



Informe Inicial
Programa de Apoyo al Empleo Ley N° 20.595
y Sistema Chile Solidario 2022

Coordinación Nacional de Empleo
Corporación Nacional Forestal

OCTUBRE 2022

Índice

Introducción.....	3
1. Fundamentación del Programa	4
2. Objetivos del Programa	4
2.1 Objetivo general.....	4
2.2 Objetivos específicos	4
3. Metodología, actividades y metas del Programa.....	4
3.1. Etapa de Preingreso	6
3.1.1. Focalización territorial	6
3.1.2. Mecanismos de difusión.....	7
3.1.3. Proceso de preselección y selección	7
3.2. Etapa de Permanencia	8
3.2.1. Formación y Capacitación.....	9
3.2.2. Pasantía laboral de los/as trabajadores/as del Programa.....	9
3.3. Etapa de Acompañamiento y seguimiento.....	10
3.4. Esquemización del desarrollo del Programa.....	10
4. Cobertura regional programada	11
5. Recursos humanos y materiales	12
5.1. Dotación Coordinación Nacional de Empleo.....	12
5.2. Dotación para Operación y ejecución del Programa.....	13
5.2.1. Coordinador/a regional.....	13
5.2.2. Jefe/a técnico/a de grupo	14
5.2.3. Capacitadores/as laborales.....	14
5.2.4. Administrativos/as	15
6. Presupuesto y recursos materiales	15
7. Indicadores de avance	16
7.1. Indicadores cuantitativos de ejecución mensual.....	16
7.2. Indicadores cuantitativos del período.....	17
7.3. Indicadores cualitativos del período.....	18
ANEXO: Presupuesto regionalizado	19

Introducción

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

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

Para la ejecución 2022 del Programa, además de la realización del plan tradicional de capacitación, se contempla la realización de algunos cursos de oficio, en algunas regiones participantes. Dicho oficio será definido en la Etapa de Preingreso, por los equipos regionales, considerando para ello, la demanda de empleo existente en los territorios en que se implementará el programa. Así mismo, la ejecución de el o los oficio/s definido/s, se implementará/n solamente en aquellas regiones que cuenten con la demanda suficiente de empleo, en el área específica en que se les capacitará a los/as trabajadores/as.

Así, la ejecución del programa se estructura en base a 3 etapas: Etapa de Preingreso, que considera las gestiones necesarias para el establecimiento del programa en el territorio; Etapa de Permanencia, que contempla la contratación de al menos 1.100 personas por un período de cuatro meses, para su formación y capacitación en Competencias Laborales o habilidades blandas para el trabajo y, la Etapa de Acompañamiento y Seguimiento, en la que se apoya a los/as trabajadores/as insertos/as en el mundo laboral y se realizan gestiones de intermediación laboral para facilitar la inserción de los/as participantes que no quedan inmediatamente trabajando, ya sea, en forma dependiente o independiente.

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

Durante la ejecución correspondiente al año 2022, el programa estará presente en 10 regiones del país, desde la Región de Coquimbo hasta la Región de Los Lagos.

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

1. Fundamentación del Programa

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

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

2. Objetivos del Programa

2.1 Objetivo general

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

2.2 Objetivos específicos

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

3. Metodología, actividades y metas del Programa

La ejecución del programa se estructura en base al desarrollo de las siguientes 3 etapas, las que dado el momento del año en que se realizará, se han contraído temporalmente de la manera que a continuación se indica:

- Etapa de Preingreso (1 mes)
- Etapa de Permanencia (4 meses)
- Etapa de Acompañamiento y Seguimiento (1 mes)

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

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

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

Las actividades programadas, cuya secuenciación está en función de lo recientemente señalado, comienza, con la contratación de los/as Jefes/as Técnicos/as de Grupo, cuyas gestiones de focalización territorial y preselección de potenciales usuarios/as, explican buena parte de la Etapa de Preingreso.

A continuación, la Etapa de Permanencia, en la que se desarrolla la capacitación y formación para el trabajo, en el marco de una relación contractual entre los/as beneficiarios/as y la Corporación, por un periodo de cuatro meses.

Finalmente, la Etapa de Acompañamiento y Seguimiento, en la que se intensifican las gestiones de intermediación laboral, apoyando y caracterizando tanto a quienes se encuentran trabajando, como a los/as que están desempleados/as.

En este marco, se presenta en el cuadro N°1, la programación de actividades para la ejecución 2022, el que considera que los/as beneficiarios/as serán contratados/as, a contar del mes de septiembre.

Cuadro N°1: Carta Gantt asociada a la ejecución 2022¹

HITO								2023												
		Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar										
Etapa de Preingreso	Contratación de Jefes/as Técnicos/as de Grupo	■																		
	Captación y selección de potenciales usuarios/as	■	■	■	■															
	Contratación de Capacitadores/as Oficio	■																		
	Contratación de Administrativos/as		■																	
	Contratación de Capacitadores/as			■																
	Inducción a equipos regionales			■																
Etapa de Permanencia	Contratación de usuarios/as del programa				■	■	■	■	■	■										
	Entrega de talleres teóricos (300 hr. aprox.)				■	■	■	■	■	■										
	Pasantía laboral en empresas (100 hr. aprox.)										■	■	■							
Etapa de Acompañamiento	Acompañamiento y seguimiento a egresados/as												■	■	■					
Hitos Relevantes	Preparación de instructivos y manuales		■	■	■	■														
	Convenio Totalmente Tramitado																			
	Entrega Informe Técnico Inicial																			
	Recepción primera cuota según convenio																			
	Entrega Informe Técnico de Avance																			
	Recepción segunda cuota según convenio																			
	Preparación Informe Final																			
	Entrega Informe Técnico Final																			
	Entrega de Rendición Financiera																			

3.1 Etapa de Preingreso

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

En esta etapa también, se realizan la focalización territorial del programa y la selección de quienes, luego de conocer de qué se trata el programa, manifiesten interés de participarán en él.

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

3.1.1. Focalización territorial

El proceso de focalización territorial considera:

- a) La existencia de un número suficiente de familias participantes del Subsistema Seguridades y Oportunidades o desempleados/as no pertenecientes al Subsistema, entre las que se seleccionarán a los/as potenciales participantes del programa. Así también, se considerará la dispersión geográfica de dichas familias.
- b) La presencia de empresas dispuestas primero a facilitar el acceso a sus dependencias para realizar la pasantía laboral y, posteriormente, a incorporar

¹ Esta programación podría variar.

laboralmente a parte de quienes serán capacitados/as y formados/as por el programa.

- c) Disposición del Municipio respectivo a apoyar el programa, ayudando en la convocatoria de potenciales usuarios/as y facilitando lugares físicos donde desarrollar la capacitación, entre otras acciones.
- d) Experiencia y resultados de ejecuciones anteriores.

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

3.1.2. Mecanismos de difusión

Se procura a través de los contactos directos con personal de las Unidades de Intervención Familiar (UIF), de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) y del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, contar con listados para facilitar la búsqueda de potenciales usuarios/as. No obstante, para contar con el número de usuarios/as comprometido por convenio, igualmente se realiza la difusión, a nivel comunal, del programa, la que tiene por objeto que los/as potenciales participantes del programa conozcan las características programáticas del PROFOCAP y el momento de inicio del mismo, aspectos que en la medida de lo posible se difunden a través de al menos uno de los siguientes medios:

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

3.1.3. Proceso de preselección y selección

El proceso de selección de las 1.100 personas que participarán del programa procura asegurar la transparencia del mismo, siendo los requisitos mínimos para acceder al programa y ser contratado/a como trabajador/a, los que a continuación se indican:

- Preferentemente, ser integrante de familia que pertenezca al Subsistema Seguridades y Oportunidades.
- Estar desempleado/a.

- Estar inscrito/a en la Bolsa Nacional de Empleo – BNE (durante la Etapa de Permanencia).
- Tener más de 18 años.
- No participar simultáneamente de otro Programa de empleo, al momento de ser seleccionado/a y durante la ejecución de éste.

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

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

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

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

3.2 Etapa de Permanencia

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

Este período dura aproximadamente 4 meses, dependiendo de la fecha de inicio, y comienza con la contratación de los/as participantes del programa, bajo un régimen laboral de 25 horas semanales, con una remuneración proporcional a dicha jornada.

3.2.1. Formación y capacitación

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

Cuadro N°2: Tiempo estimado de formación y capacitación

Instancia de Capacitación y/o formación	Mes				Total (Horas)
	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Taller de competencias laborales	85	95	30		210
Taller de género (VIF)	5				5
Taller de microemprendimiento			60		60
Taller de alfabetización digital o autoconsumo			15		15
Pasantía laboral				105	105
Total	90	95	105	105	395

Luego, para aquellas regiones que definan, de acuerdo a la información recopilada en la Etapa de Preingreso, la ejecución de un taller de oficio, que preferentemente será del área agroforestal, contará con la programación indicada en el cuadro N°3, para el desarrollo del mismo.

Cuadro N°3: Tiempo estimado de formación y capacitación, para taller de oficio

Instancia de Capacitación y/o formación	Mes				Total (Horas)
	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Taller de competencias laborales	85	65			150
Taller de género (VIF)	5				5
Taller de microemprendimiento		30	10		40
Taller de alfabetización digital o autoconsumo			10		10
Capacitación en oficio			85	15	100
Pasantía laboral				90	90
Total	90	95	105	105	395

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

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

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

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

Los grupos que se capaciten en oficio tendrán su pasantía preferentemente en áreas relacionadas a la capacitación.

3.3 Etapa de Acompañamiento y seguimiento

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

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

Así, en este período se materializan las siguientes gestiones:

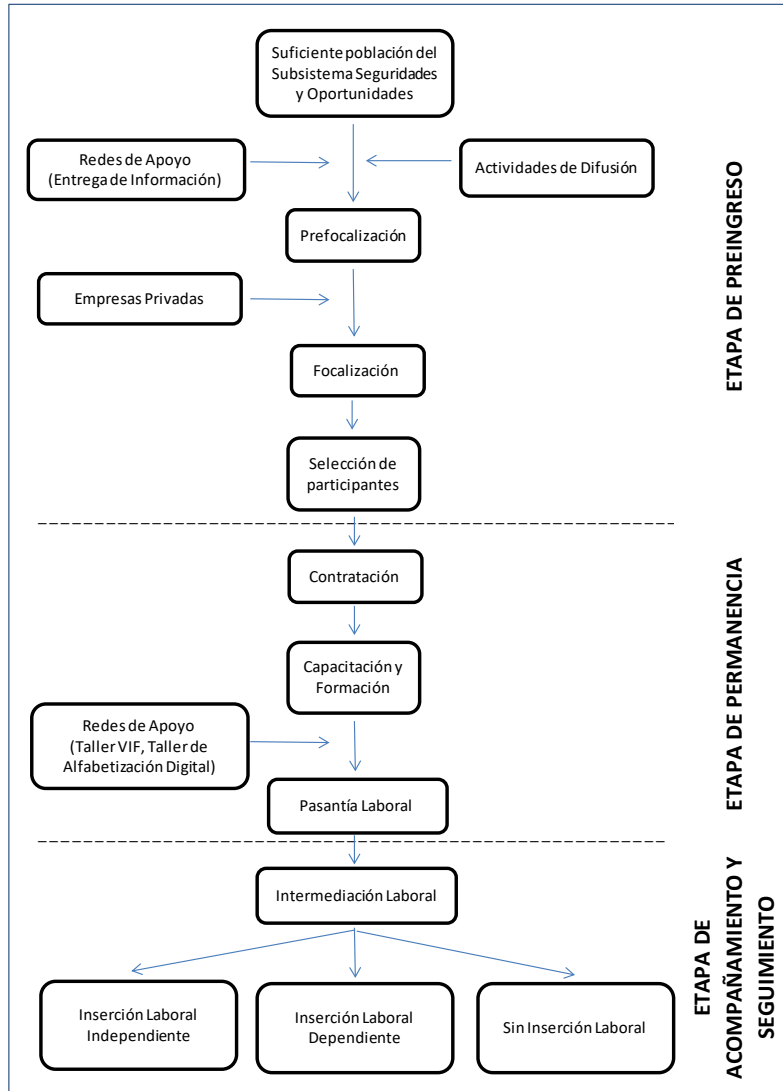
- Estimular y motivar a los/as trabajadores/as, en el desarrollo de su perfil laboral y el desarrollo de su autoempleo, cuando corresponda, a través de visitas y sesiones personalizadas, ya sea en su domicilio o en su lugar de trabajo, pudiendo, cuando no sea posible el contacto directo, realizar estas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

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

3.4 Esquematización del desarrollo del Programa

A continuación, en el gráfico N°1, se presenta esquemáticamente el funcionamiento general y operativo del programa durante todo el proceso de ejecución del año 2022.

Gráfico N°1: Esquematación de la ejecución del Programa



4. Cobertura regional programada

El programa estará presente, durante su ejecución 2022, en 10 regiones del país, con una programación mensual mínima de 1.100 cupos, cuya distribución regional se entrega en el cuadro N°4.

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

Cuadro N°4: Distribución regional de los cupos del Programa²

Región	Cobertura
Coquimbo	100
Valparaíso	100
Metropolitana	100
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	100
Maule	100
Ñuble	100
Biobío	100
La Araucanía	200
Los Ríos	100
Los Lagos	100
Total	1.100

5. Recursos humanos y materiales

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

De esta manera, el programa es coordinado a nivel nacional por la Coordinación Nacional de Empleo, de CONAF.

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

5.1. Dotación Coordinación Nacional de Empleo

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

- Claudio Moya Ulloa: Coordinador Nacional de Empleo.
- Luis Arellano Saavedra: Encargado de Sistemas y Procesos de Información.
- Luis González Arenas: Apoyo Técnico.
- Patricia Pontigo Bustamante: Apoyo Técnico.

² Distribución sujeta a modificación.

5.2. Dotación para operación y ejecución del Programa 2022

En términos generales, la dotación regional del programa contempla:

- 1 Coordinador/a Regional.
- 1 Jefe/a Técnico/a de Grupo por cada 100 trabajadores/as, aprox.
- 1 Profesional Capacitador/a Laboral cada 18 a 20 trabajadores/as, aprox.
- 1 Administrativo/a cada 100 trabajadores/as, aprox.

Dentro de la estructura regional, sólo los 3 últimos cargos son de dedicación exclusiva para el programa, el detalle de la dotación se presenta en el cuadro N°5.

Cabe señalar que, dependiendo de la dispersión geográfica de los cursos, del número de ellos y otros aspectos operativos, el criterio para asignar personal a cada cargo, pudiese ser distinto a los cánones señalados precedentemente, en atención a cumplir de una mejor manera con los objetivos del programa.

Cuadro N°5: Dotación regional de personal.³

Región	Coordinador/a Regional	Jefe/a Técnico/a de Grupo	Capacitador/a	Administrativo/a
Coquimbo	1	1	6	1
Valparaíso	1	1	6	1
Metropolitana	1	1	6	1
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	1	1	6	1
Maule	1	1	6	2
Ñuble	1	1	6	1
Biobío	1	2	6	1
La Araucanía	1	2	12	3
Los Ríos	1	1	6	1
Los Lagos	1	1	6	1
Total	10	12	66	13

5.2.1. Coordinador/a regional

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

Dependiendo de la estructura asumida por la Corporación, a nivel regional, el/la Coordinador/a Regional puede comprometer en forma total o parcial su tiempo a la ejecución del Programa (según necesidades del mismo). Este es apoyado en la

³ Dotación regional podría variar.

coordinación y ejecución del programa por los estamentos técnicos, legales y administrativos de la dotación de CONAF.

5.2.2. Jefe/a técnico/a de grupo

Profesional con cargo al programa, cuyas gestiones y acciones, permiten el establecimiento del programa en el territorio y su posterior desarrollo. Así, entre sus principales funciones se cuenta:

- Contactarse institucionalmente con el aparato privado, público y municipal.
- Captación de personas del Subsistema Seguridades y Oportunidades.
- Preselección y selección de los/as trabajadores/as.
- Solicitud oportuna de insumos y materiales necesarios para el desarrollo del programa.
- Realizar las acciones necesarias para procurar la inserción laboral dependiente o independiente de los/as trabajadores/as.
- Responsable de la creación y mantención de Redes de Apoyo sectores público y privado según proceda.
- Gestiones con el sector privado, con el objeto de recopilar antecedentes de la demanda de empleo de este sector y la colocación de los/as trabajadores/as del Programa.
- Responsable de la elaboración y entrega oportuna de los informes del programa.
- Responsable de la supervisión y control de los/as capacitadores/as que trabajan con los grupos a su cargo.

5.2.3. Capacitadores/as laborales

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

Así, la definición de estos/as capacitadores/as, considera al menos los siguientes criterios:

- Durante todo el período de permanencia, que considera la capacitación y la pasantía laboral, todos y cada uno de los grupos de trabajo deben estar acompañados permanentemente de un/a capacitador/a. De esta manera, cabe la posibilidad de contratar a más de un/a capacitador/a durante el período, lo que dependerá del tipo de taller que se esté impartiendo. Luego, teniendo presente el marco presupuestario, pudiese venir un/a capacitador/a, a continuación del otro/a, o en otras palabras, eventualmente no debiese haber, simultáneamente, 2 capacitadores/as atendiendo al mismo tiempo a un mismo grupo.

- En este marco, el/la capacitador/a que se determine para todo el período o bien, el/la que partirá con los/as trabajadores/as, se contratará, en lo posible, al menos 15 días antes del ingreso de las personas que formarán parte del Programa 2022, con el fin que conozcan los contenidos de capacitación, su enfoque, preparen los talleres y definan las necesidades de materiales asociadas, además de eventualmente, participar del proceso de selección de los/as trabajadores/as.

Entre sus obligaciones, se cuentan:

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

5.2.4. Administrativos/as

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

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

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

6. Presupuesto y recursos materiales

A continuación, en el cuadro N°6 se presenta el presupuesto general del Programa, para asegurar su adecuada operación y administración, el cual puede tener variaciones de acuerdo a las necesidades que se presenten en su ejecución.

Cuadro N°6: Presupuesto general del programa

DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTARIA	
1.- EJECUCIÓN	PPTO \$
1.1.- PERSONAL	1.365.882.085
APOORTE AL USUARIO	1.013.030.699
SERVICIO DE CAPACITACIÓN	236.323.737
SERVICIO DE COLOCACIÓN	116.527.649
1.2 BIENES Y SERVICIO	227.422.995
MOVILIZACIÓN USUARIOS	34.400.000
COLACIONES PARA USUARIOS	6.440.045
MATERIALES E INSUMOS PARA PRODUCCIÓN	38.781.670
ARTÍCULOS DE ASEO PARA USUARIOS	12.750.000
INDUMENTARIA PARA USUARIOS	87.090.072
ARRIENDO EQUIPOS INFORMÁTICOS	1.875.840
MANTENCIÓN, HABILITACIÓN Y PREPARACIÓN DEL RECINTO	2.013.000
ARRIENDO DE INFRAESTRUCTURA O RECINTO	5.430.000
SERVICIOS BÁSICOS	2.030.000
MATERIAL DE OFICINA	2.847.375
MOVILIZACIÓN PARA EL EQUIPO DE TRABAJO	15.202.700
COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	3.606.500
OTROS GASTOS	14.955.793
TOTAL 1.- EJECUCIÓN	1.593.305.080
APOYO ADMINISTRATIVO	49.921.555
VIÁTICOS	20.723.365
CUIDADO DE NIÑOS Y NIÑAS DE BENEFICIARIAS/OS	525.000
OTROS GASTOS	850.000
TOTAL 2.- ADMINISTRACIÓN	72.019.920
TOTAL PRESUPUESTO	1.665.325.000

7. Indicadores de avance

7.1. Indicadores cuantitativos de ejecución mensual

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

Cuadro N°7: Indicadores mensuales del programa⁴

Indicador	Fórmula
% Regiones ejecutadas	$IC = \frac{N^{\circ} \text{ de regiones ejecutadas}}{N^{\circ} \text{ de regiones programadas}} \times 100$
% Comunas ejecutadas	$IC = \frac{N^{\circ} \text{ de comunas ejecutadas}}{N^{\circ} \text{ de comunas programadas}} \times 100$
% Ejecución de cupos	$IC = \frac{N^{\circ} \text{ de cupos ejecutados}}{N^{\circ} \text{ de cupos programados}} \times 100$
% Participación de Mujeres	$IC = \frac{N^{\circ} \text{ de mujeres participantes}}{N^{\circ} \text{ total de trabajadores/as}} \times 100$

7.2. Indicadores cuantitativos del período

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

Cuadro N°8: Indicadores del período

Indicador	Fórmula
% regiones ejecutadas	$IC = \frac{N^{\circ} \text{ de regiones ejecutadas}}{N^{\circ} \text{ de regiones programadas}} \times 100$
% comunas ejecutadas	$IC = \frac{N^{\circ} \text{ de comunas ejecutadas}}{N^{\circ} \text{ de comunas programadas}} \times 100$
% ejecución de cupos	$IC = \frac{N^{\circ} \text{ de cupos ejecutados}}{N^{\circ} \text{ de cupos programados}} \times 100$
% participación de mujeres	$IC = \frac{N^{\circ} \text{ de mujeres participantes}}{N^{\circ} \text{ total de trabajadores/as}} \times 100$
% trabajadores/as pertenecientes a SSyOO.	$IC = \frac{N^{\circ} \text{ de trabajadores/as pertenecientes a SSyOO}}{N^{\circ} \text{ total de trabajadores/as}} \times 100$
% egreso	$IC = \frac{N^{\circ} \text{ de trabajadores/as egresados/as}}{N^{\circ} \text{ total de trabajadores/as que ingresan}} \times 100$

Cuadro continúa en página siguiente

⁴ Reportados junto al listado mensual de participantes dentro de los primeros 15 días del mes siguiente al mes ejecutado.

Indicador	Fórmula
% inserción laboral	$IC = \frac{N^{\circ} \text{ total de trabajadores/as con salida laboral}}{N^{\circ} \text{ de trabajadores/as egresados/as}} \times 100$
% inserción laboral dependiente	$IC = \frac{N^{\circ} \text{ de trabajadores/as con trabajo dependiente}}{N^{\circ} \text{ de trabajadores/as egresados/as}} \times 100$
% inserción laboral independiente	$IC = \frac{N^{\circ} \text{ de trabajadores/as con trabajo independiente}}{N^{\circ} \text{ de trabajadores/as egresados/as}} \times 100$

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

7.3. Indicadores cualitativos del período

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

8. ANEXO

Presupuesto del Programa desagregado por regiones

N1 N2 N3 N4				Nombre de Items										Centro de Costo										Concepto de Gasto
GASTOS DIRECTO A USUARIOS				IV	V	RM	VI	VII	XVI	VIII	IX	XIV	X	TOTAL										
01	01	01	01	APORTE AL USUARIO	93.274.880	89.274.880	97.274.880	87.274.880	92.774.880	92.274.880	94.381.899	179.549.760	96.674.880	90.274.880	1.013.030.699	Operación								
01	02	02	09	SERVICIO DE CAPACITACIÓN	21.782.462	21.782.462	15.282.462	21.782.462	21.782.462	21.782.462	20.594.080	47.969.961	21.782.462	21.782.462	236.323.737									
01	02	02	10	SERVICIO DE COLOCACIÓN	11.498.416	10.364.787	7.864.787	10.364.787	10.364.787	10.364.787	14.246.150	20.729.574	10.364.787	10.364.787	116.527.649									
01	02	02	07	MOVILIZACIÓN USUARIOS	3.080.000	3.180.000	3.180.000	3.180.000	3.180.000	2.700.000	3.180.000	6.360.000	3.180.000	3.180.000	34.400.000									
01	02	02	08	COLACIONES PARA USUARIOS	550.000	339.000	339.000	339.000	339.000	819.000	339.000	2.000.000	339.000	1.037.045	6.440.045									
01	03	01	04	MATERIALES E INSUMOS PARA PRODUCCIÓN	1.332.500	1.848.045	2.898.045	2.898.045	14.836.445	1.300.000	2.770.545	4.500.000	2.898.045	3.500.000	38.781.670									
01	03	01	07	ARTÍCULOS DE ASEO PARA USUARIOS	650.000	1.575.000	1.575.000	575.000	1.325.000	1.200.000	1.575.000	1.500.000	1.575.000	1.200.000	12.750.000									
01	03	01	08	INDUMENTARIA PARA USUARIOS	5.800.000	4.604.000	4.604.000	5.454.000	35.559.900	6.202.045	4.604.000	11.054.127	4.604.000	4.604.000	87.090.072									
01	04	01	03	ARRIENDO EQUIPOS INFORMÁTICOS	0	105	105	105	105	105	105	0	105	1.875.105	1.875.840									
01	04	01	09	MANTENCIÓN, HABILITACIÓN Y PREPARACIÓN DEL RECINTO	213.000	225.000	225.000	225.000	225.000	225.000	225.000	0	225.000	225.000	2.013.000									
01	04	01	10	ARRIENDO DE INFRAESTRUCTURA O RECINTO	630.000	1.500.000	450.000	600.000	450.000	450.000	450.000	0	450.000	450.000	5.430.000									
01	04	01	13	SERVICIOS BÁSICOS	0	210.000	210.000	210.000	210.000	210.000	210.000	350.000	210.000	210.000	2.030.000									
02	01	02	01	MATERIAL DE OFICINA	950.000	155.000	155.000	155.000	348.000	530.000	155.000	50.000	155.000	194.375	2.847.375									
02	01	03	09	MOVILIZACIÓN PARA EL EQUIPO DE TRABAJO	1.012.500	1.036.875	1.036.875	1.036.875	4.612.700	1.036.875	1.374.375	2.073.750	1.036.875	945.000	15.202.700									
02	01	03	01	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	0	63.000	63.000	63.000	2.113.000	63.000	63.000	0	63.000	1.115.500	3.606.500									
02	01	03	99	OTROS GASTOS	1.099.375	551.350	551.350	551.350	8.044.268	551.350	551.350	1.102.700	551.350	1.401.350	14.955.793									
SUB TOTAL				141.873.133	136.709.504	135.709.504	134.709.504	196.165.547	139.709.504	144.719.504	277.239.872	144.109.504	142.359.504	1.593.305.080										

GASTOS INTERNOS				IV	V	RM	VI	VII	XVI	VIII	IX	XIV	X	TOTAL	Concepto de Gasto	
02	01	01	02	SUPERVISOR ASISTENCIA TÉCNICA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Personal	
02	01	01	04	APOYO ADMINISTRATIVO	4.405.038	4.405.038	4.405.038	4.405.038	9.542.040	4.405.038	734.173	8.810.076	4.405.038	4.405.038		49.921.555
02	01	01	06	VIÁTICOS	1.425.000	1.425.000	1.425.000	1.425.000	2.750.000	1.425.000	5.095.865	2.850.000	1.425.000	1.477.500		20.723.365
01	02	02	06	CUIDADO DE NIÑOS Y NIÑAS DE BENEFICIARIAS/OS	52.500	52.500	52.500	52.500	52.500	52.500	52.500	105.000	52.500	0		525.000
01	04	02	09	OTROS GASTOS	0	0	0	0	850.000	0	0	0	0	0		850.000
SUB TOTAL				5.882.538	5.882.538	5.882.538	5.882.538	13.194.540	5.882.538	5.882.538	11.765.076	5.882.538	5.882.538	72.019.920		

MONTO TOTAL				IV	V	RM	VI	VII	VIII	VIII	IX	XIV	X	TOTAL
MONTO TOTAL				147.755.671	142.592.042	141.592.042	140.592.042	209.360.087	145.592.042	150.602.042	289.004.948	149.992.042	148.242.042	1.665.325.000