



# **INFORME FINAL 2012**

**PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO SISTEMA CHILE  
SOLIDARIO, PROFOCAP**

**Coordinación Nacional de Empleo  
Corporación Nacional Forestal**

## **INDICE**

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>1. RESULTADOS</b>	<b>3</b>
<b>1.1. ETAPA DE PREINGRESO</b>	<b>3</b>
<b>1.2. ETAPA DE PERMANENCIA</b>	<b>4</b>
1.2.1. CONTRATACIÓN DE CUPOS ASIGNADOS	5
1.2.2. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	9
1.2.3. ASPECTOS ECONÓMICOS DE LA PRÁCTICA LABORAL	11
1.2.4. CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS	13
1.2.4.1. Género de los trabajadores/as	13
1.2.4.2. Nivel educacional de los trabajadores/as	14
1.2.4.3. Edad de los trabajadores/as	16
1.2.5. CONDICIONES DE SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES/AS	18
<b>1.3. ETAPA DE ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO</b>	<b>21</b>
1.3.1. CARACTERIZACIÓN DE LA ETAPA DE ACOMPAÑAMIENTO	21
1.3.2. INSERCIÓN LABORAL	24
<b>2. EJECUCIÓN FINANCIERA</b>	<b>21</b>
	<b>29</b>
<b>3. INDICADORES CUANTITATIVOS DEL PERÍODO</b>	<b>32</b>
<b>ANEXO 1 EJECUCIÓN COMUNAL POR MES</b>	<b>33</b>
<b>ANEXO 2 AVANCE DE GASTO AL 31 DE MARZO DE 2013, EN PESOS</b>	<b>37</b>
<b>ANEXO 3 INFORME EJECUTIVO EVALUACIÓN CUALITATIVA DEL PROFOCAP 2012</b>	<b>39</b>

## INTRODUCCIÓN

La ejecución 2012 del Programa de Formación, Capacitación y Empleo, PROFOCAP, se extendió entre julio de 2012 y abril de 2013, abarcando las regiones comprendidas entre la Región de Coquimbo y la Región de Los Lagos, con excepción de la Región Metropolitana, dándose cumplimiento a los 10 meses que contempla el convenio suscrito con el Ministerio del Trabajo.

Durante este período, se llevaron a cabo las tres etapas que considera el programa: Etapa de Preingreso; Etapa de Permanencia y, Etapa de Acompañamiento y Seguimiento.

La ejecución 2012 fue particularmente especial, dado que la Etapa de Preingreso tuvo una extensión mayor que en los años anteriores, a fin de realizar una mejor captación y selección del personal que participaría en el programa y, también para permitir la incorporación, con 1 mes de antelación, de las personas que cumplirían con las funciones de Profesionales Capacitadores, para que estos participaran en la selección del personal con el cual posteriormente trabajarían. Respecto de las restantes etapas, éstas tuvieron la misma duración de las ejecuciones anteriores.

Sin embargo, al momento de analizar los resultados del programa, es posible observar una deserción mayor de nuestros usuarios/as, respecto de años anteriores, situación que se explica por el traslape entre el período de permanencia en el programa y las oportunidades de trabajo que se presentaron en los meses de noviembre y diciembre.

Lo anterior, se observa en la información que se presenta, sin embargo, debe rescatarse el creciente interés por incorporarse al mundo del trabajo formal, que finalmente es lo que el programa persigue como objetivo.

De la misma manera, se debe destacar que muchas de las personas que realizaron su práctica laboral en empresas, recibieron de parte de éstas la cancelación del resto de la jornada, lo que las favoreció económicamente y las motivó a continuar trabajando en la misma empresa o a buscar trabajo en empresas con mejor remuneración.

Sin embargo, como experiencia, se puede concluir que la mejor fecha para la permanencia de los usuarios/as del programa, es el período julio – octubre de cada año, ya que en esa fecha pueden incorporarse a los trabajos de temporada de las muchas empresas del sector agro-forestal que es donde apuntan mayoritariamente nuestros usuarios/as.

## 1. RESULTADOS

### 1.1. ETAPA DE PREINGRESO

Esta etapa, se desarrolló durante 2 meses, entre los meses de julio y agosto, durante el tiempo que se dispuso para esta etapa, los equipos regionales procedieron a seleccionar tanto las comunas como los sectores específicos donde se ejecutaría el programa y los talleres de oficio a impartir.

Para lo anterior, necesariamente debieron considerar distintas variables, partiendo por determinar los sectores con presencia de un número suficiente de familias participantes del Sistema de Protección Social Chile Solidario, de manera tal de preseleccionar a quienes formaron parte de los distintos grupos de trabajo. En este primer momento, las Unidades de Intervención Familiar, UIF, de las distintas municipalidades aportan esta información y gestionan los primeros contactos con quienes potencialmente participarán del programa.

Simultáneamente, se tomó contacto con diversas empresas, generalmente próximas a los focos con presencia de potenciales participantes, a modo de



Práctica laboral en terminación de muebles. Empresa Glover S.A.  
Comuna de Lautaro, Región de La Araucanía.

sondear su disposición a facilitar el acceso a sus dependencias, para realizar la pasantía y práctica laboral de quienes serán capacitados y formados por el programa. A la vez, las empresas se comprometen a priorizar, al momento de requerir contratar personal, a quienes han pasado por sus instalaciones en el marco de la pasantía laboral del programa.

Otra variable importante es la tasa de desempleo regional y/o local, la que permite direccionar, junto a las situaciones antes planteadas, la localización de los grupos de trabajo del programa.

Otro aspecto a considerar es el interés por participar del programa, por parte del Municipio respectivo, lo que se traduce en el apoyo a ubicar potenciales participantes y eventualmente facilitar el acceso a instalaciones para el desarrollo de la capacitación teórica del programa.

Finalmente, se cuenta la eventual existencia de alguna prioridad programática regional ligada a los objetivos del PROFOCAP.

Así, esta etapa finalizó con la selección de las personas que fueron contratadas para participar en el programa.



Visita de Encargado de la Unidad de Coordinación Intersectorial de Programas, División de Promoción y Protección Social, Ministerio de Desarrollo Social. Comuna de Los Andes, Región de Valparaíso.

## 1.2. ETAPA DE PERMANENCIA

Esta etapa se extendió desde septiembre hasta diciembre de 2012, completando así los 4 meses en que los participantes del programa mantienen una relación contractual con la Corporación, en la que, bajo un régimen laboral de 25 horas semanales, recibieron aproximadamente 2 meses de capacitación para el trabajo y 2 meses de pasantía o práctica laboral en alguna empresa.



Visita de Encargado Nacional de Empleo de CONAF a grupo en capacitación teórica. Comuna de Santa Bárbara, Región del Biobío.

### 1.2.1. CONTRATACIÓN DE CUPOS ASIGNADOS

Tal como se observa en el cuadro N°1, este período se inició con 1.785 participantes, cumpliendo con un 93,9% de la programación asignada a nivel nacional.

Cuadro N°1: Número de participantes mensuales del PROFOCAP

Región	Programación Mensual	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
Coquimbo	115	97	96	88	69	350
Valparaíso	215	211	187	165	128	691
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	215	165	166	128	66	525
Maule	410	388	392	342	265	1.387
Biobío	300	305	294	285	246	1.130
La Araucanía	215	211	211	189	147	758
Los Ríos	215	226	209	193	152	780
Los Lagos	215	182	205	184	160	731
<b>Nacional</b>	<b>1.900</b>	<b>1.785</b>	<b>1.760</b>	<b>1.574</b>	<b>1.233</b>	<b>6.352</b>

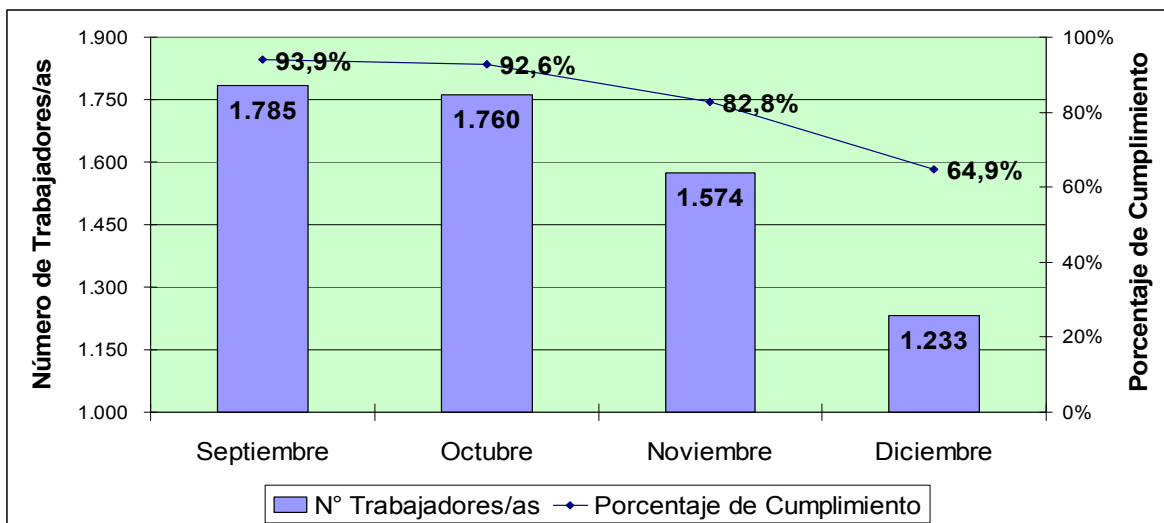
Luego, se puede decir que en promedio 1.588 personas participaron mensualmente, entre septiembre y diciembre de 2012 en el PROFOCAP. Lo que significa que el nivel de cumplimiento promedio fue igual al 83,6% respecto de la dotación nacional asignada, de 1.900 trabajadores/as. La programación y ejecución a nivel comunal se entrega en el Anexo N°1.



Visita de Encargado de Capacitación de la Coordinación Nacional de Empleo a grupo en práctica laboral en Agrícola Santa Carmen. Comuna de Osorno, Región de Los Lagos.

De esta manera, tal como se desprende del gráfico N°1, el mayor nivel de abandono del programa se registró durante el último mes de ejecución del mismo, que llegó al 21,7% de los trabajadores presentes el mes inmediatamente anterior, lo que implicó una diferencia de 35,1 puntos porcentuales respecto de los 1.900 cupos asignados a nivel nacional para dicho mes.

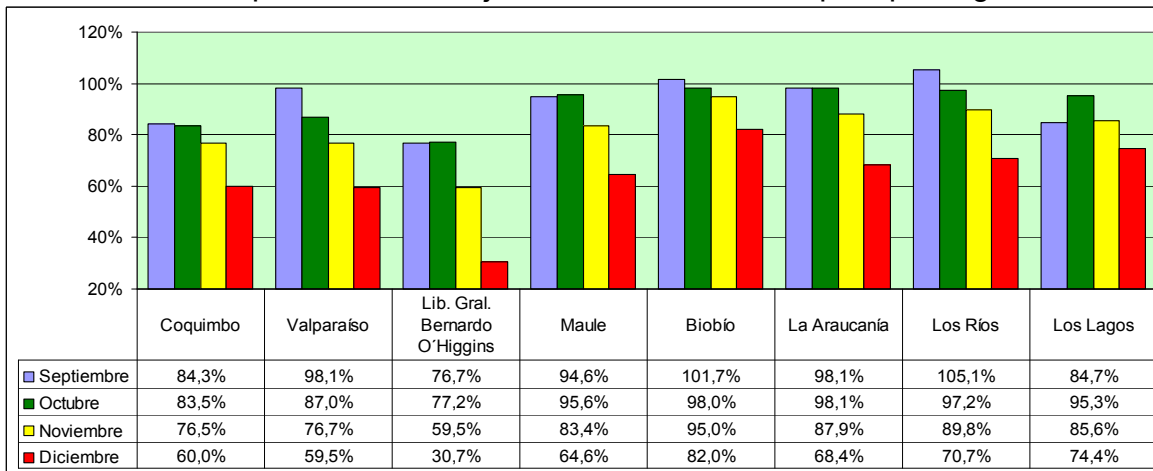
Gráfico N°1: Evolución mensual de trabajadores del PROFOCAP a nivel nacional



Por otra parte, a nivel regional, se puede señalar a partir del gráfico N°2, que sólo las regiones de Los Ríos y del Biobío, alcanzaron en algún momento a cumplir con la totalidad de los cupos asignados, con un 105,1 y un 101,7% respectivamente, en ambos casos durante el mes de septiembre.

Mientras que para el mismo mes, la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins registró el nivel más bajo de cumplimiento, con un 76,7% de los cupos asignados.

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



Luego, los niveles más bajos de ejecución se registraron durante el último mes de operación, incidiendo más fuertemente en la Región del Libertador General



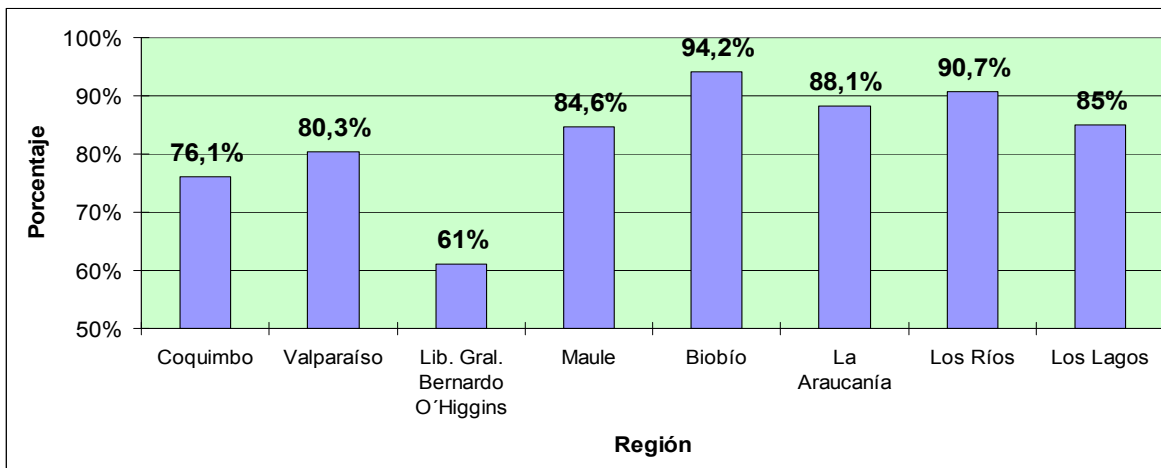
Práctica laboral en Vivero Quivolgo, proveedor de Forestal Arauco S.A. Comuna de Constitución, Región del Maule.

Bernardo O'Higgins con un 30,7% de cumplimiento y, en las de Coquimbo y Valparaíso, ambas con un cumplimiento en torno al 60% de los cupos asignados.

En este marco, el gráfico N°3, que representa en forma promediada el nivel de cumplimiento respecto de lo asignado a nivel regional, indica que las regiones del Biobío y de Los Ríos presentaron un

nivel superior al 90% y, que las regiones con menor nivel de cumplimiento, fueron las del Libertador General Bernardo O'Higgins y la de Coquimbo, con un 61 y un 76,1% promedio, respectivamente.

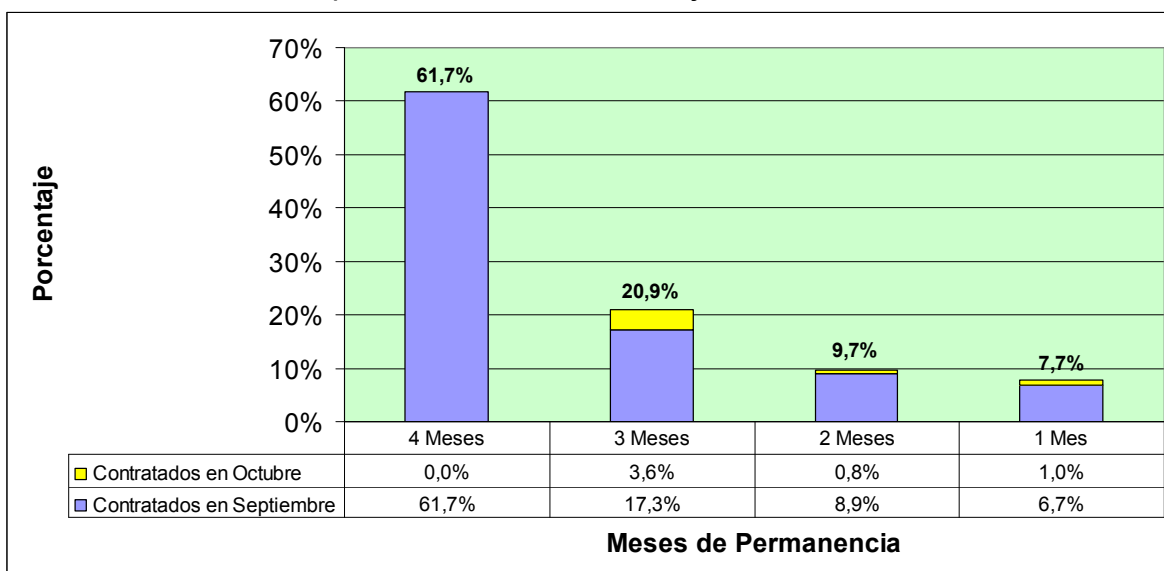
Gráfico N°3: Porcentaje promedio de cumplimiento mensual de cupos, por región



Otro aspecto a señalar, es que por el programa pasaron, con distintos niveles de permanencia, 1.887 personas. Así, es posible decir, a partir del gráfico N°4, que el 61,7%, de los trabajadores/as del PROFOCAP, completaron los 4 meses que dura el programa, mientras que las personas que sólo permanecieron 3 meses representaron un 20,9% y, que un 17,4% estuvo 2 meses o menos.

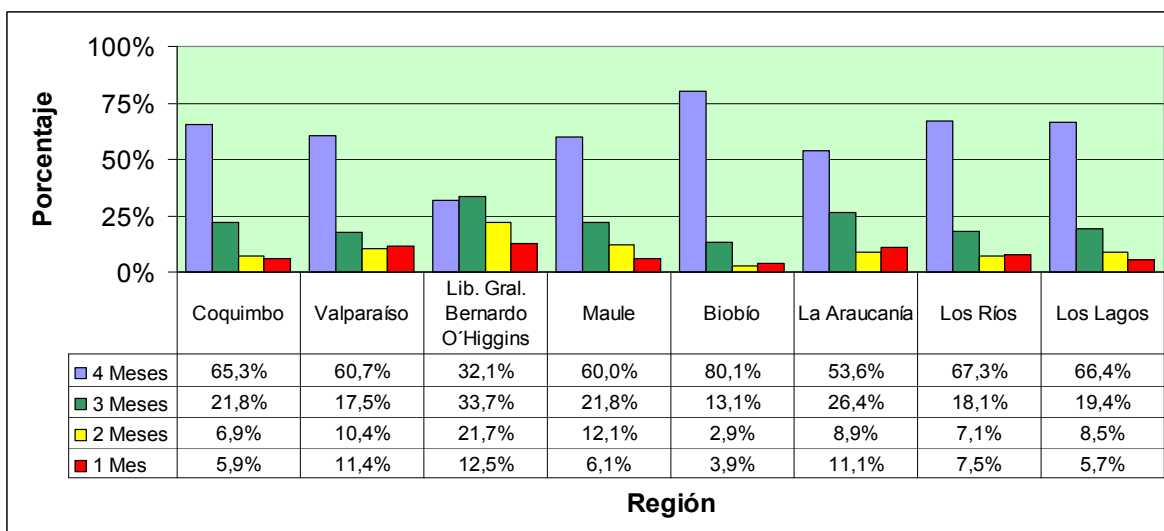


Gráfico N°4: Meses de permanencia de los trabajadores/as



A nivel regional, tal como se observa en el gráfico N°5, cabe destacar a la Región del Biobío en la que un 80,1% de los participantes completaron los 4 meses en el programa. Mientras que en la Región del Libertador General Bernardo O´Higgins dicha condición la cumplió el 32,1% de los usuarios/as, constituyendo la única región donde este nivel de permanencia es superado por otro nivel, como es el que representa a quienes se mantuvieron por 3 meses en el programa, con un 33,7%.

Gráfico N°5: Meses de permanencia a nivel regional, en porcentaje



## 1.2.2. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

La capacitación y formación de los trabajadores/as estuvo estructurada de manera que, tal como se observa en el cuadro N°2, se destinaron 200 horas/hombre a la capacitación teórica y 200 horas/hombre a realizar una práctica laboral en alguna empresa.



Práctica laboral en apoyo a cosecha mecanizada de arándanos. Comuna de Angol, Región de La Araucanía.

La capacitación teórica incluyó 4 talleres, considerados esenciales para la adquisición de competencias laborales. Adicionalmente,

estaba considerado se impartieran otros talleres identificados como relevantes por los equipos regionales, entre los que se cuenta, con carácter de obligatorio, el taller de Violencia Intrafamiliar.

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

Instancia de Capacitación y/o Formación	Mes				Total
	1	2	3	4	
Taller de Competencias para el Trabajo	100	5	-	-	<b>105</b>
Taller Técnico	-	40	-	-	<b>40</b>
Taller de Oficio	-	25	-	-	<b>25</b>
Taller Microemprendimiento	-	15	-	-	<b>15</b>
Taller de Violencia Intrafamiliar	-	5	-	-	<b>5</b>
Otros Talleres	-	10	-	-	<b>10</b>
Práctica Laboral	-	-	100	100	<b>200</b>
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>400</b>

Así, de acuerdo a lo que se desprende del cuadro N°3, un trabajador/a promedio del PROFOCAP recibió un total de 197,2 horas cronológicas de capacitación teórica, 94% de las cuales se concentraron en los primeros 2 meses de ejecución del programa, a modo de que, al momento de realizar la pasantía laboral, el trabajador contase con la mayor cantidad de competencias laborales posible, tanto específicas al oficio a realizar como aquellas generales y transversales a cualquier tipo de labor.

Cuadro N°3: Tiempo ejecutado de capacitación teórica (horas/hombre)

Región	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	TOTAL
Coquimbo	69,0	110,0	42,3	-	221,4
Valparaíso	63,9	110,0	36,6	-	210,5
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	71,2	110,0	6,9	-	188,1
Maule	81,9	104,4	14,0	-	200,2
Biobío	79,2	111,5	5,2	0,4	196,3
La Araucanía	85,0	107,7	-	-	192,7
Los Ríos	68,9	110,0	8,9	-	187,8
Los Lagos	85,0	110,0	-	-	195,0
<b>Promedio Nacional</b>	<b>76,7</b>	<b>108,7</b>	<b>11,8</b>	<b>0,1</b>	<b>197,2</b>

Mientras que, de acuerdo al cuadro N°4, el promedio nacional de práctica laboral fue de 186,7 horas/hombre, registrándose los niveles más altos en la Región de La Araucanía con 199,7 horas/hombre y la Región de Los Lagos con un promedio de 197,3 horas/hombre. Por otra parte la Región de Coquimbo, fue la que menos horas promedió en este tipo de capacitación, con 157,7 horas/hombre.

Cuadro N°4: Tiempo ejecutado de práctica laboral (horas/hombre)

Región	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	TOTAL
Coquimbo	-	-	57,7	100,0	157,7
Valparaíso	-	-	63,4	100,0	163,4
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	-	-	93,1	100,0	193,1
Maule	-	-	86,0	100,0	186,0
Biobío	-	-	94,8	97,7	192,6
La Araucanía	-	-	99,7	100,0	199,7
Los Ríos	-	-	91,1	95,0	186,1
Los Lagos	-	-	97,3	100,0	197,3
<b>Promedio Nacional</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>87,8</b>	<b>98,9</b>	<b>186,7</b>

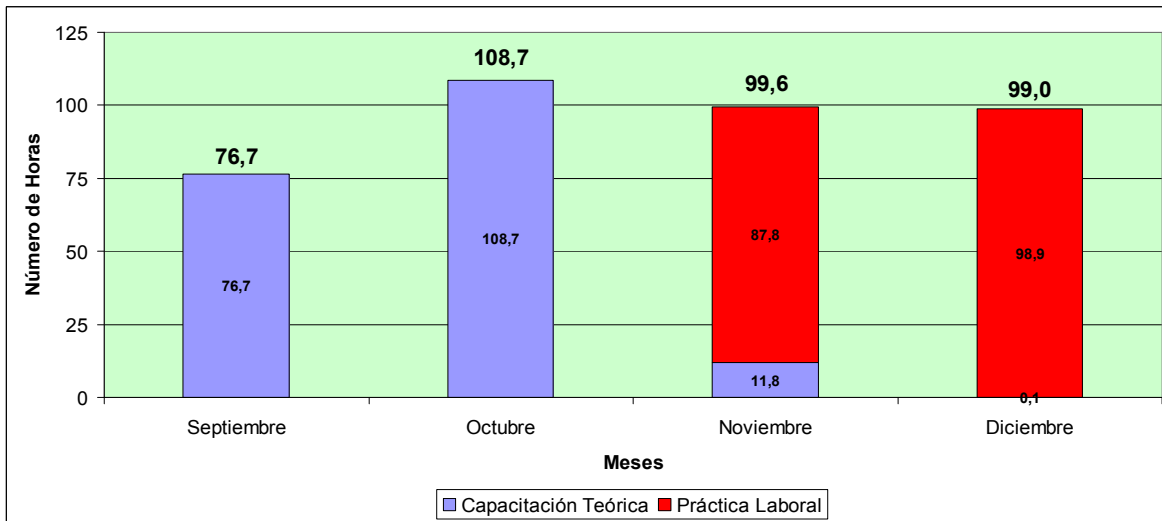
Al adicionar la capacitación teórica y la práctica laboral, según se desprende del cuadro N°5, el promedio a nivel nacional fue de 384 horas/hombre para todo el período en cuestión.

Cuadro N°5: Tiempo de capacitación total (horas/hombre)

Región	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	TOTAL
Coquimbo	69,0	110,0	100,0	100,0	379,0
Valparaíso	63,9	110,0	100,0	100,0	373,9
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	71,2	110,0	100,0	100,0	381,2
Maule	81,9	104,4	100,0	100,0	386,3
Biobío	79,2	111,5	100,0	98,2	388,9
La Araucanía	85,0	107,7	99,7	100,0	392,4
Los Ríos	68,9	110,0	100,0	95,0	373,9
Los Lagos	85,0	110,0	97,3	100,0	392,3
<b>Promedio Nacional</b>	<b>76,7</b>	<b>108,7</b>	<b>99,6</b>	<b>99,0</b>	<b>384,0</b>

La información anterior, se entrega en forma agregada en el gráfico N°6, en el que se observa que algunas regiones realizaron capacitación teórica durante el tercer mes de operación e incluso, marginalmente, durante el último mes del período de permanencia.

Gráfico N°6: Distribución del tiempo durante la etapa de permanencia (horas/hombre promedio)



### 1.2.3. ASPECTOS ECONÓMICOS DE LA PRÁCTICA LABORAL

Al momento de realizar la práctica laboral, algunas empresas ofrecieron la posibilidad de que los participantes del programa trabajaran el resto de la jornada laboral, por la cual ellas retribuyeron los montos que se indican en el cuadro N°6, los que eran adicionales a la remuneración entregada por la Corporación.

De igual manera, tales montos podían corresponder a la producción que se obtuviera durante el tiempo que correspondía realizar la práctica laboral, las que fueron de 5 horas diarias.



Práctica laboral en producción de madera aserrada, Forestal Neltume-Carranco S.A. Comuna de Panguipulli, Región de Los Ríos.

Cuadro N°6: Montos pagados por las empresas, durante el período de la práctica laboral

Región	Comuna	Nombre del Grupo de Trabajo	NOVIEMBRE		DICIEMBRE	
			Cupos	Monto pagado por la empresa (\$)	Cupos	Monto pagado por la empresa (\$)
Coquimbo	La Serena	La Serena	16	115.000	12	115.000
	Coquimbo	Coquimbo	13	115.000	9	115.000
	Vicuña	Vicuña	21	150.000	16	150.000
Valparaíso	San Felipe	San Felipe	20	107.500	17	107.500
	Llayllay	Llayllay	16	101.500	12	101.500
	Los Andes	Los Andes	19	107.500	13	107.500
	San Esteban	San Esteban	17	96.500	7	96.500
	Villa Alemana	Villa Alemana	19	120.000	18	110.000
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	Rengo	Rengo	23	107.222	11	107.222
	Las Cabras	Las Cabras	11	115.000	8	115.000
	Quinta de Tilcoco	Quinta de Tilcoco	12	120.000	7	120.000
Maule	Teno	Teno 1	24	224.480	20	224.480
	Cauquenes	Cauquenes 1	29	80.000	20	110.000
		Cauquenes 2	20	80.000	16	110.000
	Chanco	Chanco	22	45.000	15	70.000
	Pelluhue	Pelluhue	18	60.000	17	80.000
Biobío	Antuco	Antuco	26	-	22	90.000
	Laja	Laja	20	-	20	120.000
	Mulchén	Mulchén	27	-	22	180.000
	Santa Bárbara	Santa Bárbara	25	-	23	180.000
La Araucanía	Angol	Angol 1	18	78.000	12	78.000

Así, durante el mes de diciembre, 21 grupos de trabajo, que equivalen a poco más de la cuarta parte de la totalidad de grupos existentes a nivel nacional, accedieron a esta posibilidad. En términos absolutos en noviembre y diciembre, 416 y 317 personas accedieron respectivamente a esta modalidad (representando aproximadamente al 26% de los trabajadores/as que en esos momentos existían en el programa).



Práctica laboral en manejo y cosecha de huerto de frutillas. Comuna de Pelluhue, Región del Maule.

Finalmente se puede agregar que en promedio, esta modalidad representó ingresos adicionales por \$86.795 y \$118.462, durante los meses de noviembre y diciembre, respectivamente.

#### 1.2.4. CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS

Las características de los trabajadores/as del PROFOCAP, que son entregados a continuación, consideran a todas las 1.887 personas que participaron del programa independientemente del período que hayan permanecido en él.



Práctica en producción y manejo de hortalizas para autoconsumo. Comuna de Tirúa, Región del Biobío.

##### 1.2.4.1. Género de los trabajadores/as

El programa, que tiene incorporadas en forma transversal las consideraciones de género, contabilizó, tal como se observa en el cuadro N°7 la presencia de 1.793 mujeres, que representaron el 95% del total de personas distintas que estuvieron en el programa.

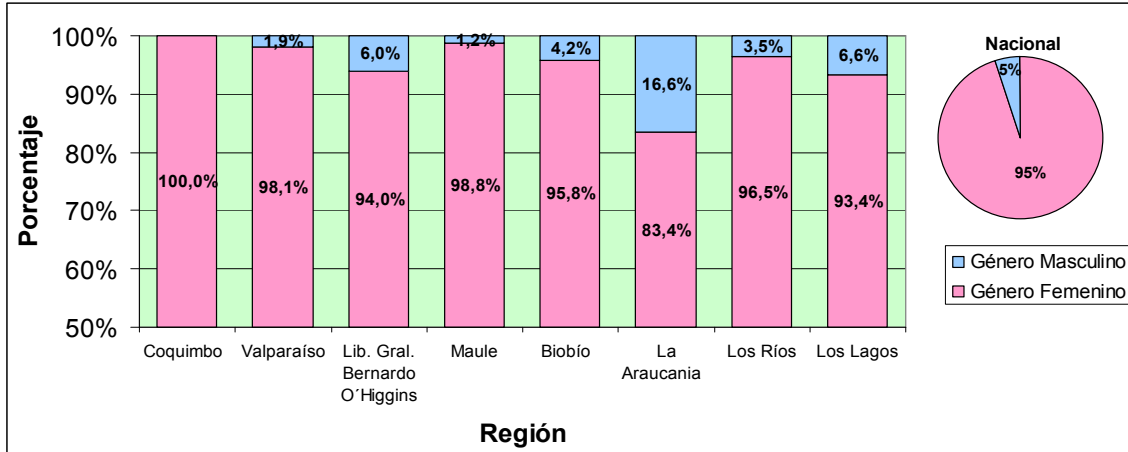
Cuadro N°7: Cantidad de personas por género

Región	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Coquimbo	101	-	101
Valparaíso	207	4	211
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	173	11	184
Maule	408	5	413
Biobío	293	13	306
La Araucanía	196	39	235
Los Ríos	218	8	226
Los Lagos	197	14	211
<b>Total</b>	<b>1.793</b>	<b>94</b>	<b>1.887</b>

En términos relativos, tal como se desprende del gráfico N°7, la Región de Coquimbo empleó exclusivamente a mujeres, seguido de la Región del Maule, donde el porcentaje de féminas llegó al 98,8%, mientras que por otra parte la participación más alta de hombres se registró en la Región de La Araucanía

llegando a representar al 16,6% de las personas que estuvieron presentes en dicha región.

Gráfico N°7: Género de personas distintas, en porcentaje



En este marco, es interesante observar que el porcentaje de participación de mujeres en el programa se ha mantenido alrededor de un 95% desde el año 2010, relación que se venía incrementando a través de los años de ejecución anteriores (el año 2009 fue de un 92%, el año 2008 fue de 89,3%; el 2007 llegó a 81,8%; el 2006 representó un 79,6%; y el año 2005 significó el 62,8% del total de participantes del PROFOCAP).



Práctica en selección y procesamiento de fruta, empresa Berries Patagonia S.A. Comuna de Villa Alemana, Región de Valparaíso.

#### 1.2.4.2. Nivel educacional de los trabajadores/as

Un elemento facilitador en la asimilación de las competencias impartidas por el programa, lo constituye el nivel educacional formal que presentan los trabajadores/as, en este marco cabe señalar, de acuerdo al cuadro N°8, que la categoría con mayor número de personas corresponde a la de enseñanza media completa, seguida de la enseñanza media incompleta.

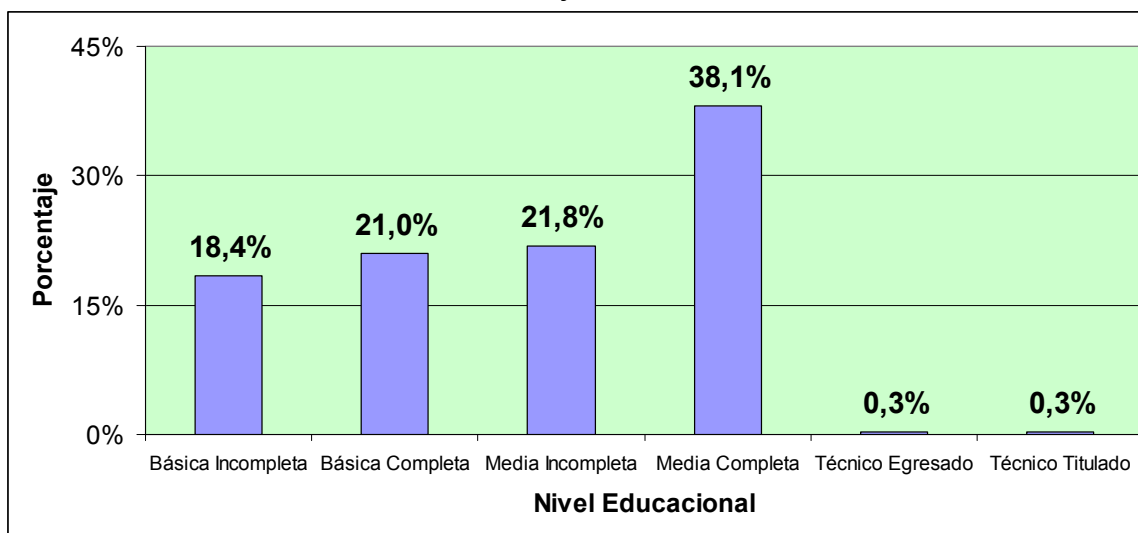
Cuadro N°8: Nivel educacional de los trabajadores/as

Región	IV	V	VI	VII	VIII	IX	XIV	X	Nacional
Básica Incompleta	20	25	24	85	59	41	37	57	348
Básica Completa	26	42	36	82	93	41	36	41	397
Media Incompleta	18	53	41	95	59	62	46	38	412
Media Completa	37	90	83	149	94	90	104	72	719
Técnico Egresado	-	-	-	1	1	1	1	1	5
Técnico Titulado	-	1	-	1	-	-	2	2	6
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>211</b>	<b>184</b>	<b>413</b>	<b>306</b>	<b>235</b>	<b>226</b>	<b>211</b>	<b>1.887</b>

También se observa que existen, a nivel nacional, sólo 11 personas con algún grado de educación técnica.

Luego, el gráfico N°8, que representa a nivel nacional las distintas categorías educacionales, muestra que la educación media completa concentra al 38,1% de las personas que pasaron por el programa, mientras que la enseñanza media incompleta llega al 21,8%.

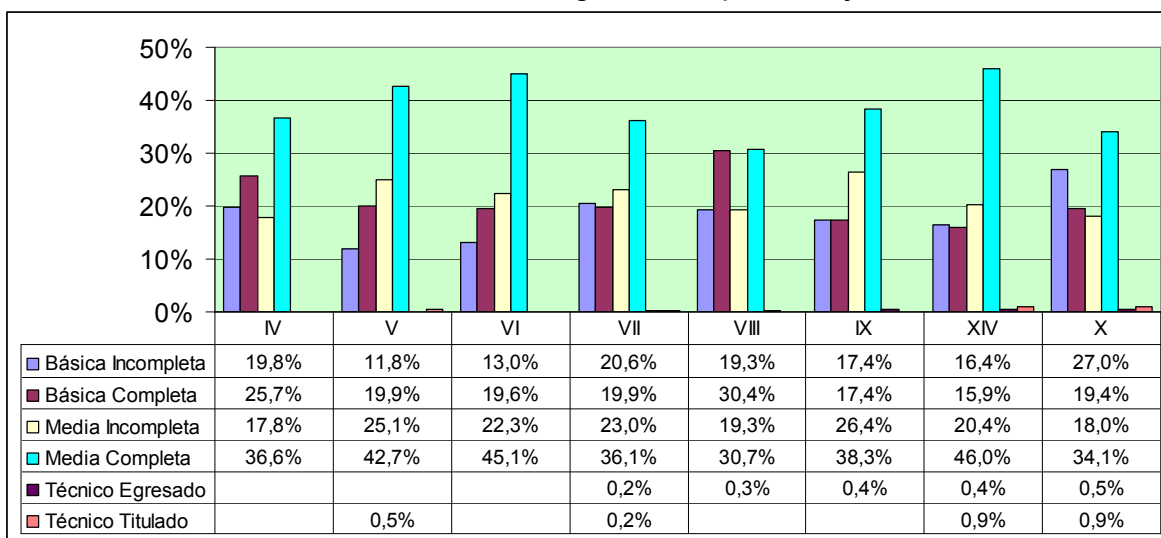
Gráfico N°8: Nivel educacional de trabajadores/as del PROFOCAP a nivel nacional



A nivel regional, tal como observa en el gráfico N°9, la Región de Los Ríos presenta una de las mejores estructuras educacionales ya que cuenta con un 46% de personas con educación media completa y un 20,4% con educación media incompleta. Situación similar puede señalarse para la Región del Libertador General Bernardo O´Higgins, seguida de la Región de Valparaíso.



Gráfico N°9: Nivel educacional a nivel regional, en porcentaje



Mientras que, por otra parte, la Región de Los Lagos presenta una estructura más limitada desde el punto de vista de la educación formal, con un 27% de personas con educación básica incompleta y un 19,4% con educación básica completa. Le siguen las regiones del Biobío y de Coquimbo.

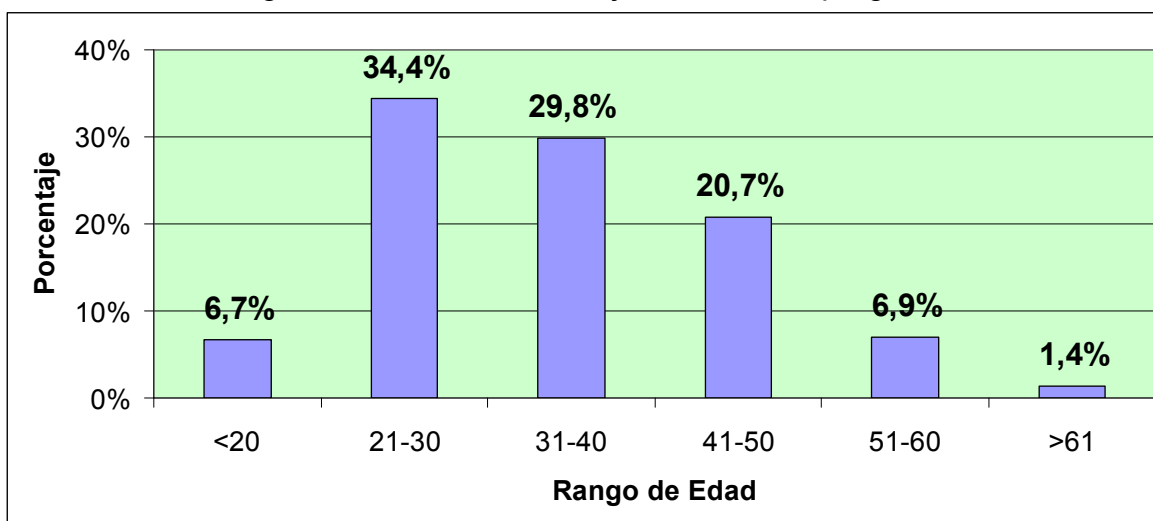
#### 1.2.4.3. Edad de los trabajadores/as

En términos generales, tal como se observa en el gráfico N°10, el 34,4% de los usuarios/as del programa se concentra entre los 21 y 30 años, mientras que sólo un 1,4% se encuentra sobre los 61 años. Cabe señalar que la edad promedio general fue de 34,3 años.



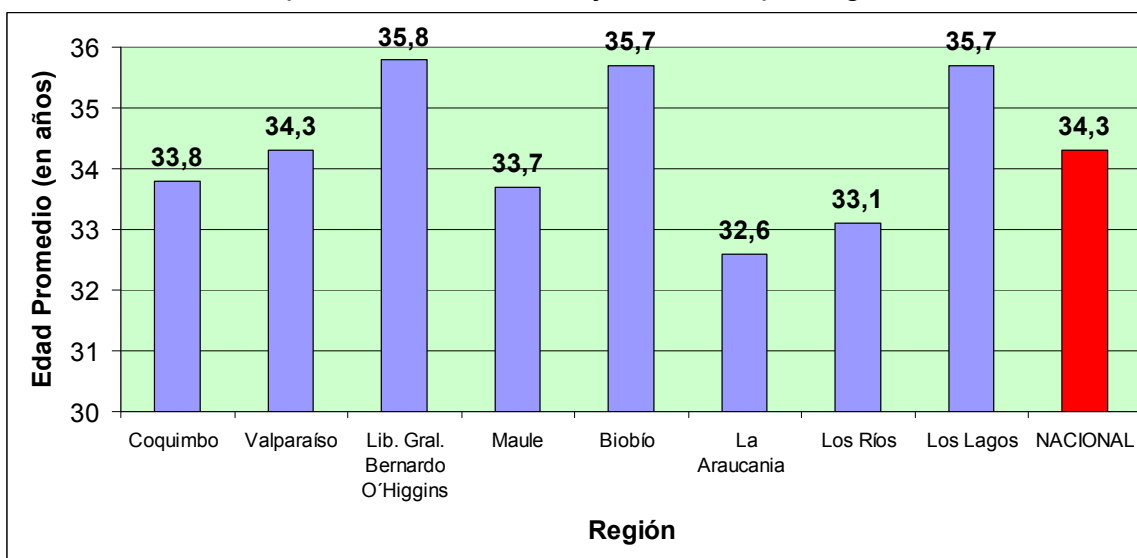
Práctica laboral en manejo de ovinos, Agrícola Mañihuales. Comuna de Futrono, Región de Los Ríos.

Gráfico N°10: Rangos de edad de los trabajadores/as del programa



En promedio, la Región del Libertador General Bernardo O´Higgins, tal como se observa en el gráfico N°11, fue la que registró la edad más alta (35,8 años), seguida de cerca por las regiones del Biobío y de Los Lagos. Mientras que la edad promedio más baja se encuentra en la Región de La Araucanía, con 32,6 años, seguida de la Región de Los Ríos, con 33,1 años.

Gráfico N°11: Edad promedio de los trabajadores/as, por región



### 1.2.5. CONDICIONES DE SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES/AS

Las acciones en este ámbito, eminentemente preventivas, son asumidas por los equipos regionales, contando con el apoyo de las instancias institucionales pertinentes, a fin de procurar condiciones seguras de trabajo.

Cabe señalar que los resultados obtenidos en este ámbito fueron recopilados y procesados por el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dependiente de la Gerencia de Desarrollo de las Personas de la Corporación.



Práctica laboral en marcación, clasificación y embalaje de madera procesada, Forestal TROMEN. Comuna de Nueva Imperial, Región de La Araucanía.

Los parámetros observados en el ámbito de la seguridad laboral fueron estimados en base a 2 conceptos:

$$\text{Tasa de Accidentabilidad} = \frac{\text{Número de accidentes del trabajo con tiempo perdido}}{\text{Dotación promedio}} \times 100$$

$$\text{Tasa de Siniestralidad} = \frac{\text{Número de días perdidos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales}}{\text{Dotación promedio}} \times 100$$

Así, tal como se desprende del cuadro N°9, con una dotación mensual promedio de 555,5 trabajadores/as, en el transcurso del año 2012 se tuvo un total de 16 accidentes con pérdida de tiempo asociado, lo que significó una tasa de accidentabilidad acumulada del 2,9%, valor que se encuentra por debajo de la meta anual de 4,5%, para la Corporación en su conjunto.

Cuadro N°9: Antecedentes de la Tasa de Accidentabilidad a nivel regional

Región	Dotaciones		Accidentabilidad		
	Dotación Promedio	Porcentaje Dotación	Número de Accidentes	Porcentaje	Tasa de Accidentabilidad Acumulada (%)
Coquimbo	30,3	5,4	1	6,3	3,3
Valparaíso	60,1	10,8	1	6,3	1,7
Lib. Gral Bernardo O'Higgins	46,4	8,4	5	31,3	10,8
Maule	122,3	22,0	1	6,3	0,8
Biobío	98,3	17,7	-	-	0,0
La Araucanía	66,1	11,9	-	-	0,0
Los Ríos	68,5	12,3	5	31,3	7,3
Los Lagos	187,0	11,4	3	18,8	1,6
<b>Nacional</b>	<b>555,5</b>	<b>100,0</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>	<b>2,9</b>

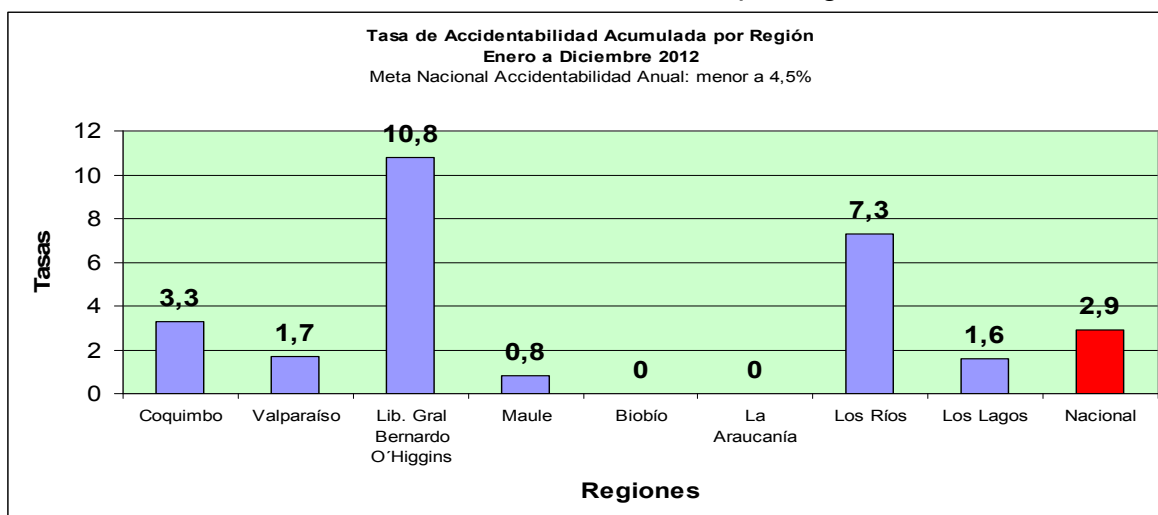
Fuente: Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, CONAF.



Ceremonia de cierre del programa. Comuna de Nueva Imperial, Región de La Araucanía.

Se puede destacar, en base al gráfico N°12, que la Región de La Araucanía no presentó, por segundo año consecutivo, ningún accidente, al igual que la Región del Biobío. De igual manera, se debe indicar que las demás regiones, con excepción de las regiones del Libertador General Bernardo O'Higgins y de Los Ríos, se encuentran por debajo de la meta institucional del 4,5% para este indicador.

Gráfico N°12: Tasa de Accidentabilidad Acumulada por región



Fuente: Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, CONAF.

Respecto de la Tasa de Siniestralidad se puede señalar, a partir del cuadro N°10, que los 94 días perdidos a nivel nacional, durante el año 2012, significaron alcanzar una tasa del 17,5%, concentrando por sobre el 42,6% de las jornadas perdidas la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins.

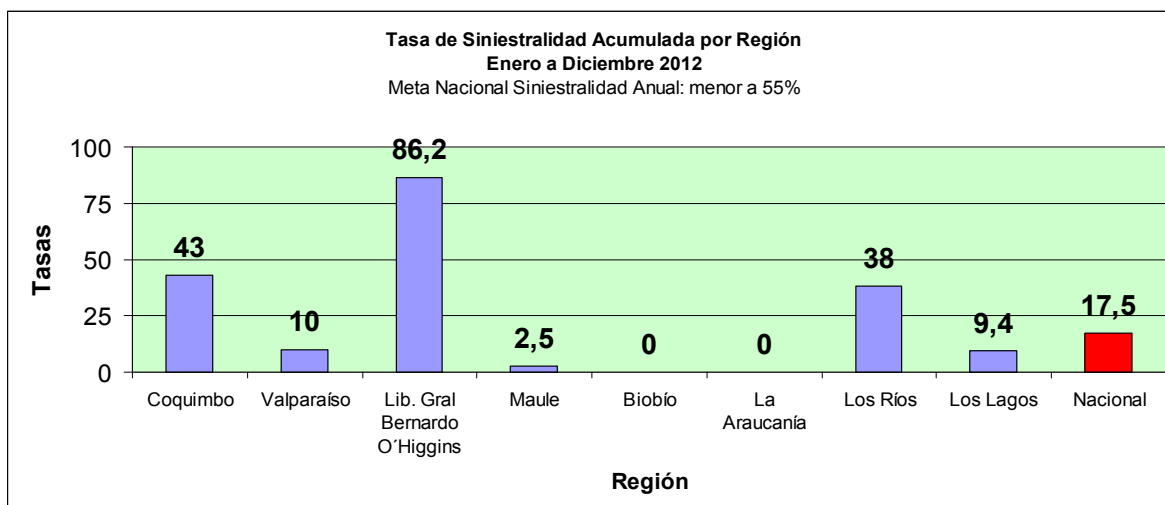
Cuadro N°10: Antecedentes de la Tasa de Siniestralidad a nivel regional

Región	Dotaciones		Siniestralidad		
	Dotación Promedio	Porcentaje Dotación	Días Perdidos	Porcentaje	Tasa de Siniestralidad
Coquimbo	30,3	5,4	13	13,8	43,0
Valparaíso	60,1	10,8	6	6,4	10,0
Lib. Gral Bernardo O'Higgins	46,4	8,4	40	42,6	86,2
Maule	122,3	22,0	3	3,2	2,5
Biobío	98,3	17,7	-	-	0,0
La Araucanía	66,1	11,9	-	-	0,0
Los Ríos	68,5	12,3	26	27,7	38,0
Los Lagos	63,6	11,4	6	6,4	9,4
<b>Nacional</b>	<b>1.560,7</b>	<b>100,0</b>	<b>94</b>	<b>100,0</b>	<b>17,5</b>

Fuente: Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, CONAF.

Así, del gráfico N°13, se desprende que sólo la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins superó la meta institucional del 55%.

Gráfico N°13: Tasa de Siniestralidad Acumulada por región



Fuente: Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, CONAF.

### 1.3. ETAPA DE ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO

En esta etapa se hace un acompañamiento personalizado, por un período de 3 meses, a las personas que estuvieron presentes durante el último mes de ejecución del programa, que correspondió al mes de diciembre de 2012.

Así, la información que se entrega en los siguientes apartados incluye hasta el mes de marzo de 2013.



Práctica laboral en floricultura, Empresa SONE S.A. Comuna de Valdivia, Región de Los Ríos.

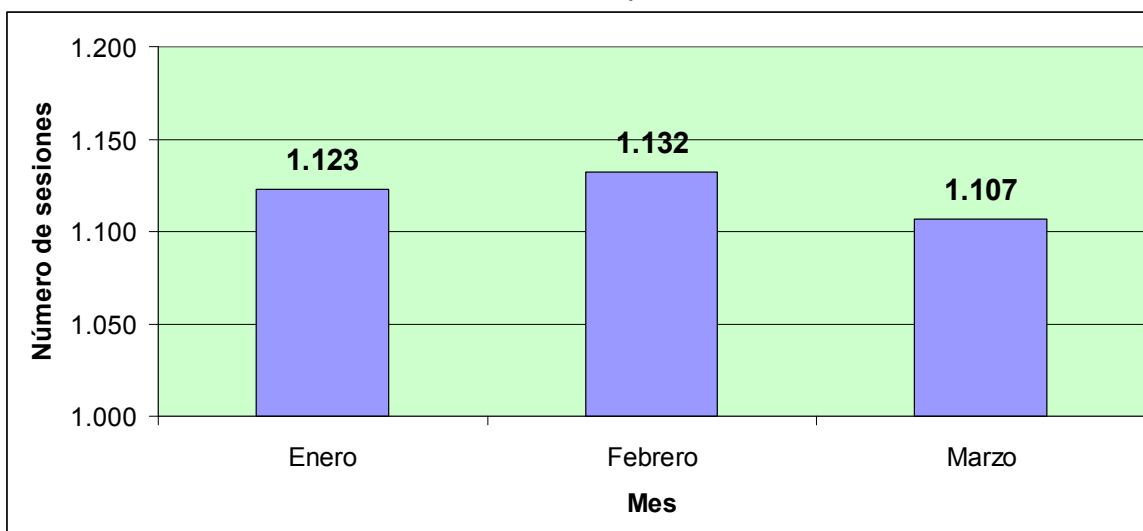
En esta etapa, se les provee, a las personas objeto de acompañamiento, de información acerca de posibilidades de empleo, a quienes se encuentran desempleados, también se apoya a quienes se encuentran trabajando ya sea en forma dependiente o independiente, además de facilitar el acceso a información relevante para acceder a financiamiento de micronegocios.

#### 1.3.1. CARACTERIZACIÓN DE LA ETAPA DE ACOMPAÑAMIENTO

Durante esta etapa se llegaron a visitar en un mismo mes a 1.132 personas durante el mes de febrero de 2013, tal como lo muestra el gráfico N°14. Cabe señalar que no necesariamente todos los meses se realizaron sesiones de acompañamiento a las mismas personas.

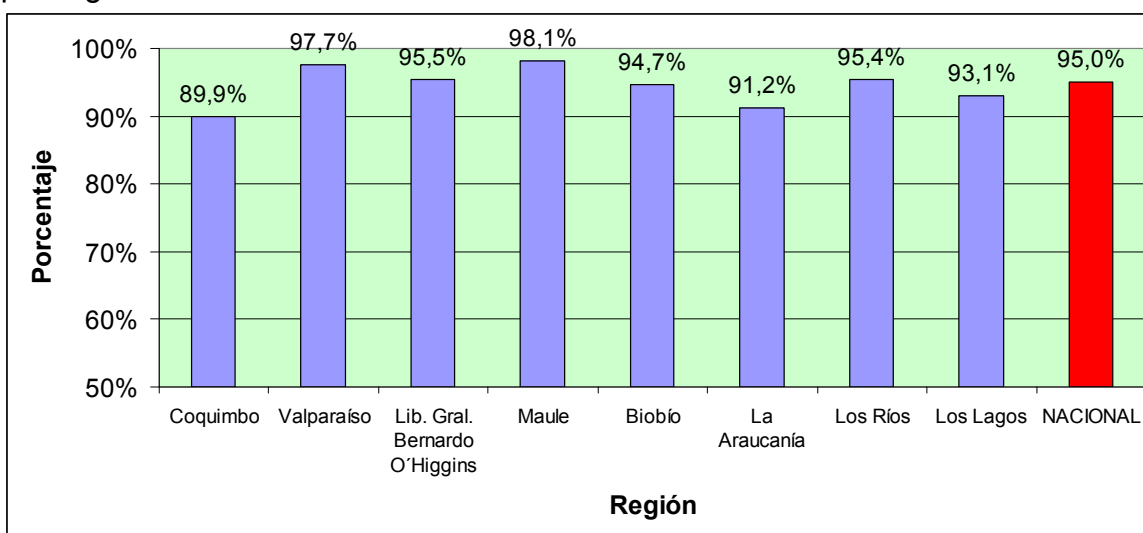
Tal como ya se señaló, para efectos del acompañamiento, se considera a las personas presentes durante el mes de diciembre de 2012. Esta consideración, hace que el universo factible de visitar durante esta etapa correspondió a 1.233 personas a nivel nacional.

Gráfico N°14: Número de sesiones de acompañamiento mensuales



De esta manera, al considerar las personas que tuvieron al menos 1 sesión de acompañamiento, se puede señalar, de acuerdo al gráfico N°15, que se contactó al 95% de las personas que egresaron del programa, las que en términos absolutos corresponden a 1.171 personas.

Gráfico N°15: Porcentaje de usuarios/as que fueron objeto de acompañamiento, por región



También es dable decir que en la Región del Maule se visitó, en términos relativos al mayor porcentaje de egresados del programa (98,1%), mientras que en la Región de Coquimbo se registró la menor tasa de acompañamiento (89,9%). No obstante, todas se empujan sobre el 90% de personas con sesión de acompañamiento.

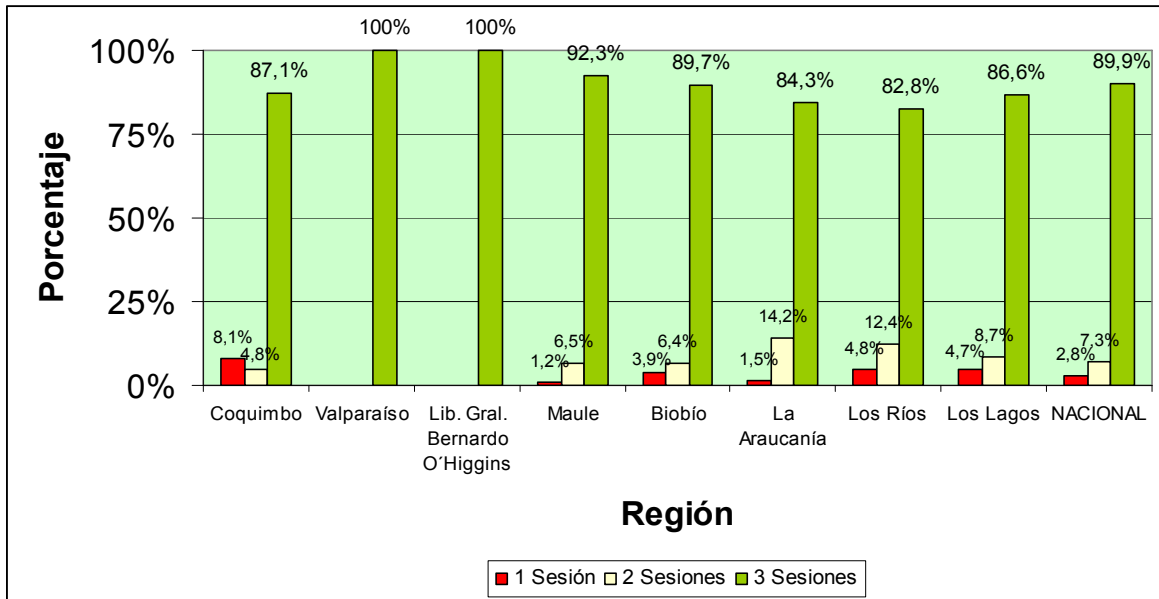


Práctica laboral en manejo de arándanos, Empresa Berries Río Bueno. Comuna de Río Bueno, Región de Los Ríos.

En este marco, tal como se observa en el gráfico N°16, se debe indicar que predominaron las personas que fueron objeto de acompañamiento todos los meses, es decir tuvieron 3 sesiones de acompañamiento, llegando a representar el 89,9% de las personas que fueron objeto de este tipo de gestiones.

Así, las regiones de Valparaíso y del Libertador General Bernardo O'Higgins, realizaron 3 sesiones de acompañamiento a la totalidad de los egresados para estos efectos.

Gráfico N°16: Número de sesiones de acompañamiento por personas egresadas



Por otra parte, la Región de Los Ríos fue la que registró menos personas con 3 sesiones de acompañamiento (82,8%).



### 1.3.2 INSERCIÓN LABORAL

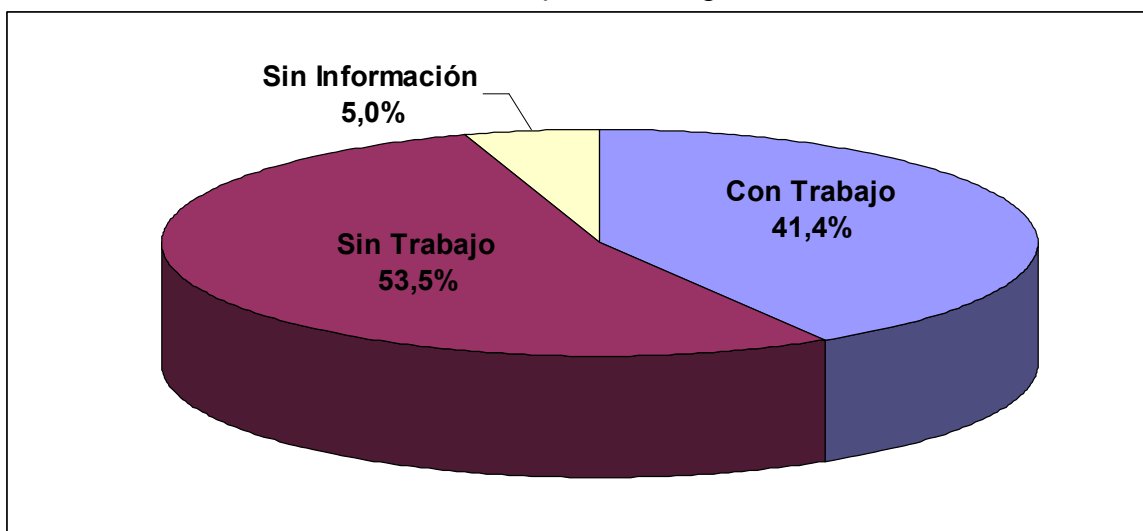
La información relativa a la inserción laboral corresponde a la recopilada durante el período comprendido entre enero y marzo de 2013, ambos meses incluidos, respecto de las personas que estuvieron el último mes de ejecución del programa, es decir tiene los mismos parámetros asumidos al momento de explicar la etapa de acompañamiento.



Práctica laboral en manejo de arándanos, Empresa Agrícola Los Arándanos de Junquillos. Comuna de Santa Bárbara, Región del Biobío.

De esta, manera, tal como lo retrata el gráfico N°17, de las 1.233 personas egresadas, la última información que se tuvo fue la siguiente: el 41,4% se encontraba con trabajo; el 53,5% no estaba trabajando y, no se obtuvo información del 5% de ellos.

Gráfico N°17: Situación laboral de las personas egresadas



Luego, de las 511 personas que se encontraban con trabajo (41,4% de quienes egresaron del programa): un 82,2% tenía un empleo de forma dependiente; el 16,2% trabajaba en forma independiente y, el 1,6% restante complementa los ingresos provenientes de un empleo dependiente con un trabajo de forma independiente.

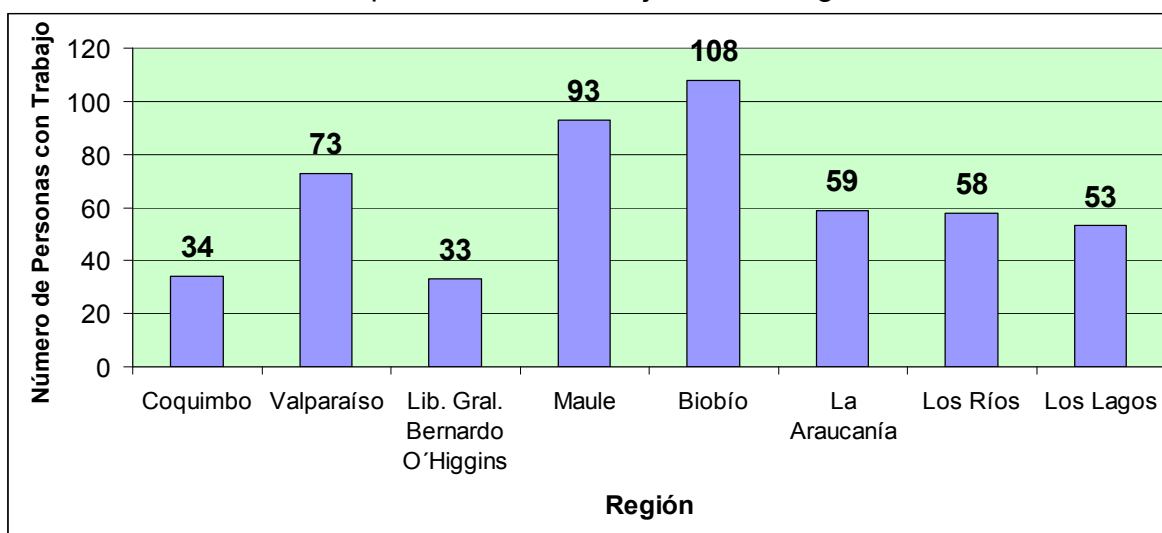
La información anterior se desagrega regionalmente en términos absolutos en el cuadro N°11, pudiendo señalar que las regiones con mayor inserción laboral correspondieron a la del Biobío y del Maule, con 108 y 93 personas trabajando respectivamente.

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

Región	Dependiente	Independiente	Dependiente e Independiente	Total
Coquimbo	31	3	-	34
Valparaíso	66	7	-	73
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	26	7	-	33
Maule	79	14	-	93
Biobío	62	39	7	108
La Araucanía	52	6	1	59
Los Ríos	53	5	-	58
Los Lagos	51	2	-	53
<b>Nacional</b>	<b>420</b>	<b>83</b>	<b>8</b>	<b>511</b>

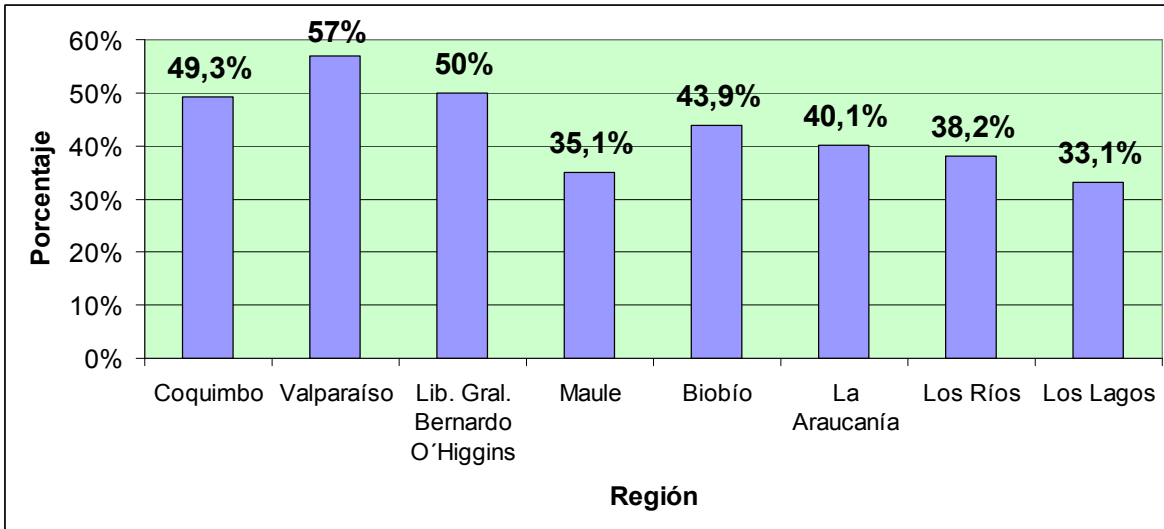
La información anterior es mostrada en el gráfico N°18, en el que se observa el número de personas insertas, indistintamente de la modalidad de inserción.

Gráfico N°18: Número de personas con trabajo, a nivel regional



No obstante lo anterior, en términos relativos, las regiones que registraron un mayor porcentaje de personas trabajando fueron las de Valparaíso (57%) y del Libertador General Bernardo O'Higgins (50%), tal como se observa en el gráfico N°19.

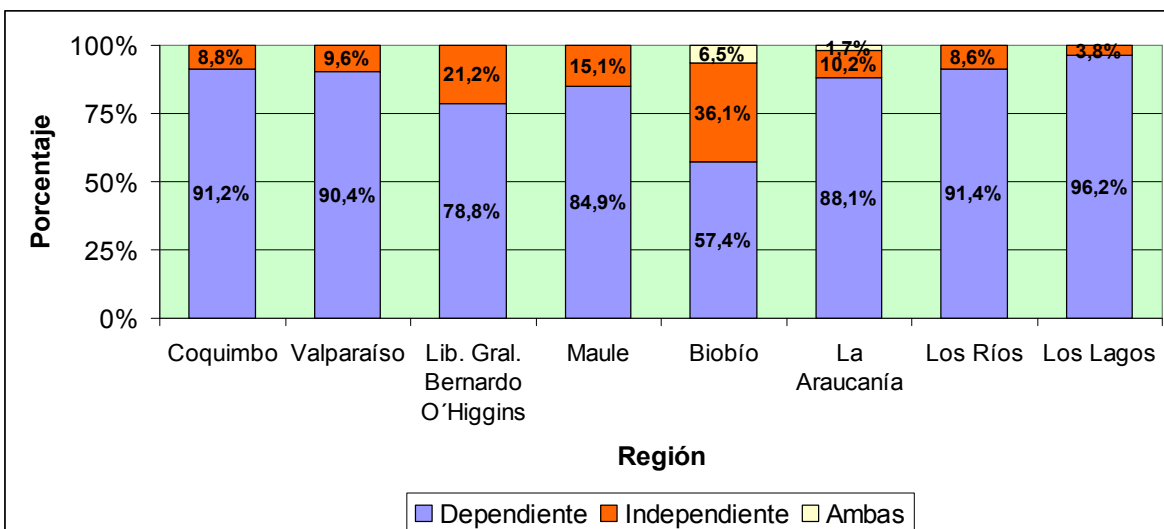
Gráfico N°19: Inserción laboral en términos relativos, a nivel regional



Mientras que la Región de Los Lagos registró a un 33,1% de egresados del programa con trabajo.

Al considerar la composición del trabajo a nivel regional, se puede inferir a partir del gráfico N°20 que en las regiones de Los Lagos y de Los Ríos, el 96,2% y el 91,4% de quienes estaban trabajando lo hacían en forma dependiente. Mientras que en las regiones del Biobío y del Libertador General Bernardo O'Higgins el trabajo independiente representó el 36,1% y el 21,2% de las personas que estaban trabajando, respectivamente.

Gráfico N°20: Tipo de inserción laboral por región





Práctica laboral en labores de parking, desconchado de palta y envasado para exportación, Empresa AVOMEX Importaciones y Exportaciones Ltda. Comuna de Quillota, Región de Valparaíso.

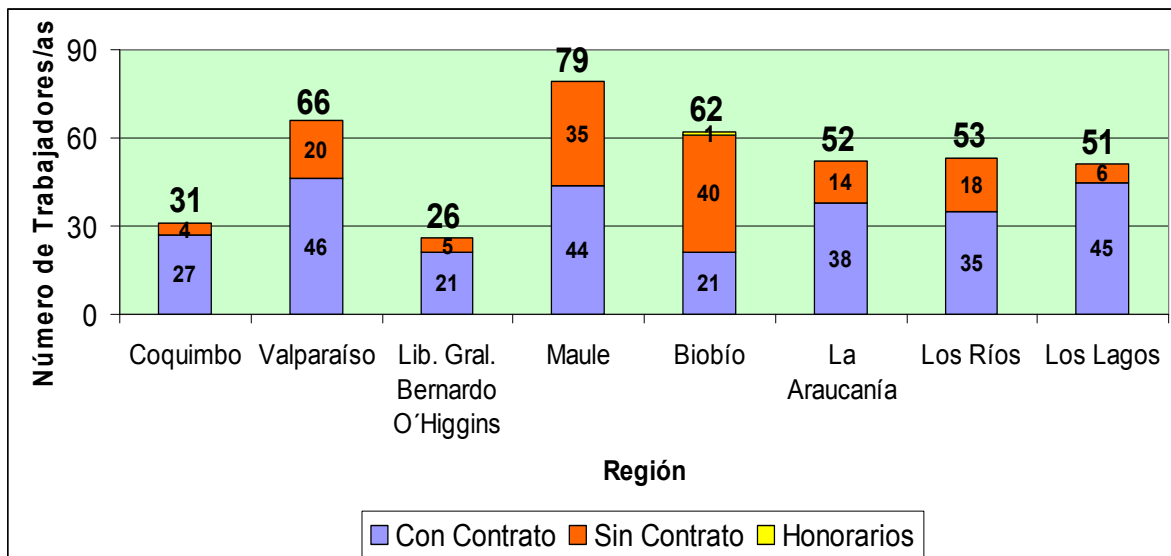
Igualmente, cabe señalar que en la Región del Biobío se registró el nivel más alto de personas desarrollando simultáneamente un empleo dependiente y otro independiente. La otra región que también presentó esta situación fue la de La Araucanía con un 1,7%.

Respecto de la situación contractual de las personas con trabajo dependiente, cabe señalar que, a nivel nacional el 66% cuenta con contrato de trabajo, un 33,8%

no cuenta con tal formalidad y un 0,2% lo hace a través de prestación de servicios, extendiendo boletas de honorarios por los mismos.

Lo anterior, se desagrega a nivel regional en el gráfico N°21, en el que se puede señalar que en la Región de Valparaíso se cuenta el mayor número de personas con contrato de trabajo.

Gráfico N°21: Situación contractual de trabajadores/as dependientes



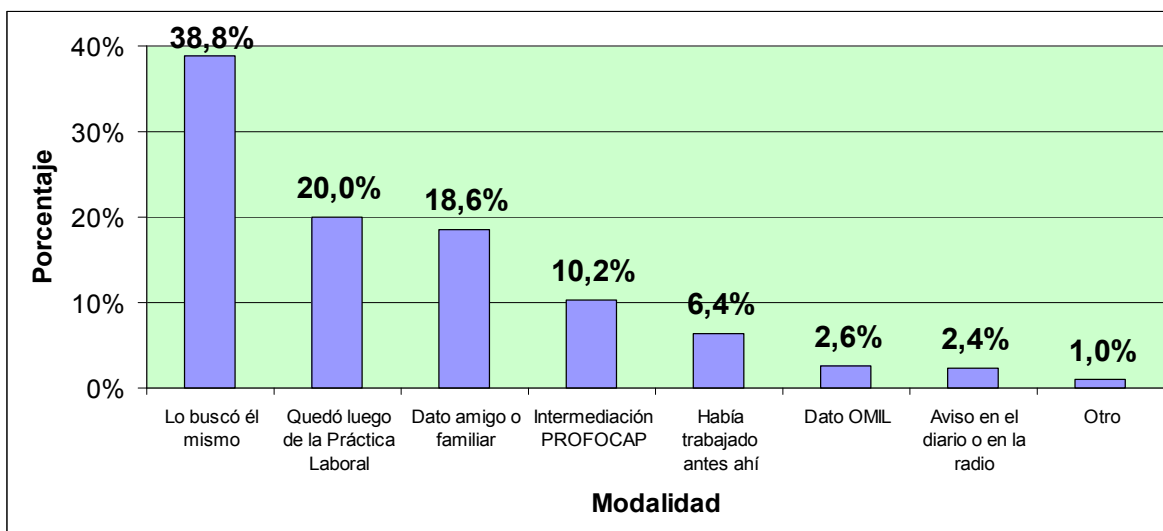
En términos relativos, en las regiones de Los Lagos y de Coquimbo, se obtuvieron las mayores tasas de trabajadores dependientes con contrato, registrando un 88,2 y un 87,1%, respectivamente.



Práctica laboral en cocina profesional. Comuna de Empedrado, Región del Maule.

La forma como las personas accedieron al trabajo dependiente se observa a nivel nacional en el gráfico N°22, así el 38,8% lo hizo por sus propios medios, seguido por un 20% que quedó en la misma empresa donde realizó su práctica laboral, mientras que un 18,6% accedió al empleo gracias a datos entregados por amigos, familiares o ex compañeros del programa.

Gráfico N°22: Modalidad de acceso al trabajo, a nivel nacional

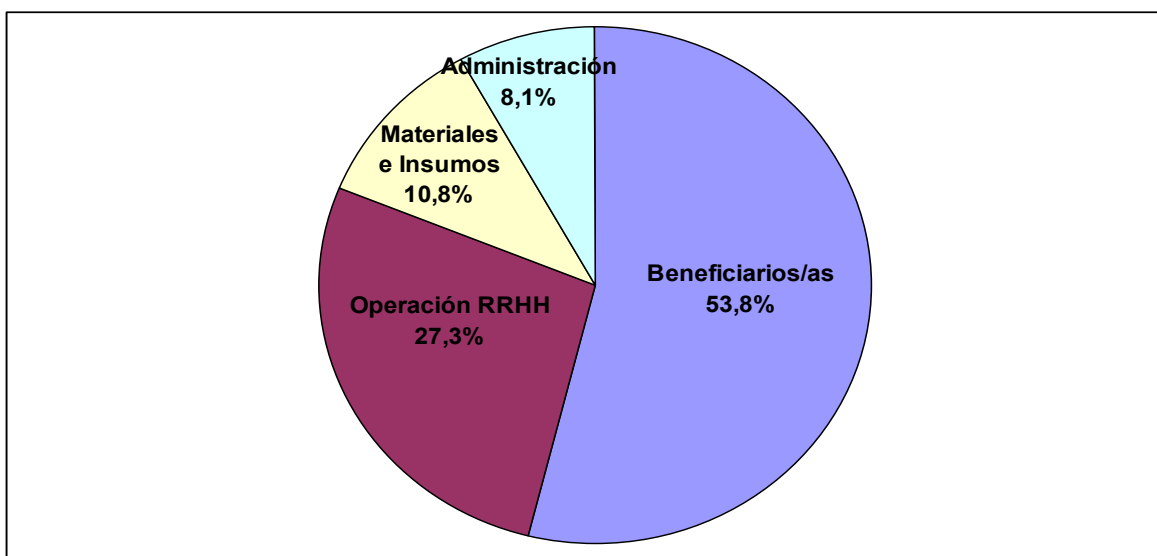


En total un 30,2% es explicado en forma directa por el programa, que se desagrega en: un 20% que quedó trabajando en el mismo lugar donde realizó su práctica laboral y, un 10,2% por intermediación del programa. No obstante, el programa los prepara para buscar activamente oportunidades de empleo, de esta manera igualmente puede incluirse el 38,8% que busca empleo por sus propios medios.

## 2. EJECUCIÓN FINANCIERA

El programa consideró un presupuesto total de \$1.502.255.000, el que se desagrega en el gráfico N°23, en el que se observa que el 53,8% de los recursos decretados tuvieron como destino cancelar las remuneraciones de los usuarios/as del programa.

Gráfico N°23: Desagregación relativa del presupuesto decretado



Mientras que avance de gasto, registrado al 31 de marzo de 2013, se desagrega en el cuadro N°12, a partir del cual se puede señalar que, a un mes de terminar el programa, se ha gastado el 84,8% del presupuesto.

Cuadro N°12: Resumen de avance de gasto al 31 de marzo de 2013, en pesos (\$)

Item	Avance de Gasto
Beneficiarios/as	666.840.861
Operación de Recursos Humanos (diferente de beneficiarios/as)	369.109.729
Materiales e Insumos	142.584.594
Administración	94.665.445
<b>Total</b>	<b>1.273.200.629</b>

Fuente: Gerencia de Finanzas y Administración, CONAF.

Para una mejor comprensión se desagrega, a nivel regional, la información presupuestaria en el Anexo N°2, al día 31 de marzo de 2013.

Luego, en el gráfico N°24 se observa el porcentaje de gasto registrado por ítem presupuestario, pudiendo señalarse que el mayor porcentaje de cumplimiento se encuentra en el ítem Operación de Recursos Humanos (que incluye a los

Jefes Técnicos de Grupo, a los Profesionales Capacitadores y los desembolsos asociados a desahucios), alcanzando un 90% de ejecución financiera.



Práctica laboral en producción de plantas de *Eucalyptus nitens*, Empresa Forestal ANCHILE Ltda. Comuna de La Unión, Región de Los Ríos.

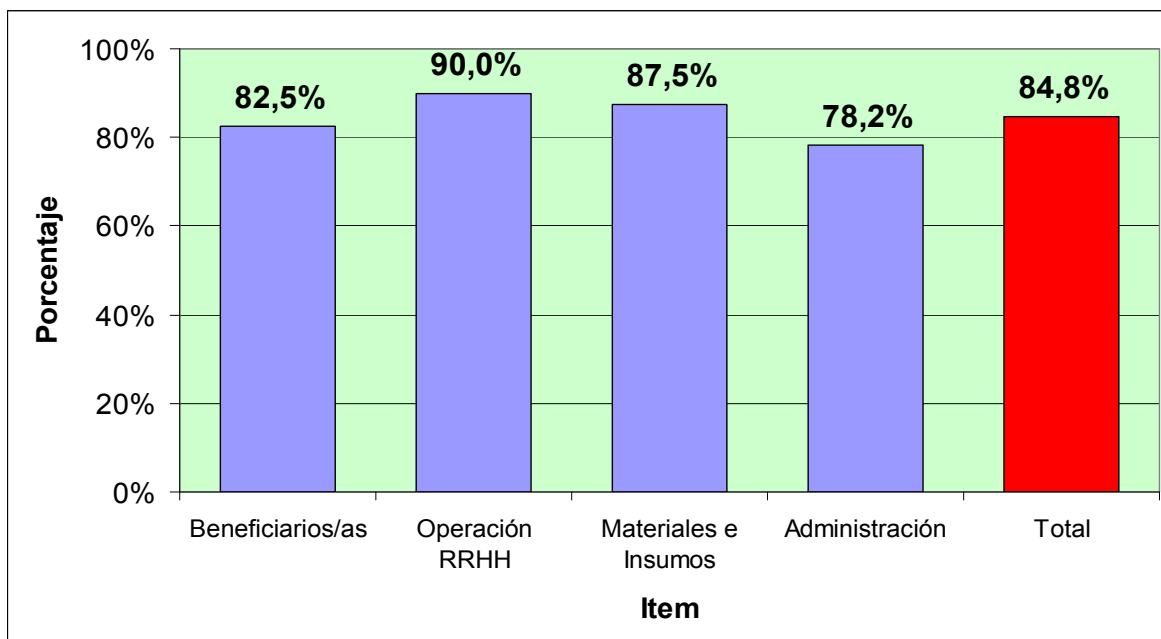
Respecto del 82,5% de ejecución presupuestaria, registrada en el ítem beneficiarios/as, debe indicarse que el gasto asociado ésta determinado por el



Práctica laboral en fabricación de snack para mascotas, Empresa Agrocomercial AGROPET Ltda. Comuna de Rengo, Región del Libertador General Bernardo O'Higgins.

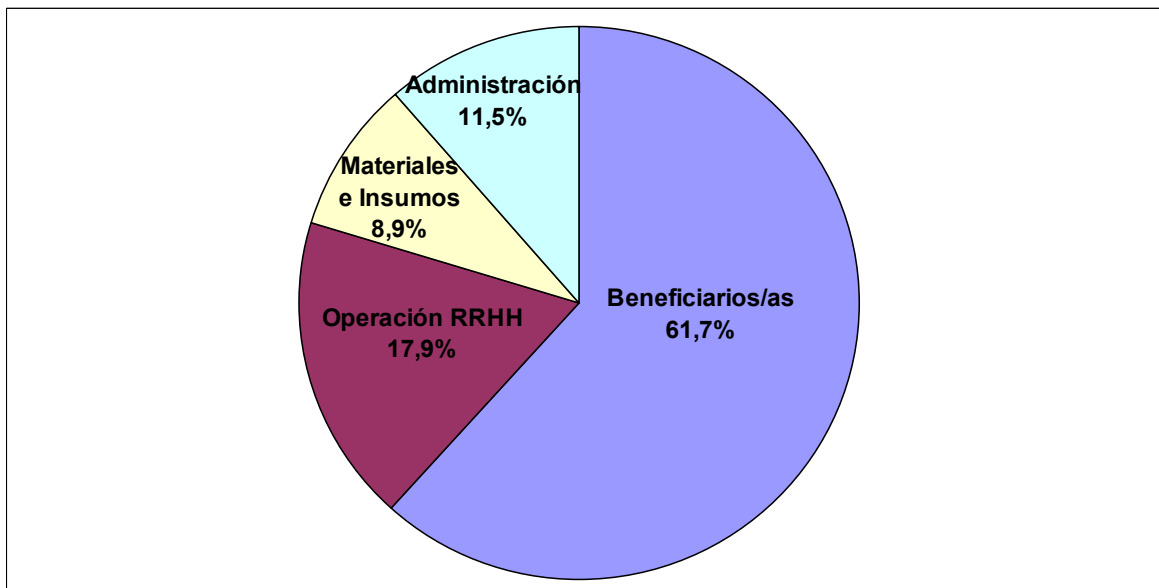
nivel de contratación que se alcanza hasta el segundo mes del período de permanencia, ya que estuvo permitido realizar contrataciones sólo hasta dicho mes, momento a partir del cual el nivel de contratación alcanzado y las deserciones que se registran en los meses siguientes, explican el nivel de gasto alcanzado en este ítem.

Gráfico N°24: Nivel de ejecución relativa por ítem.



Así, el saldo presupuestario total, al 31 de marzo de 2013, asciende a \$229.054.371, los que se desagregan en términos relativos en el gráfico N°25, en el que se observa que el ítem beneficiarios/as explica el 61,7% de los saldos presupuestarios, que en términos monetarios significan \$141.273.853.

Gráfico N°25: Distribución relativa del saldo presupuestario





### 3. INDICADORES CUANTITATIVOS DEL PERÍODO

A modo de visualizar desde el punto de vista de los indicadores cuantitativos comprometidos al inicio del programa, a continuación, se entregan sus algoritmos y los resultados obtenidos durante el período.

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

$$IC_1 = \frac{\text{Número de trabajadores/as con salida laboral}}{\text{Número total de trabajadores/as egresados/as}} \times 100 =$$

$$IC_1 = \frac{511}{1.233} \times 100 = \mathbf{41,4 \%}$$

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

$$IC_2 = \frac{\text{Número de trabajadores/as con salida laboral dependiente}}{\text{Número total de trabajadores/as con salida laboral}} \times 100 =$$

$$IC_2 = \frac{428}{511} \times 100 = \mathbf{83,8 \%}$$

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

$$IC_3 = \frac{\text{Número de trabajadores/as con salida laboral independiente}}{\text{Número total de trabajadores/as con salida laboral}} \times 100 =$$

$$IC_3 = \frac{83}{1.233} \times 100 = \mathbf{16,2 \%}$$

# **ANEXO 1**

## **EJECUCIÓN COMUNAL POR MES**

Región	Provincia	Comuna	Programado	Ejecutado				
				SEP	OCT	NOV	DIC	
Coquimbo	Elqui	La Serena	20	17	19	16	12	
		Coquimbo	20	15	14	13	9	
		Vicuña	20	21	21	21	16	
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>60</b>	<b>53</b>	<b>54</b>	<b>50</b>	<b>37</b>	
	Limarí	Monte Patria	25	19	17	15	9	
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>25</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	
	Choapa	Illapel	30	25	25	23	23	
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	
	<b>TOTAL REGIÓN</b>			<b>115</b>	<b>97</b>	<b>96</b>	<b>88</b>	<b>69</b>
	Valparaíso	Marga Marga	Villa Alemana	24	24	22	19	18
Limache			24	23	19	18	15	
Olmué			23	22	19	15	14	
<b>SUBTOTAL</b>			<b>71</b>	<b>69</b>	<b>60</b>	<b>52</b>	<b>47</b>	
Quillota		Quillota	24	30	27	26	21	
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	
San Felipe		San Felipe	24	24	23	20	17	
		Llaylay	24	26	22	16	12	
		Santa María	24	23	19	15	11	
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>64</b>	<b>51</b>	<b>40</b>	
Los Andes		San Esteban	24	20	17	17	7	
		Los Andes	24	19	19	19	13	
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>48</b>	<b>39</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	
<b>TOTAL REGIÓN</b>			<b>215</b>	<b>211</b>	<b>187</b>	<b>165</b>	<b>128</b>	
Libertador General Bernardo O'Higgins		Cachapoal	Graneros	21	18	18	12	6
			Rengo	25	28	30	23	11
	Quinta de Tilcoco		30	27	23	12	7	
	Pichidegua		30	15	16	15	9	
	San Vicente		20	17	14	13	6	
	Coltauco		22	18	20	11	2	
	Las Cabras		18	11	12	11	8	
	<b>SUBTOTAL</b>		<b>166</b>	<b>134</b>	<b>133</b>	<b>97</b>	<b>49</b>	
	Colchagua	Nancagua	29	12	16	16	7	
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	
	Cardenal Caro	Paredones	20	19	17	15	10	
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	
	<b>TOTAL REGIÓN</b>			<b>215</b>	<b>165</b>	<b>166</b>	<b>128</b>	<b>66</b>

Continúa en la próxima página

Continuación del cuadro anterior

Región	Provincia	Comuna	Programado	Ejecutado				
				SEP	OCT	NOV	DIC	
Maule	Curicó	Sagrada Familia	25	15	14	10	5	
		Teno	55	52	53	45	37	
		Molina	20		15	13	11	
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>82</b>	<b>68</b>	<b>53</b>	
	Talca	Constitución	30	30	31	26	17	
		Maule	25	24	24	18	15	
		Empedrado	25	30	30	28	28	
		San Clemente	25	25	25	21	17	
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>105</b>	<b>109</b>	<b>110</b>	<b>93</b>	<b>77</b>	
	Linares	Linares	27	29	25	25	18	
		Parral	27	28	25	23	17	
		Retiro	26	23	19	17	11	
		Villa Alegre	25	28	28	27	21	
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>105</b>	<b>108</b>	<b>97</b>	<b>92</b>	<b>67</b>	
	Cauquenes	Cauquenes	50	57	55	49	36	
		Chanco	25	26	27	22	15	
		Pelluhue	25	21	21	18	17	
<b>SUBTOTAL</b>		<b>100</b>	<b>104</b>	<b>103</b>	<b>89</b>	<b>68</b>		
<b>TOTAL REGIÓN</b>			<b>410</b>	<b>388</b>	<b>392</b>	<b>342</b>	<b>265</b>	
Biobío	Arauco	Cañete	50	47	43	42	38	
		Contulmo	25	26	27	27	24	
		Tirúa	25	28	28	28	27	
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>100</b>	<b>101</b>	<b>98</b>	<b>97</b>	<b>89</b>	
	Biobío	Antuco	23	26	26	26	22	
		Mulchén	30	28	28	27	22	
		Santa Bárbara	25	25	25	25	23	
		Laja	22	20	20	20	20	
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>100</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>98</b>	<b>87</b>	
	Ñuble	Chillán Viejo	17	20	17	14	8	
		Chillán	8	8	7	5	3	
		Coihueco	25	26	25	25	21	
		Pinto	25	25	24	24	21	
		San Carlos	25	26	24	22	17	
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>100</b>	<b>105</b>	<b>97</b>	<b>90</b>	<b>70</b>	
	<b>TOTAL REGIÓN</b>			<b>300</b>	<b>305</b>	<b>294</b>	<b>285</b>	<b>246</b>
	La Araucanía	Malleco	Angol	45	39	41	36	26
Victoria			15	15	15	13	7	
<b>SUBTOTAL</b>			<b>60</b>	<b>54</b>	<b>56</b>	<b>49</b>	<b>33</b>	
Cautín		Lautaro	25	25	29	25	21	
		Nueva Imperial	30	29	29	27	19	
		Freire	25	25	23	22	20	
		Villarrica	25	29	28	22	19	
		Teodoro Schmidt	25	25	25	23	22	
		Loncoche	25	24	21	21	13	
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>155</b>	<b>157</b>	<b>155</b>	<b>140</b>	<b>114</b>	
<b>TOTAL REGIÓN</b>			<b>215</b>	<b>211</b>	<b>211</b>	<b>189</b>	<b>147</b>	

Continúa en la próxima página

Continuación del cuadro anterior

Región	Provincia	Comuna	Programado	Ejecutado			
				SEP	OCT	NOV	DIC
Los Ríos	Valdivia	Panguipulli	20	19	17	15	15
		Valdivia	44	45	41	38	23
		Máfil	20	23	22	18	11
		Paillaco	24	26	26	26	18
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>108</b>	<b>113</b>	<b>106</b>	<b>97</b>	<b>67</b>
	Del Ranco	La Unión	50	56	51	49	45
		Futrono	32	31	28	23	19
		Río Bueno	25	26	24	24	21
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>107</b>	<b>113</b>	<b>103</b>	<b>96</b>	<b>85</b>
<b>TOTAL REGIÓN</b>			<b>215</b>	<b>226</b>	<b>209</b>	<b>193</b>	<b>152</b>
Los Lagos	Osorno	Osorno	115	88	108	97	83
		Purranque	50	51	51	44	38
		Río Negro	50	43	46	43	39
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>215</b>	<b>182</b>	<b>205</b>	<b>184</b>	<b>160</b>
	<b>TOTAL REGIÓN</b>			<b>215</b>	<b>182</b>	<b>205</b>	<b>184</b>
<b>TOTAL NACIONAL</b>			<b>1.900</b>	<b>1.785</b>	<b>1.760</b>	<b>1.574</b>	<b>1.233</b>

# **ANEXO 2**

**AVANCE DE GASTO AL 31 DE MARZO DE 2013,  
EN PESOS**

Avance de gasto, al 31 de Marzo de 2013, en pesos

REGIÓN	PRESUPUESTO	AVANCE DE GASTOS					SALDO PPTO
		Beneficiarios/as	Operación de RR. HH.	Materiales e Insumos	Administración	TOTAL	
Coquimbo	88.771.155	33.785.254	22.344.928	13.362.231	4.485.930	73.978.343	14.792.812
Valparaíso	161.695.090	65.674.083	40.786.973	20.992.770	5.757.797	133.211.623	28.483.467
O'Higgins	163.945.090	51.418.063	41.707.680	15.800.051	8.289.033	117.214.827	46.730.263
Maule	315.732.220	150.910.295	85.497.172	20.659.304	21.551.430	278.618.201	37.114.019
Biobío	227.721.805	126.167.042	56.074.203	16.828.262	13.806.848	212.876.355	14.845.450
La Araucanía	164.445.090	78.762.145	41.574.058	20.471.065	8.582.561	149.389.829	15.055.261
Los Ríos	163.945.090	77.606.024	42.868.008	22.321.288	9.202.502	151.997.822	11.947.268
Los Lagos	163.945.090	82.517.955	38.256.707	12.149.623	8.529.730	141.454.015	22.491.075
<b>Total Regiones</b>	<b>1.450.200.630</b>	<b>666.840.861</b>	<b>369.109.729</b>	<b>142.584.594</b>	<b>80.205.831</b>	<b>1.258.741.015</b>	<b>191.459.615</b>
Oficina Central	52.054.370	0	0	0	14.459.612	14.459.612	37.594.758
<b>Total Nacional</b>	<b>1.502.255.000</b>	<b>666.840.861</b>	<b>369.109.729</b>	<b>142.584.594</b>	<b>94.665.443</b>	<b>1.273.200.627</b>	<b>229.054.373</b>

# **ANEXO N°3**

## **INFORME EJECUTIVO EVALUACIÓN CUALITATIVA DEL PROFOCAP 2012**



# **EVALUACIÓN CUALITATIVA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN Y EMPLEO, PROFOCAP 2012**

## **INTRODUCCIÓN**

El campo de la capacitación en nuestro país en desarrollo es inseparable de la realidad de pobreza que viven amplios sectores de la población. La formación y capacitación de adultos, se define por su relación con la pobreza. En este contexto el programa representa parte de una respuesta ante requerimientos formativo estrictamente ligados a la satisfacción de necesidades básicas en el campo de trabajo, por lo que, en muchas ocasiones, constituyen una salida frente a una dramática situación social de pobreza.

## **PROPÓSITO**

El interés de generar esta evaluación una vez que el programa a terminado, es evaluar la calidad de de los resultados obtenidos y la visión de diferentes actores.

## **EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

### **Descripción de actividades**

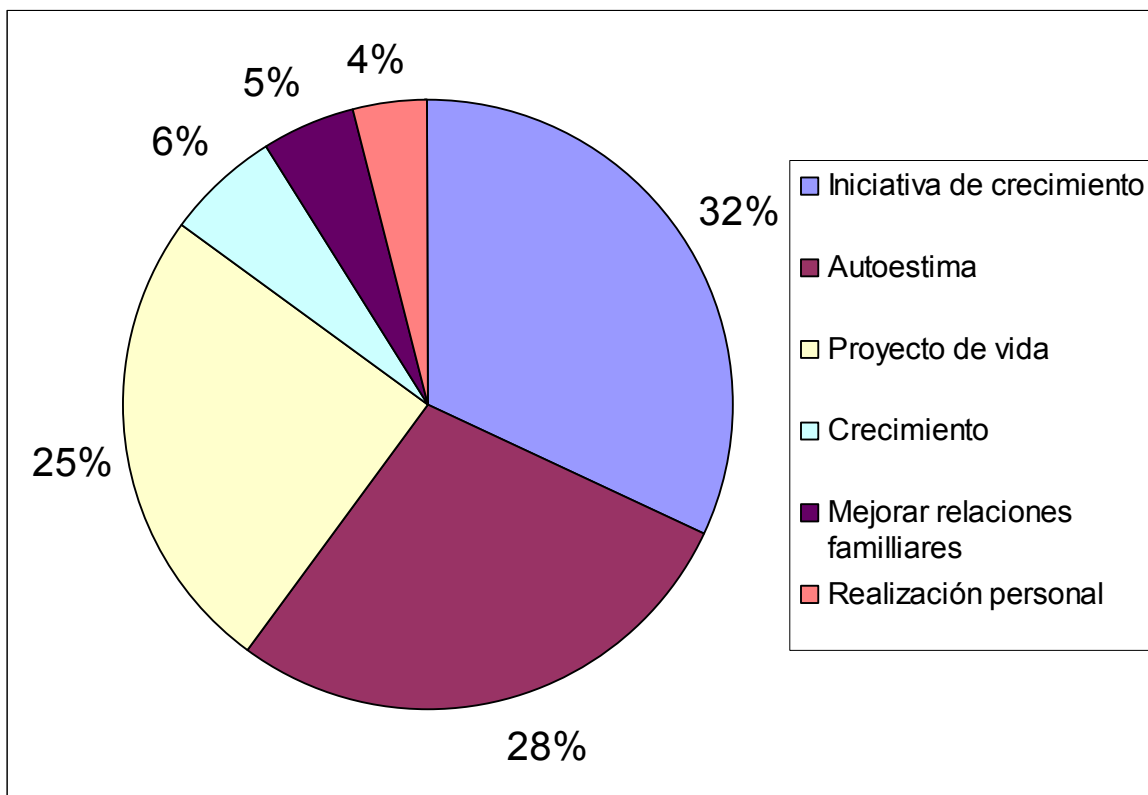
Se diseñaron los siguientes instrumentos:

1. Medición y evaluación línea base de ingreso de los trabajadores/as del programa.
2. Grupos Focos a trabajadores/as
3. Encuesta a Trabajadores/as
4. Informe final de Gestión de los Profesionales Capacitadores
5. Encuesta a empresas o empresarios

## EVALUACIÓN LÍNEA BASE DEL PROGRAMA

Resultados de aplicación de instrumento para medir la línea base

- (a) Las principales motivaciones de las mujeres y hombres para ingresar al programa se relacionan con la búsqueda de mejores iniciativas de crecimiento, asociadas a mayores oportunidades de empleo y posteriormente, con aspectos de aprendizaje.
- (b) Igualmente, en términos de motivaciones para ingresar al programa, también se aprecian problemas de índole familiar o personal ("para salir de una depresión o de problemas nerviosos", "porque el marido se fue y quedó sola" y "porque estaba separada y necesitaba trabajar").
- (c) De la misma manera, otro aspecto interesante tiene que ver con la materialización de su proyecto de vida laboral.
- (d) Otras como crecimiento personal, mejorar relaciones familiares y la realización personal, son mencionadas en menor grado por los trabajadores/as



## **ANÁLISIS RESULTADOS FOCUS GROUP**

### **INTRODUCCIÓN**

Durante el mes de Octubre del 2012, como se había programado, se realizaron una serie de talleres focales “Focus Group” en el marco de la ejecución del Programa de Formación, Capacitación y Empleo, PROFOCAP.

En general hubo una buena asistencia de los convocados al azar, quienes estaban interesados en entregar su opinión y debatir sobre el tema de la Capacitación Laboral y lo que involucraba, demandas en capacitación, las políticas implementadas por el programa, entre otros.

A cada Focus asistieron un promedio de seis y/o siete personas, quienes aceptaron con seriedad la oportunidad de participar de nuestro proyecto, ya que de acuerdo a sus propias declaraciones esto no lo conocían y resulta de suma importancia. Los temas trascendentales fueron desarrollados plenamente y con gran participación de cada grupo convocado.

### **METODOLOGÍA**

Diseño cualitativo con propósito exploratorio en base a 4 Focus Group a nivel nacional, dirigido a trabajadores/as de distintos sectores productivos relevantes de las regiones.

Se opta por realizar estas intervenciones en forma separada por grupos comunales, para que los trabajadores/as no se sientan intimidados por personas extrañas y cuenten con la mayor libertad para expresar sus ideas.

### **RESULTADOS**

#### **PERCEPCIÓN DE LA CAPACITACIÓN EXISTENTE**

- La percepción de los trabajadores/as sobre la capacitación entregada es buena, reconociendo que existen temas que desconocían totalmente y que estos les han servido para llevar una mejor relación con su entorno cercano y que sin duda les servirá una vez se inserten laboralmente.
- De parte de los trabajadores/as, existe nula articulación con el sector público en materia de capacitación.

- Los trabajadores/as no tienen conocimiento sobre políticas públicas en capacitación y quienes tienen conocimiento piensan que son mal utilizadas por las empresas.
- El reconocimiento sobre la capacitación empleada y como se señalaba más arriba es buena, les provoca un grado de inquietud en función específicamente de su posibilidad de inserción y desperdiciar lo aprendido.
- Los trabajadores/as, manifiestan mucho interés por reconvertirse laboralmente, desde lo temporal o trabajador ocasional, a un trabajo estable y permanente
- Las personas manifiestan el interés generalizado por capacitarse en otras áreas que le permitan acceder a otras fuentes laborales, reiterando la posibilidad de un cambio.
- Los trabajadores/as coinciden que la capacitación mejora las condiciones de empleabilidad de las personas.
- Los trabajadores/as reconocen a la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL), como medio para localizar posibles trabajos. Pero a través de ésta no pueden encontrarlo ya que normalmente se solicita la mano de obra calificada que ellos no tienen.
- Los trabajadores/as en su mayoría se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan en el programa. Existe un alto interés por insertarse laboralmente.
- Los trabajadores/as en general consideran que reciben un buen trato de parte del programa al momento de capacitarse.

## PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES/AS SOBRE EL PROGRAMA

Este análisis describe las reacciones de los trabajadores/as en los grupos focales, tales como su opinión sobre los beneficios personales de haber participado en el PROFOCAP; su percepción sobre el Programa y específicamente sobre cada una de las fases y actores; las expectativas que tenían antes de ingresar al mismo; y algunos aspectos operativos, tales como la forma cómo se enteró del Programa, el proceso de selección y la remuneración recibida.

Los trabajadores/as identifican varios tipos de beneficios obtenidos a partir de su participación en el Programa. El primer resultado es que sólo un exiguo **0.7%** considera que el Programa no tuvo ningún beneficio, mientras que el resto seleccionó diversos aspectos en los cuales la capacitación los benefició. El aspecto seleccionado por el mayor número de egresados es adquirir conocimientos para el trabajo (**88%**). Resulta claro para ellos que la capacitación estaba orientada al trabajo y lo reconocen así. En segundo lugar, está la obtención de un Diploma (**78%**) y luego, con frecuencias aún por encima del **60%**, están los aspectos relacionados con conocimientos generales, mejorar su vida, sentirse mejor, mejorar relaciones y conocer, aspectos estos que el Programa planteó

desde su inicio como indispensables para ofrecer una formación integral que facilite el acceso al mercado de trabajo y para ayudar a las personas a construir un proyecto de vida.

Al priorizar el aspecto que más los benefició cerca de la mitad de ellos seleccionaron aspectos relacionados con el tema laboral, como adquirir conocimiento para el trabajo (**34%**) o conseguir un buen trabajo (**8.6%**). Vale la pena resaltar que la otra mitad (**48%**) de los trabajadores/as identificó como el beneficio más importante, algunos diferentes a conseguir trabajo, tales como mejorar su vida, adquirir conocimientos generales, sentirse mejor consigo mismo y ver el mundo de manera distinta.

Las personas también califican bien al Programa. El **92%** califica la fase de capacitación como excelente o buena, de ellos, la mitad la calificó como excelente y la otra mitad como buena.

La mayoría de los trabajadores/as considera muy importante el apoyo económico que recibieron ya que sin éste, hubiera sido imposible para ellos asistir a la capacitación. En los grupos focales se mencionó varias veces la importancia de la remuneración percibida, particularmente para las mujeres con hijos, a quienes se les dio la oportunidad de capacitarse y poder conseguir alguien para el cuidado de los niños.

Este esquema de grupos focales propició que se identificaran problemas particulares que requerían de asistencia por parte de un profesional especializado.

Los trabajadores/as destacan la formación en “Competencias para el Trabajo” como algo especial e innovador. Para las personas es una oportunidad para conocerse, aprender sobre si mismos y superar dificultades personales. “Ayudó a cambiar la forma de vivir y abrir las puertas a la sociedad”

También señalan que el programa es una oportunidad única en su vida para mejorarlas y orientarlas, aspecto que más resaltan de éste.

En el análisis de los resultados sobre el capital social, se pueden identificar dos aspectos diferentes: *el primero* se refiere al fortalecimiento de su capacidad para relacionarse, efecto que es identificado no solamente por los jóvenes, sino por las empresas. Los jóvenes declaran haber mejorado sus relaciones familiares y haber establecido nuevas relaciones con sus compañeros. *Segundo*, aún cuando las relaciones entre compañeros fueron buenas, la relación que más valoran es con la CONAF, donde sienten que tuvieron un gran apoyo.

## CONCLUSIONES

En general, el debate en los Focus realizados, se tradujo en un interesante ejercicio de participación y en un excelente vehículo para recoger la visión de las personas vinculadas al PROFOCAP sobre la modalidad de capacitación del programa.

Los resultados dejan en evidencia la falta de información de los trabajadores/as de los distintos sectores y la baja articulación que tienen con la información sobre capacitación e inserción laboral.

Un porcentaje alto afirma que notaron un cambio en su situación, producto de la participación en el programa, como por ejemplo:

### 1) Mejor actitud y “clima” en la empleabilidad, que abarca:

- menor tiempo de búsqueda
- mejor preparación para las entrevistas de trabajo
- mayor motivación laboral
- mayor responsabilidad hacia el trabajo.

### 2) Incremento de las competencias psicosociales en:

- mayor autoestima (se sienten más seguros)
- aparición de proyectos personales a mediano y largo plazo
- mayor actividad social, con mejoramiento de sus relaciones familiares.

## ENCUESTA A TRABAJADORES/AS

### Conclusiones a nivel de evaluación de aspectos de formación y capacitación del programa

La calificación de los trabajadores/as en relación a los talleres entre una calificación de 0 a10, la opinión fue de **nota 9**.

Pregunta	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
La organización de los talleres ha sido	33%	45%	22%		
El nivel de la capacitación	29%	49%	20%	2%	
Considera que lo aprendido fue	18%	45%	33%	3%	1%
La utilización de dinámicas	25%	56%	19%		
Comodidad de las salas	13%	55%	28%	2%	2%
El ambiente del grupo	31%	48%	21%		
La duración del taller	26%	46%	25%		3%
El material entregado	11%	57%	31%	1%	
En general el taller me ha parecido	28%	59%	11%	1%	1%

En las preguntas dirigidas a evaluar por parte de los trabajadores/as a los capacitadores, las puntuaciones se distribuyeron en: **Muy Bueno 73% y 27% con Bueno**.

La participación de los trabajadores/as en los talleres, su autoevaluación fue distribuida en **92%** como Muy Buena y **8%** como excelente.

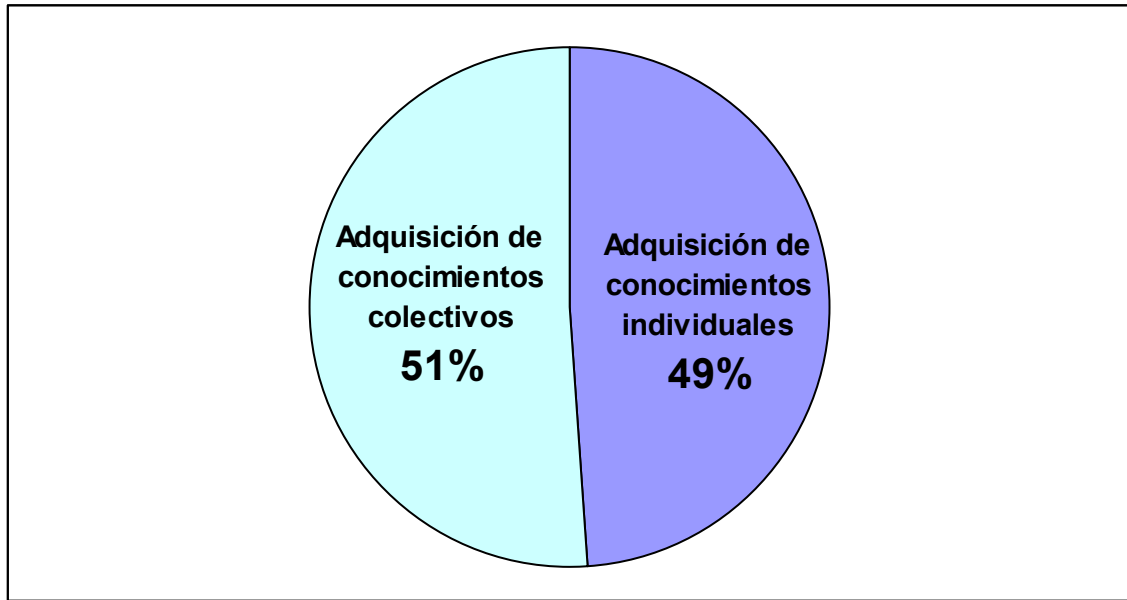
Frente a la consulta si el trato y el reconocimiento por parte del programa hacia ellos la opinión de un **100%** fue positiva.

Los trabajadores/as también percibieron positivamente (**97%**) la supervisión y administración del programa, considerando que el Jefe Técnico y los capacitadores les ayudaron cuando fue preciso, y lo fundamental que ellos deben asumir el protagonismo principal del cambio.

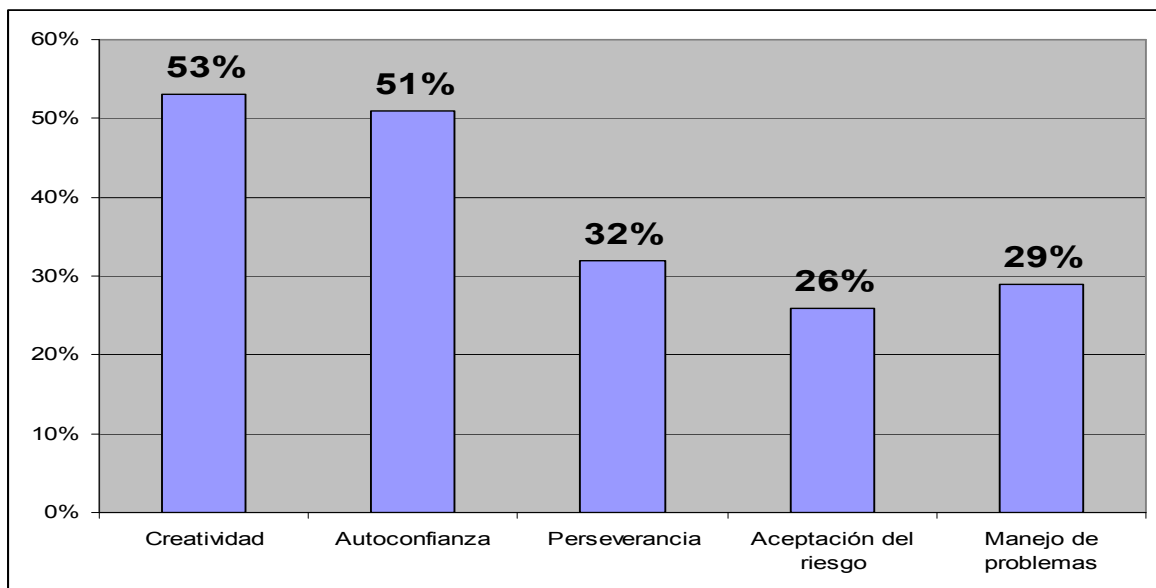
## INFORME FINAL DE GESTIÓN DE LOS PROFESIONALES CAPACITADORES.

La internalización de los contenidos, por parte de los usuarios/as fue satisfactoria, “como apreciación de los capacitadores”, además se generó un cambio sustancial, en lo que corresponde a la responsabilidad durante el proceso, logrando internalizar la importancia de este factor en la vida laboral.

La adquisición de conocimientos y capacidades del grupo se distribuyó de la siguiente forma:



La internalización de contenidos, fue así:





Los Profesionales Capacitadores opinaron que los contenidos de la capacitación e internalización de estos, por parte de los usuarios/as, fue satisfactoria ya que, el 53% de ellos mejoraron la creatividad, el 51% aumentó su autoconfianza, mientras que sólo un 26% fue capaz de aceptar los riesgos asociados a distintas situaciones.

## **ENCUESTA A EMPRESARIOS**

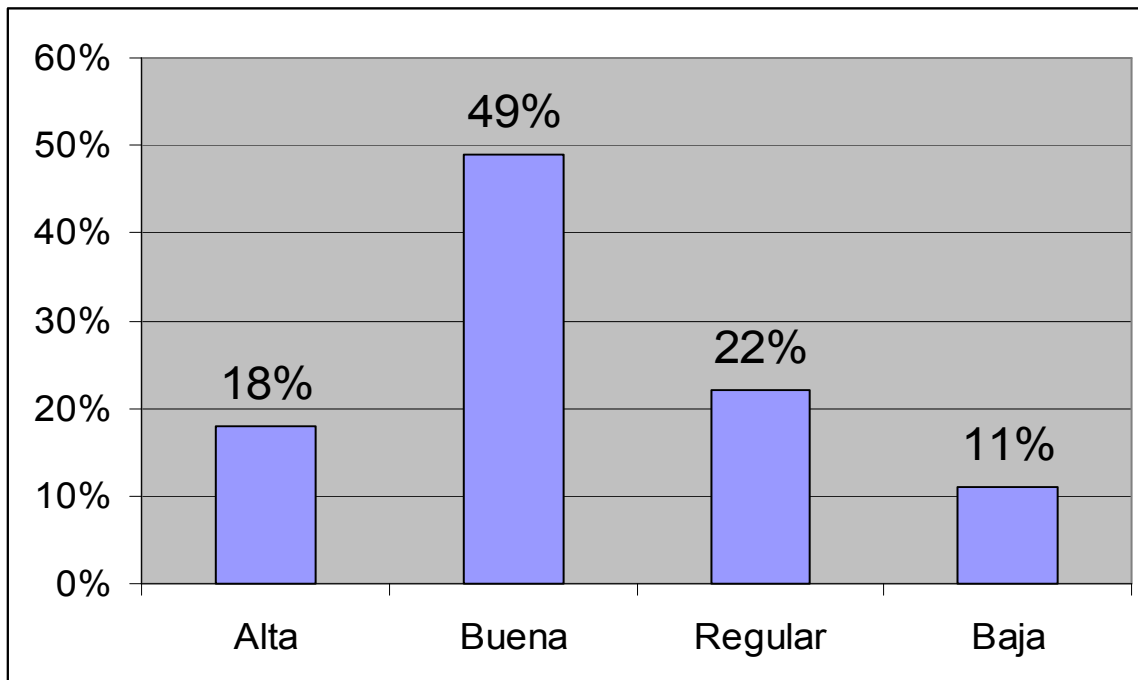
Esta encuesta fue aplicada a tres empresarios por región y fue ejecutada por los Jefes Técnicos respectivos.

Uno de los objetivos del año 2012 en la consulta a empresarios o encargados de los predios donde los trabajadores/as del programa realizaron su práctica, es recuperar parte de las opiniones y experiencias de ellos, en el periodo cuando participaron en su proceso de práctica laboral.

Ante la consulta de cuales es la proporcionalidad de contratación por género, las empresas señalaron que el 37,4% es hombre y el 62,6% son mujeres.

El destino del producto final de la producción de las empresas encuestadas, las cuales fueron 24 a nivel nacional, es distribuido porcentualmente en forma pareja para los productos de exportación, productos con destino al mercado nacional y con destino a ambos, cabe señalar que no se seleccionó esta distribución sino que fue al azar.

La evaluación de las capacidades laborales de los trabajadores/as señaladas por los empresarios se distribuyó de la siguiente forma:



Se indagó con los empresarios, fuera de las encuestas, sobre las actitudes de las empresas frente al Programa:

1. Las razones de la empresa o entidad para ofrecer cupos de práctica laboral;
2. Si le preocupó a la empresa que los jóvenes provinieran de los niveles de extrema pobreza.

La razón más importante que tuvieron las empresas, para ofrecer cupos de práctica laboral al Programa fue, según ellas, el prestar un servicio social. Esto es válido en todos los sectores y para todas las convocatorias y la segunda razón fue contar con mano de obra temporal sin costo.

Mientras que respecto de la extracción socioeconómica de las personas que hicieron la práctica laboral en sus empresas, ellos señalaron que no les afecta ni les presenta mayores dificultades.

Las opiniones de las empresas sobre el Programa fueron, en general muy favorables. Frente a la pregunta de si la capacitación que recibieron los trabajadores/as frente a la práctica laboral fue adecuada, la inmensa mayoría de las empresas contestaron afirmativamente.

La formación humana se destaca, ya que eso es lo fundamental, porque las habilidades laborales se pueden mejorar en la empresa y ellos están dispuestos a complementar la formación técnica cuando reciben las personas.

En cuanto al desempeño de los practicantes hay un consenso de que fue satisfactorio. Los problemas fueron pocos y casos aislados que se fueron resolviendo en forma particular: incumplimiento, incapacidad de realizar una tarea, resistencia a recibir órdenes o a realizar ciertas tareas, presentarse con agresividad, inadecuada presentación personal, etc.

En general la práctica laboral se considera una situación de ganancias para todos, porque las partes logran aprendizajes muy importantes y los resultados del trabajo los beneficia en lo que cada uno está buscando. Los trabajadores/as en su mayoría se ganaron la confianza de las empresas y de los compañeros de trabajo y lograron vencer los prejuicios sobre ellos. De otra parte, vale destacar un comentario, *“si un empresario se queda con un trabajador es porque es muy bueno”*.

Algunas de las empresas privadas hicieron aportes a los practicantes con pagos extras de salarios por el resto de la jornada, apoyo en el transporte, colaciones, etc. Destacan algunas empresas donde los mismos representantes de la compañía se involucraron en el Programa, asistieron a la graduación de los practicantes, compartieron un rato con ellos y les dieron preferencia para vincularlos cuando se presentaron vacantes de empleo.