



**Informe Inicial  
Programa de Apoyo al Empleo  
Ingreso Ético Familiar y  
Sistema Chile Solidario  
2013**

**Coordinación Nacional de Empleo  
Corporación Nacional Forestal**

## **Introducción**

El Programa de Apoyo al Empleo Ingreso Ético Familiar y Sistema Chile Solidario, 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 3 etapas: Etapa de Preingreso, que considera las gestiones necesarias para el establecimiento del programa en el territorio; Etapa 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 Etapa 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.

Durante la ejecución correspondiente al año 2013, el programa estará presente en 8 regiones del país, desde la Región de Coquimbo hasta la Región de Los Lagos, exceptuando la Región Metropolitana.

### **1. Fundamentación del Programa**

El programa surge como una respuesta, de la Corporación Nacional Forestal, al mandato de apoyar al Sistema de Protección Social Chile Solidario y a partir de este año al Ingreso Ético Familiar, incorporando el concepto de desarrollo integral de las personas que participan de él, con el fin de colaborar en la superación de su condición socioeconómica y, de participar y apoyarlos en la gestión de su inserción laboral.

Luego, a través de la capacitación y la formación es que se procura imprimir, en los participantes del programa, una concepción de autogestión de sus capacidades y competencias a objeto de acceder a mejores condiciones laborales, a través de las cuales mejorar sus condiciones de vida.

## **2. Objetivos del Programa**

### **2.1. Objetivo General del Programa**

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

### **2.2. Objetivos Específicos del Programa**

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

## **3. Descripción, Metodología y Actividades del Programa**

La ejecución del programa tiene una extensión de 10 meses, en los que se desarrollan las siguientes 3 etapas:

- Etapa de Preingreso
- Etapa de Permanencia
- Etapa de Acompañamiento y Seguimiento

A pesar de explicarse en los apartados respectivos, cabe destacar los hitos más relevantes del programa, entre los que se cuentan:

- Entre abril y mayo, recepción de la primera cuota, correspondiente al 50% del presupuesto asignado al programa.
- 3 de junio, se inicia oficialmente el trabajo de los Jefes Técnicos de Grupo y de los Administrativos del programa.
- Entre el 3 y el 28 de junio, se realiza la captación y selección de los potenciales usuarios/as del programa. Además, se deben definir las empresas y establecer los acuerdos respectivos, para la realización de las prácticas laborales de los usuarios/as.
- Entre el 24 de junio y el 5 de julio, se procede a la contratación de quienes participarán en el programa.

- Entre el 8 de julio y el 2 de octubre, se imparten 290 hrs. aproximadas de capacitación teórica, a través de los Talleres programados.
- Entre el 3 y el 30 de octubre, se realizan 100 hrs. aproximadas de práctica laboral en alguna empresa.
- Entre noviembre de 2013 y febrero de 2014, se realizan las actividades asociadas a la Etapa de Acompañamiento y Seguimiento, a todas las personas que egresaron del programa en octubre de 2013. Adicionalmente, se ejecuta seguimiento al 10% de las personas egresadas en las ejecuciones 2011 y 2012 del programa.
- Marzo de 2014, se realiza la rendición financiera del programa y se entrega el Informe Final de la ejecución 2013 del PROFOCAP.

Así la Carta Gantt asociada a la ejecución 2013 es la siguiente:

Hito	2013										2014		
	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	
Recepción primera cuota según Convenio	■	■											
Contratación de Jefes Técnicos de Grupo y Administrativos			■										
Contratación de Profesionales Capacitadores			■	■									
Captación y selección de potenciales usuarios/as			■	■	■								
Contratación de usuarios/as del programa			■	■	■	■							
Entrega de talleres teóricos (290 hr. aprox.)				■	■	■	■	■					
Práctica laboral en empresas (100 hr. aprox.)							■	■	■				
Acompañamiento y seguimiento a usuarios/as 2013									■	■	■	■	
Rendición financiera y entrega de Informe Final 2013												■	

### 3.1. Etapa de Preingreso

Esta etapa, que se extiende por 1 mes aproximadamente, se inicia una vez que se cuenta con el personal que opera el programa, lo que depende de la entrega de los recursos financieros comprometidos en la Ley de Presupuestos de la Nación para el año 2013.

En este momento se contratan los equipos regionales, se realiza la focalización territorial del programa, se selecciona y se contrata a quienes participarán en el programa.

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

#### 3.1.1. Focalización territorial

El proceso de focalización territorial considera:

- a) La existencia de un número suficiente de familias participantes del Sistema de Protección Social Chile Solidario e Ingreso Ético Familiar, entre las que se seleccionará a los potenciales participantes del programa.

- b) La presencia de empresas dispuestas a facilitar el acceso a sus dependencias para realizar su práctica laboral y su posible inserción en sus dependencias, de quienes serán capacitados y formados por el programa.
- c) Disposición del Municipio a apoyar el programa.
- d) Alguna prioridad programática regional ligada a los objetivos del PROFOCAP.

Así, la determinación de las comunas y sectores donde se ejecutará el programa se realiza a partir de la información recabada y su ulterior análisis, el que es apoyado por una matriz de focalización, que corresponde a un algoritmo que conjuga las principales variables que inciden en el adecuado establecimiento del programa en el territorio. La matriz a usar por cada región debe contener al menos los criterios que se señalan en el anexo N° 1.-

### **3.1.2. Proceso de preselección y selección**

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

- Ser integrante de familia que participe del Sistema de Protección Social Chile Solidario o del Ingreso Ético Familiar
- Estar desempleado/a.
- Estar inscrito/a en la OMIL de la municipalidad respectiva.
- Tener más de 18 años.
- No haber participado del programa en años anteriores.

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

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

- **Reuniones de información**, en las que se informa a los potenciales usuarios/as las características de la oferta programática del PROFOCAP, sus aspectos administrativos, sus requisitos y los compromisos que asumirían de ser contratados por la Corporación.
- **Entrevista personalizada**, en la que se procura identificar las principales características de los potenciales usuarios/as del programa y se dilucidan, en ambos sentidos, las interrogantes que pudiesen existir.

### 3.1.3. Mecanismos de Difusión

La difusión del programa, que se realiza a nivel comunal, tiene por objeto que los potenciales participantes del programa conozcan las fechas de reunión, las características programáticas del PROFOCAP y el comienzo del mismo. Así la difusión se realiza a través de los siguientes medios:

- Radios locales.
- Posters.
- Avisos en clubes deportivos, juntas de vecinos, consultorios, Municipalidades, etc.
- Apoyos Familiares, quienes en forma directa y personalizada se conectan y citan a los potenciales usuarios/as del programa, para participar de reuniones informativas llevadas a cabo por los equipos de trabajo del programa.
- Coordinación con los Gestores Territoriales de SERPLAC

### 3.2. Etapa de Permanencia

Este período se desarrolla en un lapso 4 meses, comenzando con la contratación de los participantes del programa, quienes desarrollan sus actividades bajo un régimen laboral de 25 horas semanales.

En esta etapa se desarrolla la capacitación y la formación de los trabajadores/as, la pasantía y práctica laboral en empresas privadas, además de las primeras gestiones asociadas a la intermediación laboral.

#### 3.2.1. Formación y Capacitación

La ejecución del PROFOCAP contempla un período de formación y capacitación teórica de aproximadamente 290 horas en sala, que se concentran en los 3 primeros meses de operación del programa, Los talleres a desarrollar y los tiempos asociados se muestran en el cuadro N°1.

Para estos efectos, se cuenta con Profesionales Capacitadores, contratados especialmente para liderar el proceso formativo de los usuarios/as del programa.

**Cuadro N°1:** Distribución de la capacitación teórica y práctica.

Instancia de Capacitación y/o Formación	Mes				Total
	1	2	3	4	
Taller de Competencias para el Trabajo	80	100	85	10	<b>275</b>
Taller de Violencia Intrafamiliar (VIF)	5	-	-	-	<b>5</b>
Otros Talleres	-	5	5	-	<b>10</b>
Práctica Laboral	-	-	-	100	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>105</b>	<b>90</b>	<b>110</b>	<b>390</b>

### 3.2.1.1. Taller de Competencias para el Trabajo

Este taller, que se extiende por 275 hr., entrega herramientas y competencias para facilitar el acceso del trabajador/a al mundo del trabajo, del que ha estado desvinculado casi de forma permanente.

Así, este taller procura el desarrollo y crecimiento de sus capacidades y competencia, a objeto de mejorar sus condiciones para la permanencia y el ascenso laboral y personal, haciendo que las relaciones laborales e interpersonales se optimicen, evitando así la obsolescencia laboral.

La metodología propicia activamente el aprendizaje a partir de la experiencia, por medio de actividades y el desarrollo de talleres teórico – práctico, además de entregar elementos necesarios para el dominio de las siguientes 7 áreas de competencias:

- **Área de Comunicación (40 horas aprox.).** La que representa la capacidad de entregar y recibir información que contribuya a la inserción laboral, al mejoramiento del desempeño y al desarrollo de relaciones armónicas en el lugar de trabajo.
- **Área de Resolución de Problemas (35 horas aprox.).** Aplicada al mundo laboral, la resolución de problemas permite mantener el correcto desarrollo de las actividades, tareas o procesos, así como estar preparado para enfrentar de manera más eficiente las dificultades que se presentan en la ejecución de una labor.
- **Área de Efectividad Personal (35 horas aprox.).** Los distintos aspectos que involucra el mundo del trabajo, podrán ser enfrentarlo, de manera más exitosa por el trabajador/a, cuando este tiene claridad acerca de lo que se pretende lograr, así como también acerca de lo que este puede aportar a su consecución. Lo anterior, dado que la efectividad puede definirse como la relación entre la producción y la capacidad de producción, es decir, entre los trabajadores/as, las acciones desarrolladas por ellos y los resultados de estas.
- **Área de Competencias en Aprender a Aprender (30 horas aprox.).** Las que se entienden como la capacidad para reconocer los propios procesos de aprendizaje, valorar la necesidad de integrar permanentemente conocimientos y habilidades, en el contexto del mejoramiento y optimización del desempeño.
- **Área de Microemprendimiento (15 horas aprox.).** Entrega a los participantes conocimientos, habilidades y actitudes para que en algún

momento puedan generar una actividad económica rentable, por cuenta propia.

- **Área Teórica de Práctica Laboral (20 horas aprox.).** En esta instancia, se entregan los elementos y conocimientos requeridos para el adecuado desarrollo de la práctica laboral.
  
- **Área de Motivación Laboral (100 horas aprox.)** En esta área se pretende entregar la motivación necesaria y permanente para que el trabajador tenga la capacidad de por sí solo, encontrar un trabajo, permanecer en él y ascender al interior de la empresa. Esta área representa un significativo avance en la capacitación. Los contenidos del área de Motivación Laboral son los que a continuación se enumeran:
  - i. **Motivación y Gestión Personal (25 horas aprox.).** Aplicable tanto en el ámbito personal como en el laboral. En lo personal, todos necesitamos formalizar planes concretos en función de objetivos. En lo laboral, el éxito de una organización depende del logro de sus objetivos, lo cual supone una complejidad mayor, puesto que producir, es decir trabajar depende de la motivación que tengamos, de la calidad del trabajo y del reconocimiento que tengamos primero nosotros mismos y después de los otros.
  - ii. **Motivación Vocacional (25 horas aprox.).** La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, por ejemplo, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado. Y en el caso del programa, generar trabajadores con las herramientas necesarias para buscar trabajo, mantenerlo y ascender en él.
  - iii. **Desarrollo de la Motivación (20 horas aprox.).** Busca fomentar la participación y/o protagonismo activo en la toma de decisiones y en cualquier faceta de la vida (empoderamiento). Así también, procura reflexionar sobre los diferentes factores que influyen en los procesos de motivación. Intercambiar estrategias individuales y colectivas para la mejora de la motivación.
  - iv. **Motivación y Empleo (30 horas aprox.).** Incrementar y mejorar las posibilidades de inserción en el ámbito laboral y favorecer la mejora de sus condiciones de empleo, facilitar y promover la diversificación laboral. Reflexionar en torno a los conceptos de empleo, trabajo y oficio. Fomentar el autoconocimiento y el



conocimiento del medio para el ámbito laboral. Definir intereses y objetivos laborales a largo, medio y corto plazo.

### **3.2.1.2. Taller de Violencia Intrafamiliar (VIF)**

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

En consideración a lo anterior, el PROFOCAP cumple con su política de género, dando espacio para el desarrollo, en forma obligatoria, de una instancia que promueva el enfrentamiento y erradicación efectiva y permanente de este tipo de situaciones. Para la entrega de este taller, que dura 5 horas, se coordina con el Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM o a otras instituciones reconocidas por su tarea de promoción del respeto hacia la mujer y su desarrollo integral.

### **3.2.1.3. Otros Talleres**

Esta instancia entrega, a los equipos regionales del programa, la posibilidad de entregar una mayor cantidad de información o conocimientos específicos a los trabajadores/as. En estos talleres se entregarán 10 horas aproximadamente.

### **3.2.2. Práctica Laboral**

La práctica o pasantía laboral, se efectúa en empresas del sector privado que facilitan tanto el acceso a sus instalaciones, como personal para complementar las competencias requeridas para asegurar un buen desempeño laboral, en el rubro en el que se desenvuelve productivamente la empresa y que tienen una buena disposición para incorporarlos como sus trabajadores una vez que egresan del PROFOCAP.

El tiempo destinado a la práctica laboral es de 100 horas, las que se pueden concentrar íntegramente en el último mes del período de permanencia a continuación de la formación y capacitación en sala, o bien puede ser parcializado en distintos momentos durante el período de permanencia de los trabajadores/as, opción que dependerá de la realidad productiva de cada sector donde se ejecute el programa.

### **3.3. Etapa de Acompañamiento y Seguimiento**

Esta etapa, que se extiende por 4 meses, corresponde, en general, a un acompañamiento socio-laboral de las personas que egresaron del programa, enfatizándose las gestiones relativas a la inserción laboral de dichas personas, en empresas del sector privado.

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

Así, en este período se materializan las siguientes gestiones:

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

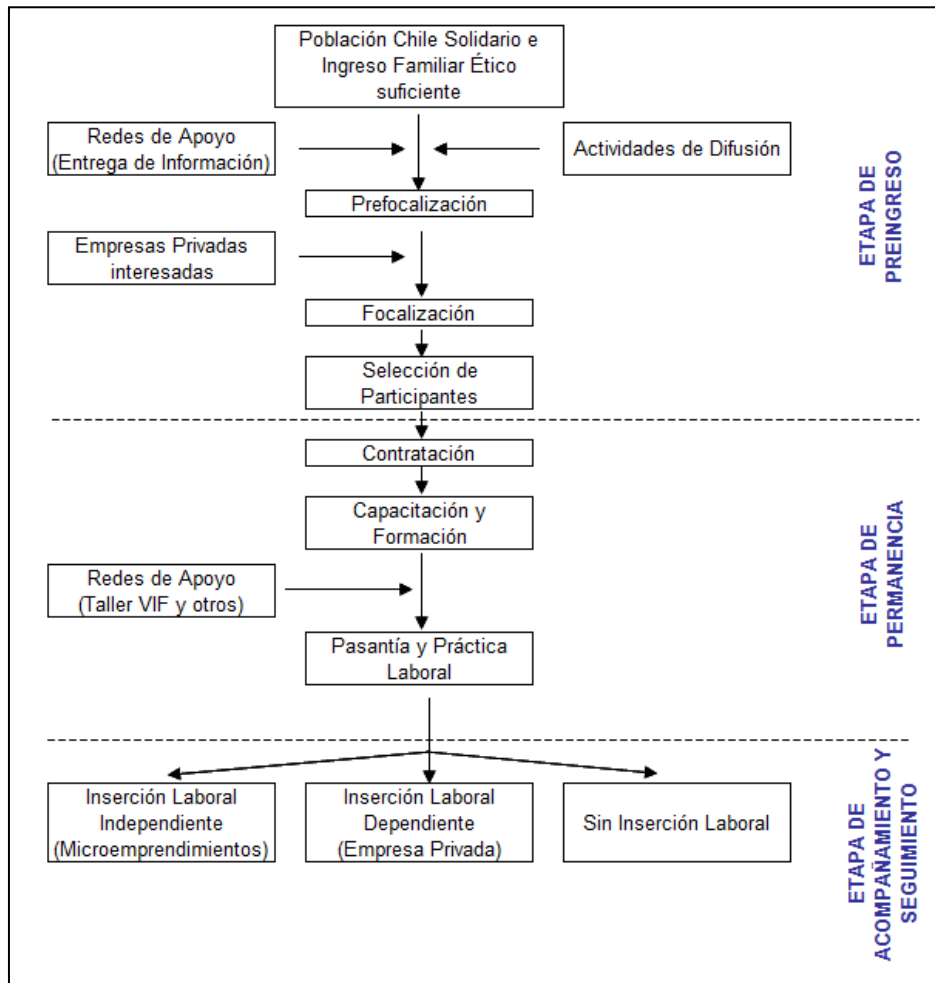
El instrumento para la recopilación de la información en terreno, es la Ficha de Acompañamiento y Seguimiento, la que se llena durante la sesión de acompañamiento o al término de la misma.

Durante esta etapa, también se efectúa la reunión nacional de evaluación, de la que participan todos los equipos regionales y nacionales del programa, que incluye a quienes son contratados con cargo al PROFOCAP y a dotación de CONAF que tiene ingerencia en el adecuado desarrollo del programa. Su objetivo es evaluar la intervención, los resultados obtenidos y rescatar prácticas y gestiones exitosas, para considerarlas en el mejoramiento del programa.

### 3.4. Esquematación del Desarrollo del PROFOCAP

A continuación, en el gráfico N°1, se presenta esquemáticamente el funcionamiento general y operativo del programa durante todo el proceso de ejecución del PROFOCAP 2013.

**Gráfico N°1:** Esquematación de la ejecución del PROFOCAP



#### 4. Cobertura Regional Programada

El programa estará presente, durante su ejecución 2013, en 8 regiones del país, con una programación mensual de 1.900 cupos, cuya distribución regional se entrega en el cuadro N°2.

**Cuadro N°2:** Distribución regional de los cupos del programa

REGIÓN	COBERTURA
Coquimbo	125
Valparaíso	250
Lib. Gral. Bernardo O´Higgins	230
Maule	325
Biobío	375
La Araucanía	250
Los Ríos	230
Los Lagos	115
<b>TOTAL</b>	<b>1.900</b>

#### 5. Recursos Humanos y Materiales

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

De esta manera, el programa es coordinado a nivel nacional por la Coordinación Nacional de Empleo de la CONAF, con la participación de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Corporación, Fiscalía y la Gerencia de Desarrollo de las Personas en los ámbitos que son de su competencia.

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

##### 5.1. Dotación Coordinación Nacional de Empleo

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

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

## 5.2. Dotación para operación y ejecución PROFOCAP 2011

En términos generales, la dotación regional del PROFOCAP contempla:

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

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

Región	Coordinador Regional	Jefe Técnico de Grupo	Capacitadores Laborales	Administrativo
Coquimbo	1	1	5	2
Valparaíso	1	2	10	2
O'Higgins	1	2	9	2
Maule	1	3	13	3
Biobío	1	3	15	3
Araucanía	1	2	10	2
Los Ríos	1	2	9	2
Los Lagos	1	1	5	1
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>76</b>	<b>17</b>

### 5.2.1. Coordinador Regional

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

Dependiendo de la estructura asumida por la Corporación, a nivel regional, el Coordinador Regional puede comprometer en forma total o parcial su tiempo a la ejecución del PROFOCAP. Este es apoyado en la coordinación y ejecución del programa por los estamentos técnicos, legales y administrativos de la planta de CONAF.

### 5.2.2. Jefe Técnico de Grupo

El perfil mínimo que deben tener los profesionales que desempeñarán las funciones de Jefes Técnicos de Grupos, es el que a continuación se indica:

- Preferentemente Ingeniero Forestal o Agrónomo o profesional con estudios superiores.
- Capacidad de Trabajo en Equipo.
- Capacidad de Mando.

- Movilización Propia
- Deseable experiencia en trabajo con la comunidad, principalmente con población en condición de extrema pobreza.
- Deseable contar con red de contacto en el ámbito local.
- Capacidades para la generación de inserción laboral en el sector privado y desarrollo de iniciativas microempresariales.

Las funciones principales de estos profesionales son las siguientes:

- Contactarse institucionalmente con el aparato privado, público y municipal.
- Captación de personas del Sistema de Protección Social Chile Solidario e Ingreso Familiar Ético.
- Preselección y selección de los trabajadores/as.
- Solicitud oportuna de insumos y materiales necesarios para el desarrollo del Programa.
- Realizar las acciones necesarias para procurar la inserción laboral dependiente o independiente de parte de los trabajadores/as del PROFOCAP.
- Responsable de la creación y mantención de Redes de Apoyo.
- Gestiones con el sector privado con el objeto de recopilar antecedentes de la demanda de empleo de este sector y la colocación de los trabajadores del PROFOCAP.
- Responsable de la elaboración y entrega oportuna de los informes mensuales del programa y del Informe Final, una semana antes de la expiración de su contrato.
- Responsable de realizar visitas a los egresados del programa, durante la etapa de Acompañamiento y Seguimiento.
- Responsable de la supervisión y control de los capacitadores que trabajan con los grupos a su cargo.

### **5.2.3. Capacitadores Laborales**

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

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

- Durante todo el período de permanencia, que considera capacitación y práctica laboral, todos y cada uno de los grupos de trabajo deben estar acompañados permanentemente de un capacitador. De esta manera, cabe la posibilidad de contratar a más de un capacitador durante el período, lo

que dependerá del tipo de taller que se esté impartiendo. Luego, teniendo presente el marco presupuestario, pudiese venir un capacitador a continuación del otro, o en otras palabras, eventualmente no debiesen haber, simultáneamente, 2 capacitadores atendiendo al mismo tiempo a un mismo grupo.

- El capacitador que se determine para todo el período o bien el que partirá con los trabajadores/as, se contratará 15 días antes del ingreso de las personas que formarán parte del PROFOCAP 2013, con el fin de que conozcan los contenidos de capacitación, su enfoque, preparen los talleres y definan las necesidades de materiales asociadas, además de participar del proceso de selección de los trabajadores/as
- Los capacitadores tendrán a su cargo la entrega del Área de Práctica Laboral, de acuerdo a los requerimientos de competencias de las empresas en las que se desarrollarán pasantías o prácticas laborales, o bien a las potencialidades productivas o de servicios del sector donde se encuentre un Grupo de Trabajo.
- Debe tener disposición y compromiso para enfrentar el desafío.
- Habilidades en manejo grupal.
- Habilidad para desarrollar actividades prácticas en el sector privado.
- Competencias para entregar los talleres.
- Con domicilio en el área en que se ejecutará el PROFOCAP 2013 o que establezca domicilio en ella mientras este contratado para cumplir las funciones encomendadas en el marco del desarrollo del programa.

Entre sus obligaciones, igualmente se cuenta:

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

#### **5.2.4. Administrativos**

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

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

## 6. Presupuesto y Recursos Materiales

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

<b>PROGRAMA DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y EMPLEO PROFOCAP 2013</b>	
<b>DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTARIA</b>	
<b>1.- EJECUCIÓN</b>	<b>PRESUPUESTO \$</b>
<b>1.1.- PERSONAL</b>	
Jefe Técnico de Grupo	177.120.000
Trabajadores(as) usuarios del Programa	909.796.888
Capacitadores	171.000.000
Desahucios y desafueros	20.000.000
<b>Total Personal</b>	<b>1.277.916.888</b>
<b>1.2 BIENES Y SERVICIO</b>	
Materiales e insumos	147.000.000
Reuniones inicio y fin	2.500.000
Cuidado Infantil	22.588.268
<b>TOTAL BB Y SS</b>	<b>172.088.268</b>
<b>T O T A L 1.- EJECUCIÓN</b>	<b>1.450.005.156</b>
<b>2.-ADMINISTRACIÓN</b>	
2.1.- PERSONAL	78.764.932
2.2.-BIENES Y SERVICIO	14.559.912
<b>TOTAL 2.- ADMINISTRACIÓN</b>	<b>93.324.844</b>
<b>TOTAL PRESUPUESTO \$</b>	<b>1.543.330.000</b>

**NOTA:** el presente presupuesto será ratificado o modificado una vez que las regiones hayan definido las comunas y sectores donde se ejecutará el programa, dada la incidencia presupuestaria que tiene su instalación en el territorio.

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

- Indumentaria de seguridad (calzado y vestuario)
- Arriendo de salas y oficinas
- Herramientas, materiales y equipos para capacitación
- Consumos básicos
- Materiales de oficina
- Útiles de aseo
- Apoyo logístico a usuarios/as
- Reuniones permanentes de equipos técnicos
- Transporte de personal
- Fletes



- Impresiones y difusión (folletería, publicidad, afiches, videos, fotos, trípticos, publicidad, pendones, informes, etc.)
- Insumos para la práctica laboral
- Prestación de servicios de capacitación
- Reuniones de inicio y finalización del programa
- Otros insumos.

## 7. Indicadores de Avance

### 7.1. Indicadores Cuantitativos de Ejecución Mensual

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

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

## 7.2. Indicadores Cuantitativos del Período

Los indicadores cuantitativos que se indican a continuación, serán enviados una vez finalizada la ejecución del programa:

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

## 7.3. Indicadores Cualitativos del Período

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

Así, los instrumentos a utilizar en la evaluación de los contenidos de capacitación del programa, su asimilación y aplicación, son:

- **Investigación cualitativa a trabajadores/as:** permite determinar la asimilación de los contenidos, impartidos por el programa, por parte de los trabajadores/as, una vez terminada su formación teórica.
- **Grupos focos con trabajadores/as:** significa ejecutar un estudio descriptivo relativo a los factores que caracterizan la percepción del PROFOCAP, con el objeto de detectar las fortalezas y debilidades del programa obteniendo elementos que facilitan la aplicación de modificaciones estratégicas y la proposición de soluciones y sugerencias en las áreas problema. El valor principal de un Focus Group, se logra de la interacción de la dinámica de grupo, es decir la idea de que la respuesta de una persona es capaz de convertirse en estímulo para otra, con lo que se genera un intercambio de respuestas con mejores resultados que si las personas del mismo grupo hubieran hecho su contribución de forma independiente.

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

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

## ANEXO 1

### Matriz de Focalización PROFOCAP 2013

<b>Criterios</b>	<b>Rango</b>	<b>Valor</b>	<b>Ponderación</b>
<b>Población Chile Solidario y/o Ingreso Ético Familiar Mayor a 18 años</b>	<b>&lt;= 50</b>	<b>1</b>	<b>0,3</b>
	<b>51 – 100</b>	<b>2</b>	
	<b>101 – 150</b>	<b>3</b>	
	<b>151 – 200</b>	<b>4</b>	
	<b>&gt;= 201</b>	<b>5</b>	
<b>Empresas comprometidas a trabajar e insertar participantes del programa</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,4</b>
	<b>1 – 2</b>	<b>2</b>	
	<b>3 – 5</b>	<b>3</b>	
	<b>6 – 8</b>	<b>4</b>	
	<b>&gt;= 9</b>	<b>5</b>	
<b>Interés y apoyo del Municipio</b>	<b>Sin Interés</b>	<b>1</b>	<b>0,3</b>
	<b>Apoyo en difusión del programa</b>	<b>2</b>	
	<b>Apoyo en difusión del programa y en el acceso a potenciales usuarios/as</b>	<b>3</b>	
	<b>Apoyo en difusión del programa, en el acceso a potenciales usuarios/as y facilita sala de clase</b>	<b>4</b>	
	<b>Apoyo en difusión del programa, en el acceso a potenciales usuarios/as, facilita sala de clase y compromete cupos de microemprendimiento</b>	<b>5</b>	