



INFORME FINAL 2013

PROGRAMA APOYO AL EMPLEO

INGRESO ÉTICO FAMILIAR Y SISTEMA CHILE SOLIDARIO

ProEmpleo
Subsecretaría del Trabajo

INTRODUCCIÓN

El Programa de Apoyo al Empleo Ingreso Ético Familiar y Sistema Chile Solidario, (conocido también como PROFOCAP), lo desarrolla y ejecuta, por mandato la Corporación Nacional Forestal, CONAF, desde el año 2005.

El principal objetivo del programa es la formación y capacitación laboral de las personas que participan del mismo, para facilitar su acceso al mundo del trabajo. Así, la intervención del programa se estructura en base a las siguientes etapas:

Etapas de Preingreso, que considera las gestiones necesarias para el establecimiento del programa en el territorio; **Etapas de Permanencia**, que 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 y, la

Etapas de Acompañamiento y Seguimiento, en la que se apoya a los trabajadores(as) insertos en el mundo laboral y se realizan gestiones de intermediación laboral para facilitar la inserción de los que no quedan inmediatamente trabajando, ya sea dependiente o independientemente. Lo anterior, significa gestiones para hacer converger esfuerzos tanto públicos como privados, y de ellos mismos, a fin de propiciar su incorporación al mundo del trabajo, una vez concluido el período en que se mantienen contratados por el programa.

El Programa Apoyo al Empleo, durante el año 2013 comenzó su ejecución en el mes de mayo, desarrollando durante el período mayo-junio la etapa de Pre-Ingreso, en el período julio-octubre la etapa de Permanencia y entre el mes de noviembre y febrero 2014, se ejecutó la etapa de Acompañamiento y Seguimiento, de esta manera se cumplió el ciclo que permite entregar capacitación laboral a las/os usuarias/os del programa durante su ejecución 2013.

Los principales hitos a destacar durante este año son el cumplimiento de la meta planteada, ya que por vez primera se logró alcanzar la programación propuesta en los dos primeros meses de permanencia de las/os trabajadoras/es en el programa, otra característica a subrayar es la corroboración del buen promedio educacional de las personas participantes del programa, un 40,6% con enseñanza media completa y la mantención de la edad promedio de las/os trabajadoras/es que participaron del programa con relación a los años anteriores aunque creció en un pequeño porcentaje la participación de trabajadoras/es en el rango de edad 31-40 años.

De lo anterior, destaca el buen trabajo que realizaron los equipos regionales, en general, en la captación y selección final de las personas que participaron del programa, dado lo cual pudieron sobrepasar la meta comprometida al inicio del programa y, por otro lado, se reitera que la gente joven, muchos de ellos con educación media completa, es la que tiene mayor problema para incorporarse al mundo del trabajo formal y, por ello, busca en programas como éste, la capacitación laboral, con el fin de lograr mayores conocimientos, de tal modo que se les facilite la posibilidad de insertarse laboralmente.

Por otro lado se produjo un problema no superado en ninguno de los años de ejecución del programa y es la gran deserción que se produce en el último mes de trabajo, octubre

para este año 2013, que alcanza aproximadamente a un 15% de las personas que ingresan y que tiene múltiples motivos pero, principalmente, el cambio que se produce de la sala de clases al trabajo en terreno para desarrollar su mes de práctica.

Finalmente, cabe hacer mención que el 52,3% de las personas que egresaron en el mes de octubre, se insertaron en las empresas donde desarrollaron su práctica laboral o en empresas diferentes, producto del aprendizaje adquirido en el Programa de Formación, Capacitación y Empleo, Apoyo al Empleo 2013.

RESUMEN

Tal como se dio a conocer en la introducción, el Programa Apoyo al Empleo, procura propiciar el desarrollo humano y la inserción laboral de integrantes de familias adscritas al Sistema de Protección Social Chile Solidario, así como de participantes del Programa Ingreso Ético Familiar (IEF), mediante la formación, la capacitación y la intermediación laboral, ya sea en forma dependiente, en el sector privado o, en la forma del autoempleo, a través del desarrollo de alguna iniciativa productiva o de servicio. Lo anterior en el marco de un empleo de media jornada por un período de 4 meses.

Así, los esfuerzos del Programa están orientados a la inversión en el capital humano de sus trabajadores/as, a fin de promover el desarrollo de sus capacidades personales y de trabajo, facilitando así su posterior inserción, permanencia y desarrollo laboral.

De esta manera, el período en que los participantes del programa mantuvieron relación contractual con la Corporación Nacional Forestal (CONAF) se extendió entre julio y octubre de 2013, abarcando las regiones comprendidas entre la Región de Coquimbo y la Región de Los Lagos, con excepción de la Región Metropolitana.

El número de participantes, cuya programación mensual fue de 1.900 trabajadores/as, comenzó en julio con 1.922 usuarios/as para, posteriormente, registrar en los meses sucesivos: 1.920; 1.788 y, 1.644 participantes. Entre los principales aspectos del programa, se encuentra que el 96,3% de quienes participaron en el programa correspondió a mujeres, y que el promedio de edad de ellos/as es de poco más de 34 años. Mientras que el 40,6% de los/as participantes había completado su educación media, seguidos del 21,4% que no había completado su educación básica.

En el marco de la seguridad laboral, se registró una tasa de accidentabilidad del 1,4% y una tasa de siniestralidad del 8,7%.

Cabe señalar que el 72,6% de quienes fueron contratados/as permaneció por 4 meses en el programa, período en el que se entregó 407,3 horas de capacitación, superando las 390 horas programadas.

Mientras que el 52,3% de quienes egresaron, se encontraban con trabajo al momento de la etapa de acompañamiento, de ellos el 75% se encontraba trabajando en forma dependiente. Respecto de la permanencia en el trabajo el 54,9% llevaban 3 meses laborando.

En el marco presupuestario, se contó con un presupuesto de \$1.543.330.000, alcanzando una ejecución financiera del 98,9%.

RESULTADOS

ETAPA DE PREINGRESO

Esta etapa se desarrolló desde mediados de mayo hasta fines de junio, período en el que los equipos regionales procedieron a seleccionar, tanto las comunas como los sectores específicos donde se ejecutaría el programa, las empresas donde se desarrollarían las prácticas laborales, así como los talleres de oficio a impartir.

Para lo anterior, necesariamente se 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 y/o de usuarios/as del Programa Ingreso Ético Familiar (IEF), de manera tal de preseleccionar a quienes formaron parte de los distintos grupos de trabajo. Así, en un primer momento se utilizaron listados de personas proveídos por el Ministerio de Desarrollo Social y, más tarde, nóminas entregadas tanto por SERPLAC como por municipios. Posteriormente, las Unidades de Intervención Familiar (UIF), de las distintas municipalidades aportaron información más precisa acerca de la ubicación de potenciales participantes del programa y gestionaron los primeros contactos con quienes eventualmente podrían trabajar en el Programa.

Simultáneamente, se tomó contacto con diversas empresas, generalmente próximas a los focos con presencia de potenciales participantes, a modo de 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, al momento de determinar las comunas donde se ejecutará el programa, es la tasa de desempleo local, la que permite direccionar, junto a las situaciones antes planteadas, la localización de los grupos de trabajo del programa.

Conjuntamente con los variables anteriores, se evalúa el interés, por participar del programa, de parte del municipio respectivo, lo que se traduce en: el apoyo a ubicar potenciales participantes; eventualmente facilitar el acceso a instalaciones para el desarrollo de la capacitación teórica del programa; aportar calefacción; facilitar el transporte de los participantes del programa a los lugares de capacitación o práctica laboral, entre otras forma de apoyo al programa.

Igualmente, se cuenta la eventual existencia de alguna prioridad programática regional ligada a los objetivos del Programa Apoyo al Empleo.

Finalmente, esta información es procesada e incorporada a una matriz de focalización, la que valora y pondera las distintas variables de acuerdo a la

realidad territorial de cada una de las regiones, pudiendo de esta manera priorizar comunas para el establecimiento del programa en ellas.

Tal como se señaló anteriormente, además de las gestiones de las Unidades de Intervención Familiar (UIF), para contactar potenciales participantes del programa, se realizaron actividades de difusión a través de: avisos en radios locales; afiches en lugares de alto tránsito de personas (tales como oficinas municipales, consultorios, juntas de vecinos, clubes deportivos y negocios, entre otros); boletines informativos a empresas y municipios y, avisos o notas en señales de televisión local, tal como se realizó en la Región de La Araucanía.

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

ETAPA DE PERMANENCIA

Esta etapa se extendió desde julio hasta octubre de 2013, completando así los 4 meses en que los/as participantes del programa mantienen una relación contractual con la Corporación, en la que, bajo un régimen laboral de 25 horas semanales, recibieron aproximadamente 3 meses de capacitación para el trabajo y 1 mes de pasantía o práctica laboral en alguna empresa.

Contratación de cupos asignados

Tal como se observa en el cuadro N°1, este período se inició con 1.922 participantes, superando la programación asignada a nivel nacional, durante los 2 primeros meses de ejecución.

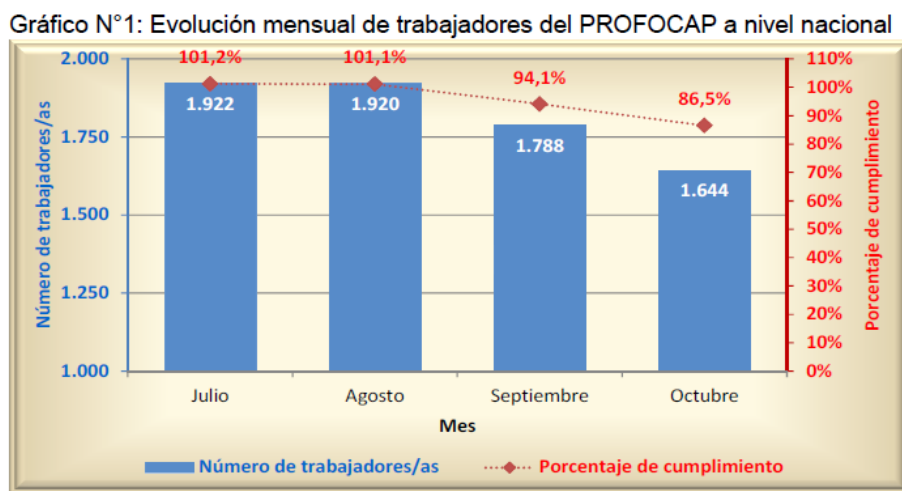
Cuadro N°1: Número de participantes mensuales del PROFOCAP

Región	Programación mensual	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Total
Coquimbo	125	129	114	104	96	443
Valparaíso	250	245	253	219	203	920
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	230	201	240	224	197	862
Maule	325	329	322	310	275	1.236
Bíobío	375	394	386	372	358	1.510
La Araucanía	250	266	245	230	212	953
Los Ríos	230	247	243	229	211	930
Los Lagos	115	111	117	100	92	420
Nacional	1.900	1.922	1.920	1.788	1.644	7.274

Igualmente, se desprende del cuadro anterior, que la totalidad de las regiones superó, en algún momento de los 2 primeros meses de ejecución del programa, la cantidad de cupos de trabajadores/as programados/as. A modo de observar los resultados obtenidos a nivel comunal, tanto la programación como ejecución registradas se entregan en el Anexo N°1.

Con posterioridad, a partir del tercer mes, tal como se registra históricamente, desde la creación del programa, se registra una disminución en el número de trabajadores/as, producto de diversas razones.

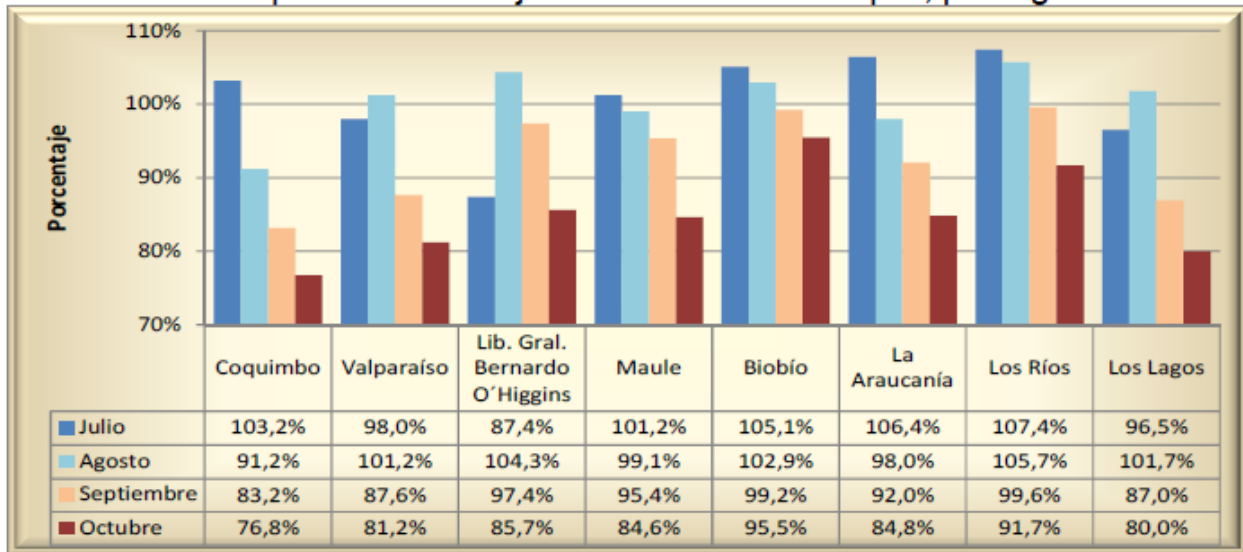
De esta manera, tal como se desprende del gráfico N°1, el mayor nivel de abandono del programa se registró durante el último mes de ejecución, que llegó al 8,1% de los/as trabajadores/as presentes el mes inmediatamente anterior, lo que implicó una diferencia de 13,5 puntos porcentuales respecto de los 1.900 cupos asignados a nivel nacional para dicho mes.



Por otra parte, tal como se observa en el gráfico N°2, es necesario señalar que todas las regiones superaron en algún momento el total de cupos asignados, destacando las regiones del Biobío y de Los Ríos, las que durante los 2 primeros meses superaron el 100% de la asignación, mientras que en el tercero el cumplimiento fue de prácticamente el 100%. Cabe señalar que durante la ejecución 2012 del programa, fueron las únicas 2 regiones que en algún momento superaron su programación, ambas durante el mes de septiembre de 2012.

Por otra parte, 3 regiones registraron una ejecución menor al 100% durante el primer mes: la de Valparaíso; la del Libertador General Bernardo O'Higgins y la de Los Lagos. De estas regiones, la segunda fue la que partió con un nivel de ejecución más bajo (un 87,4% de los cupos asignados), no obstante igualmente superó el 100% de cumplimiento durante el segundo mes.

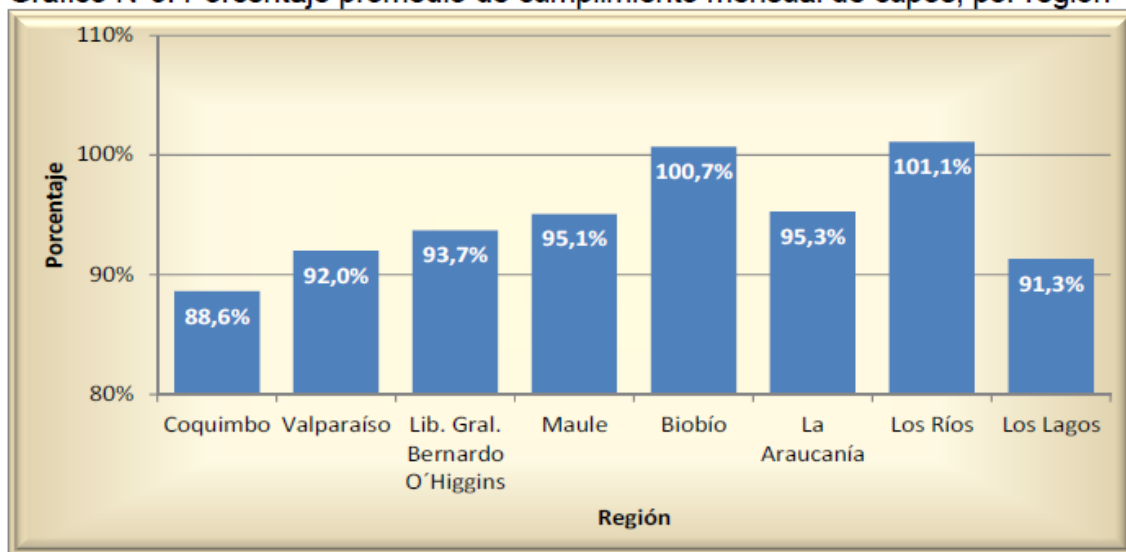
Gráfico N°2: Cumplimiento en la ejecución mensual de cupos, por región



Luego, los niveles más bajos de ejecución se registraron durante el último mes de operación del programa, llegando a: un 81,2% de cumplimiento en la Región de Valparaíso; un 80% en la Región de Los Lagos y, a un nivel de cumplimiento del 76,8% en la de Coquimbo.

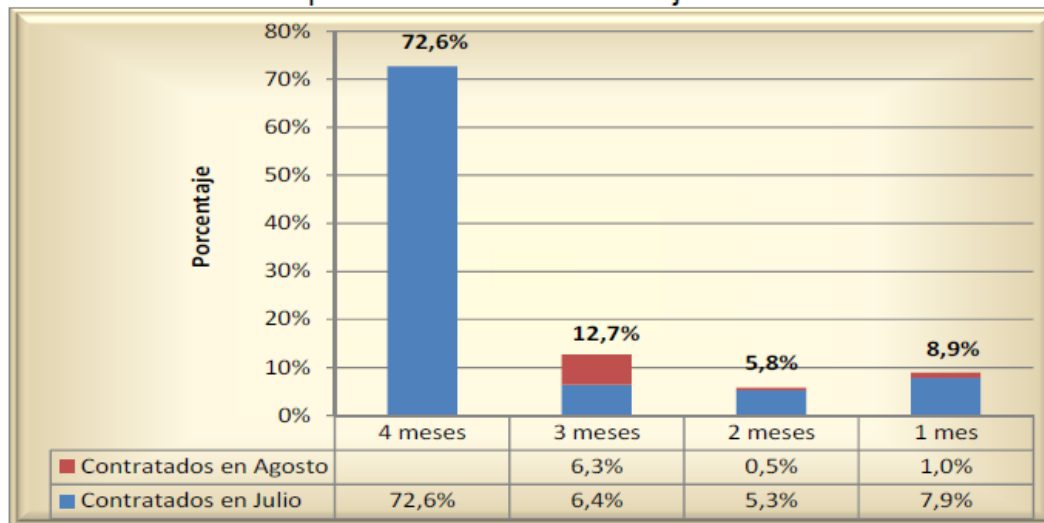
En este marco, el gráfico N°3, que representa en forma promediada el nivel de cumplimiento respecto de lo asignado a nivel regional, indica que las regiones del Biobío y de Los Ríos presentaron un nivel superior al 100% y, que las regiones con menor nivel de cumplimiento, fueron las de Los Lagos y la de Coquimbo, con un 91,3 y un 88,6% 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, 2.084 personas, que equivalen a un 10,4% más que los/as 1.887 trabajadores/as que pasaron por el programa durante la ejecución 2012. Luego, es posible decir, a partir del gráfico N°4, que el 72,6% de los/as trabajadores/as del PROFOCAP, completaron los 4 meses que dura el programa (casi un 11% más que lo registrado durante la ejecución 2012), mientras que las personas que permanecieron 3 meses representaron un 12,7% y, que un 14,7% estuvo 2 meses o menos.

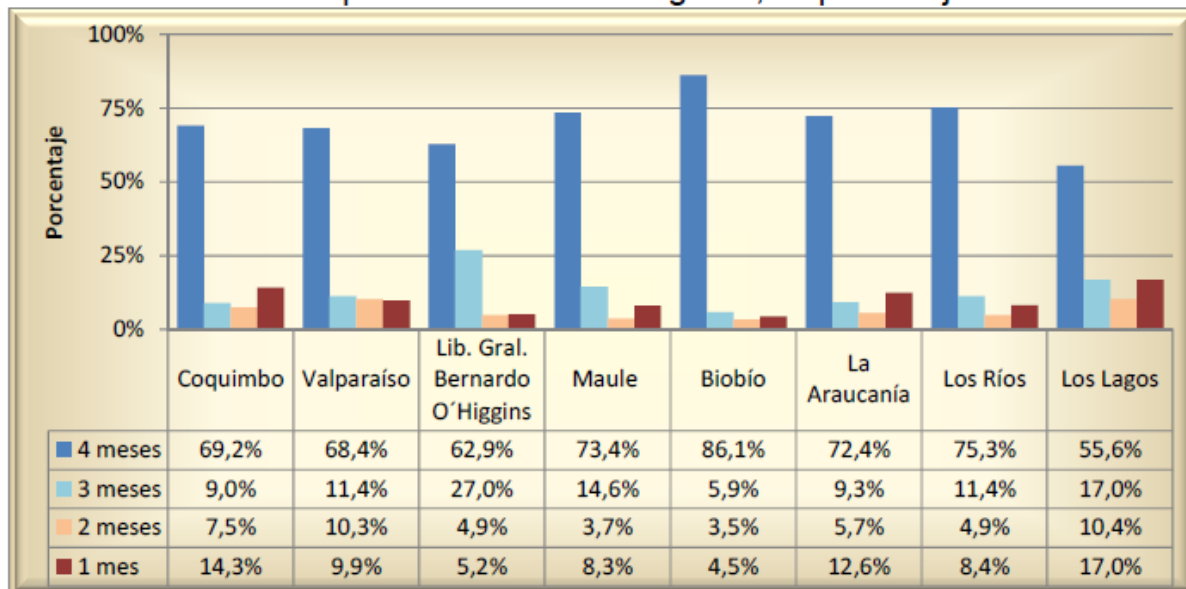
Gráfico N°4: Meses de permanencia de los/as trabajadores/as



Por otra parte, al considerar las personas que permanecieron por todo el período para el que fueron contratadas, dichos/as trabajadores/as representarían el 78,9% de los/as 2.084 usuarios/as del programa, ya que se incluiría a quienes fueron contratados en julio y permanecieron por los 4 meses, y a quienes fueron contratados en agosto y llegaron hasta octubre, completando 3 meses de trabajo con la CONAF.

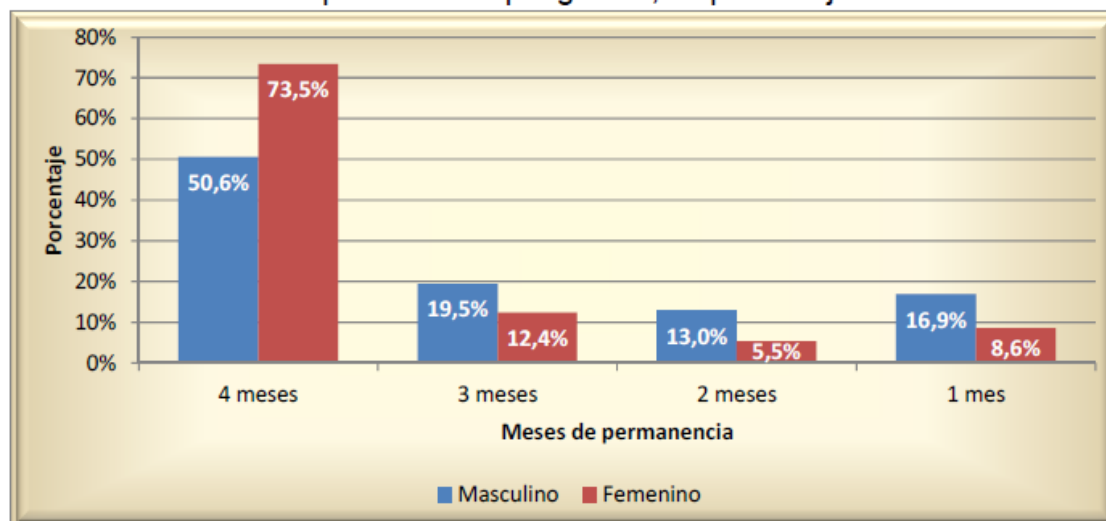
Respecto de la permanencia a nivel regional, tal como se observa en el gráfico N°5, en la Región del Biobío el 86,1% de los/as participantes completaron los 4 meses en el programa. Por el contrario, en la Región de Los Lagos dicha condición la cumplió el 55,6% de los/as usuarios/as, En este marco, la Región de Los Lagos, además es la que en forma relativa tiene una mayor cantidad de trabajadores/as que sólo permanecieron por 1 mes al interior del programa, situación que incluye al 17% de los/as participantes regionales.

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



Al considerar el género de los/as participantes, se desprende del gráfico N°6, que las mujeres son las que en mayor proporción permanecen por el período para el que fueron contratadas, superando por 22,9 puntos porcentuales a los hombres que estuvieron 4 meses trabajando en el programa, situación que representa un 45,3% más que lo registrado por los hombres.

Gráfico N°6: Meses de permanencia por género, en porcentaje



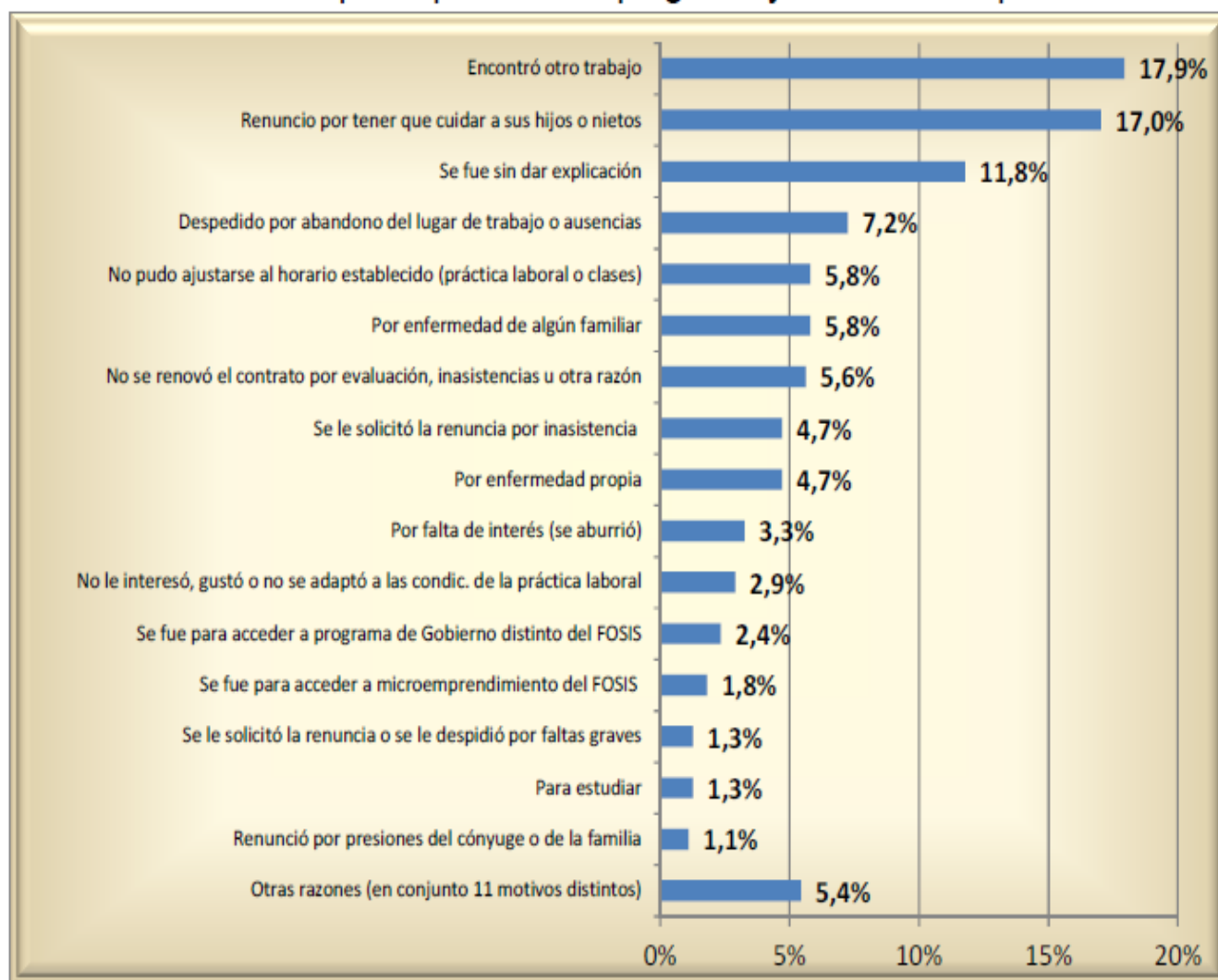
Por otro lado los hombres, en forma relativa, casi duplican a las mujeres que sólo permanecieron por un mes en el programa, igual situación cuando se observa la

permanencia por 2 meses, en que corresponden a más del doble de las mujeres que se encuentran en esta categoría de permanencia.

Luego, las razones que motivaron la deserción o apartarse del programa se presentan en el gráfico N°7, en el que se observa que la principal razón fue el haber encontrado una mejor posibilidad de empleo, representando el 17,9% de las personas que dejaron el programa antes de concluir este.

Otra razón importante fue el tener que cuidar a sus hijos, situación que afectó al 17% de las trabajadoras que abandonaron el programa, lo que da cuenta de las necesidades de mejorar la coberturas de las instituciones ligadas a esta temática, a fin de posibilitar el mejoramiento de las condiciones de vida de la familia a través del ingreso de la mujer al mundo laboral.

Gráfico N°7: Razones para apartarse del programa y no concluir el proceso



Luego, al agregar las distintas razones para dejar el programa, lamentablemente el 37,3% lo hizo por desinterés o bien por falta de responsabilidad, seguido de un 33,7% que se vio obligado/a a hacerlo por tener que cuidar a sus hijos menores de 16 edad, por enfermedad propia o de algún familiar, en fin, por no contar con redes de apoyo adecuadas, luego sigue un 23,6% que se fue para mejorar sus condiciones de vida a través de la posibilidad de mejorar su nivel de ingreso.

Un 1,8% lo hizo debido a presiones familiares o de la pareja y el restante 3,6% lo hizo por otras razones. En el Anexo N°2 se presenta, a nivel de detalle y en forma agregada, esta información.

Eta de Capacitación y formación

La capacitación y formación de los/as trabajadores/as estuvo estructurada de manera que, tal como se observa en el cuadro N°2, se destinaron 290 horas/hombre a la capacitación teórica y 100 horas/hombre a realizar una práctica laboral en alguna empresa.

Cuadro N° 2: Tiempo Programado para Capacitación por tipo de Taller

Instancia de Capacitación y/o Formación	Mes				Total
	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	
Taller de Competencias para el Trabajo	80	100	85	10	275
Taller de Violencia Intrafamiliar (VIF)	5				5
Otros Talleres		5	5		10
Práctica Laboral				100	100
Total	85	105	90	110	390

La capacitación teórica, entregada mayoritariamente a través del Taller de Competencias para el Trabajo, incorporó aspectos esenciales para la adquisición y asimilación de competencias laborales, las que tienen por objetivo facilitar, tanto la incorporación al mundo laboral, como su permanencia y desarrollo laboral al interior de la organización empleadora.

Adicionalmente, estaba considerado que 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, por constituir, cuando se presenta, un elemento que perturba fuertemente y dificulta la concreción de anhelos y objetivos, tanto familiares como laborales. Así, en consonancia con la complejidad del tema, se coordinó su entrega con el Servicio Nacional de la Mujer, (SERNAM), organismo con amplio bagaje en abordar este tipo de situaciones.

Luego, al ser ponderada la capacitación entregada a los 76 distintos grupos de trabajo, se puede señalar, a partir del cuadro N°3, que un/a trabajador/a, que participó de todo el proceso, en promedio recibió 303,7 horas cronológicas de capacitación teórica y realizó una práctica laboral que se extendió por 103,6 horas.

Cuadro N° 3: Tiempo Efectivo para Capacitación por tipo de Taller

Instancia de Capacitación y/o Formación	Mes				Total
	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	
Taller de Competencias para el Trabajo	102,3	96,6	82,8	6,9	288,6
Taller de Violencia Intrafamiliar (VIF)	2,1	1,1	1,0	0,1	4,3
Otros Talleres	1,9	4,0	4,5	0,4	10,8
Práctica Laboral		2,5	2,1	99,0	103,6
Total	106,3	104,2	90,4	106,4	407,3

De esta manera, el proceso completo, para un/a trabajador/a promedio alcanzó sobre las 407 horas, representando un 4,4% más de lo programado. Dicho superávit es explicado en gran medida por el inicio temprano del programa, sumando en promedio más de 21 horas adicionales durante el primer mes de ejecución del programa, sólo por el hecho de partir poco más de 5 días antes de lo estimado.

Al observar el cuadro N°4, se puede señalar que la Región del Maule fue la que, en promedio, entregó más capacitación, incluida la práctica laboral, llegando a entregar casi 414 horas durante todo el proceso, seguida de la Región del Biobío con poco más de 410 horas de capacitación teórica y práctica.

Por otra parte, las regiones del Libertador General Bernardo O'Higgins y de Los Lagos tuvieron un proceso que se extendió por casi 393 y 395 horas, respectivamente, igualmente ambas se encontraron por sobre la cantidad de horas totales programadas.

Cuadro N°4: Tiempo de Capacitación a nivel regional (horas/hombre)

Región	Mes				Total
	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	
Coquimbo	105,7	104,4	89,7	109,8	409,6
Valparaíso	107,3	104,2	90,0	104,5	406,0
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	94,2	103,9	89,8	105,0	392,9
Maule	109,7	104,6	89,6	110,0	413,9
Biobío	106,2	103,1	93,0	107,8	410,1
La Araucanía	109,4	104,5	89,5	105,0	408,4
Los Ríos	109,8	104,5	89,8	105,1	409,2
Los Lagos	100,0	105,0	90,0	100,0	395,0
Nacional	106,3	104,2	90,4	106,4	407,3

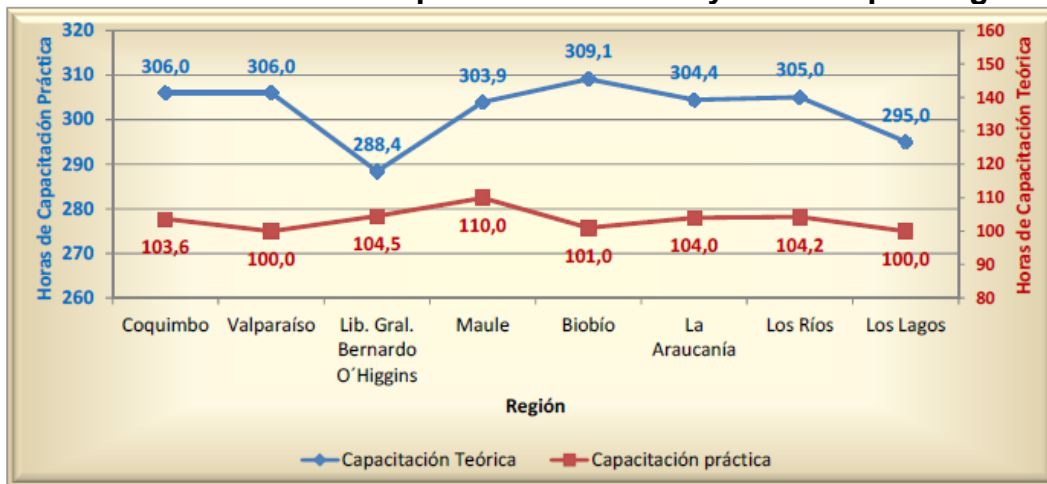
La concreción de la capacitación programada y el tiempo asociado a ella, a nivel regional, se encuentra supeditada a diversos factores, tales como: las características sociales y climáticas propias de cada territorio; la disponibilidad de empresas dispuestas a incorporar personal para realizar prácticas laborales; la disponibilidad de los otros organismos que impartieron algún tipo de capacitación y, la organización horaria de la capacitación, entre otras muchas variables.

Así, es posible señalar que el exceso de capacitación registrada, a nivel nacional, durante el mes de septiembre (90,4 horas cuando debieron haber sido hasta 90 horas), es íntegramente explicado por la estructura horaria implementada en la provincia de Ñuble, territorio que incluye a 5 grupos de trabajo, en los que las 25 horas semanales se distribuyeron entre los días lunes y miércoles, a diferencia del resto de los grupos en que dicho tiempo se distribuyó homogéneamente entre los 5 días de la semana.

Lo anterior, se observa en el cuadro precedente, en que la Región del Biobío registró 93 horas de capacitación, cuando el máximo posible fue de 90 horas al distribuir de lunes a viernes la capacitación. Así, en la provincia en cuestión se hicieron 100 horas, que son 10 más que al interior de su misma región (provincias del Biobío y de Arauco) y de las restantes regiones.

A partir del gráfico N°8, en el que se presentan, para las distintas regiones, las horas totales destinadas tanto a la capacitación teórica como a la práctica, se puede indicar que la Región del Biobío fue la que contabilizó la mayor cantidad de horas de capacitación teórica, sumando 309,1 horas.

Gráfico N°8: Horas de Capacitación Teórico y Práctica por Región



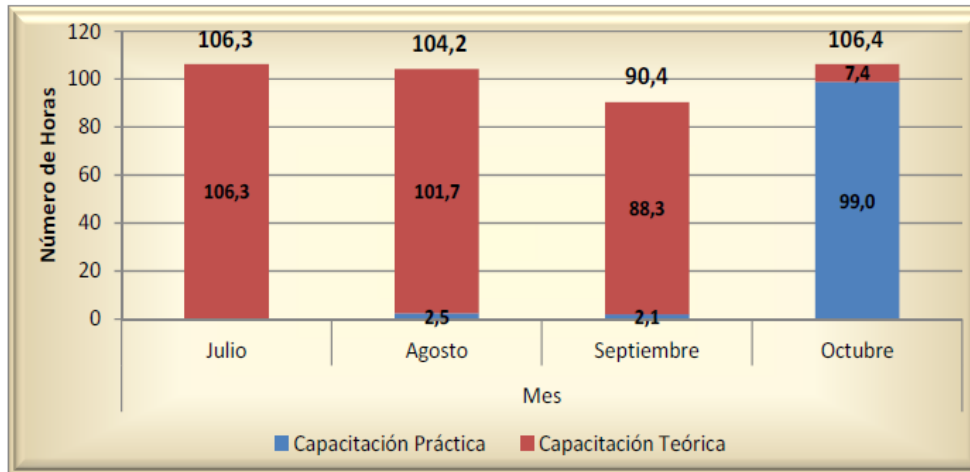
Mientras que la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins fue la que concretó menos horas de capacitación teórica, con 288,4 horas, cumpliendo casi las 290 horas programadas, no obstante igual supera las horas totales 19 programadas debido al superávit de 4,5 horas registradas en la capacitación práctica.

Por otra parte, la Región del Maule fue la que materializó la mayor cantidad de horas de capacitación práctica, llegando a las 110 horas, cuya diferencia con respecto a las regiones que menos horas destinaron a la práctica laboral, fue de 10 horas, que equivalen a 2 jornadas de trabajo.

La información anterior, se entrega en forma agregada en el gráfico N°9, en el que se observa que, durante el último mes también se realizó capacitación teórica,

mientras que durante el segundo y el tercer mes de operación se realizó además capacitación práctica, a través de la práctica laboral en empresas.

Gráfico N°9: Distribución del tiempo durante la etapa de permanencia del tiempo (horas/hombre promedio)



Taller de competencias para el trabajo

Al desagregar la capacitación teórica, en los distintos talleres que la componen, es posible señalar que el taller de competencias para el trabajo, a nivel nacional, explicó el 95% del total de la capacitación teórica.

Así, tal como se desprende del cuadro N°5, la región que más horas destinó a este taller fue la del Biobío, con 298 horas, mientras que la que menos tiempo destinó al taller fue la de Los Lagos, con un promedio ponderado de solo 265 horas.

Cuadro N°5: Taller de competencias para el trabajo (horas/hombre)

Región	Mes				Total
	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	
Coquimbo	105,7	90,7	81,9	5,4	283,7
Valparaíso	104,8	96,1	82,9	4,5	288,3
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	87,7	101,3	84,6		273,6
Maule	105,0	100,0	87,8		292,8
Biobío	105,2	98,5	84,9	9,4	298,0
La Araucanía	105,0	95,1	82,5	10,4	293,0
Los Ríos	108,6	89,9	68,7	20,8	288,0
Los Lagos	80,0	95,0	90,0		265,0
Nacional	102,3	96,6	82,8	6,9	288,6

Igualmente se observa como la cantidad de horas destinadas al taller, en general, va disminuyendo a medida que transcurre el tiempo, ejecutándose durante el mes de octubre en algunos grupos de las regiones de: Coquimbo, Valparaíso, Biobío, La Araucanía y Los Ríos, situación que se explica, entre otras cosas, a la ausencia de empresas donde realizar la práctica laboral, o bien, al no cumplimiento de compromisos asociados a prácticas laborales, debiendo así partir más tarde esta parte del proceso.

Taller de violencia intrafamiliar, VIF

Respecto del taller de Violencia Intrafamiliar (VIF), cabe señalar que en promedio a nivel nacional se realizaron 4,3 horas y, tal como se observa en el cuadro N°6, la mayoría de dicha capacitación se realizó durante el primer mes de ejecución del programa, concentrando el 48,8% de las horas destinadas a dicho taller.

Cabe reiterar, que los datos representan los promedios ponderados de capacitación entregada, situación por la que el hecho de que se presente fragmentada la entrega del taller, no significa que por ejemplo a un/a trabajador/a de la Región de Valparaíso se le haya entregado 2,5 horas durante el mes de julio y posteriormente 2,3 horas al mes siguiente. De hecho, la regla general fue que cada trabajador/a participó en un solo momento de dicho taller, luego su fragmentación se debe a que fueron distintos grupos, con diferente número de participantes.

Cuadro N°6: Taller de Violencia Intrafamiliar, VIF (horas/hombre)

Región	Mes				Total
	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	
Coquimbo		0,8	1,7	0,8	3,3
Valparaíso	2,5	2,3			4,8
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins			3,2		3,2
Maule	4,7				4,7
Biobío		2,1	1,9		4,0
La Araucanía	4,4				4,4
Los Ríos	0,3	2,3	0,6		3,2
Los Lagos	5,0				5,0
Nacional	2,1	1,1	1,0	0,1	4,3

En este marco, cabe destacar a las regiones del Maule, La Araucanía y Los Lagos, que fueron donde más horas promedio fueron destinadas a la ejecución de este taller, además de realizarse, a los diferentes grupos, durante el mismo mes (julio), momento que corresponde al que más trabajadores/as se encontraban presentes, junto al mes de agosto.

Entre otros aspectos, sólo la región de Coquimbo realizó este taller durante el mes de octubre, lo que se explica por la disponibilidad de personal de SERNAM para realizar este taller. Mientras que las regiones con menos tiempo destinado a este

taller fueron las del Libertador General Bernardo O'Higgins y de Los Ríos, con un promedio ponderado de 3,2 horas.

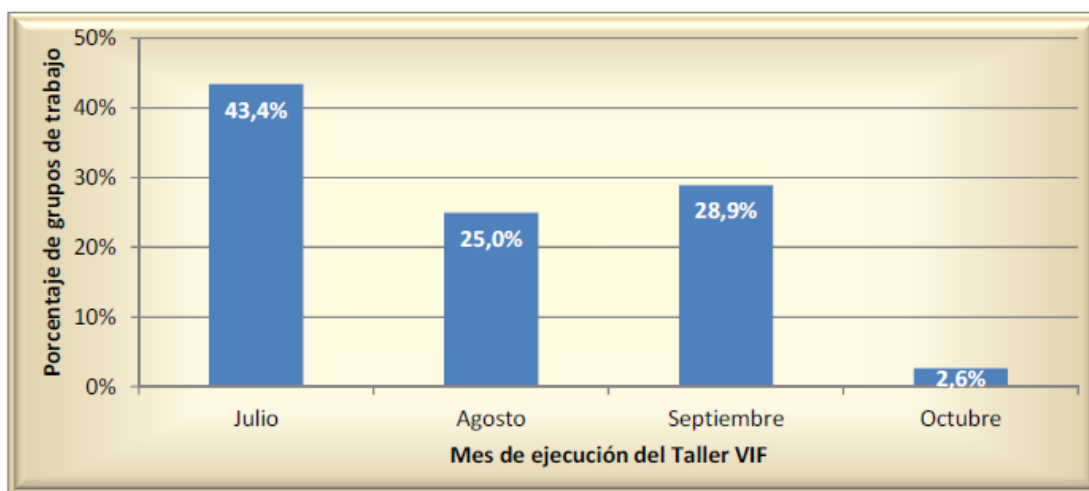
Igualmente, se debe señalar que, en total, 1.745 personas participaron del taller de Violencia Intrafamiliar representando el 83,7% del total de personas que pasó por el programa.

Mientras que al considerar esta capacitación por género, se puede indicar que el 84,6% de las mujeres y el 62,3% de los hombres tuvieron acceso a este taller.

Al momento de analizar el porcentaje de personas que realizaron el taller de Violencia Intrafamiliar, se debe señalar que dicho nivel tiene directa relación con cuantas personas se encontraban presentes en sala, el día que SERNAM dictó la capacitación.

Por otra parte, la oportunidad en que se logró coordinar la realización de los talleres de Violencia Intrafamiliar, también incidió en el porcentaje de personas que tuvieron acceso al mismo, de esta manera, tal como se desprende del gráfico N°10, el 31,5% de los diferentes grupos de trabajo, logró materializar la ejecución del taller durante los 2 últimos meses de la etapa de permanencia (septiembre y octubre), período en que el número de trabajadores/as claramente disminuye.

Gráfico N°10: Número de grupos que realizaron el Taller VIF, por mes



En este marco cabe recordar que los 2 primeros meses (julio y agosto), el nivel de ejecución se mantuvo por sobre el 100% de los cupos programados a nivel nacional, mientras que en septiembre y octubre dichos niveles llegaron al 94,1% y al 86,5%, respectivamente.

Otros talleres

Mientras que en la categoría de otros talleres, se cuentan algunos de los siguientes talleres o charlas: aspectos administrativos asociados al empleo;

talleres de autocuidado y primeros auxilios; de seguridad y el derecho a saber; información acerca de la Bolsa Nacional de Empleo; información acerca de programas de nivelación de estudios; charlas de fomento productivo; apresto laboral de la OMIL; alfabetización digital; cuidados en el manejo de plaguicidas; higiene y manipulación de alimentos; información acerca de microcréditos del Fondo Esperanza; oferta programática del FOSIS; aspectos legales de la tenencia de tierras y, propagación de plantas nativas, entre otros.

De esta manera, a nivel nacional, estos talleres, que complementaron los contenidos entregados el proceso de capacitación, alcanzaron las 10,8 horas, que tal como se observa en el cuadro N°7, se concentraron mayormente entre el segundo y el tercer mes de ejecución del programa.

Cuadro N°7: Otros Talleres

Región	Mes				Total
	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	
Coquimbo		12,9	6,1		19,0
Valparaíso		5,8	7,1		12,9
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	6,5	2,6	2,0	0,5	11,6
Maule		4,6	1,8		6,4
Biobío	1,0	2,5	3,6		7,1
La Araucanía			7,0		7,0
Los Ríos	0,9	2,0	8,2	2,7	13,8
Los Lagos	15,0	10,0			25,0
Nacional	1,9	4,0	4,5	0,4	10,8

Luego, sólo la Región de La Araucanía concentró estos talleres en un solo mes (septiembre) la que, junto a las regiones del Maule y del Biobío fueron las que menos horas destinaron a este tipo de complementación de contenidos.

Por otra parte, las regiones de Los Lagos y de Coquimbo fueron las que más horas destinaron a este tipo de talleres, con 25 y 19 horas, respectivamente.

Además las regiones del Libertador General Bernardo O'Higgins y de Los Ríos realizaron este tipo de talleres durante los 4 meses de ejecución del programa.

Mientras que la mayor cantidad de horas mensuales se registró en la Región de Los Lagos durante el mes de julio, alcanzando en promedio las 15 horas.

Práctica laboral

La práctica laboral, en empresas productivas y de servicios, a nivel nacional promedió, tal como se desprende del cuadro N°8, 103,6 horas, concentrándose fuertemente, tal como estaba programado, durante el cuarto y último mes de ejecución del programa, momento para el que ya se encontraban entregados los

contenidos y asimiladas las competencias necesarias para el buen desempeño laboral de los/as participantes del PROFOCAP.

Cabe señalar que esta instancia, constituye una muy buena oportunidad para que el/la participante del programa muestre sus capacidades laborales a eventuales futuros/as empleadores/as.

Cuadro N°8: Tiempo ejecutado de práctica laboral (horas/hombre)

Región	Mes				Total
	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	
Coquimbo				103,6	103,6
Valparaíso				100,0	100,0
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins				104,5	104,5
Maule				110,0	110,0
Biobío			2,6	98,4	101,0
La Araucanía		9,4		94,6	104,0
Los Ríos		10,3	12,3	81,6	104,2
Los Lagos				100,0	100,0
Nacional	0,0	2,5	2,1	99,0	103,6

De esta manera, la Región del Maule fue la que más horas destinó a la práctica laboral llegando en promedio a 110 horas.

Asimismo, destacan las regiones del Biobío, La Araucanía y Los Ríos, que destinaron grupos de trabajo a realizar prácticas laborales entre el segundo y el tercer mes, aprovechando así la temporalidad de las actividades y faenas que realizan las empresas.

Luego, las 9,4 horas realizadas por la Región de La Araucanía, durante el mes de agosto, corresponde a la ponderación de las 100 horas realizadas por un grupo de 23 personas de la comuna de Perquenco, en la Agrícola Santa Catalina Ltda., cuando en la región 222 personas no realizaron práctica laboral durante dicho mes.

Igual sucede con las 10,3 horas de práctica materializadas en la Región de Los Ríos, durante el mes de agosto, las que resultan de la ponderación de las 50 horas de pasantía laboral realizada por cada uno de los grupos de trabajo ubicados en las comunas de Paillaco y Panguipulli, que contaron, respectivamente, con 24 y 26 integrantes, cuando en la región se contaban 243 participantes.

Aspectos económicos de la práctica laboral

Al momento de realizar la práctica laboral, algunas empresas ofrecieron la posibilidad de que los/as participantes del programa trabajaran el resto de la

jornada laboral, por la cual aquellas retribuyeron los montos que se indican en el cuadro N°9, los que eran adicionales a la remuneración entregada por la Corporación.

De igual manera, tales montos podían estar asociados a la producción que se obtuviera durante el tiempo que correspondía realizar la práctica laboral, las que fueron de 5 horas diarias, o bien a bonos por participar en las actividades de la empresa.

Cuadro N°9: Montos pagados por las empresas, durante el período de la práctica laboral

Región	Comuna	Nombre del Grupo	Cupos	Monto pagado por la Empresa	Nombre de la empresa de práctica	Rubro de la empresa de práctica
IV	Vicuña	Vicuña	8	\$ 75.000	Rendic Hnos. S.A.	Supermercado
V	Rinconada	Rinconada	16	\$ 100.000	Enjoy Stgo.	Entretención
	Santa María	Santa María	15	\$ 112.000	El Retorno	Agrícola
	Catemu	Catemu	14	\$ 120.000	Sone S.A	Agrícola
	San Esteban	San Esteban	13	\$ 105.000	Agrícola El Triunfo	Agrícola
	San Felipe	San Felipe	24	\$ 120.000	Sone S.A	Agrícola
	Calle Larga	Calle Larga	9	\$ 105.000	Brawn	Agrícola
VI	Rengo	Rengo	23	\$ 16.087	Agropet	Industria Agroalimenticia
VII	San Javier	San Javier	19	\$ 52.500	Packing San Javier	Agrícola
	Longaví	Longaví	24	\$ 30.000	Corfrut	Agrícola
	Cauquenes	Cauquenes 1	27	\$ 5.000	Agrícola La Concordia Y El Ensueño	Agrícola
		Cauquenes 2	25	\$ 5.000	Agrícola La Concordia Y El Ensueño	Agrícola
	Pelluhue	Pelluhue	15	\$ 5.000	Enrique Morgan L.	Agrícola
VIII	Cañete	Cañete	22	\$22.000/día	Vivero El Chacarero	Vivero
IX	Angol	Angol	16	\$ 75.000	Framparque	Agrícola
	Perquenco	Perquenco	10	93.333	Santa Catalina	Agrícola
	Padre Las Casas	Padre Las Casas	7	\$ 30.000	Unimarc	Supermercado
XIV	Panguipulli	Panguipulli	25	10.000	Agrícola y Forestal Alolen	Fruticultura

Así, mayoritariamente durante el mes de octubre de 2013, 18 grupos de trabajo, que equivalen a casi la cuarta parte de la totalidad de grupos existentes a nivel nacional, accedieron a esta posibilidad. En términos absolutos, 312 personas accedieron a esta modalidad, representando aproximadamente al 19% de los/as trabajadores/as que en esos momentos existían en el programa.

Finalmente, se puede agregar que, en promedio, esta modalidad representó ingresos adicionales a los /as trabajadores/as por \$62.942, registrándose el monto más elevado en las comunas de Catemu y San Felipe, de la Región de Valparaíso, donde se canceló \$120.000 a cada trabajador/a.

Por otro lado, a nivel nacional, a 17 grupos se les entregó alimentación, a 26 se les trasladó al lugar de práctica laboral a través de un medio de locomoción (bus u

otro pagado por la empresa) y, a 2 grupos se les cancelaron los gastos en pasajes asociados a su movilización.

Cabe señalar que a 7 grupos se les proveyó tanto de alimentación como de movilización, además de 11 grupos que recibieron elementos de seguridad, específicos a las condiciones de trabajo de las empresas, que fueron adicionales a los entregados por CONAF.

Caracterización de los/as trabajadores/as

Las características de los/as trabajadores/as del PROFOCAP, que a continuación se entregan, consideran a todas las 2.084 personas que participaron del programa independientemente del período que hayan permanecido en él.

Género de los/as trabajadores/as

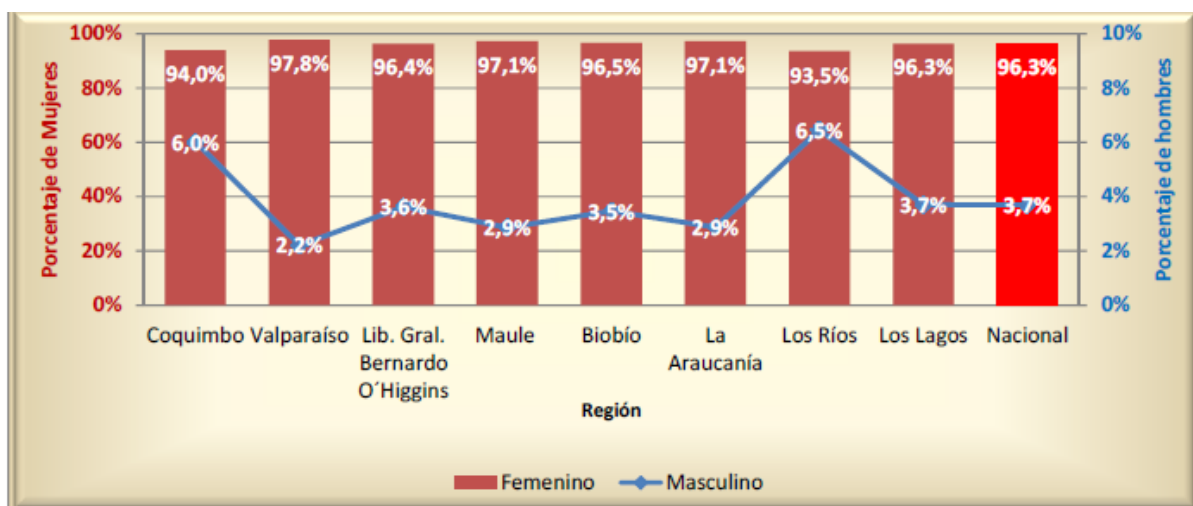
El programa, que tiene incorporadas en forma transversal las consideraciones de género, contabilizó, tal como se observa en el cuadro N°10 la presencia de 2.007 mujeres, que representó el 96,3% del total de personas distintas que estuvieron en el programa.

Cuadro N°10: Cantidad de personas por género

Región	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Coquimbo	125	8	133
Valparaíso	266	6	272
Libertador General Bernardo O'Higgins	239	9	248
Maule	340	10	350
Biobío	390	14	404
La Araucanía	271	8	279
Los Ríos	246	17	263
Los Lagos	130	5	135
Total	2.007	77	2.084

En términos relativos, tal como se desprende del gráfico N°11, en las regiones de Valparaíso, del Maule y de La Araucanía el porcentaje de féminas superó el 97% de quienes participaron en el programa en dichas regiones. Mientras que la participación más alta de hombres se registró en la Región de Los Ríos llegando a representar al 6,5% de las personas que estuvieron presentes en dicha región, seguida por la Región de Coquimbo con un 6% de hombres.

Gráfico N°11: Género de personas distintas, en porcentaje



En este marco, se debe observar que el porcentaje de participación de mujeres en el programa se ha vuelto a incrementar, dado que entre el año 2010 y 2012 se había mantenido alrededor de un 95%, 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).

Nivel educacional de los/as trabajadores/as

Un elemento facilitador en la asimilación de las competencias impartidas por el programa, lo constituye el nivel educacional formal que presentan los/as trabajadores/as. En este marco cabe señalar que, de acuerdo al cuadro N°10, la categoría con mayor número de personas corresponde a la de enseñanza media completa, seguida por aquellos que no han completado su enseñanza básica.

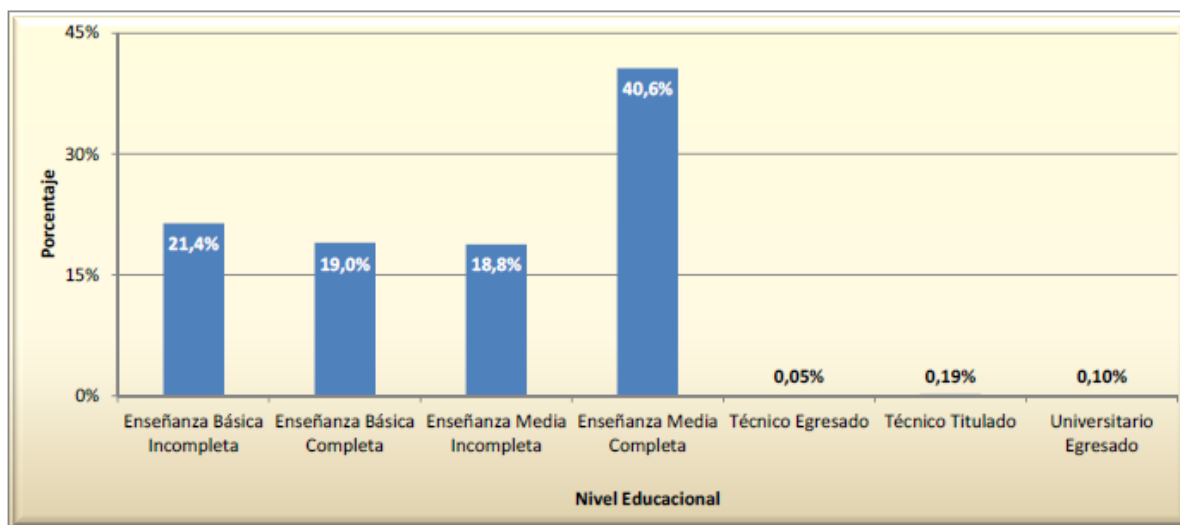
Cuadro N°10: Nivel educacional de los/as trabajadores/as

Nivel Educativo	Región								
	IV	V	VI	VII	VIII	IX	XIV	X	Nacional
Enseñanza Básica Incompleta	24	56	54	76	83	57	59	36	445
Enseñanza Básica Completa	14	45	49	77	86	34	64	26	395
Enseñanza Media Incompleta	33	49	37	72	73	57	41	29	391
Enseñanza Media Completa	62	121	108	121	162	131	99	42	846
Técnico Egresado								1	1
Técnico Titulado		1		2				1	4
Universitario Egresado				2					2
Total	133	272	248	350	404	279	263	135	2.084

También se observa que existen, a nivel nacional, sólo 7 personas con algún grado de educación técnica o universitaria.

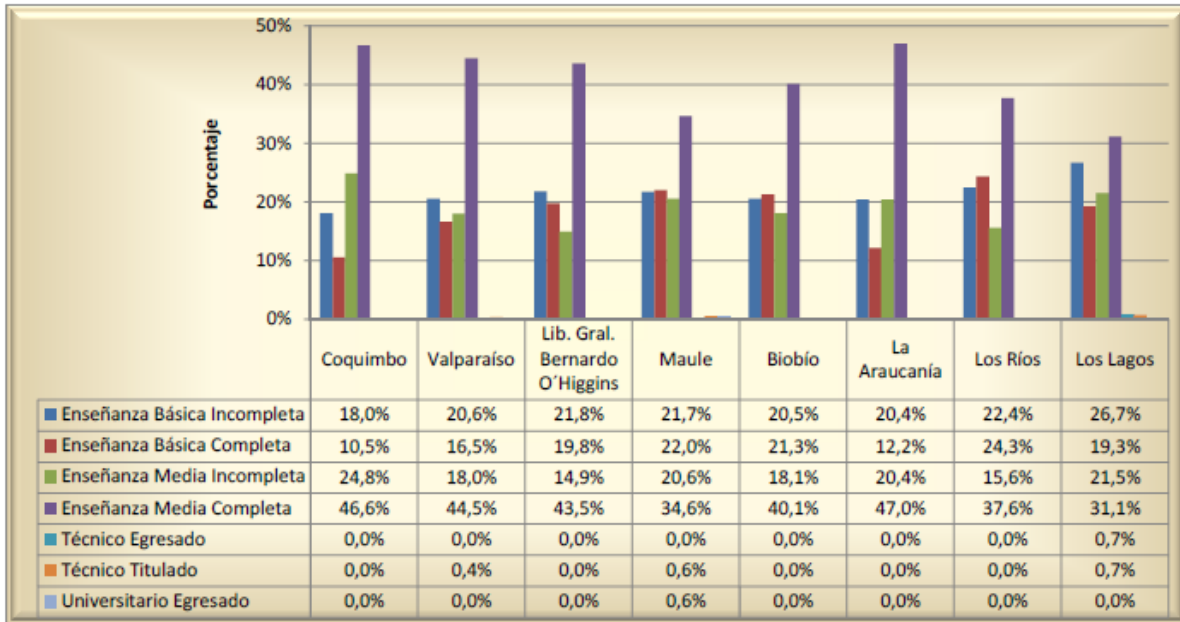
Luego, el gráfico N°12, que representa a nivel nacional las distintas categorías educacionales, muestra que la educación media completa concentra al 40,6% de las personas que pasaron por el programa, mientras que la categoría de enseñanza básica incompleta llega al 21,4%.

Gráfico N°12: Nivel educacional de trabajadores/as del PROFOCAP a nivel Nacional



A nivel regional, tal como se observa en el gráfico N°13, la Región de Coquimbo presenta una de las mejores estructuras educacionales ya que cuenta con un 46,6% de personas con educación media completa y un 24,8% con educación media incompleta. Situación similar puede señalarse para la Región de La Araucanía

Gráfico N°13: Nivel educacional a nivel regional, en porcentaje



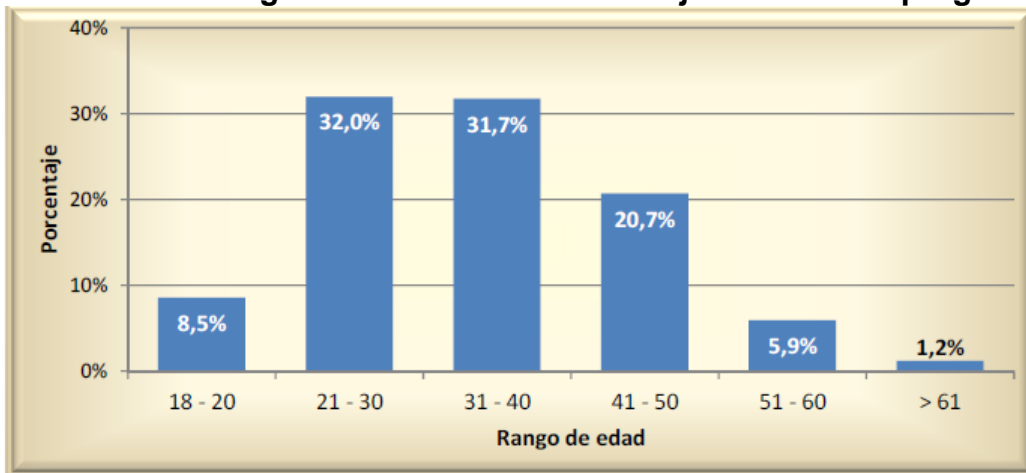
Mientras que, por otra parte, la Región de Los Lagos presenta una estructura más limitada desde el punto de vista de la educación formal, con un 26,6% de personas con educación básica incompleta y un 19,3% con educación básica completa, además de registrar la menor tasa de personas con educación media completa (31,1%). Le siguen las regiones de Los Ríos y del Maule.

Edad de los/as trabajadores/as

En términos generales, tal como se observa en el gráfico N°14, el 32% de los/as usuarios/as del programa se concentra entre los 21 y 30 años, seguido casi con igual tasa aquellos que se encuentran entre los 31 y los 40 años, con un 31,7%.

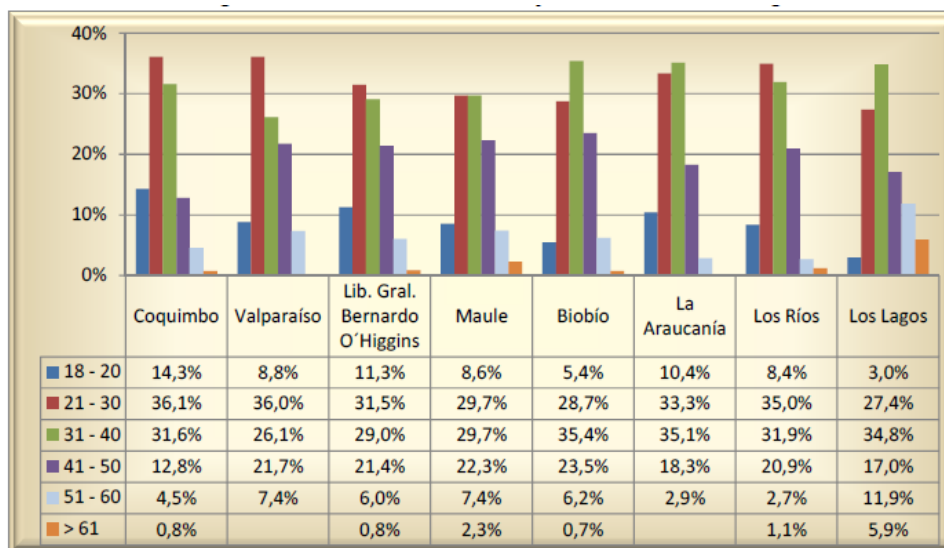
Por otra parte, sólo un 1,2% se encuentra sobre los 61 años. Cabe señalar que la edad promedio general fue de 34,3 años.

Gráfico N°14: Rangos de edad de los/as trabajadores/as del programa



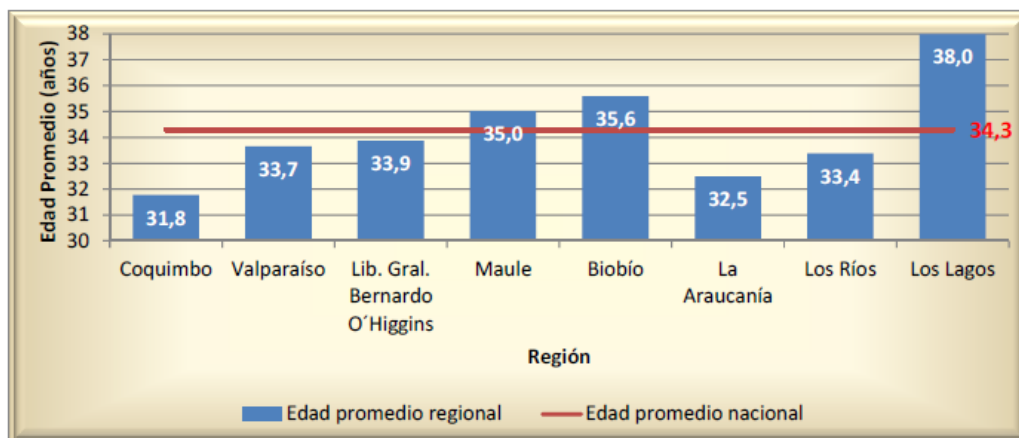
Respecto de la estructura de las distintas categorías a nivel de regiones, se puede observar, a partir del gráfico N°15, que las regiones del Libertador General Bernardo O'Higgins y de La Araucanía no contaron con participantes cuya edad excediera los 60 años, mientras que las restantes si los tuvieron. Así, la Región de Los Lagos es la que contó con una mayor proporción de personas cuya edad superó los 51 años, llegando a representar el 17,8% de quienes participaron en dicha región.

Gráfico N°15: Rangos de edad de los/as trabajadores/as a nivel regional



Al considerar la edad promedio de los/as participantes del programa, la Región de Los Lagos, tal como se observa en el gráfico N°16, fue la que registró la edad más alta (38 años), mientras que la edad promedio más baja se encuentra en la Región de Coquimbo, con 31,8 años, seguida de la Región de La Araucanía, con 32,5 años.

Gráfico N°16: Edad promedio de los/as trabajadores/as, por región



Condiciones de seguridad de los/as 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.

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

Tasa de Accidentabilidad =

$(N^{\circ} \text{ de accidentes de trabajo con tiempo perdido} / \text{Dotación Promedio}) \times 100$

Tasa de Siniestralidad =

$(N^{\circ} \text{ de días perdidos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales} / \text{Dotación Promedio}) \times 100$

Así, tal como se desprende del cuadro N°10, con una dotación mensual promedio de 652,1 trabajadores/as, en el transcurso del año 2013 se tuvo un total de 9 accidentes con pérdida de tiempo asociado, lo que significó una tasa de accidentabilidad acumulada del 1,4%, valor que se encuentra muy por debajo de la meta anual de 4,5% para la Corporación, en su conjunto.

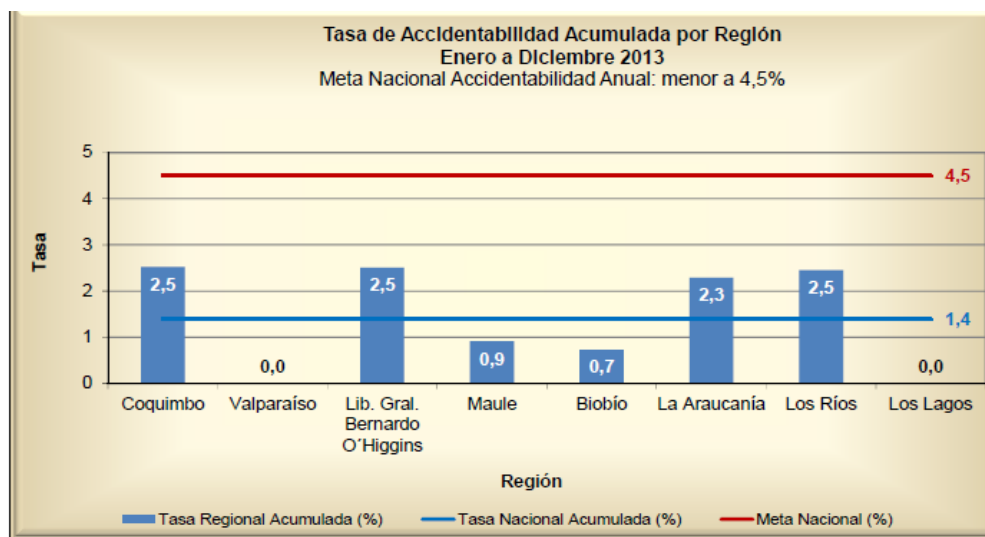
Cuadro N°10: Antecedentes de la Tasa de Accidentabilidad a nivel regional

Región	Dotaciones		Accidentabilidad		
	Dotación Promedio	Porcentaje Dotación	Número de Accidentes	Porcentaje	Tasa de Accidentabilidad Acumulada (%)
Coquimbo	39,7	6,1	1	11,1	2,5
Valparaíso	80,8	12,4	0	0,0	0,0
Lib. Gral Bernardo O'Higgins	79,7	12,2	2	22,2	2,5
Maule	109,7	16,8	1	11,1	0,9
Biobío	136,3	20,9	1	11,1	0,7
La Araucanía	87,2	13,4	2	22,2	2,3
Los Ríos	81,4	12,5	2	22,2	2,5
Los Lagos	37,4	5,7	0	0,0	0,0
Nacional	652,1	100,0	9	100	1,4

Se debe destacar, en base al gráfico N°17, que en ninguna región se registró una tasa igual al límite institucional del 4,5%, llegando 3 regiones a alcanzar una tasa del 2,5%, que representa sólo el 55,6% del límite institucional, dichas regiones fueron: Coquimbo; del Libertador General Bernardo O'Higgins y, de Los Ríos.

Igualmente, deben destacarse las regiones de Valparaíso y de Los Lagos que no presentaron accidentes durante la ejecución del programa y, por extensión tuvieron una tasa de accidentabilidad igual a cero.

Gráfico N°17: Tasa de Accidentabilidad Acumulada por región



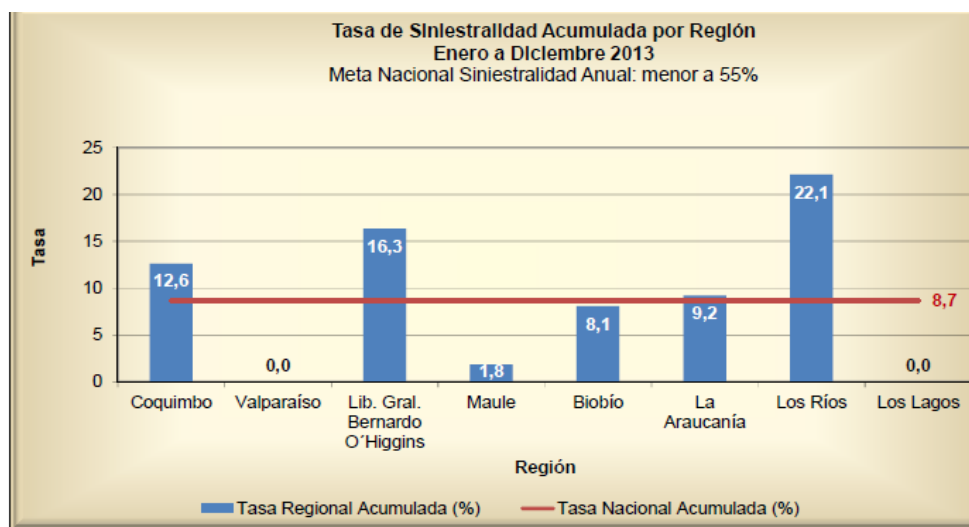
Respecto de la Tasa de Siniestralidad se puede señalar, a partir del cuadro N°11, que los 57 días perdidos a nivel nacional, durante el año 2013, significaron alcanzar una tasa del 8,7%, concentrándose el 31,6% de las jornadas perdidas en la Región de Los Ríos.

Cuadro N°11: Antecedentes de la Tasa de Siniestralidad a nivel regional

Región	Dotaciones		Siniestralidad		
	Dotación Promedio	Porcentaje Dotación	Días Perdidos	Porcentaje	Tasa de Siniestralidad
Coquimbo	39,7	6,1	5	8,8	12,6
Valparaíso	80,8	12,4	0	0,0	0,0
Lib. Gral Bernardo O'Higgins	79,7	12,2	13	22,8	16,3
Maule	109,7	16,8	2	3,5	1,8
Biobío	136,3	20,9	11	19,3	8,1
La Araucanía	87,2	13,4	8	14,0	9,2
Los Ríos	81,4	12,5	18	31,6	22,1
Los Lagos	37,4	5,7	0	0,0	0,0
Nacional	652,1	100,0	57	100	8,7

Así, del gráfico N°18, se desprende que ninguna región llegó al límite institucional del 55%, registrándose la tasa más alta en la Región de Los Ríos, cuyo 22,1% representa sólo el 40,2% de la meta máxima estimada para la Corporación.

Gráfico N°18: Tasa de Siniestralidad Acumulada por región



Además de las regiones de Valparaíso y de Los Lagos, cuyas tasas de siniestralidad es cero, destaca también la Región del Maule cuya tasa apenas llegó al 1,8%.

Etapas de Acompañamiento y Seguimiento

En esta etapa se hace un acompañamiento personalizado, por un período de 4 meses, a las personas que estuvieron presentes durante el último mes de ejecución del programa, que correspondió al mes de octubre de 2013.

No obstante, la información que se entrega en los siguientes apartados incluye la información de los 3 primeros meses del acompañamiento, es decir hasta el mes de enero de 2014.

Cabe señalar que 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.

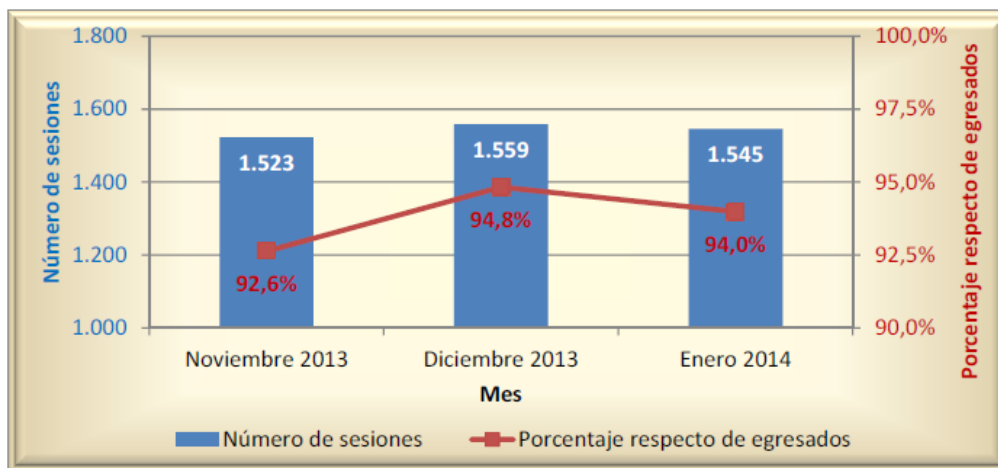
Caracterización de la etapa de acompañamiento

Durante esta etapa, que para efectos de esta instancia se extendió entre noviembre de 2013 y enero de 2014, se visitó en promedio a 1.543 personas por mes, con una muy baja variación entre los 3 meses, tal como lo muestra el gráfico N°19.

Cabe señalar que no necesariamente todos los meses se realizaron sesiones de acompañamiento a las mismas personas.

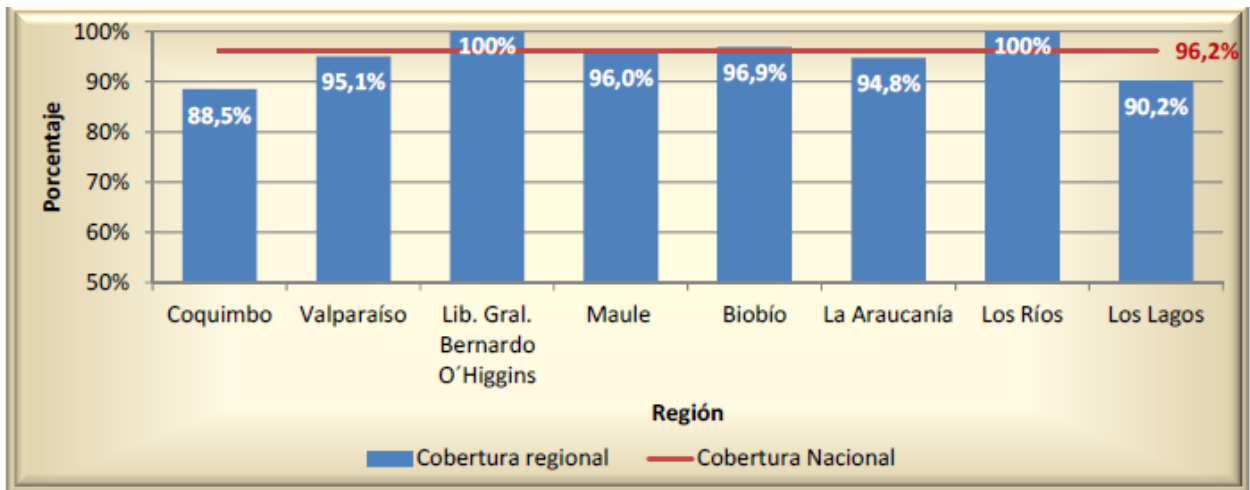
Tal como ya se señaló, para efectos del acompañamiento, se considera como base a las personas que se encontraban trabajando durante el último mes del período de permanencia, que fue el mes de octubre de 2013. Esta consideración, hace que el universo factible de visitar durante esta etapa correspondió a 1.644 personas a nivel nacional.

Gráfico N°19: 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°20, que se contactó a 1.581 personas, que corresponden al 96,2% de las 1.644 personas que egresaron del programa.

Gráfico N°20: Porcentaje de usuarios/as que fueron objeto de acompañamiento, por región

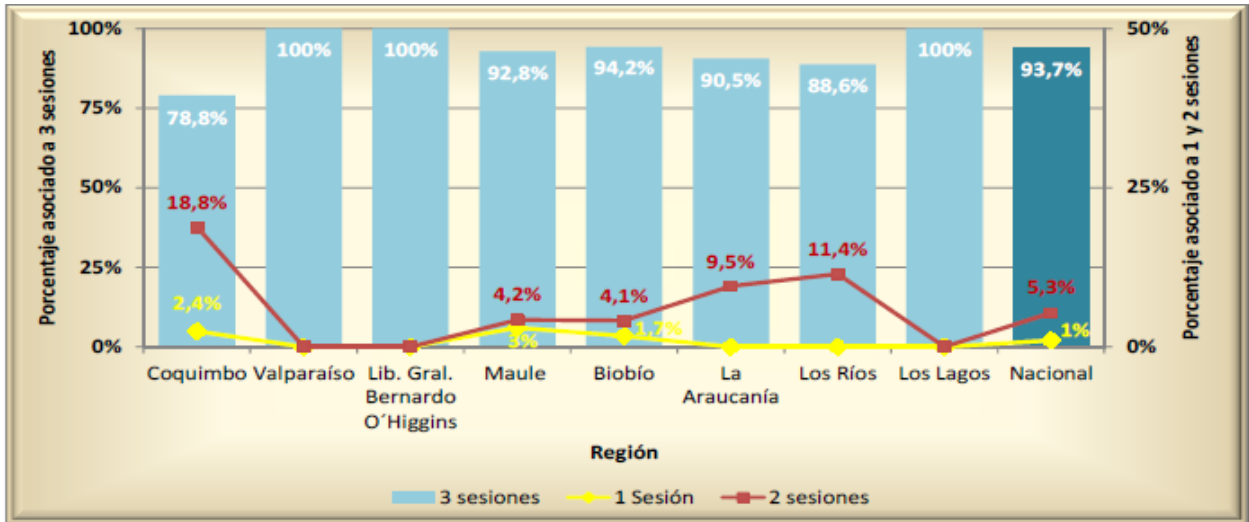


También es dable decir que en las regiones del Libertador General Bernardo O'Higgins y de Los Ríos se visitó a la totalidad de las personas que egresaron del programa (100%), mientras que en la Región de Coquimbo se registró la menor tasa de acompañamiento (88,5%).

En este marco, tal como se observa en el gráfico N°21, 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 98,7% de las personas que fueron objeto de este tipo de gestiones.

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

Gráfico N°21: Número de sesiones de acompañamiento por personas egresadas

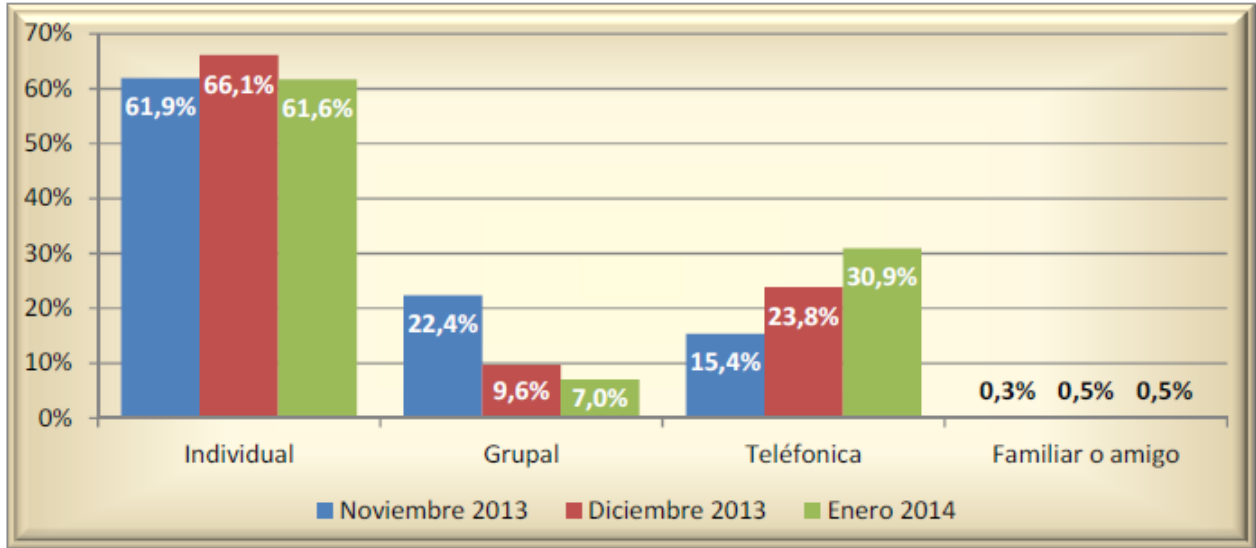


Por otra parte, la Región de Coquimbo fue la que registró menos personas con 3 sesiones de acompañamiento (78,8%), presentando la mayor cantidad relativa de personas con 2 sesiones de acompañamiento.

Cabe señalar que las sesiones de acompañamiento fueron mayormente realizadas en forma individual, tal como se observa en gráfico N°22, registrando entre un 66,1% y 61,6% de personas contactadas y sesiones realizadas de esta manera.

Mientras que la modalidad grupal y personalizada fue disminuyendo desde un 22,4% hasta un 7% durante el mes de enero de 2014. Por otro lado, las sesiones de tipo telefónico, se fueron incrementando desde el 15,4% registrado en noviembre de 2013 hasta el 30,9% del mes de enero de 2014.

Gráfico N°22: Modalidad de las sesiones de acompañamiento y seguimiento



Asimismo, se debe señalar que la recolección de información, a través de terceros fue sólo marginal, oscilando entre el 0,3 y el 0,5% de las sesiones.

Inserción laboral

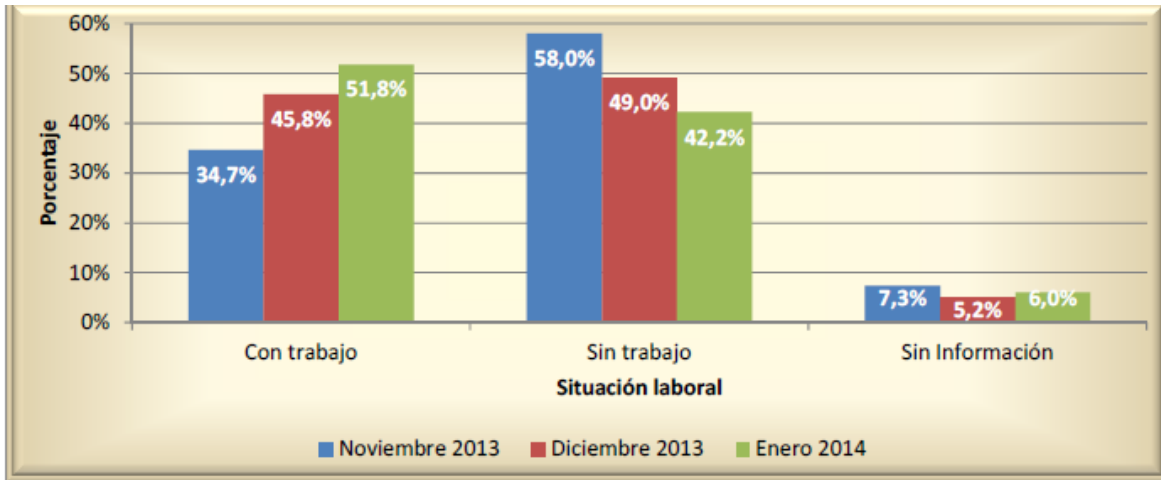
La información relativa a la inserción laboral corresponde a la recopilada durante el período comprendido entre noviembre de 2013 y enero de 2014, ambos meses incluidos, respecto de las personas que estuvieron el último mes de ejecución del programa, es decir tiene los mismos parámetros asumidos al momento de explicar la etapa de acompañamiento.

Así, la evolución respecto de la situación laboral de las personas que fueron objeto de acompañamiento, se presenta en el gráfico N°23, del que se desprende que el número de personas con trabajo fue creciendo a medida que transcurrió el tiempo, partiendo en un 34,7% de las personas egresadas con empleo durante el mes de noviembre de 2013, hasta el 51,8% registrado el mes de enero de 2014.

De esta manera, el incremento mensual de personas con empleo fue de 32% entre noviembre y diciembre de 2013, mientras que el crecimiento entre diciembre de 2013 y enero de 2014 fue del 13,1%. Es decir, entre el primer y segundo mes de acompañamiento la incorporación al trabajo fue más dinámica.

Por otra parte, se debe igualmente señalar que, en enero de 2014, la tasa de personas con trabajo (51,8%) superó la tasa de las personas desempleadas (42,2%). Cabe también indicar que la tasa de desempleo presentó un permanente decrecimiento, desde el mes de noviembre, cuando alcanzó un 58%, hasta el 42,2% registrado al tercer mes de egreso de quienes participaron del programa.

Gráfico N°23: Personas con y sin trabajo por mes, en porcentaje



Finalmente, el número de personas sobre las que no hubo ningún tipo de información osciló entre un 5,2 y un 7,3%, finalizando en un 6% de personas que no fue posible siquiera contactar durante el mes de enero.

De esta, manera, dado que, tal como se observó en el gráfico N°21 precedente, existió un 6,3% de participantes que tuvieron una o dos sesiones de acompañamiento, las que además se pudieron registrar en cualquiera de los 3 meses en cuestión, es que la información que se presenta de aquí en adelante, corresponde a la última disponible respecto de los/as 1.644 participantes egresados/as del programa.

En el contexto anteriormente indicado, tal como lo retrata el gráfico N°24, la última información disponible de quienes participaron durante el mes de octubre en el programa, fue la siguiente: el 52,3% se encontraba con trabajo; el 43,9% no estaba trabajando y, no se obtuvo ningún tipo de información del 3,8% restante.

Gráfico N°24: Situación laboral de las personas egresadas



Luego, de las 860 personas que se encontraban con trabajo (52,3% de quienes egresaron del programa): un 75% tenía un empleo de forma dependiente; el 21,6% trabajaba en forma independiente y, el 3,4% 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°12, pudiendo señalar que las regiones con mayor inserción laboral correspondieron a la del Biobío y del Maule, con 200 y 147 personas trabajando, respectivamente.

Cuadro N°12: Número de trabajadores/as insertos/as laboralmente

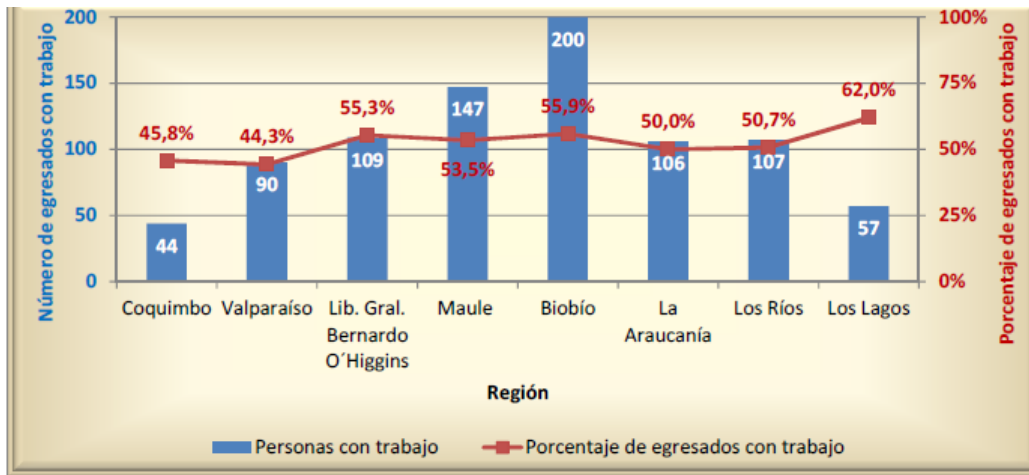
Región	Trabajo dependiente	Trabajo independiente	Ambos tipos de trabajo	Total
Coquimbo	36	6	2	44
Valparaíso	73	17		90
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	86	23		109
Maule	123	24		147
Biobío	112	65	23	200
La Araucanía	86	20		106
Los Ríos	100	7		107
Los Lagos	29	24	4	57
Nacional	645	186	29	860

La información anterior es mostrada en el gráfico N°25, en el que se observa el número de personas insertas, indistintamente de la modalidad de inserción, pudiendo señalar que la Región del Biobío, que tuvo la inserción más alta en términos absolutos, se posicionó como la segunda región en términos relativos con un 55,9% de inserción laboral, a continuación de la Región de Los Lagos que llegó al 62% de personas laborando, no obstante tener la segunda menor cantidad de personas trabajando (57 personas).

La situación de la Región del Biobío, es encomiable dada la cantidad de participantes presentes en las comunas de Curanilahue, Cañete y Los Álamos, todas de la Provincia de Arauco, con escasas posibilidades de inserción laboral.

Dichos/as participantes ascendieron en total a 117, que representaron el 32,7% de las personas presentes en la región durante el mes de octubre de 2013.

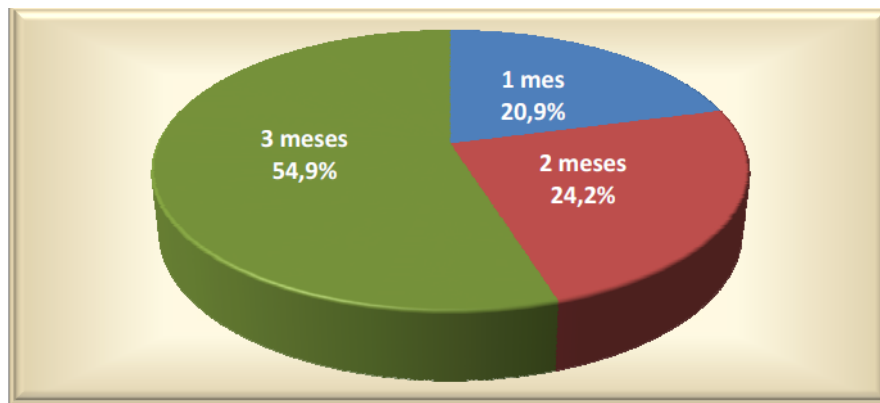
Gráfico N°25: Número de personas con trabajo e inserción laboral en términos relativos, a nivel regional



Mientras que, en términos relativos, las regiones que registraron los menores porcentajes de personas trabajando fueron las de Valparaíso y de Coquimbo con un 44,3 y un 45,8% respectivamente.

A este respecto, tal como indica el gráfico N°26, el 54,9% de quienes se encontraban trabajando, llevaban 3 meses haciéndolo, el 24,2% llevaba 2 meses con trabajo y el 20,9% restante llevaba sólo 1 mes laborando.

Gráfico N°26: Porcentaje de personas trabajando según el número de meses con empleo



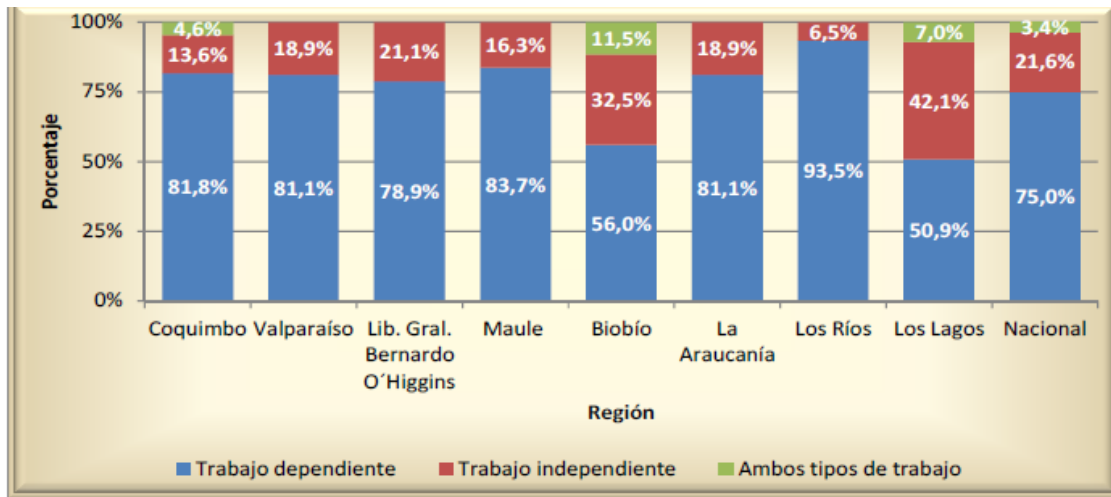
Mientras que de las 721 personas que no se encontraban con trabajo, 112 habían trabajado en algún momento, por un período que fue entre 1 y 2 meses, representando el 15,5% de quienes no se encontraban trabajando.

Al considerar la composición del trabajo a nivel regional, se puede observar a partir del gráfico N°27 que en las regiones de Los Ríos y del Maule, el 93,5 y el

83,7% de quienes, respectivamente, estaban trabajando lo hacían en forma dependiente.

Mientras que en las regiones de Los Lagos y del Biobío el trabajo independiente representó el 42,1% y el 32,5% de las personas que estaban trabajando, respectivamente.

Gráfico N°27: Tipo de inserción laboral por región



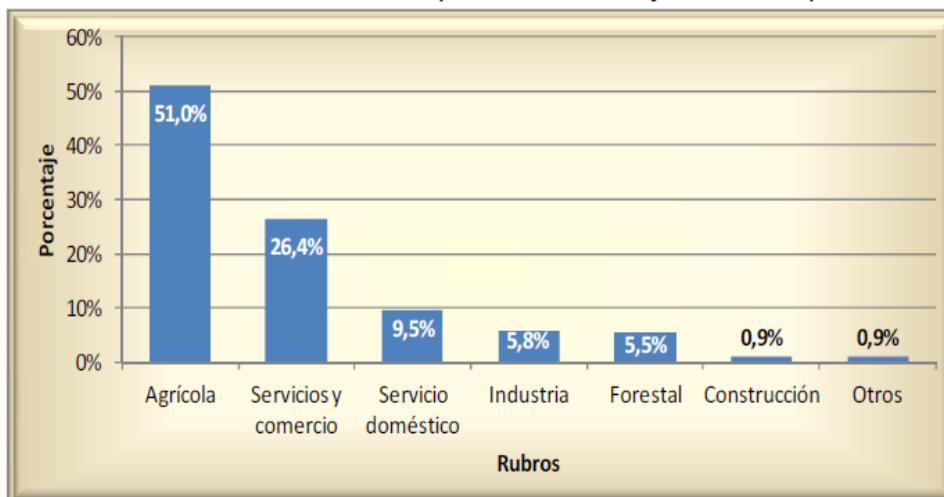
Igualmente, cabe señalar que en la Región del Biobío se registró el nivel más alto de personas desarrollando simultáneamente un empleo dependiente y otro independiente, complementando de esta manera los ingresos a través de estas 2 fuentes distintas.

Las otras regiones que también presentaron esta situación fueron las de Coquimbo (4,6%) y de Los Lagos (7%).

Así, a nivel nacional, tal como ya se indicó, el 75% de quienes estaban trabajando, lo hacían en forma dependiente, el 21,6% de manera independiente y el 3,4% restante trabajaban parcialmente en forma dependiente e independiente.

Luego, los rubros en que debieron desenvolverse quienes accedieron a un trabajo dependiente (que se desagregan en 645 con trabajo dependiente exclusivo y 29 personas que además lo complementan con un trabajo independiente), se muestran, a nivel nacional, en el gráfico N°28, pudiendo señalar que el 51% de ellos/as realizaron trabajos asociados al rubro agrícola, seguido del 26,4% que trabaja en torno a la entrega de servicios y venta en el comercio.

Gráfico N°28: Rubro donde se desempeñan los/as trabajadores/as dependientes

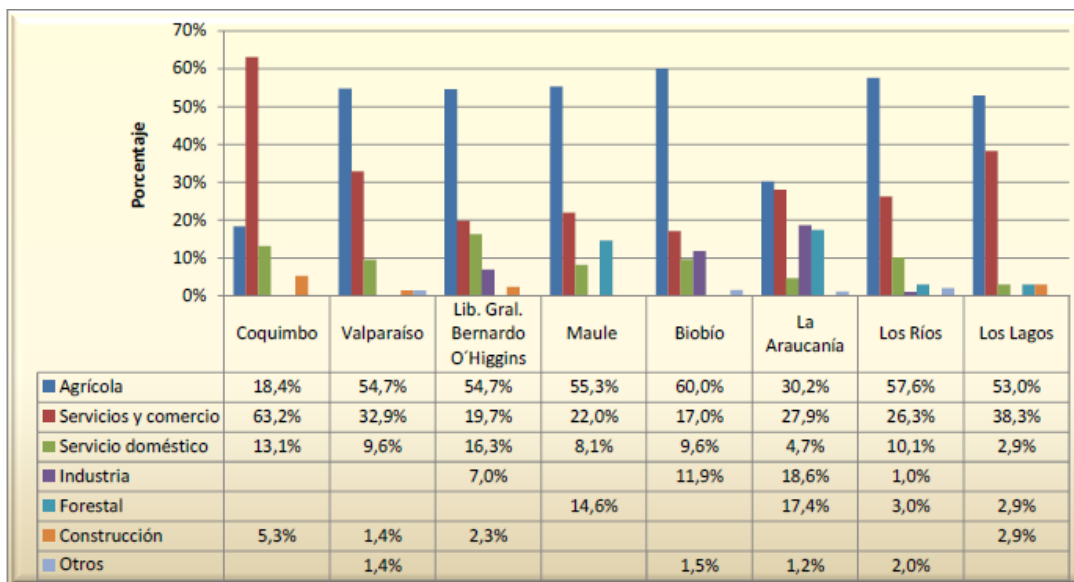


Mientras que, a nivel regional, es posible observar, a partir del gráfico N°29, que efectivamente el rubro agrícola predomina en casi todas las regiones, siendo más preponderante en la Región del Biobío donde explica el 60% del empleo, mientras que por el contrario, en la Región de Coquimbo sólo llega al 18,4%, constituyendo así la única región donde es superado por otro rubro, el que correspondió al de servicios y comercio, aglutinando al 63,2% de los/as trabajadores/as.

Otras regiones donde servicios y comercio tiene importancia relativa, fueron las de Los Lagos y Valparaíso, con un 38,3 y un 32,9% de quienes trabajaban, respectivamente.

Cabe desatacar la estructura laboral que se registra en la Región de La Araucanía donde no existen rubros que predominen fuertemente sobre otros (agrícola y servicios y comercio, tienen el 30,2 y el 27,9% de los/as trabajadores/as), además aquí se observan niveles más altos de personas empleadas en los rubros industria y forestal, con un 18,6 y un 17,4%, respectivamente.

Gráfico 29: Rubro donde se desempeñan los/as trabajadores/as dependientes, a nivel regional



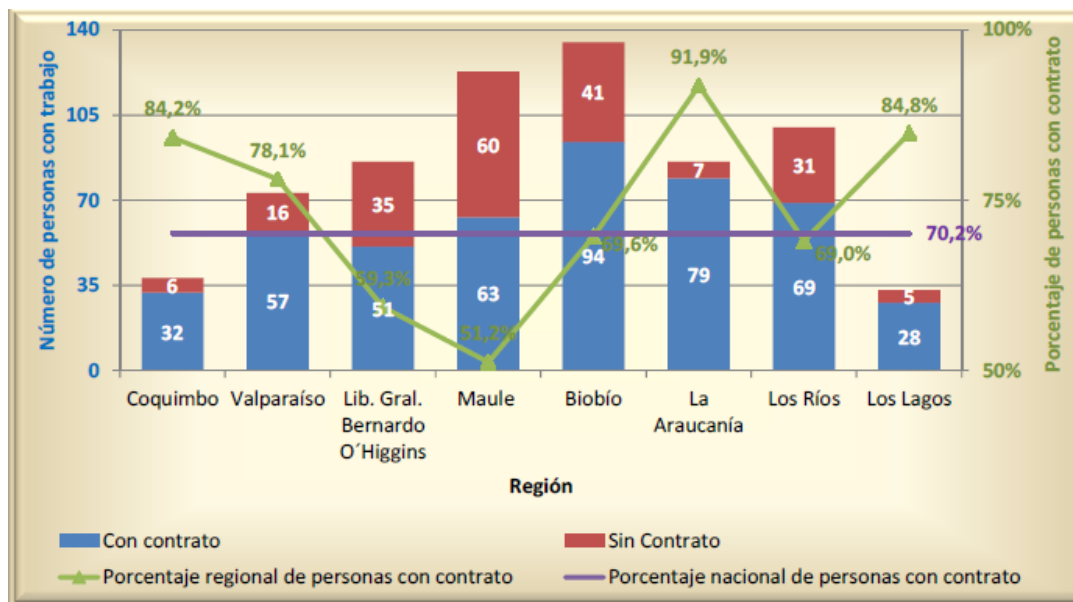
Por otra parte, el servicio doméstico se presenta en mayor porcentaje en la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins con un 16,3%, seguida de la Región de Coquimbo, con un 13,1%, mientras que por el contrario el nivel más bajo se registró en la Región de Los Lagos, donde explicó el 2,9% del empleo dependiente.

Respecto de la situación contractual de las personas con trabajo dependiente, cabe señalar que, a nivel nacional el 70,2% cuenta con contrato de trabajo, que corresponden a 473 personas.

Lo anterior, se desagrega a nivel regional en el gráfico N°30, a partir del que se puede señalar que en la Región del Biobío se cuenta el mayor número de personas con contrato de trabajo, que llegó a las 94, seguida por las 79 personas de la Región de La Araucanía.

En términos relativos, la Región de La Araucanía presenta además el nivel más alto de personas con contrato de trabajo, llegando a representar el 91,9% de quienes se encuentran laborando en forma dependiente. A continuación, le siguen las regiones de Coquimbo y de Los Lagos, ambas con un porcentaje superior al 84%.

Gráfico N°30: Situación contractual de trabajadores/as dependientes



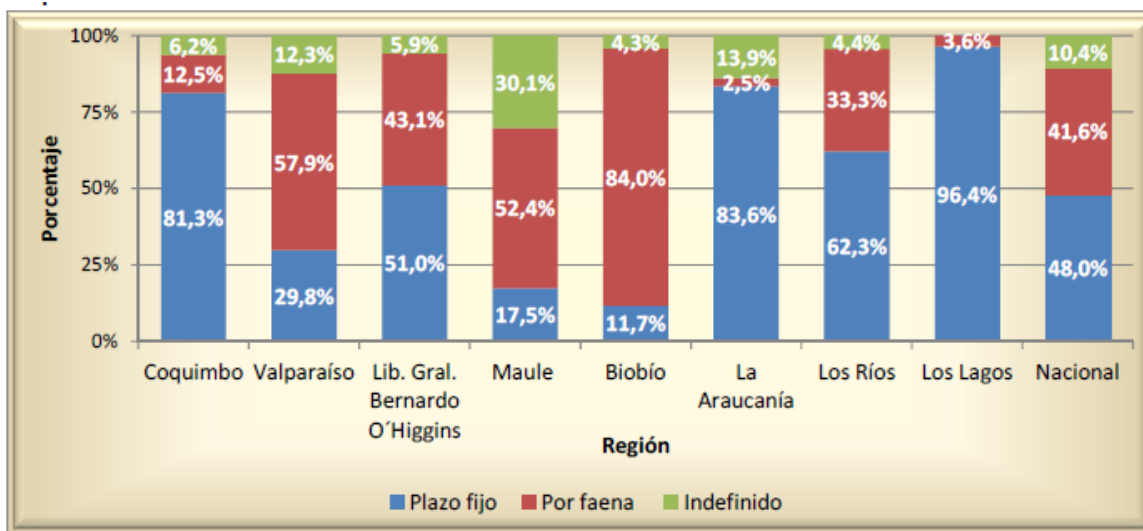
Por otra parte, las regiones del Maule y del Libertador General Bernardo O'Higgins, presentaron los porcentajes más bajos de trabajadores/as dependientes con contrato de trabajo, registrando, respectivamente un 51,2% y un 59,3%.

Respecto del tipo de contrato, a nivel nacional, tal como se desprende del gráfico N°31, el 48% es a plazo fijo, mientras que el 41,6% es por faena determinada y el 10,4% restante es de carácter indefinido.

Los niveles más altos de personas con contrato a plazo fijo se registró en las regiones de Los Lagos, de La Araucanía y de Coquimbo, con un 96,4% en el primer caso y sobre el 80% en las dos últimas regiones.

Mientras que en las regiones del Biobío y de Valparaíso, se encuentran los niveles más elevados de personas con contrato por faena, llegando, respectivamente al 84% y al 57,9%, les sigue la Región del Maule con un 52,4%.

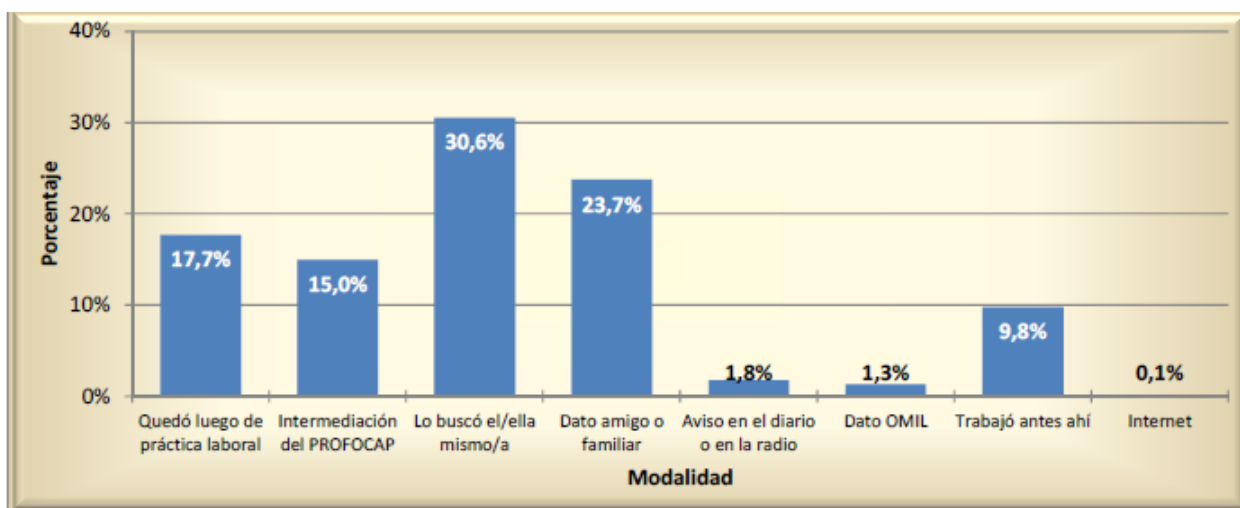
Gráfico N°31: Tipo de contrato de quienes se encontraban empleados en forma dependiente.



Respecto de las personas que acceden al empleo con un contrato indefinido, se puede indicar que sólo en la Región de Los Lagos no se registraron trabajadores/as con este tipo de relación contractual, mientras que en la Región del Maule se contabilizó, en términos relativos, la tasa más alta de empleos formalizados indefinidamente, ascendiendo al 30,1% de quienes contaban con contrato de trabajo, constituyendo la segunda categoría más importante en dicha región, situación que se replica en la Región de La Araucanía, donde dicho porcentaje alcanzó el 13,9%.

La forma como las personas accedieron al trabajo dependiente se observa a nivel nacional en el gráfico N°32, así el 30,6% lo hizo por sus propios medios, seguido por un 23,7% que accedió al empleo gracias a datos entregados por amigos, familiares o ex compañeros del programa, a continuación un 17,7% que quedó en la misma empresa donde realizó su práctica laboral y un 15% que ingreso a trabajar gracias a las gestiones directas de personal del programa, en empresas distintas a aquellas donde realizaron su práctica laboral.

Gráfico N°32: Modalidad de acceso al trabajo dependiente, a nivel nacional



En total un 32,7% es explicado en forma directa por el programa, que se desagrega en: un 17,7% que quedó trabajando en el mismo lugar donde realizó su práctica laboral y, un 15% por intermediación del programa. No obstante, el programa los prepara para buscar activamente oportunidades de empleo, de esta manera, igualmente, puede incluirse el 30,6% que busca empleo por sus propios medios.

Por otra parte, se debe señalar que los resultados cuantitativos y cualitativos del período, asociados al programa, se entregan en los Anexos 4 y 5.

ANEXOS

ANEXO 1

EJECUCIÓN COMUNAL MENSUAL

Región	Provincia	Comuna	Programación Inicial	Ejecución				
				JUL	AGO	SEP	OCT	
COQUIMBO	ELQUI	LA SERENA	25	29	19	16	13	
		VICUÑA	25	15	14	11	8	
		SUBTOTAL	50	44	33	27	21	
	LIMARI	OVALLE	25	30	28	26	26	
		SUBTOTAL	25	30	28	26	26	
	CHOAPA	SALAMANCA	25	25	22	21	19	
		ILLAPEL	25	30	31	30	30	
		SUBTOTAL	50	55	53	51	49	
	TOTAL REGIÓN			125	129	114	104	96
	VALPARAISO	VALPARAISO	CON-CON	25	23	20	17	17
SUBTOTAL			25	23	20	17	17	
MARGA MARGA		QUILPUE	25	18	20	17	12	
		VILLA ALEMANA	25	23	26	25	25	
		SUBTOTAL	75	67	67	60	54	
QUILLOTA		QUILLOTA	25	30	28	24	20	
		SUBTOTAL	25	30	28	24	20	
SAN FELIPE		CATEMU	20	24	23	18	17	
		SAN FELIPE	25	26	25	25	24	
		SANTA MARIA	20	13	29	19	18	
		SUBTOTAL	65	63	77	62	59	
LOS ANDES		SAN ESTEBAN	20	20	19	17	16	
		RINCONADA	20	22	22	21	20	
		CALLE LARGA	20	20	20	18	17	
		SUBTOTAL	60	62	61	56	53	
TOTAL REGIÓN			250	245	253	219	203	
DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS		CACHAPOAL	RANCAGUA	28	23	28	26	22
	RENGO		28	26	27	26	22	
	QUINTA TILCOCO		25	11	11	9	9	
	MACHALI		24	16	18	17	12	
	MALLOA		24	13	13	13	11	
	REQUINOA		0	0	11	11	11	
	SUBTOTAL		129	89	108	102	87	
	COLCHAGUA	SAN FERNANDO	26	29	28	24	20	
		CHIMBARONGO	26	27	29	28	26	
		PERALILLO	25	28	32	29	26	
		SUBTOTAL	77	84	104	95	85	
	CARDENAL CARO	PICHILEMU	24	28	28	27	25	
		SUBTOTAL	24	28	28	27	25	
	TOTAL REGIÓN			230	201	240	224	197
	MAULE	TALCA	SAN CLEMENTE	30	36	34	31	27
PENCAHUE			26	22	26	23	20	
CUREPTO			24	22	21	21	19	
CONSTITUCIÓN			29	25	32	31	28	
SUBTOTAL			109	105	113	106	94	
LINARES		LINARES	27	29	23	22	22	
		PARRAL	27	29	26	26	25	
		SAN JAVIER	27	28	28	26	19	
		SUBTOTAL	108	111	101	98	90	
CAUQUENES		CAUQUENES	60	67	63	61	53	
		CHANCO	28	27	27	27	23	
		PELLUHUE	20	19	18	18	15	
		SUBTOTAL	108	113	108	106	91	
TOTAL REGIÓN			325	329	322	310	275	

Región	Provincia	Comuna	Programación Inicial	Ejecución			
				JUL	AGO	SEP	OCT
BIOBIO	ARAUCO	CANETE	25	26	24	22	22
		LOS ALAMOS	50	57	53	49	49
		CURANILAHUE	50	52	51	50	46
		SUBTOTAL	125	135	128	121	117
	BIO BÍO	ALTO BIO BÍO	25	27	27	26	23
		NEGRETE	50	51	52	52	52
		QUILLECO	25	25	25	25	25
		SANTA BARBARA	25	27	27	27	26
	SUBTOTAL	125	130	131	130	126	
	NUBLE	COIHUECO	25	26	26	26	24
		CHILLÁN VIEJO	25	26	26	25	24
		PINTO	25	21	19	19	19
		SAN CARLOS	25	28	28	26	24
	SAN NICOLAS	25	28	28	25	24	
	SUBTOTAL	125	129	127	121	115	
TOTAL REGIÓN			375	394	386	372	358
ARAUCANIA	MALLECO	ANGOL	35	39	33	31	28
		SUBTOTAL	35	39	33	31	28
	CAUTIN	LAUTARO	60	63	60	56	51
		TEMUCO	25	30	28	26	24
		PADRE LAS CASAS	25	23	23	21	20
		VILLARRICA	28	29	24	23	20
		PITRUFQUEN	25	31	29	28	27
		PERQUENCO	27	26	23	21	21
		LONCOCHE	25	25	25	24	21
	SUBTOTAL	215	227	212	199	184	
TOTAL REGIÓN			250	266	245	230	212
LOS RÍOS	VALDIVIA	VALDIVIA	24	26	24	24	19
		PANGUIPULLI	24	27	26	25	24
		LANCO	23	24	23	22	20
		MAFIL	22	25	24	24	23
		PAILLACO	22	24	24	22	21
	SUBTOTAL	115	126	121	117	107	
	DEL RANCO	LA UNION	50	53	56	49	44
		FUTRONO	30	34	30	29	29
		RIO BUENO	35	34	36	34	31
SUBTOTAL	115	121	122	112	104		
TOTAL REGIÓN			230	247	243	229	211
LOS LAGOS	OSORNO	115	111	117	100	92	
	TOTAL REGIÓN			115	111	117	100
TOTAL NACIONAL			1.900	1.922	1.920	1.788	1.644

ANEXO 2

RAZONES DE LA DESERCIÓN DEL PROGRAMA

El cuadro a continuación muestra las razones de deserción del programa, declaradas por los beneficiarios.

Razón de deserción	Detalle	Porcentaje individual	Porcentaje agregado
Para mejorar sus condiciones de ingreso	Encontró otro trabajo	17,9%	23,6%
	Se fue para acceder a microemprendimiento del FOSIS	1,8%	
	Se fue para acceder a programa del Gobierno distinto del FOSIS	2,4%	
	Por postulación a pensión	0,2%	
	Para estudiar	1,3%	
Por enfermedad o falta de redes de apoyo	Por enfermedad propia	4,7%	33,7%
	Por enfermedad de algún familiar	5,8%	
	Renuncio por tener que cuidar a sus hijos o nietos	17,0%	
	Traslado laboral de su cónyuge o cambio de domicilio y/o ciudad	0,4%	
	No pudo ajustarse al horario establecido (práctica laboral o clases)	5,8%	
Por desinterés o irresponsabilidad	Se fue sin dar explicación	11,8%	37,3%
	Por falta de interés (se aburrío)	3,3%	
	Se le solicitó la renuncia por inasistencia	4,7%	
	No se renovó el contrato por evaluación, inasistencias u otra razón	5,6%	
	Despedido por abandono del lugar de trabajo o ausencias	7,2%	
	Se le solicitó la renuncia o se le despidió por faltas graves	1,3%	
	Renuncio por malas relaciones con sus compañeras	0,5%	
	No le intereso, gusto o no se adaptó a las condiciones de la práctica laboral	2,9%	
Por presiones	Renuncio por presiones del cónyuge o de la familia	1,1%	1,8%
	Victima de violencia intrafamiliar	0,5%	
	Drogas	0,2%	
Por no cumplir con requisitos de acceso	Había participado anteriormente en el PROFOCAP	0,5%	2,0%
	Certificado Chile Solidario vencido	0,9%	
	No pertenecer al Chile Solidario o al IEF	0,5%	
Otras razones	Fallecimiento	0,2%	1,6%
	Embarazo, Fuero Maternal	0,2%	
	Otro	1,3%	

ANAEXO 3

INDICADORES CUANTITATIVOS DEL PERÍODO

Número de trabajadores/as con salida laboral v/s número total de trabajadores/as egresados/as (QUE LLEGAN AL FINAL DEL PROGRAMA)

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

$$IC_1 = \frac{860}{1.644} \times 100 = \mathbf{52,3 \%}$$

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

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

$$IC_2 = \frac{674}{860} \times 100 = \mathbf{78,4 \%}$$

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

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

$$IC_3 = \frac{186}{860} \times 100 = \mathbf{21,6 \%}$$

ANEXO 4

EVALUACION CUALITATIVA DEL

INTRODUCCION

El programa, en la prosecución de sus objetivos, tiene diversos efectos tanto buscados, como previstos, positivos, relevantes, o no buscados, entre otros. Los resultados brutos son los cambios que se observan en la población objetivo, mientras que los resultados netos son aquellos atribuidos exclusivamente al programa. El resultado neto, para estos efectos, es equivalente al impacto.

Siguiendo esta clasificación y aplicándola a la capacitación realizada, la evaluación de impacto es un tipo de evaluación que pretende indagar acerca de los cambios producidos en la percepción del trabajo y la forma en que, quienes pasaron por el programa, se enfrentan a él, una vez concluido el proceso de formación y capacitación. Así, busca determinar si hubo cambios, la magnitud que tuvieron, qué aspectos afectaron y en qué medida se contribuyó al logro de los objetivos de la capacitación planteados inicialmente por el programa.

EVALUACION DE LA CAPACITACION

La evaluación que a continuación se presenta, está basada en los instrumentos de evaluación comprometidos, que corresponden a:

- Focus Group
- Evaluación del impacto del programa
- Encuesta a Empresas o empresarios

ANALISIS RESULTADOS FOCUS GROUP

INTRODUCCIÓN

Durante el mes de septiembre de 2013, como se había programado, se realizó una serie de talleres focales "Focus Group", en cada una de las regiones, en el marco de la ejecución del Programa de Formación, Capacitación y Empleo, PROFOCAP.

Los trabajadores/as que aceptaron participar de esta instancia, lo hicieron con seriedad, considerándola una oportunidad de incidir, con su opinión, en nuestro programa, no obstante, de acuerdo a sus propias declaraciones, no conocían la metodología ni la importancia de los resultados a obtener. Los temas trascendentales fueron desarrollados plenamente y con gran participación de cada grupo convocado.

METODOLOGÍA

Diseño cualitativo con propósito exploratorio en base a 8 Focus Group, cada uno compuesto por 6 trabajadores/as elegidos/as previamente al azar, al igual que distintos sectores en donde se encontraban dichas personas.

La experiencia se realizó en cada una de las regiones donde el programa se ejecutó, es decir se realizaron 8 Focus Group, que involucraron en total a 48 participantes.

RESULTADOS

La percepción de los/as trabajadores/as sobre las actividades de formación y las posibilidades de inserción laboral, es generalmente 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 que ingresen al mundo laboral.

También tuvieron oportunidad de analizar el comportamiento, conocimientos y la forma en que se entregaron éstos, por parte de los profesionales encargados de entregar el taller de competencias para el trabajo y sus diferentes áreas de contenidos. En este marco, existe un amplio consenso entre los/as trabajadores/as, acerca de la buena calidad profesional de quienes tuvieron la responsabilidad de liderar el proceso de adquisición y asimilación de contenidos y competencias para el trabajo.

Las trabajadoras/as reconocen la relevancia de la capacitación entregada y perciben como ella les aumenta las capacidades y posibilidades laborales. No obstante, sienten un grado de inquietud respecto de sus reales posibilidades de inserción, temiendo desperdiciar lo aprendido.

Los/as trabajadores/as en su mayoría se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan en el programa. Existe un alto interés por insertarse laboralmente, sin embargo no todos saben qué van a hacer, ni tampoco dónde van a ir.

Los trabajadores identifican varios tipos de beneficios obtenidos a partir de su participación en el programa. El primer resultado es que sólo un 0,4% considera que el programa no tuvo ningún beneficio, mientras que el resto seleccionó diversos aspectos en los cuales la capacitación los benefició.

En primer lugar, para la gran mayoría de los/as trabajadores/as, adquirir conocimientos para el trabajo, fue lo más importante y beneficioso para ellos. Asimismo, para ellos/as, la capacitación estaba orientada al trabajo y así lo reconocen. En segundo lugar, están los aspectos relacionados con conocimientos generales, tales como: mejorar su vida, sentirse mejor y mejorar relaciones, entre otros.

También reconocen que el programa planteó desde su inicio, que los aspectos generales y personales, eran importantes y por tanto debían asumirse para ofrecer una formación integral que facilite el acceso al mercado del trabajo y para ayudar a las personas a construir un proyecto de vida.

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

En el análisis de los resultados, sobre el capital social de los/as trabajadores/as, se puede identificar el fortalecimiento de su capacidad para relacionarse, efecto que es identificado

tanto por los/as más jóvenes como por los participantes de mayor edad. Así, declaran haber mejorado sus relaciones familiares, haber establecido nuevas relaciones con compañeros/as de labores. Las relaciones entre compañeros fueron buenas, aun cuando no saben si se mantendrán después de egresados del programa, la relación que más valoran es con la CONAF, donde sienten que tuvieron un gran apoyo.

El elemento de mayor importancia mostrado en la conversación, estuvo marcado por el problema de inserción laboral versus hijos pequeños y las dificultadas, reales o no visualizadas por las madres.

Por otra parte, el hecho que la inserción se genere antes de terminar el proceso de capacitación resulta ser la situación más favorable para lograr satisfacción laboral por parte de los/as participantes del programa.

Una gran mayoría afirma que notaron un cambio en su situación, antes y después de ingresar al programa. Entre los cambios positivos se cuentan:

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

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

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.

INVESTIGACIÓN CUALITATIVA A TRABAJADORES/AS

OBJETIVO GENERAL DEL ESTUDIO

Identificar las razones y elementos que motivaron y/o frenaron la asimilación de los contenidos del taller de Competencias para el Trabajo, indagando en las ventajas y desventajas percibidas de este programa.

Explorar en las necesidades insatisfechas y expectativas de los participantes.

DISEÑO METODOLÓGICO

Para alcanzar los objetivos propuestos, se llevó a cabo una evaluación de carácter cualitativo-exploratorio en base a la aplicación de una Encuesta de Impacto dirigida a los/as trabajadores/as una vez concluido el proceso de capacitación y formación para el trabajo.

Este tipo de metodología, permite delimitar categorías, criterios e impresiones en relación al tema tratado. La muestra fue aplicada a la totalidad de los/ trabajadores/as presentes el tercer mes de ejecución del programa, que correspondió a 1.788 personas, a nivel nacional.

RESULTADOS DE LA INDAGACION A TRAVES DE LA ENCUESTA

El programa estuvo constituido por un 96,3% de mujeres y sólo un 3,7% de hombres. Mientras que el promedio de personas por grupo familiar es de 4,2 personas.

De quienes participaron del programa, un 22,8% se reconoció como dueños de su vivienda, la que se describe desde una mediagua hasta casas sólidas. El 77,2% restante no cuenta con casa propia, teniendo la calidad de arrendador/a o bien de allegados en propiedades de familiares, así como también madres solteras y jóvenes que viven en el hogar paterno o materno.

Como personas del ámbito rural sólo se reconocen 104 personas, el resto, que corresponden a 1.684 trabajadores/as, señala no serlo.

Igualmente, 162 participantes se califican como pertenecientes a una etnia indígena, los 1.626 usuarios/as restantes se califican como no indígenas.

Un 98,2 % señala como positiva y satisfactoria la capacitación del programa, además el 69,6% considera bueno el aporte de los profesionales capacitadores facilitando la comprensión y aprendizaje de las diferentes materias.

Las materias que más les llama la atención al 97,6% de los/as trabajadores/as corresponden a la Comunicación para el Trabajo y la Resolución de Problemas, en cambio un 84,4% declaró que las áreas de mayor dificultad para su entendimiento son Gestión Personal y Aprender a Aprender, lo cual les obstaculiza el aprendizaje.

Por otra parte el 97,3% responde que el programa ha generado los cambios necesarios con la entrega de las diferentes áreas de capacitación, para la búsqueda de un trabajo de mejor calidad y para mejorar la autoestima, entre otros.

Un 94,2% aprueba positivamente la entrega de las diferentes áreas de capacitación y las dinámicas de los talleres. La aceptación del Profesional Capacitador fue en promedio de aceptación de un 78,6% y un 93,4% señala que al final del programa se sienten más preparados para enfrentar el mundo del trabajo.

Frente a la pregunta, si ha cambiado la actitud frente al trabajo, si están mejor preparados para una entrevista laboral, si tienen una mayor responsabilidad laboral y si su autoestima se ha elevado, la valorización de las personas con respuesta positiva fue de un 91,7%

Todo lo anterior demuestra el impacto positivo logrado por el programa en los/as usuarios/as, dando cumplimiento a los objetivos planteados.

ENCUESTA A EMPRESAS O EMPRESARIOS

Se realizaron encuestas a empresarios en todas las regiones con cobertura del programa, las mismas fueron materializadas por los/as Jefes/as Técnicos/as de Grupo, una vez que los/as trabajadores/as estaban por terminar su práctica laboral en las empresas que facilitaron su infraestructura para llevar a cabo esta pasantía.

Esta encuesta tiene como objetivo rescatar las opiniones y experiencias de los empresarios/as o jefes/as directos/as de los/as trabajadores/as del PROFOCAP, durante el período de participación de éstos al interior de sus dependencias. Así, los/as encuestados/as indicaron que su plantilla de contratación está constituida por un 35% de hombres y un 65% de mujeres.

A modo de contextualizar el tipo de empresa, se puede indicar que: el 60% destina sus productos al mercado nacional, el 10% al mercado exterior y, el 30% tanto al mercado interno como externo.

El 30% de los/as trabajadores/as de las empresas encuestadas tiene un carácter permanente; un 60% es temporal y el 10% restante, que también es temporal, es aportado a través de terceros.

Para el 60% de las empresas encuestadas, el nivel educacional de sus trabajadores/as no es relevante, lo que se relaciona con el tipo de trabajo precario al que acceden, la temporalidad del mismo y, el fácil remplazo de trabajadores/as.

Asimismo, el 70% de estas empresas regularmente mantiene o acepta, en algún momento del año, personal en práctica, los/as que provienen de programas de empleo o bien son estudiantes de algunas escuelas agrícolas o rurales.

El 95% de las empresas señaló lo que a continuación se indica:

- La capacitación laboral entregada por el programa es adecuada a los requerimientos de la empresa.
- Los/as trabajadores/as necesitan más capacitación en aspectos técnicos.
- Existen diferencias laborales técnicas entre sus trabajadores/as y quienes provienen del PROFOCAP.
- Los/as trabajadores/as del programa presentan compromiso y responsabilidad.
- Los/as trabajadores/as del programa cumplen con un volumen de trabajo útil para la empresa.
- Mantienen una buena producción
- Colaboran y mantienen buenas relaciones personales
- Se comprometen con una posibilidad laboral
- Mantienen interacción con su supervisor
- Presentan responsabilidad laboral.
- Algunas empresas privadas hicieron aportes extras a los/as trabajadores/as PROFOCAP, los que se tradujeron en contratarlos/as por la media jornada restante, movilización de ingreso y salida, colación, etc.

Cabe señalar que muchos representantes de estas empresas se involucraron con el programa asistiendo a los cierres y graduaciones de los/as trabajadores/as, además les dieron preferencia contratándolos/as cuando existieron vacantes de empleo.