



**Informe Inicial
Programa de Apoyo al Empleo
Chile Solidario 2012**

**Coordinación Nacional de Empleo
Corporación Nacional Forestal**

Introducción

El PROFOCAP es un programa de apoyo al Sistema de Protección Social Chile Solidario, que desarrolla, por mandato, la Corporación Nacional Forestal desde el año 2005. Su objetivo es la formación y capacitación laboral, además del desarrollo humano e integral de las personas participantes, haciendo converger esfuerzos público-privados a fin de propiciar su incorporación al mundo del trabajo una vez concluido el período en que se mantienen contratados por el programa.

Para el año 2012, el programa tendrá presencia en 8 regiones del país, desde la Región de Coquimbo hasta la Región de Los Lagos, exceptuando la Región Metropolitana. El desarrollo del programa contempla 3 etapas: Preingreso; Permanencia y, de Acompañamiento y Seguimiento. Durante la etapa de permanencia se considera la ejecución de alrededor de 1.900 cupos mensuales, durante cuatro meses, período en que se entrega formación y capacitación a los usuarios/as del PROFOCAP, además de gestiones de intermediación laboral para que ellos logren la inserción laboral, ya sea dependiente o independiente.

1. Fundamentación del Programa

El programa surge como una respuesta, de la Corporación, al mandato de apoyar al Sistema de Protección Social Chile Solidario, la que considera la incorporación del concepto de desarrollo integral de las personas que participan de él, con el fin de colaborar en la superación de su condición socioeconómica y de hacerlos partícipes en la gestión de su inserción laboral.

De esta manera, la modalidad de trabajo del programa para el año 2012 contempla metodologías para entregar competencias laborales y capacitación preferentemente en el área agroforestal para los sectores más vulnerables de la población.

2. Objetivos del Programa

2.1. Objetivo General del Programa

Contratar, formar, capacitar laboralmente y propiciar la inserción laboral en el ámbito privado, relacionado preferentemente con el sector agroforestal, el ecoturismo en áreas silvestres protegidas del Estado u otras actividades productivas y de servicios que se desarrollan en los sectores donde se imparte el programa.

2.2. Objetivos Específicos del Programa

- Impartir competencias laborales atingentes preferentemente a actividades agroforestales o de ecoturismo en áreas silvestres o en casos excepcionales de acuerdo a la demanda de empleo local, como parte del desarrollo local y del área donde se desarrolla el Programa, con la finalidad que logren obtener un trabajo dependiente a través de la intermediación laboral realizada por los profesionales del programa o sus propias gestiones.
- Promover las iniciativas microempresariales personales que muestren posibilidades de éxito.

3. Descripción y Actividades del Programa

En términos generales, el programa, en sus tres etapas, tendrá una duración de 10 meses, comenzando en la fecha en que se entreguen los recursos financieros para la ejecución. Así, a objeto de alcanzar los objetivos planteados, se consideran tres etapas:

- **Etapas de Preingreso**
- **Etapas de Permanencia**
- **Etapas de Acompañamiento y Seguimiento**

3.1. Etapas de Preingreso

Una vez recibidos los recursos financieros para la ejecución, se inicia esta primera etapa que tiene una duración de 2 meses, período marcado por la focalización territorial del programa, que se define en base a la presencia de un número suficiente de familias participantes del Sistema de Protección Social Chile Solidario, entre las que se preselecciona a los participantes del programa y, la existencia de empresas dispuestas a facilitar el acceso a sus dependencias, para realizar, con posterioridad, la pasantía o práctica laboral de quienes serán capacitados y formados por el programa. Esta etapa concluye con la selección de las personas que serán contratadas para participar del mismo.

Para el año 2012, el programa se ejecutará en las 8 regiones, que más afinidad tienen con las labores institucionales y en las cuales se ha ejecutado en forma exitosa. La focalización comunal del programa la realiza cada región, teniendo como base la información entregada por el Ministerio de Desarrollo Social, la que considera la demanda potencial 2012 de acuerdo a los siguientes parámetros fijados:

- Personas entre 18 y 60 años de edad (FPS).
- Que han buscado trabajo en los últimos dos meses (FPS).
- Inscritas en la OMIL. (Base Chile Solidario).
- Pertenecientes al Chile Solidario (Base Chile Solidario).
- Personas pertenecientes a las 8 regiones en donde se ejecuta el programa (desagregación regional y comunal).

En términos generales, los criterios específicos de CONAF para focalizar comunalmente son los que a continuación se indican:

- Presencia de empresas del sector privado con disposición de facilitar sus dependencias para desarrollar pasantía y práctica laboral. Idealmente deben comprometer prioridad a los destinatarios/as del programa al momento de requerir llenar puestos de trabajo.
- Número suficiente de integrantes de familias participantes del Sistema de Protección Social Chile Solidario para generar una adecuada selección de trabajadores/as.
- Alguna prioridad programática regional ligada a los objetivos del PROFOCAP.
- Tasa de desempleo regional y/o local.
- Interés del Municipio por participar del programa.

Cabe señalar que en esta etapa, además de procurar una acertada focalización, se da a conocer la oferta programática del programa y, se realiza la preselección y selección final de las personas, lo que constituye uno de los componentes importantes para el desarrollo del programa, ya que además de una buena focalización, una selección correcta en términos de interés de las personas y ganas de salir de la pobreza extrema, hace de esta etapa tan importante como las siguientes.

Para el año 2012, como necesidad técnica, se generó una matriz de focalización a modo de contar con un mecanismo de focalización uniforme para todas las regiones, la que a continuación se presenta:

Criterios	Rango	Valor	Ponderación
Población Chile Solidario Mayor a 18 años	<= 50	1	0,3
	51 – 100	2	
	101 – 150	3	
	151 – 200	4	
	>= 201	5	
Desocupación comunal (porcentaje)	<= 2	1	0,1
	2,1 – 4	2	
	4,1 – 6	3	
	6,1 – 8	4	
	>=8,1	5	
Presencia de empresas dispuestas a trabajar con el programa	0	1	0,4
	1 – 2	2	
	3 – 5	3	
	6 – 8	4	
	>= 9	5	
Interés y apoyo del Municipio	Sin Interés	1	0,2
	Apoyo en difusión del programa	2	
	Apoyo en difusión del programa y en el acceso a potenciales usuarios/as	3	
	Apoyo en difusión del programa, en el acceso a potenciales usuarios/as y facilita sala de clase	4	
	Apoyo en difusión del programa, en el acceso a potenciales usuarios/as, facilita sala de clase y compromete cupos de microemprendimiento	5	

Durante la Etapa de Preingreso, se produce la coordinación necesaria, en la que participan todos los equipos regionales y nacionales del programa, que incluye a quienes son contratados con cargo al PROFOCAP y la dotación de CONAF que tiene ingerencia directa en el adecuado desarrollo del programa. Su objetivo es coordinar y unificar criterios de la intervención que realizará el PROFOCAP.

3.1.1. Mecanismos de Difusión

Esta etapa es apoyada con trípticos del programa, difusión en radios locales, avisos en clubes deportivos, juntas de vecinos, consultorios, Municipalidades, etc. Los posibles usuarios del programa son contactados de varias formas, siendo una de ellas, a través de los Apoyos Familiares, quienes en forma directa y personalizada se conectan y citan a los potenciales usuarios/as del programa, para participar de reuniones informativas llevadas a cabo por los equipos de trabajo del programa, lo anterior dado que dichos profesionales y las Unidades de Intervención Familiar, conocen la ubicación y distribución territorial de la población Chile Solidario presente en la comuna.

En estas reuniones informativas y de selección, donde son convocados los potenciales usuarios/as, los Jefes Técnicos de Grupo, personal operativo del programa, hacen una presentación con material audiovisual, que da cuenta de la ejecución del programa en años anteriores y da a conocer las características del PROFOCAP, así como también sus requisitos, obligaciones, beneficios y aportes en capacidades y conocimientos que este entrega.

De esta manera, se procura una mayor efectividad, en la difusión y convocatoria de potenciales participantes del programa, la que se encuentra asociada a las gestiones propias del personal de CONAF y de los Apoyos Familiares, como también a los otros elementos de difusión.

3.1.2. Entrevista de Selección

La entrevista de selección consiste en una plática formal y en profundidad, conducida para evaluar al solicitante y generar la ficha previa a la contratación. El entrevistador, se fija como objetivo responder a dos preguntas generales: ¿puede el trabajador/a desempeñar el puesto? y, ¿cómo se compara con respecto a otras personas que han solicitado el puesto?.

Las entrevistas permiten la comunicación en dos sentidos: los entrevistadores obtienen información sobre el postulante y este la obtiene sobre aspectos operativos y administrativos del programa.

3.1.3. Selección de Participantes/as

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

- Ser integrante de familia participante del Sistema de Protección Social Chile Solidario.
- Estar desempleado.

- Tener más de 18 años.
- No haber participado del programa en años anteriores.
- Estar inscrito en la OMIL de la Municipalidad respectiva.
- No participar en forma paralela, en programas de Emprendimiento financiados por el Estado.

3.2. Etapa de Permanencia

Etapa en la que se desarrolla la capacitación y la formación de los trabajadores/as, la pasantía y práctica laboral y, eventualmente, cuando ésta no se concreta, ejecutan su práctica en actividades relacionadas con el Taller Técnico entregado.

Este período dura 4 meses y se inicia con la contratación de los participantes del programa, bajo un régimen laboral de 25 horas semanales, que debe ser financiado a partir del presupuesto regional asignado.

En este período, los trabajadores incorporan y desarrollan: conocimientos; habilidades; actitudes y, valores. Lo anterior, para facilitar que sean empleados, ya que se mejoran sus competencias y su disposición para continuar actualizándose y especializándose a lo largo de su vida laboral.

Para el año 2012, la estrategia de formación de los trabajadores/as del PROFOCAP, considera dos temas transversales importantes para su quehacer laboral, como son la motivación laboral y el enfoque de género, además se ha respondido a la necesidad de que los egresados/as estén preparados para ser trabajadores/as con una calificación básica y competencias laborales que les permita insertarse en el mundo laboral dependiente.

3.2.1. Formación y Capacitación

La ejecución del PROFOCAP contempla un período de formación y capacitación teórica de aproximadamente 200 horas en sala, que se concentran en los 2 primeros meses de operación del programa y los 2 siguientes meses son de práctica laboral en alguna empresa previamente contactada.

Los talleres ha realizar durante este tiempo, en horas cronológicas aproximadas, son:

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

3.2.1.1. Taller de Competencias para el Trabajo

La implementación de este taller, con una duración de **105 horas**, pretende lograr un desempeño laboral competente, que requiere de una equilibrada combinación de saberes técnicos específicos con otros saberes más generales.

- **Área de comunicación:** aplicada al mundo laboral, la comunicación representa la capacidad de entregar y recibir información que contribuya a la inserción laboral, al mejoramiento del desempeño y al desarrollo de relaciones armónicas en el lugar de trabajo. Con duración de **45 horas**.
- **Competencias en resolución de problemas:** aplicada al mundo laboral, la resolución de problemas permite mantener el correcto desarrollo de las actividades, tareas o procesos, y estar preparado para enfrentar de manera eficiente los entorpecimientos cotidianos que se presentan en la ejecución de una labor. Con una entrega de **25 horas**.
- **Competencias en efectividad personal:** en el mundo del trabajo la importancia de la efectividad personal radica en que podemos enfrentarlo con todas sus asperezas y oportunidades, teniendo claridad de lo que queremos lograr y de lo que podemos aportar. Por su parte, el medio productivo y de servicios dispondrá de un capital humano más íntegro, en la medida que cada colaborador contribuya con competencias de autoconocimiento y gestión de sí mismo. La efectividad es la relación entre la producción y la capacidad de producción, es decir, entre nosotros mismos, las acciones desarrolladas y los resultados de nuestras acciones. Duración de esta área **35 horas**.

3.2.1.2. Taller Técnico

En una segunda área, el Programa de Formación, Capacitación y Empleo ha diseñado una capacitación eminentemente práctica orientada a generar en las usuarias(os) habilidades específicas para desempeñarse en un empleo y entregar soluciones prácticas que mejoren su calidad de vida. Este se denomina Taller Técnico, que cuenta con una duración de **40 horas**.

Este taller de capacitación cuenta con tres segmentos de instrucción:

- **Liderazgo laboral:** tomando en cuenta que, actualmente las industrias y predios agrícolas o forestales basan su fuerza laboral en la contratación de operarios/as tanto permanentes como temporales, los que deben realizar variadas actividades. Este tipo de trabajador/a, debe ser dirigido eficientemente por un grupo de sus pares de probado mayor rendimiento. Estos “líderes” laborales son las personas que deben cumplir con la delicada función de dirigir, enseñar y controlar a los operarios a su cargo. Considerando estas situación, se hace imprescindible dotar a los Líderes

Laborales de las habilidades necesarias para el óptimo logro de sus objetivos: dirección, supervisión y control, además de otras habilidades básicas: trato interpersonal; conflictos; fidelidad; imagen; etc.

- **Autoconsumo:** La intención principal de este taller, entregado por el PROFOCAP para las personas que participan de él, es crear un huerto atractivo, fácil de manejar, que produzca un beneficio productivo, estético y ambiental además de colaborar con la solución de mejorar la calidad de vida. En este taller se ejemplifica y da a conocer una manera sencilla de tener hierbas aromáticas como también de alimentación en espacios restringidos.
- **Taller de operación de bodegas:** frente a los requerimientos de modernización de las empresas, principalmente agrícolas, se entregarán las competencias para que los individuos puedan establecer las normas para regular el almacenamiento, operación y control de las bodegas. Esto con el fin de proteger equipos, materiales y herramientas que se almacenan y manipulan.

3.2.1.3. Taller de Microemprendimiento

El objetivo de este taller con 15 horas de duración está destinado a entregar a las personas las competencias para el desarrollo de un plan de negocios y entregar los antecedentes necesarios para participar exitosamente en concursos entregados por el sector público o privado.

Esto significa inducir a los participantes en una cultura emprendedora que aplique los conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para asegurar que los que terminan el PROFOCAP puedan iniciar una empresa competitiva o trabajar por cuenta propia.

Dentro de este taller, se plantea la realización de un plan de negocio que no es la simple redacción de un documento, sino que debe tener una estructura lógica. Es importante destacar que si bien los aspectos financieros y económicos son fundamentales, un Plan de Negocios no debe limitarse sólo a números.

La información cuantitativa debe estar sustentada en propuestas estratégicas, comerciales, de operaciones y de recursos humanos. Un Plan de Negocios muestra todos los escenarios posibles y las variables involucradas para así poder hacer un análisis integral.

Una vez entregados los conceptos de esta materia, se elabora prácticamente la Guía del Plan de Negocios.

3.2.1.4. Taller de Oficio

Oficio, según la Real Academia de la Lengua Española, indica que la palabra es señalada para “la ocupación habitual” o la “función propia de alguna cosa” por lo tanto no establece necesariamente una profesión o capacidad técnica definitiva para o por ejecutar. Por lo tanto se debe comprender que **el programa** no entregará una especialización determinada, sino que avanzará con conocimientos para ejecutar determinadas funciones.

El taller de oficio debe estar diseñado desde el comienzo de la ejecución práctica del programa, con el objetivo que cada grupo y persona o trabajador/a conozca claramente su desenlace de práctica laboral al término de su proceso de formación y capacitación. Este oficio será determinado por el tipo de actividades productivas que existan en los sectores donde se ejecute el programa y el periodo del año cuando se implemente.

Esto supone una programación desde el comienzo del programa, es decir desde el período de preingreso, por lo cual este taller de oficio tiene 25 horas de capacitación teórica y 200 horas de práctica laboral.

Este Plan de Aprendizaje o Taller de Oficio, es un instrumento fundamental en el proceso de instrucción del trabajador/a aprendiz. Corresponde a la hoja de ruta o mapa de enseñanza y está redactado en concordancia con el Perfil del Oficio, vale decir, con el conjunto de competencias que conforman el oficio en que se instruirá al aprendiz, que tiene que estar estrechamente vinculado con las necesidades del sector donde se ejecuta el programa.

El interés de este Taller, tiene relación con guiar la actitud de los aprendices frente al trabajo. Para ello, se insiste en lo siguiente:

- Asistencia y puntualidad.
- Responsabilidad y cooperación frente al trabajo encomendado.
- Aceptación de las normas de seguridad.
- Creatividad e iniciativa para solucionar problemas.
- Integración y participación en equipos de trabajo y uso de vocabulario técnico.
- Interés y presentación personal.

La gente orientada hacia los logros personales busca el triunfo en sí mismo, aunque puede y es legítimo lograr bienes materiales en su esfuerzo por alcanzar el éxito. Es evidente que en un entorno de “obrero no calificado” el dinero juega un papel más importante como factor motivador que a otros niveles profesionales.

En nuestra perspectiva, como programa, creemos que se pueden generar personas que también trabajan con un alto deseo de vencer obstáculos, alcanzar metas y ser útiles a otros.

3.2.1.5 Taller de Violencia Intra Familiar

La violencia intrafamiliar (VIF) es un trastorno de la dinámica familiar y corresponde a una situación de abuso de poder o maltrato, físico o psíquico, de un miembro de la familia sobre otro. Puede manifestarse a través de golpes e incidentes graves, como también de insultos, manejo económico, amenazas, chantajes, control de las actividades, abuso sexual, aislamiento de familiares y amistades, prohibición a trabajar fuera de la casa, abandono afectivo, humillaciones, o no respetar las opiniones, etc.

Por esta razón el PROFOCAP y cumpliendo con su política de género entrega la tarea de este taller al Sernam o a otras instituciones reconocidas por su tarea de respeto hacia la mujer, cuando se da la posibilidad de que ellas lo dicten.

3.2.1.6 Otros Talleres

Estos talleres tienen que ver con la posibilidad de entregar una mayor cantidad de información a los participantes o conocimientos que cada región participante estime necesario impartir.

3.2.1.7 Práctica Laboral

Este espacio de tiempo en la etapa de **Permanencia** e inserto dentro de la **Formación y Capacitación**, tiene su principal objetivo el volcar lo aprendido en el hacer, es decir, aprender haciendo, y esto dependerá, del lugar y el tiempo que se ejecute, de allí la idea inicial de una vez focalizado el programa en cada región y comuna o sector, definir con el sector privado presente la tarea de formación y capacitación requerida, lo que además servirá para dar a conocer a los usuarios la función en la cual se capacitarán y la práctica a desarrollar los dos últimos meses de la etapa de Permanencia.

Es en este periodo donde el acompañamiento del Profesional Capacitador del oficio determinado hará las veces de un guía que resolverá tanto funciones o problemas prácticos como cognitivos.

3.3. Etapa de Acompañamiento y Seguimiento

Etapa en que se acompaña a las personas que egresaron del programa, en que se continúa gestionando la inserción laboral para quienes se encuentran desempleados y/o apoyando el desarrollo laboral, dependiente o independiente, de quienes se encuentren trabajando, además de entregar información acerca de posibilidades de perfeccionamiento. Además, se acopia información de los mismos, tanto para hacer seguimiento a los resultados del programa, como para utilizarla para el mejoramiento continuo del PROFOCAP.

Así, el acompañamiento y seguimiento socio-laboral es un proceso personalizado, donde se trata de ofrecer una orientación laboral, pero ceñida a las necesidades, competencias y expectativas de quién egreso del programa. Igualmente, se continúa la búsqueda de oportunidades de trabajo en empresas del sector privado.

La impronta promocional del programa se extiende a las gestiones asociadas al acompañamiento cercano, apoyándose la autonomía de las personas, de manera que las herramientas entregadas actúen como guías del proceso del que la persona se responsabiliza de su propio itinerario laboral, buscando trabajo, capacitándose o bien procurando la mantención del empleo.

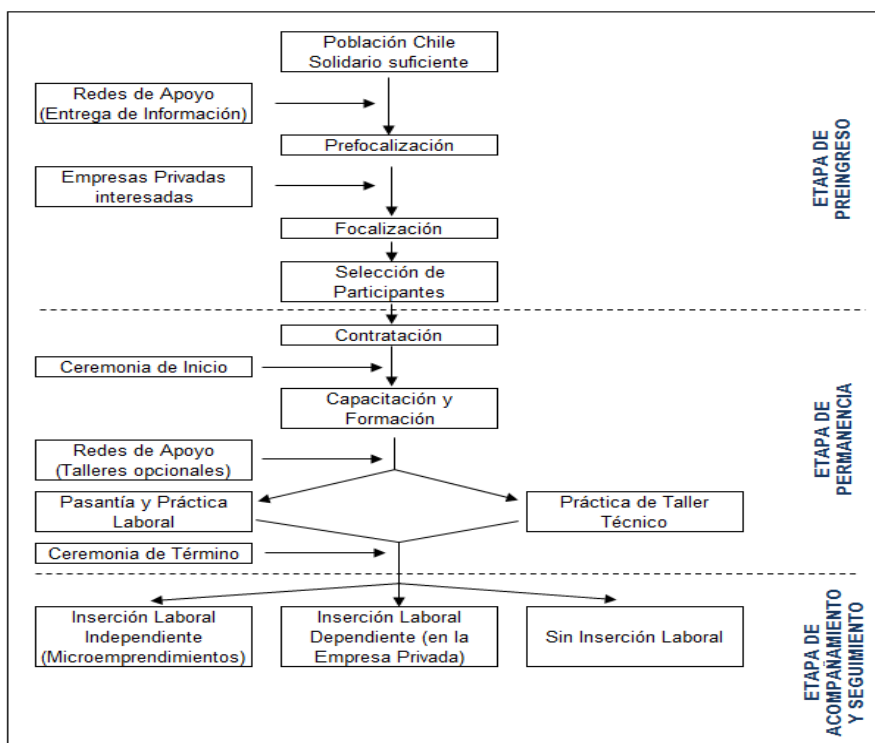
Luego, a través de estas visitas personalizadas, se realizan las siguientes gestiones:

- Estimular y motivar a los egresados/as del programa, en el desarrollo de su perfil laboral y el desarrollo de su autoempleo, cuando corresponda, a través de visitas, ya sea en su domicilio o en su lugar de trabajo, en forma grupal o 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.
- Dotar de información a quienes no han conseguido empleo, acerca de lugares, empresas o instancias donde puedan encontrarlo, manteniendo la motivación como eje central de las gestiones.
- Obtener una visión de perdurabilidad del trabajo obtenido o bien de la iniciativa microempresarial que se está desarrollando.

El instrumento que se utiliza para el trabajo en terreno, es la Ficha de Acompañamiento y Seguimiento, esta se llena durante la sesión de acompañamiento o al término de la misma, debiendo privilegiarse la opción de contacto personalizado e individual, no obstante puede realizarse en forma grupal, o bien ante la imposibilidad de ubicar a la persona se puede realizar por vía telefónica o, por otro medio.

3.4. Esquematación del Desarrollo del PROFOCAP

A continuación, se presenta esquemáticamente el funcionamiento general y operativo del programa durante todo el proceso de ejecución del PROFOCAP 2012:



4. Focalización y Cobertura Programada

El Programa de Formación, Capacitación y Empleo, PROFOCAP 2011 estará presente en 8 regiones del país, con una programación nacional estimada de 1.900 cupos mensuales, su distribución regional, se entrega a continuación:

REGIÓN	COBERTURA
Coquimbo	115
Valparaíso	215
Libertador Gral. Bernardo O'Higgins	215
Maule	410
Biobío	300
La Araucanía	215
Los Ríos	215
Los Lagos	215
TOTAL	1.900

5. Instrumentos Metodológicos

5.1. Aspectos Metodológicos

La metodología del programa esta basada en diferentes talleres de formación y capacitación, existiendo dos conceptos metodológicos específicos, los cuales son:

- **APRENDER A APRENDER** (Taller de Competencias para el Trabajo, Taller Técnico y Taller de Microemprendimiento y otros)
- **APRENDER HACIENDO** (Taller de Oficio y Práctica Laboral)

En lo que se refiere a la capacitación misma y desde el punto de vista curricular, el PROFOCAP entrega a sus usuarios una mirada desde las competencias para el trabajo, que se plantea para el año 2012 en los siguientes talleres:

- Taller de Competencias para el Trabajo.
- Taller Técnico.
- Taller de Microemprendimiento.
- Taller de Oficios.

Para los fines del programa, las competencias para el trabajo serán entendidas como **"las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo"**

5.2. Evaluación de la Capacitación

La evaluación es parte constitutiva del proceso de enseñanza, proporciona información que sirve de base para establecer las correcciones que se consideren necesarias, constituyendo una herramienta poderosa para promover un aprendizaje efectivo y mejorar la enseñanza, e incluso, la misma evaluación.

Así, la programación completa de la evaluación del programa de capacitación del programa, con los instrumentos a aplicar, son los que a continuación:

- a) **Investigación cualitativa a trabajadores/as:** permite determinar la asimilación de los contenidos, impartidos por el programa, por parte de los trabajadores, una vez terminada su formación teórica.
- b) **Grupos focos con trabajadores/as:** esto significa ejecutar un estudio descriptivo relativo a los factores que caracterizan la percepción del PROFOCAP, con el objeto de detectar las fortalezas y debilidades del programa obteniendo elementos que facilitan la aplicación de modificaciones estratégicas y la proposición de soluciones y sugerencias en

las áreas problema. El valor principal de un Focus Group, se logra de la interacción de la dinámica de grupo, es decir la idea de que la respuesta de una persona es capaz de convertirse en estímulo para otra, con lo que se genera un intercambio de respuestas con mejores resultados que si las personas del mismo grupo hubieran hecho su contribución de forma independiente.

- c) **Encuesta a empresarios o empresas:** esta encuesta viene a cerrar la evaluación, tomando la visión del sector privado que nos acogió al momento de la práctica laboral y que significa la mirada al programa, por parte de quienes pueden abrir los espacios de inserción para los trabajadores/as que se capacitaron e hicieron su práctica laboral en las empresas a las cuales les realizamos esta encuesta.

Para finalizar, podemos señalar que el diseño del programa ha exigido considerar la demanda del sector productivo, los aprendizajes previos de las personas y la integración y flexibilidades ante posibles salidas intermedias de los mismos. Este diseño se ha estructurado en torno a una trilogía compuesta por el saber, el saber hacer y el saber ser o actuar, cuya integración corresponde a las competencias requeridas a lo largo de la vida laboral activa, y que se vincula estrechamente con el potencial de empleabilidad de las personas.

6. Recursos Humanos y Materiales

A continuación se presenta la dotación tanto ejecutiva, técnica y administrativa del Programa de Formación, Capacitación y Empleo, PROFOCAP, este contingente puede sufrir variaciones, ya que las regiones deben adecuarla a las necesidades reales de sus zonas.

El programa, es coordinado a nivel nacional por la Coordinación Nacional de Empleo de la CONAF, que es apoyada por la Gerencia de Administración y Finanzas de la Corporación, Fiscalía y la Gerencia de Desarrollo de las Personas en los ámbitos que son de su competencia.

6.1. Dotación Coordinación Nacional de Empleo

La coordinación nacional del programa, esta radicada en la Coordinación Nacional de Empleo de la Corporación, la que esta compuesta por el siguiente personal:

- Manuel Rodríguez Meneses: Encargado Nacional de los Programas de Empleo.
- Guillermo Peredo Pérez: Encargado de Capacitaciones.
- Luis Arellano Saavedra: Encargado de Informaciones y Actividades Técnicas.
- Claudio Moya Ulloa: Encargado de Gestión, Control y Seguimiento.

6.2. Dotación Regional para la Operación y Ejecución del PROFOCAP 2012

La dotación regional del PROFOCAP contempla:

- 1 Coordinador Regional.
- 1 Jefe Técnico de Grupo por cada 125 trabajadores/as.
- 1 Capacitador Laboral cada 25 trabajadores/as.
- 1 Administrativo cada 125 trabajadores/as.

Luego, la dotación regional de personal es la que a continuación se entrega:

Región	Coordinador Regional	Jefe Técnico de Grupo	Capacitadores Laborales	Administrativo
Coquimbo	1	1	5	1
Valparaíso	1	2	9	2
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	1	2	9	2
Maule	1	4	17	4
Biobío	1	3	12	3
La Araucanía	1	2	9	2
Los Ríos	1	2	9	2
Los Lagos	1	2	9	2
TOTAL	8	18	79	18

6.2.1. Coordinador Regional

Corresponde a un 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 Coordinador Regional puede comprometer en forma total o parcial su tiempo a la ejecución del PROFOCAP. Este, es apoyado en la coordinación y ejecución del programa por los estamentos técnicos, legales y administrativos de la planta de CONAF.

6.2.2. Jefe Técnico de Grupo

El perfil de los profesionales que asumirán el cargo de Jefes Técnicos de Grupos es el siguiente:

El perfil mínimo que deben tener los Jefes Técnicos de Grupos es el siguiente:

- Preferentemente Ingeniero Forestal, Agrónomo o profesional con estudios superiores.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Capacidad de mando.
- Movilización propia
- Deseable experiencia en trabajo con la comunidad, principalmente con población en condición de extrema pobreza.
- Deseable contar con red de contacto en el ámbito local.
- Capacidades para la generación de inserción laboral en el sector privado y desarrollo de iniciativas microempresariales.

Las principales funciones de estos profesionales son las siguientes:

- Contactarse institucionalmente con el aparato privado, público y municipal.
- Captación de personas del Chile Solidario.
- Preselección y selección de los trabajadores/as del programa.
- 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 parte de los trabajadores/as del PROFOCAP.
- Responsable de la creación y mantención de Redes de Apoyo.
- Gestiones con el sector privado con el objeto de recopilar antecedentes de la demanda de empleo de este sector y la colocación de los trabajadores/as del PROFOCAP.
- Responsable de la elaboración y entrega oportuna de los informes mensuales del programa y del Informe Final, una semana antes de la expiración de su contrato.
- Responsable de realizar visitas a los egresados del programa, durante la etapa de Acompañamiento y Seguimiento.
- Responsable de la supervisión y control de los capacitadores que trabajan con los grupos a su cargo.

6.2.3. Capacitadores Laborales

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

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

- En todo el período de permanencia, que considera capacitación y práctica laboral, todos y cada uno de los grupos de trabajo deben estar acompañados permanentemente de un capacitador. De esta manera, cabe la posibilidad de contratar a más de un capacitador durante el período, lo que dependerá del tipo de taller que se esté impartiendo. Luego, teniendo presente el marco presupuestario, pudiese venir un capacitador a continuación del otro, o en otras palabras, eventualmente no debiesen haber, simultáneamente, 2 capacitadores atendiendo al mismo tiempo a un mismo grupo.
- El capacitador que se determine para todo el período o bien el que partirá con los trabajadores/as, se contratará 15 días antes del ingreso de los usuarios/as del Chile Solidario que formarán parte del PROFOCAP 2012, con el fin de que conozcan los contenidos de capacitación, su enfoque, preparen los talleres y definan las necesidades de materiales asociadas, además de participar del proceso de selección de los trabajadores/as
- Los capacitadores tendrán a su cargo la capacitación en oficio, de acuerdo a los requerimientos de competencias de las empresas en las que se desarrollarán pasantías o prácticas laborales, o bien a las potencialidades productivas o de servicios del sector donde se encuentre un Grupo de Trabajo.
- Debe tener la capacidad de desarrollar la totalidad de los talleres que requiere entregar el programa, o bien parte de ellos, la otra parte debe ser entregada por otro capacitador, con las consideraciones ya enunciadas.
- Debe tener disposición y compromiso para enfrentar el desafío.
- Habilidades en manejo grupal.
- Habilidad para desarrollar actividades prácticas en el sector privado.
- Competencias para entregar los talleres.
- Con domicilio en el área en que se ejecutará el PROFOCAP 2012 o que establezca domicilio en ella mientras este contratado para cumplir las funciones encomendadas en el marco del desarrollo del programa.

Entre sus obligaciones, igualmente se cuenta:

- Desarrollar los talleres de formación y capacitación.
- Llevar el libro de asistencia al día, el cual debe estar físicamente en el lugar de la capacitación.
- Elaborar un informe final de su gestión y resultados.
- Llevar al día el libro de clases, el que refleja las materias entregadas diariamente y una breve evaluación del comportamiento del grupo, el Libro de clase es un instrumento para la evaluación de las competencias laborales dentro del programa.

6.2.4. Administrativos

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

A pesar de que dichos profesionales tendrán que depender del aparato financiero-administrativo de cada región, ellos preferentemente deben disponer de su tiempo para apoyar el programa.

7. Presupuesto y Recursos Materiales

A continuación se presenta el presupuesto general del PROFOCAP, para asegurar la capacitación y su adecuada operación y administración, el cual puede tener variaciones de acuerdo a las necesidades que se presenten en su ejecución.

Item	Subitem	Presupuesto (\$)
1. EJECUCIÓN	1.1. Personal	
	Jefe Técnico de Grupo	194.400.000
	Trabajadores/as usuarios del Programa	863.603.200
	Capacitadores	189.600.000
	Desahucios y desafueros	20.000.000
	Total Personal	1.267.603.200
	1.2. Bienes y Servicios	
	Materiales e insumos	109.250.000
	Reuniones inicio y fin	2.000.000
	Imprevistos	2.419.800
	Total Bienes y Servicios	113.669.800
TOTAL 1. EJECUCIÓN		1.381.273.000
2. ADMINISTRACIÓN	Total 2.1. Personal	96.894.000
	Total 2.2. Bienes y Servicios	24.088.000
TOTAL 2. ADMINISTRACIÓN		120.982.000
TOTAL PRESUPUESTO		1.502.255.000

Cabe señalar que el ítem Materiales e Insumos, debe ser distribuido por cada región de acuerdo a la realidad de su territorio. No obstante, dicho ítem considera entre otras cosas, el financiamiento de:

- Indumentaria de seguridad (calzado y vestuario).
- Arriendo de salas y oficinas.
- Herramientas, materiales y equipos para capacitación.
- Consumos básicos.
- Materiales de oficina.
- Útiles de aseo.
- Apoyo logístico a usuarios/as.
- Reuniones permanentes de equipos técnicos.
- Transporte de personal y fletes.
- Impresiones y difusión (folletería, publicidad, afiches, videos, fotos, trípticos, publicidad, pendones, informes, etc.).
- Insumos para la práctica laboral.
- Prestación de servicios de capacitación.
- Reuniones de inicio y finalización del programa.
- Otros insumos.

8. Indicadores de Avance

8.1. Indicadores Cuantitativos de Ejecución Mensual

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

INDICADOR	FORMULA
Regiones Programadas v/s Regiones Ejecutadas	$IC = (N^{\circ} \text{ de Regiones Ejecutadas} / N^{\circ} \text{ de Regiones Programadas}) \times 100$
Comunas Programadas v/s Comunas Ejecutadas	$IC = (N^{\circ} \text{ de Comunas Ejecutadas} / N^{\circ} \text{ de Comunas Programadas}) \times 100$
Cupos Programados v/s Cupos Ejecutados	$IC = (N^{\circ} \text{ de Cupos Ejecutados} / N^{\circ} \text{ de Cupos Programados}) \times 100$
Número de Mujeres Beneficiadas v/s N° total Trabajadores	$IC = (N^{\circ} \text{ de Mujeres Beneficiadas} / N^{\circ} \text{ Total de Trabajadores}) \times 100$

8.2. Indicadores Cuantitativos del Período

Los indicadores cuantitativos que se indican a continuación, serán enviados una vez finalizado el Programa de Formación, Capacitación y Empleo, PROFOCAP 2012:

INDICADOR	FORMULA
Número de Trabajadores con salida laboral v/s N° total Trabajadores egresados	$IC = \left(\frac{\text{N}^\circ \text{ total de trabajadores con salida laboral}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabajadores}} \right) \times 100$
Número de trabajadores con salida laboral dependiente v/s N° total Trabajadores con salida laboral	$IC = \left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores con salida laboral dependiente}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabajadores con salida laboral}} \right) \times 100$
Número de trabajadores con salida laboral independiente v/s N° total Trabajadores con salida laboral	$IC = \left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores con salida laboral independiente}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabajadores con salida laboral}} \right) \times 100$

8.3. Indicadores Cualitativos del Período

Se efectuará una evaluación de impacto y satisfacción, a modo de evaluar la eficacia del programa, es decir, el logro de los resultados. Entendiendo estos, como la forma en que las personas logran los beneficios ofrecidos por el PROFOCAP en el corto y mediano plazo. Dichos indicadores se entregarán a través de un informe, el que será evacuado una vez finalizado el programa.

Los indicadores cualitativos se obtendrán a partir de los siguientes instrumentos:

- Focus Group con una muestra representativa de los usuarios/as del PROFOCAP distribuidos geográficamente.
- Encuesta cualitativa al 15% del universo de los usuarios/as.
- Encuesta cualitativa a 2 empresarios o empresas en cada una de las regiones donde se ejecutó el programa.