por las cuales los/as beneficiarios/as desertan o no continúan en el programa, y las principales causas que se identifican fueron la falta de apoyo para el cuidado de los/as hijos/as, porque encontraron otro trabajo, por

motivos de salud o enfermedad y porque el programa coincide con la temporada agrícola, donde acceden a mayores ingresos económicos.

Finalmente, se les consultó respecto de su nivel de satisfacción del programa en general, y las respuestas se concentraron en la categoría Muy Satisfactorio y Satisfactorio, con un 45,1% y 41,2% respectivamente, como se aprecia en el gráfico N°15:

Gráfico N°15: Nivel de satisfacción de los relatores del Programa



De los/as Encargados/as de Operaciones

A los/as Encargados/as de Operaciones del programa a nivel regional, se les aplicó también una encuesta para evaluar distintos aspectos del programa.

Se les consultó sobre los temas recibidos en la inducción, actividad que se realizó el 12 de noviembre del 2021, con la participación de la Gerencia de Desarrollo de las Personas, Gerencia de Finanzas y Administración, incluida la Unidad de Análisis y coordinadores/as regionales de empleo, en general todos/as los/as encargados/as de operaciones del programa confirman haber recibido capacitación / inducción.

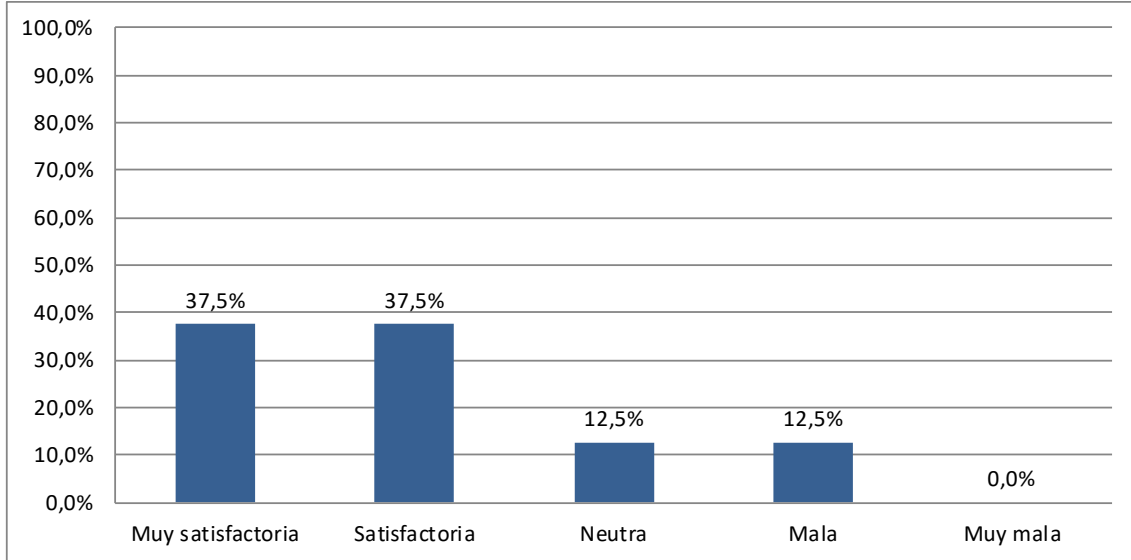
También se les solicitó que evaluaran distintos aspectos involucrados en el desarrollo formativo, en este caso, las respuestas se concentran en Muy bueno y Bueno, en todos los aspectos.

Los/as encargados/as de operaciones identificaron que las principales causas o motivos por las cuales los/as beneficiarios/as se quedan o permanecen en el programa son el

sueldo y los/as relatores/as, lo que coincide con las respuestas de los/as beneficiarios/as y los/as relatores/a.

Finalmente, se les consultó respecto el nivel de satisfacción, y las respuestas mayoritarias están en Muy Satisfactorio y Satisfactorio, con un 37,5% cada una, como se aprecia en el gráfico N°16:

Gráfico N°16: Nivel de satisfacción de los/as encargados/as de operaciones



Análisis de puntos comunes

Del análisis de las encuestas se extraen elementos, de los cuales podemos destacar los siguientes:

Las causas por las cuales los/as beneficiarios/as se mantienen en el programa, son coincidentes; donde el sueldo, el desarrollo personal y la empleabilidad futura y/o emprendimiento, son las respuestas que concentran la mayor valoración.

Las causas por las cuales los/as beneficiarios/as desertan del programa, también presentan coincidencias cuando se comparan las respuestas dadas por los/as beneficiarios/as, relatores/as y encargados/as de operaciones. Destacando ampliamente, la falta de apoyo para el cuidado de los/as hijos/as.

PROFOCAP

GENERANDO OPORTUNIDADES



www.conaf.cl

