



**SEGUNDO INFORME TÉCNICO
PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO SISTEMA CHILE
SOLIDARIO**

2012

**CORPORACION NACIONAL FORESTAL
COORDINACIÓN NACIONAL DE EMPLEO**

OCTUBRE DE 2012

INDICE

1. ANTECEDENTES GENERALES	2
2. ESTADO DE AVANCE	2
2.1. Mecanismo de Selección	2
2.2. Distribución de Cobertura de Usuarios/as	3
2.3. Procedimientos y Resultados de la Capacitación	8
2.4. Capacitación Desagregada por Taller	10
3. FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL PROGRAMA	19
3.1. Fortalezas	19
3.3. Debilidades	20
4. Indicadores	22

1. ANTECEDENTES GENERALES

La ejecución del Programa de Apoyo al Empleo Sistema Chile Solidario, PROFOCAP, llevada a cabo por la Corporación Nacional Forestal, CONAF, ha significado la contratación, de casi 1.900 personas adscritas al Sistema de Protección Social Chile Solidario, bajo un régimen laboral de 25 horas semanales, por el período de 4 meses que dura la segunda etapa del programa, que corresponde a la de Permanencia y que concluye en Diciembre del presente año.

Los grupos de trabajo conformados, que se distribuyen entre la región de Coquimbo y la región de Los Lagos, serán objeto de acompañamiento una vez concluida la etapa en que son capacitados y formados bajo el contexto de un empleo que les permite dedicar sus esfuerzos a mejorar sus competencias e insertarse de mejor manera en el mundo del trabajo.

2. ESTADO DE AVANCE

El presente informe abarca parte de la etapa de preselección y el primer mes de la etapa de permanencia de los trabajadores/as, que corresponde al mes de Septiembre de 2012.

2.1. Mecanismo de Selección

Las acciones que permitieron la contratación de los participantes del programa, fueron llevadas a cabo por los Jefes Técnicos de Grupo y el equipo territorial dispuesto para estos fines.

Luego, a pesar de haber sido explicadas en detalle, en el Primer Informe Técnico, las actividades materializadas en el marco de la convocatoria y reuniones con potenciales participantes, se describen a continuación, en forma secuencial, las principales actividades desarrolladas:

- **Presentación del Programa al Municipio.** En la que se invita a los alcaldes de los diferentes municipios a participar del programa.
- **Determinación preliminar de potenciales usuarios/as.** En esta etapa, se generan las nóminas, entregadas por las instituciones correspondientes, de un número significativo de potenciales trabajadores/as por sector al interior de la comuna, de acuerdo al perfil requerido por el programa. En un primer momento se trabajó con información proveída por el Ministerio de Desarrollo Social y posteriormente con información proveída por los distintos municipios.
- **Convocatoria a reuniones.** La que es realizada por distintos medios, entre los que se cuentan afiches, avisos radiales, publicaciones comunales y,

principalmente, a través de los apoyos familiares, quienes ayudaron a contactar a eventuales interesados en participar.

- **Reunión Informativa.** La primera reunión es muy importante dentro del proceso de selección, dado que se informa directamente a los potenciales participantes acerca de la oferta programática del PROFOCAP y se procura detectar personas con real interés de mejorar sus competencias laborales, participar de la totalidad de las diversas etapas que considera el programa y acceder a las eventuales oportunidades de trabajo que el PROFOCAP detecta y gestiona para los trabajadores del programa.
- **Reunión de Inscripción.** La que es convocada por la Corporación, donde se reiteran algunos de los conceptos entregados en la primera reunión, se clarifican dudas que pudiesen existir y se llena una ficha con los datos del potencial usuario/a, constituyendo un instrumento útil dentro del proceso de selección ya que proporciona de manera rápida y sistemática información necesaria y relevante del solicitante, permitiendo además contar con un registro del interés por obtener el puesto. Igualmente, proporciona un perfil del solicitante.
- **Selección Final.** Última etapa del proceso de selección de personal, en la que se informa a los postulantes seleccionados que han sido elegidos y se llena la Ficha de Contratación para la elaboración de sus contratos.
- **Búsqueda Personalizada.** En caso de no llenarse las vacantes, se procede a buscar persona a persona al número faltante de participantes, a modo de constituir un grupo de trabajo.

2.2. Distribución de Cobertura de Usuarios/as

El programa registró 1.785 participantes a nivel nacional, durante el mes de Septiembre, tal como se observa en el cuadro N°1, lo que significa un nivel de ejecución del 94,1%.

Cuadro N°1: Avance de Ejecución de Cupos

Región	Cupos Programados	Cupos Ejecutados
Coquimbo	115	97
Valparaíso	215	211
Libertador General Bernardo O'Higgins	215	165
Maule	410	388
Biobío	300	305
La Araucanía	215	211
Los Ríos	215	226
Los Lagos	215	182
Total	1.900	1.785

A nivel regional, se puede observar que las regiones de Los Ríos y del Biobío fueron las que alcanzaron los niveles de avance más altos, con un 105% y un 102% respectivamente. Mientras que, por otra parte, el nivel de contratación más

bajo se registró en la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, llegando a un nivel del 77%.

Al observar la información a nivel comunal, a partir del cuadro N°2, se puede señalar que el programa está presente en 66 comunas distintas insertas en 22 provincias diferentes.

Cuadro N°2: Avance de Ejecución de Cupos

Región	Provincia	Comuna	Programado	Ejecutado		Total	Cumplimiento Mes (%)
				Hombre	Mujer		
IV	Elqui	La Serena	20	0	17	17	85
		Coquimbo	20	0	15	15	75
		Vicuña	20	0	21	21	105
		SUBTOTAL	60	0	53	53	88
	Limarí	Monte Patria	25	0	19	19	76
		SUBTOTAL	25	0	19	19	76
	Choapa	Illapel	30	0	25	25	83
		SUBTOTAL	30	0	25	25	83
TOTAL REGIÓN			115	0	97	97	84
V	Marga Marga	Villa Alemana	24	0	24	24	100
		Limache	24	1	22	23	96
		Olmué	23	1	21	22	96
		SUBTOTAL	71	2	67	69	97
	Quillota	Quillota	24	1	29	30	125
		SUBTOTAL	24	1	29	30	125
	San Felipe	San Felipe	24	1	23	24	100
		Llay-Llay	24	0	26	26	108
		Santa María	24	0	23	23	96
		SUBTOTAL	72	1	72	73	101
	Los Andes	San Esteban	24	0	20	20	83
		Los Andes	24	0	19	19	79
		SUBTOTAL	48	0	39	39	81
TOTAL REGIÓN			215	4	207	211	98
VI	Cachapoal	Graneros	21	0	18	18	86
		Rengo	25	6	22	28	112
		Quinta Tilcoco	30	0	27	27	90
		Pichidegua	30	0	15	15	50
		San Vicente	20	0	17	17	85
		Coltauco	22	1	17	18	82
		Las Cabras	18	0	11	11	61
		SUBTOTAL	166	7	127	134	81
	Colchagua	Nancagua	29	0	12	12	41
		SUBTOTAL	29	0	12	12	41
	Cardenal Caro	Paredones	20	3	16	19	95
		SUBTOTAL	20	3	16	19	95
	TOTAL REGIÓN			215	10	155	165

Cuadro N°2 continua en la próxima página

Continuación del Cuadro N°2

Región	Provincia	Comuna	Programado	Ejecutado		Total	Cumplimiento Mes (%)	
				Hombre	Mujer			
VII	Curicó	Sagrada Familia	25	0	15	15	60	
		Teno	75	0	52	52	69	
		SUBTOTAL	100	0	67	67	67	
	Talca	Constitución	30	0	30	30	100	
		Maule	25	0	24	24	96	
		Empedrado	25	0	30	30	120	
		San Clemente	25	1	24	25	100	
		SUBTOTAL	105	1	108	109	104	
	Linares	Linares	27	0	29	29	107	
		Parral	27	0	28	28	104	
		Retiro	26	0	23	23	88	
		Villa Alegre	25	0	28	28	112	
		SUBTOTAL	105	0	108	108	103	
	Cauquenes	Cauquenes	50	2	55	57	114	
		Chanco	25	0	26	26	104	
		Pelluhue	25	2	19	21	84	
		SUBTOTAL	100	4	100	104	104	
TOTAL REGIÓN			410	5	383	388	95	
VIII	Arauco	Cañete	50	4	43	47	94	
		Contulmo	25	4	22	26	104	
		Tirúa	25	0	28	28	112	
		SUBTOTAL	100	8	93	101	101	
	Biobío	Antuco	23	0	26	26	113	
		Mulchén	30	0	28	28	93	
		Santa Bárbara	25	0	25	25	100	
		Laja	22	0	20	20	91	
		SUBTOTAL	100	0	99	99	99	
	Nuble	Chillán Viejo	17	3	17	20	118	
		Chillán	8	1	7	8	100	
		Coihueco	25	1	25	26	104	
		Pinto	25	0	25	25	100	
		San Carlos	25	0	26	26	104	
		SUBTOTAL	100	5	100	105	105	
	TOTAL REGIÓN			300	13	292	305	102

Cuadro N°2 continua en la próxima página

Continuación del Cuadro N°2

Región	Provincia	Comuna	Programado	Ejecutado		Total	Cumplimiento Mes (%)
				Hombre	Mujer		
IX	Malleco	Angol	45	8	31	39	87
		Victoria	15	15	0	15	100
		SUBTOTAL	60	23	31	54	90
	Cautín	Lautaro	25	0	25	25	100
		Nueva Imperial	30	12	17	29	97
		Freire	25	0	25	25	100
		Villarrica	25	0	29	29	116
		Teodoro Schmidt	25	0	25	25	100
		Loncoche	25	0	24	24	96
	SUBTOTAL	155	12	145	157	101	
TOTAL REGIÓN			215	35	176	211	98
XIV	Valdivia	Panguipulli	20	0	19	19	95
		Valdivia	44	2	43	45	102
		Máfil	20	1	22	23	115
		Paillaco	24	0	26	26	108
		SUBTOTAL	108	3	110	113	105
	Del Ranco	La Unión	50	3	53	56	112
		Futrono	32	1	30	31	97
		Río Bueno	25	1	25	26	104
		SUBTOTAL	107	5	108	113	106
	TOTAL REGIÓN			215	8	218	226
X	Osorno	Osorno	115	3	85	88	77
		Purranque	50	6	45	51	102
		Río Negro	50	3	40	43	86
		SUBTOTAL	215	12	170	182	85
TOTAL REGIÓN			215	12	170	182	85
TOTAL NACIONAL			1.900	87	1.698	1.785	94

A nivel provincial, las provincias de Quillota y del Ranco, de las regiones de Valparaíso y de Los Ríos, respectivamente, registraron los niveles de contratación más altos, con un 125 y un 106% respecto de lo programado.

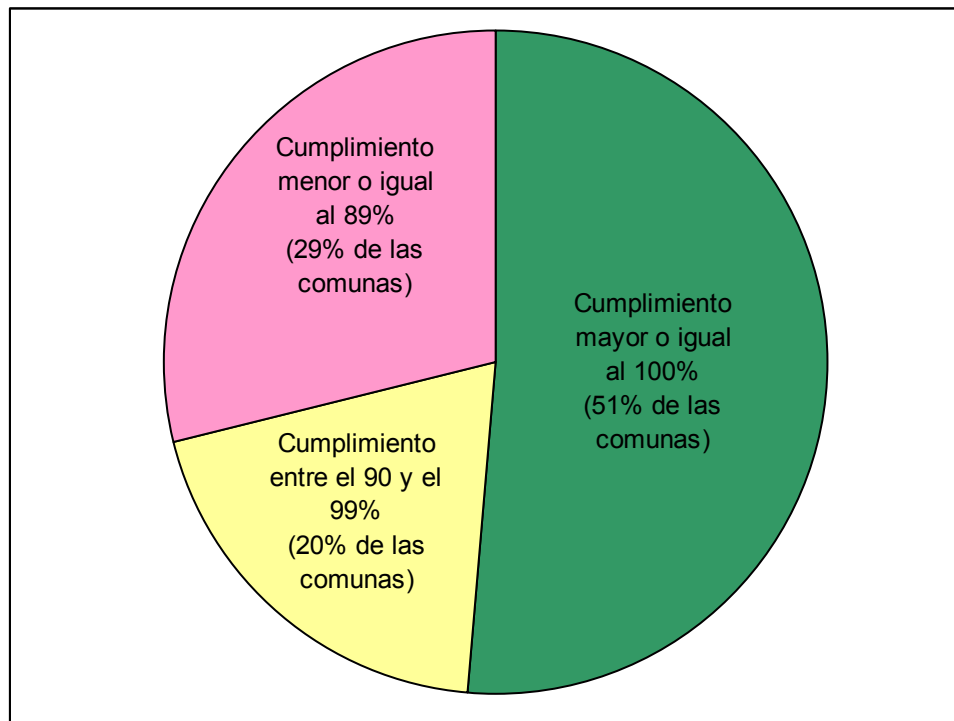
Por otra parte las provincias de Colchagua y de Curicó, de las regiones del Libertador General Bernardo O'Higgins y del Maule, respectivamente tuvieron los niveles de contratación más bajos, con un 41 y un 67%, respecto de lo programado.

Al desagregar a nivel comunal el grado de contratación alcanzado, se puede señalar que: en 34 comunas la contratación igualó o superó el 100% de los cupos programados; en 13 comunas la contratación osciló entre el 90 y el 97% de los cupos y, en 19 comunas la contratación fue menor al 88% de los cupos programados. Situación que se ilustra, en forma relativa, en el gráfico N°1.

En este marco las comunas de Quillota (Provincia de Quillota, Región de Valparaíso) y la de Empedrado (Provincia de Talca, Región del Maule) fueron las que alcanzaron los mayores niveles de contratación, con un 125 y un 120% respecto de lo programado.

Mientras que las comunas con más bajo nivel de contratación se encuentran en la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, las que corresponden a Nancagua (Provincia de Colchagua) y Pichidegua (Provincia de Cachapoal), con un 41 y un 50% de contratación de los cupos programados respectivamente.

Gráfico N°1: Porcentaje de comunas según nivel de contratación



En otro ámbito, cabe destacar que el 95% de las personas que participan en el programa corresponden a mujeres, mientras que el 5% restante corresponde a varones.

Así, en la Región de Coquimbo la totalidad de los participantes corresponden a mujeres, mientras que en 6 regiones el porcentaje de mujeres representa entre el 93 y el 98% del total de participantes y, finalmente en la Región de La Araucanía dicho porcentaje alcanza el 83%.

2.3. Procedimientos y Resultados de la Capacitación

El desarrollo de los distintos talleres se entrega en forma agregada en el cuadro N°3, del que se desprende que existen 78 grupos de trabajo que han recibido en promedio 76 horas cronológicas de algún tipo de capacitación en sala.

Así, uno de los grupos de la Comuna de Cañete y otro de la Comuna de Contulmo han realizado 91,7 Horas de capacitación teórica, mientras que la comuna que menos horas de capacitación teórica ha realizado, corresponde a la de Paillaco con 55 horas entregadas a los trabajadores/as.

Luego, de acuerdo a la realidad territorial, se han desarrollado los talleres de: Competencias para el Trabajo; Microemprendimiento; Oficio; Técnico y otros.

Cuadro N°3: Consolidado de Capacitación teórica (en horas)

Región	Comuna	Nombre del Grupo de Trabajo	Horas Teóricas Totales
IV	La Serena	La Serena	70
	Coquimbo	Coquimbo	70
	Vicuña	Vicuña	70
	Monte Patria	Monte Patria	65
	Illapel	Illapel	70
V	San Felipe	San Felipe	65
	Santa María	Santa María	65
	Llay Llay	Llay Llay	65
	Los Andes	Los Andes	65
	San Esteban	San Esteban	65
	Villa Alemana	Villa Alemana	60
	Limache	Limache	65
	Olmué	Olmué	60
	Quillota	Quillota	65
VI	San Vicente	San Vicente	75
	Rengo	Rengo	75
	Coltauco	Coltauco	60
	Las Cabras	Las Cabras	60
	Pichidegua	Pichidegua	75
	Nancagua	Nancagua	75
	Paredones	Paredones	65
	Graneros	Graneros	75
	Quinta de Tilcoco	Quinta de Tilcoco	75

Cuadro N°3 continua en la próxima página

Continuación del Cuadro N°3

Región	Comuna	Nombre del Grupo de Trabajo	Horas Teóricas Totales
VII	Teno	Teno 1	75
	Teno	Teno 2	75
	Teno	Teno Comalle	75
	Sagrada Familia	Sagrada Familia	75
	Maule	Maule Urbano	75
	San Clemente	San Clemente	85
	Empedrado	Empedrado	75
	Constitución	Constitución	85
	Linares	Linares	85
	Villa Alegre	Villa Alegre	85
	Retiro	Retiro	85
	Parral	Parral	85
	Cauquenes	Cauquenes 1	85
	Cauquenes	Cauquenes 2	85
	Chanco	Chanco	85
	Pelluhue	Pelluhue	85
VIII	Cañete	Cañete 1	66,7
	Cañete	Cañete 2	91,7
	Contulmo	Contulmo	91,7
	Tirúa	Tirúa	66,7
	Chillán	Chillán	91,6
	Chillán Viejo	Chillán Viejo	91,6
	San Carlos	San Carlos	91,6
	Pinto	Pinto	75,0
	Coihueco	Coihueco	75,0
	Antuco	Antuco	75
	Laja	Laja	75
	Mulchén	Mulchén	75
	Santa Bárbara	Santa Bárbara	75
IX	Angol	Angol 1	85
	Angol	Angol 2	85
	Victoria	Victoria	85
	Lautaro	Lautaro	85
	Imperial	Imperial	85
	Freire	Freire	85
	Loncoche	Loncoche	85
	Teodoro Schmidt	Teodoro Schmidt	85
	Villarrica	Villarrica	85

N°3 continua en la próxima página

Continuación del Cuadro N°3

Región	Comuna	Nombre del Grupo de Trabajo	Horas Teóricas Totales
XIV	La Unión	La Unión 1	75
		La Unión 2	75
	Futrono	Futrono	75
	Río Bueno	Río Bueno	75
	Valdivia	Valdivia 1	70
		Valdivia 2	70
	Paillaco	Paillaco	55
	Máfil	Máfil	60
Panguipulli	Panguipulli	60	
X	Osorno	Osorno 1	85
	Osorno	Osorno 2	85
	Osorno	Osorno 3	85
	Osorno	Osorno 4	85
	Río Negro	Río Negro 1	85
	Río Negro	Río Negro 2	85
	Purranque	Purranque 1	85
	Purranque	Purranque 2	85

2.4. Capacitación Desagregada por Taller

A continuación se presenta la información relativa al tiempo destinado a capacitación desagregada por taller a nivel de grupo de trabajo.

Cuadro N°4: Desarrollo del Taller de Competencias para el Trabajo (en horas)

Región	Comuna	Nombre del Grupo Trabajo	Número Total de Trabajadores	Área Temática	Número de Horas Ejecutadas
IV	Monte Patria	Monte Patria	19	Comunicación	40
				Resolución de Conflictos	25
	La Serena	La Serena	17	Comunicación	40
				Resolución de Conflictos	20
				Efectividad Personal	10
	Vicuña	Vicuña	21	Comunicación	35
				Resolución de Conflictos	25
				Efectividad Personal	10
	Illapel	Illapel	25	Comunicación	40
				Resolución de Conflictos	25
				Efectividad Personal	5
	Coquimbo	Coquimbo	15	Comunicación	40
Resolución de Conflictos				20	
Efectividad Personal				10	

Cuadro N°4 continua en la próxima página

Continuación del Cuadro N°4

Región	Comuna	Nombre del Grupo Trabajo	Número Total de Trabajadores	Área Temática	Número de Horas Ejecutadas
V	San Felipe	San Felipe	24	Comunicación	20
				Resolución de Problemas	20
				Efectividad Personal	10
	Santa María	Santa María	23	Comunicación	20
				Resolución de Problemas	20
				Efectividad Personal	10
	Llay Llay	Llay Llay	26	Comunicación	20
				Resolución de Problemas	20
				Efectividad Personal	10
	Los Andes	Los Andes	19	Comunicación	20
				Resolución de Problemas	20
				Efectividad Personal	10
	San Esteban	San Esteban	20	Comunicación	20
				Resolución de Problemas	20
				Efectividad Personal	10
Villa Alemana	Villa Alemana	24	Comunicación	20	
			Resolución de Problemas	5	
Limache	Limache	23	Comunicación	30	
			Resolución de Problemas	5	
Olmué	Olmué	22	Comunicación	20	
			Resolución de Problemas	5	
Quillota	Quillota	30	Comunicación	30	
			Resolución de Problemas	5	
VI	San Vicente	San Vicente	17	Comunicación	30
				Trabajo en Equipo	12,5
				Efectividad Personal	22,5
				Resolución de Problemas	5
	Rengo	Rengo	28	Comunicación	30
				Trabajo en Equipo	5
				Liderazgo	5
				Efectividad Personal	20
				Resolución de Problemas	5
	Coltauco	Coltauco	18	Comunicación	35
				Resolución de Problemas	15
	Las Cabras	Las Cabras	11	Comunicación	45
				Resolución de Problemas	10
	Pichidegua	Pichidegua	15	Comunicación	25
				Trabajo en Equipo	30
Efectividad Personal				15	
Paredones	Paredones	19	Comunicación	40	
			Resolución de Problemas	20	

Cuadro N°4 continua en la próxima página

Continuación del Cuadro N°4

Región	Comuna	Nombre del Grupo Trabajo	Número Total de Trabajadores	Área Temática	Número de Horas Ejecutadas
VI	Nancagua	Nancagua	12	Comunicación	45
				Efectividad Personal	25
	Graneros	Graneros	18	Comunicación	40
				Resolución de Problemas	30
	Quinta de Tilcoco	Quinta de Tilcoco	27	Comunicación	30
				Resolución de Problemas	27,5
Efectividad Personal				15	
VII	Teno	Teno 1	24	Comunicación	45
				Efectividad Personal	18
				Resolución de Problemas	10
		Teno 2	17	Comunicación	45
				Efectividad Personal	15
				Resolución de Problemas	13
		Teno Comalle	11	Comunicación	45
				Efectividad Personal	15
				Resolución de Problemas	13
	Sagrada Familia	Sagrada Familia	15	Comunicación	45
				Efectividad Personal	18
				Resolución de Problemas	10
	Maule	Maule Urbano	24	Comunicación	35
				Resolución Conflictos	20
				Efectividad Personal	20
	San Clemente	San Clemente	25	Comunicación	35
				Resolución Conflictos	10
				Efectividad Personal	15
				CV y Entrevistas	10
				Presentación Personal	10
				La Familia	5
Empedrado	Empedrado	30	Comunicación	25	
			Resolución Conflictos	15	
			Efectividad Personal	20	
			Dilemas Morales	10	
			Axiomas de la Comunicación	5	
Constitución	Constitución	30	Comunicación	50	
			Resolución Conflictos	15	
			Efectividad Personal	15	
			CV y Entrevistas	5	

Cuadro N°4 continua en la próxima página

Continuación del Cuadro N°4

Región	Comuna	Nombre del Grupo Trabajo	Número Total de Trabajadores	Área Temática	Número de Horas Ejecutadas
VII	Linares	Linares	29	Competencias para el Trabajo	5
				Competencias de Comunicación	30
				Competencias en Resolución de Problemas	30
				Competencias en Efectividad Personal	20
	Villa Alegre	Villa Alegre	28	Competencias para el Trabajo	5
				Competencias de Comunicación	30
				Competencias en Resolución de Problemas	30
				Competencias en Efectividad Personal	20
	Retiro	Retiro	23	Competencias para el Trabajo	5
				Competencias de Comunicación	20
				Competencias en Resolución de Problemas	25
				Competencias en Efectividad Personal	20
				Autonomía	15
	Parral	Parral	28	Competencias para el Trabajo	20
				Competencias de Comunicación	25
				Competencias en Resolución de Problemas	20
				Competencias en Efectividad Personal	15
				Autonomía	5
	Cauquenes	Cauquenes 1	32	Comunicación	50
				Resolución de Problemas	20
				Efectividad Personal	15
		Cauquenes 2	25	Comunicación	50
				Resolución de Problemas	20
				Efectividad Personal	15
Chanco	Chanco	26	Comunicación	70	
			Resolución de Problemas	15	
Pelluhue	Pelluhue	21	Comunicación	45	
			Resolución de Problemas	40	

Cuadro N°4 continua en la próxima página

Continuación del Cuadro N°4

Región	Comuna	Nombre del Grupo Trabajo	Número Total de Trabajadores	Área Temática	Número de Horas Ejecutadas
VIII	Cañete	Cañete 1	24	Comunicación	41,66
		Cañete 2	21	Comunicación	45
	Contulmo	Contulmo	26	Resolución de Problemas	13,33
				Comunicación	45
	Tirúa	Tirúa	28	Resolución de Problemas	13,33
				Comunicación	45
	Antuco	Antuco	26	Resolución de Problemas	4,99
				Comunicación	45
				Efectividad Personal	5
	Laja	Laja	20	Comunicación	40
				Resolución de Problemas	25
				Efectividad Personal	10
	Mulchén	Mulchén	28	Comunicación	35
				Resolución de Problemas	20
				Efectividad Personal	20
	Santa Bárbara	Santa Bárbara	25	Comunicación	40
Resolución de Problemas				20	
Efectividad Personal				15	
Chillán	Chillán	8	Comunicación	45	
Chillán Viejo	Chillán Viejo	20	Competencias en Resolución de Problemas	21,64	
			Comunicación	45	
VIII	San Carlos	San Carlos	26	Competencias en Resolución de Problemas	21,64
				Comunicación	45
	Pinto	Pinto	25	Comunicación	45
				Competencias en Resolución de Problemas	4,98
Coihueco	Coihueco	26	Comunicación	45	
			Competencias en Resolución de Problemas	4,98	

Cuadro N°4 continua en la próxima página

Continuación del Cuadro N°4

Región	Comuna	Nombre del Grupo Trabajo	Número Total de Trabajadores	Área Temática	Número de Horas Ejecutadas
IX	Angol	Angol 1	21	Comunicación	45
			18	Resolución de Problemas	25
			18	Efectividad Personal	15
		Angol 2	18	Comunicación	45
			15	Resolución de Problemas	25
			15	Efectividad Personal	15
	Victoria	Victoria	15	Comunicación	45
			14	Resolución de Problemas	25
			14	Efectividad Personal	15
	Lautaro	Lautaro	23	Comunicación	45
			25	Resolución de Problemas	25
			25	Efectividad Personal	15
	Nueva Imperial	Imperial	20	Comunicación	45
			29	Resolución de Problemas	25
			28	Efectividad Personal	15
	Freire	Freire	25	Comunicación	45
				Resolución de Problemas	25
				Efectividad Personal	15
	Teodoro Schmidt	Teodoro Schmidt	25	Comunicación	45
				Resolución de Problemas	25
				Efectividad Personal	15
Loncoche	Loncoche	24	Comunicación	45	
			Resolución de Problemas	25	
			Efectividad Personal	15	
Villarrica	Villarrica	29	Comunicación	45	
			Resolución de Problemas	25	
			Efectividad Personal	15	
			Competencias en Resolución de Problemas	21,64	
XIV	Valdivia	Valdivia 1	23	Comunicación	45
				Resolución de Problemas	25
		Valdivia 2	22	Comunicación	45
				Resolución de Problemas	25
	Paillaco	Paillaco	26	Comunicación	35
				Resolución de Problemas	20
	Máfil	Máfil	23	Comunicación	40
				Resolución de Problemas	20
	Panguipulli	Panguipulli	19	Comunicación	35
				Resolución de Problemas	25
	La Unión	La Unión 1	28	Comunicación	45
				Resolución de Problemas	25
Efectividad Personal				5	
La Unión 2		28	Comunicación	45	
	Resolución de Problemas		25		
			Efectividad Personal	5	

Cuadro N°4 continua en la próxima página

Continuación del Cuadro N°4

Región	Comuna	Nombre del Grupo Trabajo	Número Total de Trabajadores	Área Temática	Número de Horas Ejecutadas
XIV	Futrono	Futrono	31	Comunicación	45
				Resolución de Problemas	25
				Efectividad Personal	5
	Río Bueno	Río Bueno	26	Comunicación	45
				Resolución de Problemas	25
				Efectividad Personal	5
X	Osorno	Osorno 1	28	Comunicación	35
				Resolución de Problemas	20
				Efectividad Personal	30
		Osorno 2	25	Comunicación	35
				Resolución de Problemas	20
				Efectividad Personal	30
		Osorno 3	14	Comunicación	35
				Resolución de Problemas	20
				Efectividad Personal	30
		Osorno 4	21	Comunicación	35
				Resolución de Problemas	20
				Efectividad Personal	30
	Río Negro	Río Negro 2	22	Efectividad Personal	30
				Resolución de Problemas	20
Purranque	Purranque 1	26	Comunicación	25	
			Purranque 2	25	Comunicación

Cuadro N°5: Desarrollo del Taller de Microemprendimiento (en horas)

Región	Comuna	Nombre del Grupo Trabajo	Número Total de Trabajadores	Nombre del Taller	Número de Horas Ejecutadas
X	Río Negro	Río Negro 1	21	Generación Plan de Negocio	10
		Río Negro 2	22	Generación Plan de Negocio	10
	Purranque	Purranque 1	26	Generación Plan de Negocio	10

Cuadro N°6: Desarrollo del Taller Técnico (en horas)

Región	Comuna	Nombre del Grupo Trabajo	Número Total de Trabajadores	Área Temática	Número de Horas Ejecutadas
V	San Felipe	San Felipe	24	Liderazgo Laboral	5
	Santa María	Santa María	23	Liderazgo Laboral	5
	Llay Llay	Llay Llay	26	Liderazgo Laboral	5
	Los Andes	Los Andes	19	Liderazgo Laboral	5
	San Esteban	San Esteban	20	Liderazgo Laboral	5
	Villa Alemana	Villa Alemana	24	Liderazgo Laboral	35
				Taller Autoconsumo	
	Limache	Limache	23	Liderazgo Laboral	30
				Taller Autoconsumo	
	Olmué	Olmué	22	Liderazgo Laboral	35
Taller Autoconsumo					
Quillota	Quillota	30	Liderazgo Laboral	30	
			Taller Autoconsumo		
VIII	Cañete	Cañete 1	24	Liderazgo Laboral	15
				Autoconsumo	10
		Cañete 2	21	Liderazgo Laboral	15
				Autoconsumo	10
	Contulmo	Contulmo	26	Operación de Bodegas	8,33
				Liderazgo Laboral	15
				Autoconsumo	10
	Tirúa	Tirúa	28	Liderazgo Laboral	15
				Autoconsumo	1,66
	Chillán	Chillán	8	Liderazgo Laboral	15
				Autoconsumo	9,99
	Chillán Viejo	Chillán Viejo	20	Liderazgo Laboral	15
				Autoconsumo	9,99
	San Carlos	San Carlos	26	Liderazgo Laboral	15
Autoconsumo				15	
Operación de Bodegas				3,32	
VIII	Pinto	Pinto	25	Liderazgo Laboral	15
				Autoconsumo	9,99
	Coihueco	Coihueco	26	Liderazgo Laboral	15
				Autoconsumo	9,99
X	Río Negro	Río Negro 1	21	Liderazgo Laboral	20
				Autoconsumo	15
				Operación de Bodegas	15
	Río Negro 2	22	Liderazgo Laboral	15	
			Autoconsumo	10	
			Operación de Bodegas	15	
	Purranque	Purranque 1	26	Liderazgo Laboral	20
				Autoconsumo	15
Operación de Bodegas				15	
Purranque 2	25	Liderazgo Laboral	15		
		Autoconsumo	10		

Cuadro N°7: Taller de Oficio (en horas)

Región	Comuna	Nombre del Grupo Trabajo	Número Total de Trabajadores	Nombre del Taller de Oficio	Número de Horas Ejecutadas
V	Río Negro	Río Negro 1	21	Labores en Huerto	25

Cuadro N°8: Desarrollo de Otros Talleres (en horas)

Región	Comuna	Nombre del Grupo Trabajo	Institución que Imparte la Capacitación	Nombre del Taller	Número de Horas Ejecutadas	
V	San Felipe	San Felipe	SEREMI Salud Aconcagua	Microempresa Familiar	5	
			Del Monte Fresh Produce	Inducción Empresa	5	
	Santa María	Santa María	SEREMI Salud Aconcagua	Microempresa Familiar	5	
			Expofruta Ltda.	Inducción Empresa	5	
	San Esteban	San Esteban	SEREMI Salud Aconcagua	Microempresa Familiar	5	
			Agrícola El Triunfo	Inducción Empresa	5	
	Llay Llay	Llay Llay	SEREMI Salud Aconcagua	Microempresa Familiar	5	
			La Florida	Inducción Empresa	5	
	Los Andes	Los Andes	SEREMI Salud Aconcagua	Microempresa Familiar	5	
			Steel Ingeniería	Inducción Empresa	5	
	VI	Rengo	Rengo	CONAF	Prevención de Riesgos Laborales y de Trayecto	5
					Inducción y Temas Administrativos	5
Pichidegua		Pichidegua	SERCOTEC	Oferta Programática SERCOTEC	5	
San Vicente		San Vicente	CONAF	Derecho a Saber	5	
Coltauco		Coltauco	CONAF	Derecho a Saber	5	
				Reglamento de Higiene y Seguridad	5	
Las Cabras		Las Cabras	CONAF	Reglamento de Higiene y Seguridad	5	
Nancagua		Nancagua	CONAF	Entrega y Lectura de Reglamento	2,5	
				Derecho a Saber	2,5	
Paredones		Paredones	CONAF	Entrega y Lectura de Reglamento	2,5	
				Derecho a Saber	2,5	

Cuadro N°8 continua en la próxima página

Continuación del Cuadro N°8

Región	Comuna	Nombre del Grupo Trabajo	Institución que Imparte la Capacitación	Nombre del Taller	Número de Horas Ejecutadas
VI	Graneros	Graneros	CONAF	Derecho a Saber	2,5
				Entrega y Lectura de Reglamento	2,5
	Quinta de Tilcoco	Quinta de Tilcoco	CONAF	Entrega y Lectura de Reglamento	2,5
VII	Teno	Teno 1	CONAF	Derecho a Saber	2
		Teno 2			2
		Teno Comalle			2
	Sagrada Familia	Sagrada Familia	CONAF	Derecho a Saber	2

3. FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL PROGRAMA

Las fortalezas y debilidades detectadas durante este período se indican en los siguientes apartados.

3.1. Fortalezas

- a) **Presencia de la Corporación a nivel de todas las provincias del país.** Permite generar sinergias tanto con las autoridades locales como con las empresas, además de permitir apoyarse de mejor manera en la estructura administrativa de la CONAF al momento de ejecutar el programa y el presupuesto asociado.
- b) **Flexibilidad en el diseño y ejecución por grupo de trabajo.** Esto quiere decir, que el programa tiene una propuesta adecuada a las personas participantes y a las necesidades de capacitación laboral; que el diseño y práctica de la capacitación teórica y práctica, tiene coherencia entre si, que el lenguaje usado, las dinámicas utilizadas, se adaptan a las realidades de cada grupo y localidad. Esta flexibilidad permite por lo tanto, generar una adaptación coherente en cada comuna o grupo, asumiendo las características del lugar y las necesidades de las empresas o sector productivo del área donde se ejecutan.
- c) **Buena relación con los Municipios.** Los que en la mayoría de las ocasiones se convierten en coayudadores y participantes activos del programa, lo que se traduce en: el apoyo al momento de la captación de eventuales participantes; facilitar, en algunas ocasiones, instalaciones para las capacitaciones y, movilización para los usuarios/as, entre otros apoyos.
- d) **Vinculación con otras instituciones publicas.** Las cuales apoyan entregando algunos talleres como violencia intrafamiliar y seguridad laboral. (SERCOTEC, FOSIS, SERNAM, DIBAM, BIBLIOREDES, MUTUALES DE

SEGURIDAD, etc.) Enfoque integrador de saberes que apoya los conocimientos, habilidades y destrezas y comportamientos, actitudes y valores, señalados en las competencias básicas y competencias transversales o de empleabilidad.

- e) **Cambio sustancial en las personas.** El que se visualiza en la adquisición de las herramientas de fortalecimiento personal, proceso que va desde su llegada al programa hasta el término de él. Este se demuestra con el cambio de visión de si mismas, el aprender a valorarse como personas y trabajadores/as, un significativo aumento del autoestima y la seguridad de enfrentarse al mundo laboral, disposición de enfrentar nuevos desafíos, a nivel familiar, los más cercanos a su núcleo familiar, expresan su admiración hacia ellos por el esfuerzo que significa participar del programa.
- f) **Empoderamiento y credibilidad.** Acerca de sus propias capacidades y conocimientos, lo que se requiere para asegurar el compromiso de los participantes con la capacitación, dado que la sola presentación de los contenidos por parte del capacitador, no alcanza para promover el aprendizaje.
- g) **Diversidad de talleres.** Los que entregan competencias básicas y técnicas, además de potenciar las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir las actividades que componen una función laboral, con las cuales las personas que participan pueden lograr ingresar, permanecer y desarrollarse en el mundo del trabajo, según las normas de la ley laboral y los estándares definidos por el sector productivo.
- h) **Generación de redes de apoyo dentro de los grupos de trabajo.** Dentro de los grupos comienzan a existir nexos, intercambio de información y apoyo entre ellos, facilitando las dinámicas sociales al interior de los sectores donde se ejecuta el programa.
- i) **Trato cercano y directo entre Jefatura y Trabajadores/as.** Fomentando el buen clima y trato laboral, que facilita a los trabajadores/as la asimilación de las competencias impartidas, además de permitir la retroalimentación acerca de los logros, alcances e impacto del programa.

3.2. Debilidades

En lo relacionado con las debilidades, podemos señalar quizás como las más importantes.

- a) **No acceso oportuno a nóminas de participantes del Sistema de Protección Social Chile Solidario.** No contar con listados de potenciales participantes del programa en todas las comunas donde es factible ejecutar el programa, en forma oportuna, dificulta el proceso de focalización del

mismo y la posterior captación de los posibles usuarios/as. De esta manera se retrasa el inicio del programa, dado que no se pueden conformar los grupos de trabajo, de acuerdo a la programación comunal establecida.

Luego, dada la relevancia e implicancias asociadas al oportuno acceso a la información en comento, es que se estima que necesariamente se debiese contar con esta información con la suficiente antelación a la partida del programa.

- b) Salas cunas y jardines infantiles.** Los cuales funcionan con ingresos a horarios que impiden que muchas mujeres que postulan al programa puedan contratarse en él. En otras tantas ocasiones, cuando se han dado facilidades para participar en el programa, muchas mujeres que realizan su práctica laboral, han debido desistir de acceder a trabajos en las empresas donde han realizado su pasantía laboral por esta misma razón. Luego, lo anterior pasa a constituir una barrera infranqueable para muchas mujeres, al momento de querer incorporarse al mundo del trabajo formal. En consecuencia, en consideración a que el 95% de quienes participan del programa son mujeres, se debería mejorar las condiciones y prestaciones que las salas cunas y jardines infantiles ofrecen.
- c) Rotación de los profesionales del programa.** Jefes Técnicos de Grupo y Profesionales Capacitadores se convierten en una debilidad debido a la necesidad contractual de rotación, a causa de que más de dos contratos los establece como trabajadores permanentes, significando que prácticamente todos los años existe una rotación de alrededor del 50% de dichos profesionales y que se tenga que perder tanto la experiencia como la empatía con el programa.
- d) Cruce con programas sociales.** Durante el periodo de ejecución del programa, paralelamente se encuentran operando una cantidad importante de otros programas sociales. En estas circunstancias, muchos participantes del programa se encuentran postulando a algún beneficio o se encuentran en lista de espera de otros programas, teniendo por tanto, en última instancia, tener que decidir por el programa que más se acomode a sus requerimientos y expectativas. Este tipo de situaciones, se dan especialmente con el FOSIS y PRODEMU.

4. INDICADORES

a) Ejecución Regional

Fórmula	Mes	Variables		Resultados
		Regiones Ejecutadas	Regiones Programadas	
$(\text{N}^\circ \text{ de regiones Ejecutadas} / \text{N}^\circ \text{ de Regiones Programadas}) \times 100$	Septiembre	8	8	100%

b) Ejecución Comunal

Fórmula	Mes	Variables		Resultados
		Comunas Ejecutadas	Comunas Programadas	
$\text{IC} = (\text{N}^\circ \text{ de comunas Ejecutadas} / \text{N}^\circ \text{ de comunas Programadas}) \times 100$	Septiembre	66	66	100%

c) Nivel de Contratación

Fórmula	Mes	Variables		Resultados
		Cupos Ejecutados	Cupos Programados	
$\text{IC} = (\text{N}^\circ \text{ de cupos Ejecutados} / \text{N}^\circ \text{ de cupos Programados}) \times 100$	Septiembre	1.785	1.900	94%

d) Participación de Mujeres en el Programa

Fórmula	Mes	Variables		Resultados
		Total Mujeres	Total trabajadores	
$\text{IC} = (\text{N}^\circ \text{ de mujeres beneficiadas} / \text{N}^\circ \text{ total de trabajadores}) \times 100$	Septiembre	1.698	1.785	95%