



**INFORME FINAL 2014**

**PROGRAMA APOYO AL EMPLEO**

**INGRESO ÉTICO FAMILIAR Y SISTEMA CHILE SOLIDARIO**

ProEmpleo  
Subsecretaría del Trabajo

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. RESUMEN	5
3. RESULTADOS	6
a. ETAPA DE PREINGRESO	6
b. ETAPA DE PERMANENCIA	8
i. Contratación de cupos asignados	8
ii. Etapa de Capacitación y formación	10
iii. Práctica Laboral	13
c. ETAPA DE ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO	15
d. INDICADORES DE GESTIÓN	20
e. ENFOQUE DE GÉNERO	21
f. CONCLUSIONES	23
4. ANEXOS	26
a. ANEXO N°1:	26
i. INDICADORES CUALITATIVOS	26
- Encuestas Aplicadas a los/as Trabajadores/as	26
- Encuestas Aplicadas a Empresarios/as	32
b. ANEXO N°2:	35
i. PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN A NIVEL COMUNAL POR MES	35

## 1. 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 2014 comenzó su ejecución en el mes de julio, desarrollando durante ese mes la etapa de Pre-Ingreso, en el período agosto-noviembre la etapa de Permanencia y entre el mes de diciembre y febrero 2015, 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 2014.

Hitos a destacar durante este año son que la ejecución del programa partió con una cobertura de 1.902 participantes, que representa el 100,1% de lo programado, y promedió una ejecución relativa del 92,1% durante los cuatro meses que dura la etapa de permanencia de las/os trabajadoras/es en el programa, otra característica a subrayar es

que el programa se desarrolló en 68 comunas, distribuidas entre la Región de Coquimbo y la Región de Los Lagos, exceptuando la Región Metropolitana.

Es importante señalar también que para el buen funcionamiento del programa, se puede destacar la institucionalidad del organismo ejecutor y los equipos de trabajo, por otro lado las posibilidades de mejora continua, sacando provecho a las ejecuciones de años anteriores, también la gran presencia territorial de la Corporación Nacional Forestal, que se encuentra en ocho regiones del país, además el enfoque de género que se le ha otorgado al programa ha permitido que el 94,4% de las personas capacitadas sean mujeres. Así mismo, el encadenamiento de los procesos de habilitación laboral, permitió incorporar en los trabajadores competencias necesarias para el desarrollo laboral de los mismos, incidiendo así en un positivo índice de inserción; el 50,7% de los/as egresados/as del programa se encontraba con trabajo, mientras que las personas desempleadas llegaron al 46,7%. Las personas con trabajo se desagregan de la siguiente manera: con trabajo dependiente un 74,5%; con trabajo independiente un 22,9% y, un 2,6% desarrolla en forma paralela un a iniciativa de tipo independiente a la vez que tiene un trabajo dependiente.

Sin embargo, la actual ejecución no estuvo exenta de inconvenientes y cabe destacar al respecto, la rotación de los profesionales en el ámbito operativo, específicamente de los Jefes Técnicos de Grupo, lo que implicó mayores esfuerzos de la institución en términos de capacitación de equipos de trabajo, además ha jugado en contra la sobre intervención por la gran oferta programática existente para beneficiarios del subsistema Chile Solidario, se genera competencia en la captación de usuarios. Finalmente, un problema constante en todas las ejecuciones del programa es la alta deserción de beneficiarios, que se da en una mayor medida en la transición de capacitación a práctica laboral. La deserción total del año 2014 fue de un 20,5%.

## **2. 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 agosto y noviembre de 2014, abarcando las regiones comprendidas entre la Región de Coquimbo y la Región de Los Lagos, con excepción de la Región Metropolitana.

Respecto al número de participantes, cuya programación mensual fue de 1.900 trabajadores/as, comenzó en agosto con 1.902 usuarios/as para, posteriormente, registrar en los meses sucesivos: 1.841; 1.726 y, 1.532 participantes. Cabe destacar entre los principales aspectos de los participantes del programa, se encuentra que el 94,4% de quienes participaron en el programa correspondió a mujeres, en cuanto al nivel de escolaridad, el 35% de ellos posee nivel básico y el 50% cursó al menos un nivel de educación media y ninguno de los participantes cursó niveles en centros superiores de educación, tales como centros de formación técnicas o universidades. Por otro lado, el 64% de los participantes del programa cumple con el rol de Jefe/a de hogar de los cuales el 37% aporta todo su ingreso mensual a su hogar.

Cabe señalar que el 80,6% de quienes fueron contratados/as permaneció por 4 meses en el programa, período en el tiempo efectivo de capacitación fue de 377,4 horas.

Por otro lado, del total de beneficiarios que egresaron de la capacitación, 50,7%, se encontraban con trabajo al momento de la etapa de acompañamiento, de ellos el 74,5% se encontraba trabajando en forma dependiente. Respecto de la permanencia en el trabajo el 57,5% llevaban 3 meses laborando, el 28,2% llevaba dos meses y el 14,3% un mes con trabajo.

En el marco presupuestario, se contó con un presupuesto de \$1.577.2701.000.

### **3. RESULTADOS**

#### **a) ETAPA DE PREINGRESO**

En este período, con una duración de alrededor de un mes, 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 y 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 Subsistema de Seguridades y Oportunidades, 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 PROFOCAP.

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 serían capacitados/as y formados/as por el programa. A la vez, las empresas se debían comprometer 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 ejecuta 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 las 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 y, facilitar el

transporte de los/as 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 PROFOCAP.

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, cuando fue posible.

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

## b) ETAPA DE PERMANENCIA

Esta etapa se extendió desde agosto hasta noviembre de 2014, 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

### i) Contratación de cupos asignados

Tal como se observa en el cuadro N°1, este período se inició con 1.902 participantes, superando la programación asignada a nivel nacional, sólo durante el mes de agosto.

Igualmente, se desprende que 4 regiones igualaron o superaron, durante el primer mes de ejecución, la cantidad de cupos de trabajadores/as programados/as y, la del Biobío superó dicha medida el segundo mes de ejecución.

**Cuadro N°1: Número de participantes mensuales del PROFOCAP**

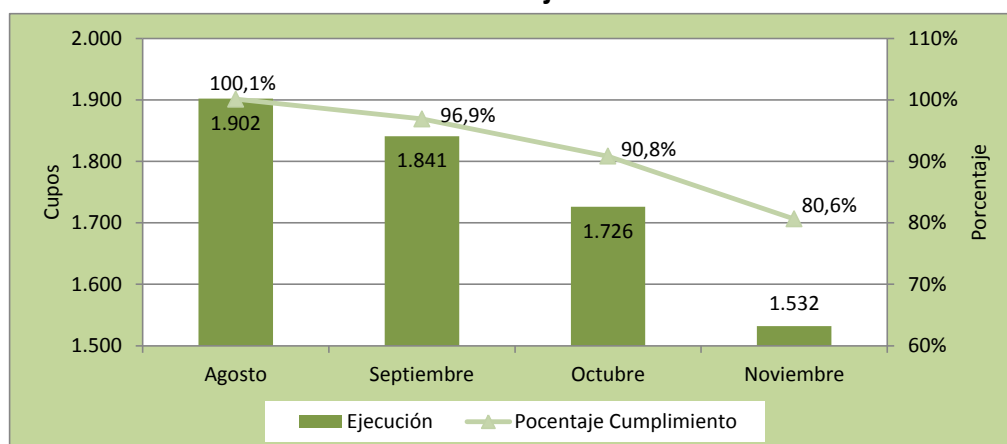
Región	Programación	Cupos ejecutados			
	mensual	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
Coquimbo	110	109	102	95	92
Valparaíso	250	248	241	222	195
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	215	219	205	197	182
Maule	345	346	334	313	258
Biobío	375	374	386	356	314
La Araucanía	250	248	233	225	207
Los Ríos	240	243	229	209	183
Los Lagos	115	115	111	109	101
<b>Nacional</b>	<b>1.900</b>	<b>1.902</b>	<b>1.841</b>	<b>1.726</b>	<b>1.532</b>

Luego, a partir del segundo mes, tal como históricamente ha sucedido, 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 11,2% de los/as trabajadores/as presentes el mes inmediatamente anterior, lo que implicó una diferencia de 19,4 puntos porcentuales respecto de los 1.900 cupos asignados a nivel nacional para dicho mes.



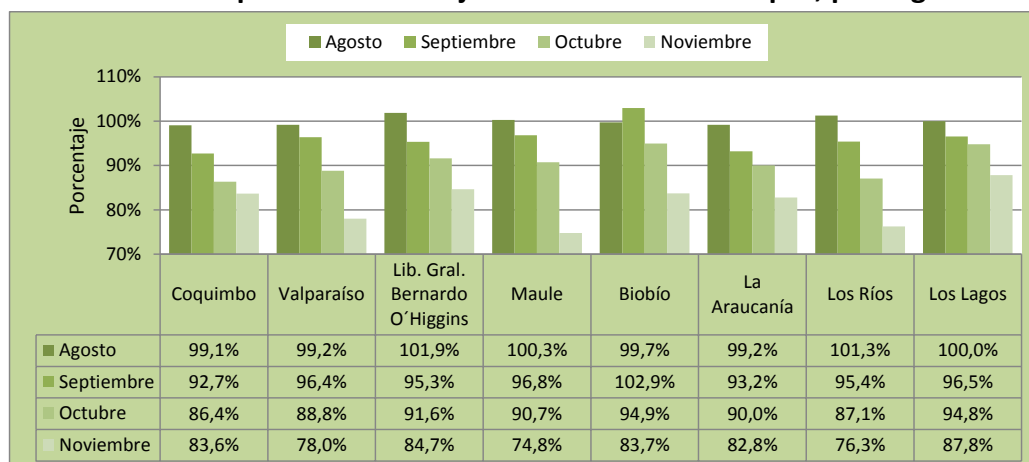
**Gráfico N°1: Evolución mensual de trabajadores del PROFOCAP a nivel nacional**



Por otra parte, tal como se observa en el gráfico N°2, sólo la Región del Biobío registró un incremento neto de trabajadores/as durante el segundo mes de ejecución.

No obstante existir 4 regiones que no completaron el 100% de los cupos asignados, durante el primer mes de ejecución, cabe señalar que el menor cumplimiento, para dicho momento, fue de un 99,1%. Lo anterior incidió en que, a nivel nacional, se alcanzara el 100,1% de los cupos de empleo asignados.

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



Luego, los niveles más bajos de ejecución se registraron durante el último mes de operación del programa, llegando a: un 74,8% de cumplimiento en la Región del Maule; un 76,3% en la Región de Los Ríos y, a un nivel de cumplimiento del 78% en la de Valparaíso.

Al considerar la ejecución del último mes, respecto del primer mes, es posible señalar que la Región de Los Lagos fue la que menos cupos perdió, en forma relativa, llegando a

representar al 12,2% de los/as trabajadores/as que se encontraban participando el primer mes, seguida por la Región de Coquimbo con una deserción total que llegó al 15,6%.

## ii) Etapa 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 280 horas/hombre a la capacitación teórica y 95 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	Horas
Taller de Competencias Laborales	210
Taller de Microemprendimiento	50
Taller de Violencia Intrafamiliar (VIF)	5
Taller Alfabetización Digital o Autoconsumo	15
Práctica Laboral	95
<b>Total</b>	<b>375</b>

La capacitación teórica, entregada mayoritariamente a través del **Taller de Competencias Laborales**, incorporó aspectos esenciales para la adquisición y asimilación de competencias cuyo objetivo es facilitar, tanto la incorporación al mundo laboral, como su permanencia y posterior desarrollo laboral al interior de la organización empleadora.

La desagregación del Taller de Competencias Laborales se entrega en el cuadro N°3, en el que es posible observar la secuenciación y los énfasis otorgados a las distintas áreas que lo componen, destacando las áreas de **Comunicación y la de Efectividad Personal y Liderazgo**, ambas con 50 horas.

**Cuadro N°3: Tiempo programado, por área, del Taller de Competencias Laborales**

Áreas del Taller de Competencias Laborales	Horas
Conocimiento del Grupo	25
Comunicación	50
Trabajo en Equipo	15
Efectividad Personal y Liderazgo	50
Resolución de Conflictos Laborales	25
Aprender a Aprender	30
Teórica de Práctica Laboral a Realizar	15
<b>Total</b>	<b>210</b>

En el marco de la capacitación, el **Taller de Microemprendimiento** fue entregado en un período de 50 horas con el objeto de potenciar las eventuales iniciativas productivas o comerciales que pudiesen generar los/as usuarios/as del programa, con un Plan de Negocios, como producto final del taller, el que fue generado por ellos/as a partir de los conocimientos entregados y con el apoyo permanente del/de la Capacitador/a.

Adicionalmente fue entregado, 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 amplia experiencia en abordar este tipo de situaciones.

Finalmente se realizó, dependiendo de las posibilidades, o bien de las necesidades del grupo de trabajo, un **Taller de Alfabetización Digital**, cuando se contó con el apoyo de alguna entidad relacionada, o **bien un Taller de Autoconsumo**, destinado a procurar el autoabastecimiento de vegetales para el consumo familiar.

Luego, al ser ponderada la capacitación entregada a cada uno de los 77 distintos grupos de trabajo, se puede señalar, a partir del cuadro N°4, que un/a trabajador/a, que participó de todo el proceso, en promedio recibió 281,5 horas cronológicas de capacitación teórica y realizó una práctica laboral que se extendió por 95,9 horas.

De esta manera el proceso completo, para un/a trabajador/a promedio alcanzó las 377,4 horas, que significaron 2,4 horas más de lo programado.

**Cuadro N°4: Tiempo efectivo de capacitación por tipo de taller**

Región	Mes				Total
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
Taller de Competencias Laborales	66,1	97,1	44,7	0,8	<b>208,7</b>
Taller de Microemprendimiento	0,4	1,2	50,1	1,3	<b>53,0</b>
Taller de Violencia Intrafamiliar	1,0	2,3	0,7	-	<b>4,0</b>
Alfabetización Laboral	0,2	0,6	8,1	-	<b>8,9</b>
Taller de Autoconsumo	-	-	4,7	-	<b>4,7</b>
Otros Talleres	-	1,0	0,5	0,7	<b>2,2</b>
Práctica Laboral	-	-	-	95,9	<b>95,9</b>
<b>Nacional</b>	<b>67,7</b>	<b>102,2</b>	<b>108,8</b>	<b>98,7</b>	<b>377,4</b>

Al observar el cuadro N°5, se puede señalar que la Región del Biobío fue la que, en promedio, entregó más capacitación, incluida la práctica laboral, llegando a entregar 381,2 horas durante todo el proceso, seguida de la Región de Valparaíso con 380,6 horas de capacitación teórica y práctica.

**Cuadro N°5: Tiempo de capacitación total, a nivel regional (horas/hombre)**

Región	Mes				Total
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
Coquimbo	60,0	100,0	109,6	100,0	<b>369,6</b>
Valparaíso	70,0	100,0	110,6	100,0	<b>380,6</b>
Libertador General Bernardo O´Higgins	69,5	99,6	110,0	100,0	<b>379,1</b>
Maule	69,6	100,0	110,0	100,0	<b>379,6</b>
Biobío	67,2	111,6	105,7	96,7	<b>381,2</b>
La Araucanía	67,0	99,6	109,1	97,8	<b>373,5</b>
Los Ríos	65,0	100,0	107,0	97,3	<b>369,3</b>
Los Lagos	70,0	100,0	110,0	100,0	<b>380,0</b>
<b>Nacional</b>	<b>67,7</b>	<b>102,2</b>	<b>108,8</b>	<b>98,7</b>	<b>377,4</b>

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.

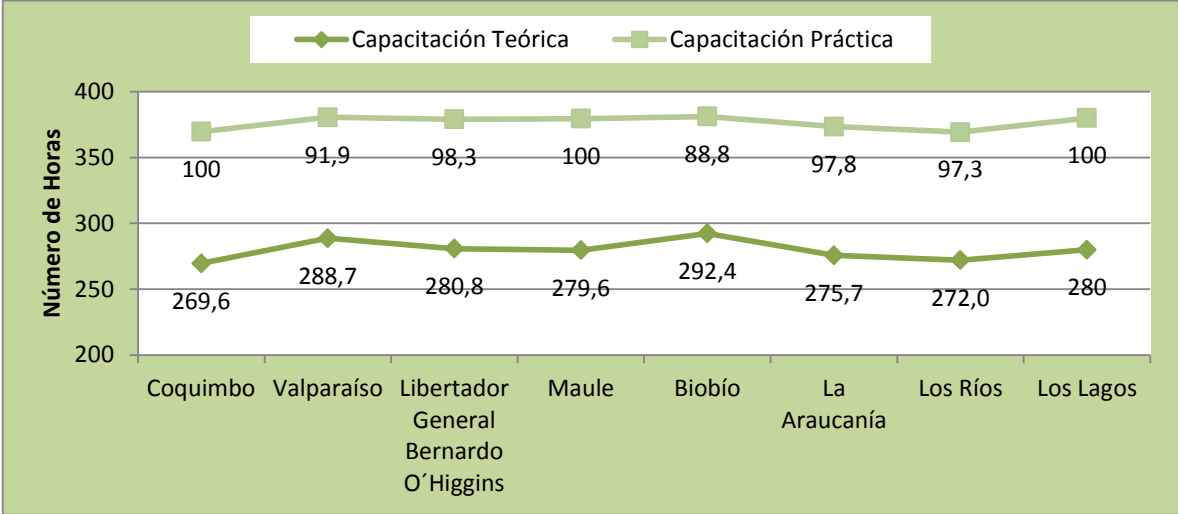
Así, es posible señalar que el exceso de capacitación registrada, a nivel nacional, durante el mes de septiembre (102,2 horas cuando debieron haber sido hasta 100 horas), es íntegramente explicado por la estructura horaria implementada en la provincia de Ñuble, que incluye a 5 grupos de trabajo y a la Comuna de Alto Biobío (Provincia de Biobío), 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 que significó que dichos grupos no tuvieran feriados, ya que éstos coincidieron con un día jueves y un día viernes, momentos en que no se encontraban laborando.

Lo anterior, se observa en el cuadro precedente, en que la Región del Biobío registró 111,6 horas de capacitación, cuando el máximo posible fue de 100 horas al distribuir de lunes a viernes la capacitación.

A partir del gráfico N°3, 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 292,4 horas.

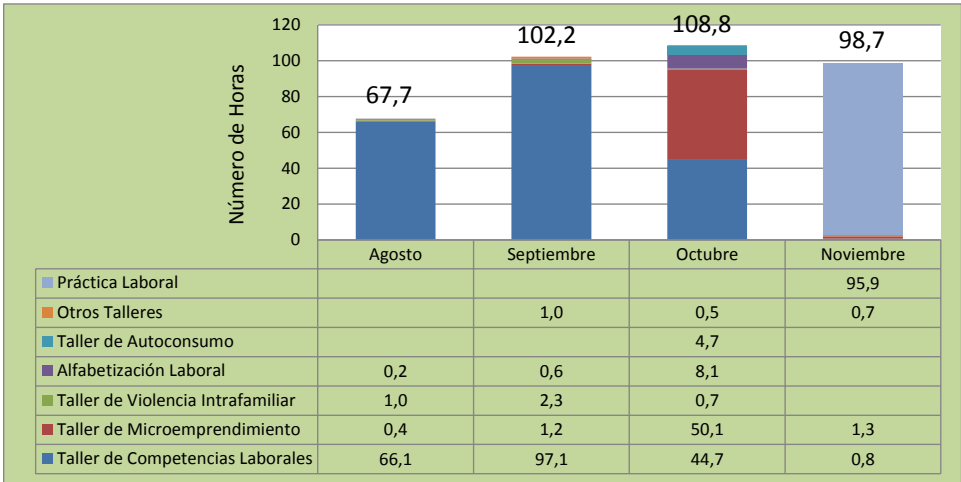
**Gráfico N°3: Horas de capacitación teórica y práctica, por región**



Mientras que la Región de Coquimbo fue la que concretó menos horas de capacitación teórica, con 269,6 horas, que junto a las regiones del Maule y de Los Lagos fueron las que más horas de Capacitación Práctica otorgaron (100 horas).

La información anterior se entrega en forma desagregada, por taller, en el gráfico N°4, en el que se observa que, durante el último mes también se realizó marginalmente capacitación teórica, mientras que la práctica laboral, en empresas, se realizó exclusivamente durante el último mes de ejecución del programa.

**Gráfico N°4: Distribución del tiempo durante la etapa de permanencia (horas/hombre promedio)**



### iii) Práctica Laboral

La práctica laboral, en empresas productivas y de servicios, a nivel nacional promedió, tal como se desprende del cuadro N°12, 95,9 horas, concentrándose 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°12: Tiempo ejecutado de práctica laboral (horas/hombre)**

Región	Mes				Total
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
Coquimbo	-	-	-	100,0	100,0
Valparaíso	-	-	-	91,9	91,9
Libertador General Bernardo O'Higgins	-	-	-	98,3	98,3
Maule	-	-	-	100,0	100,0
Biobío	-	-	-	88,8	88,8
La Araucanía	-	-	-	97,8	97,8
Los Ríos	-	-	-	97,3	97,3
Los Lagos	-	-	-	100,0	100,0
<b>Nacional</b>	-	-	-	<b>95,9</b>	<b>95,9</b>

De esta manera, las regiones de Coquimbo, del Maule y de Los Lagos fueron las que más horas destinaron a la práctica laboral llegando todas a las 100 horas.

Cabe destacar que 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 les retribuyeron económicamente, monto que era adicional 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.

Otras empresas proveyeron de un medio de locomoción (bus u otro pagado por la empresa) o bien les cancelaron los gastos en pasajes asociados a su movilización.

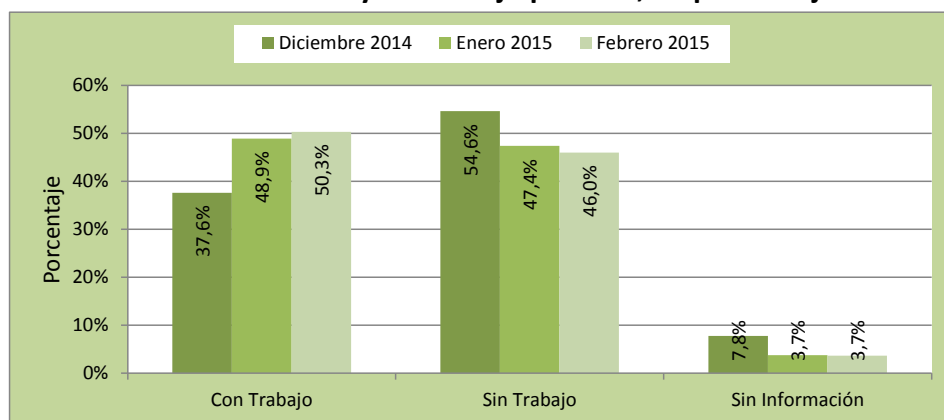
Cabe señalar que también, en algunos casos, se les entregó alimentación además de elementos de seguridad, específicos a las condiciones de trabajo de las empresas, que fueron adicionales a los entregados por CONAF.

### c) ETAPA DE ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO (Inserción Laboral)

Durante esta etapa se procura activamente la inserción laboral de quienes participaron del PROFOCAP, y el período informado va desde diciembre de 2014 hasta febrero de 2015, ambos meses incluidos. Así, mientras las personas egresadas fueron 1.532, se visitó en promedio a 1.455 por mes.

La evolución respecto de la situación laboral de las personas que fueron objeto de acompañamiento, se presenta en el gráfico N°6, del que se desprende que el número de personas con trabajo fue creciendo a medida que transcurrió el tiempo, partiendo en un 37,6% de las personas egresadas con empleo durante el mes de diciembre de 2014, hasta el 50,3% registrado el mes de enero de 2015.

**Gráfico N°6: Personas con y sin trabajo por mes, en porcentaje**



De esta manera, el incremento mensual de personas con empleo fue de un 30% entre diciembre de 2014 y enero de 2015, mientras que el crecimiento entre enero y febrero de 2015 fue del 2,9%. 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 2015, la tasa de personas con trabajo (48,9%) superó la tasa de las personas desempleadas (47,4%). Cabe también indicar que la tasa de desempleo presentó un permanente decrecimiento, desde el primer

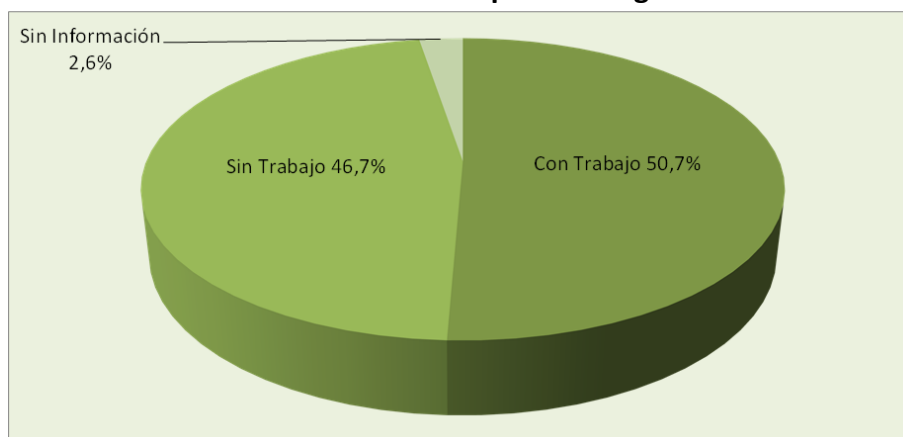
momento, bajando de un 54,6%, hasta el 46% registrado al tercer mes de egreso de quienes participaron del programa.

Finalmente, las personas acerca de las que no hubo ningún tipo de información, bajó desde entre un 7,8% a un 3,7%.

De esta manera, dado que 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 1.532 participantes egresados/as del programa.

En el contexto anteriormente indicado, tal como lo retrata el gráfico N°7, la última información disponible de quienes participaron durante el mes de octubre en el programa, fue la siguiente: el 50,7% se encontraba con trabajo; el 46,7% no estaba trabajando y, no se obtuvo ningún tipo de información del 2,6% restante.

**Gráfico N°7: Situación laboral de las personas egresadas**



Luego, de las 776 personas que se encontraban con trabajo (50,7% de quienes egresaron del programa): un 74,5% tenía un empleo de forma dependiente; el 22,9% trabajaba en forma independiente y, el 2,6% restante complementa los ingresos provenientes de un empleo dependiente con un trabajo de forma independiente.

La información anterior se desagrega regionalmente en términos absolutos en el cuadro N°13, pudiendo señalar que las regiones con mayor inserción laboral correspondieron a la del Biobío y de La Araucanía, con 170 y 112 personas trabajando, respectivamente.



**Cuadro N°13: Número de trabajadores/as insertos/as laboralmente**

Región	Trabajo Dependiente	Trabajo Independiente	Ambos tipos de Trabajo	Total
Coquimbo	35	3	-	<b>38</b>
Valparaíso	67	21	-	<b>88</b>
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	59	29	2	<b>90</b>
Maule	80	23	-	<b>103</b>
Biobío	94	61	15	<b>170</b>
La Araucanía	100	12	-	<b>112</b>
Los Ríos	81	17	-	<b>98</b>
Los Lagos	62	12	3	<b>77</b>
<b>Nacional</b>	<b>578</b>	<b>178</b>	<b>20</b>	<b>776</b>

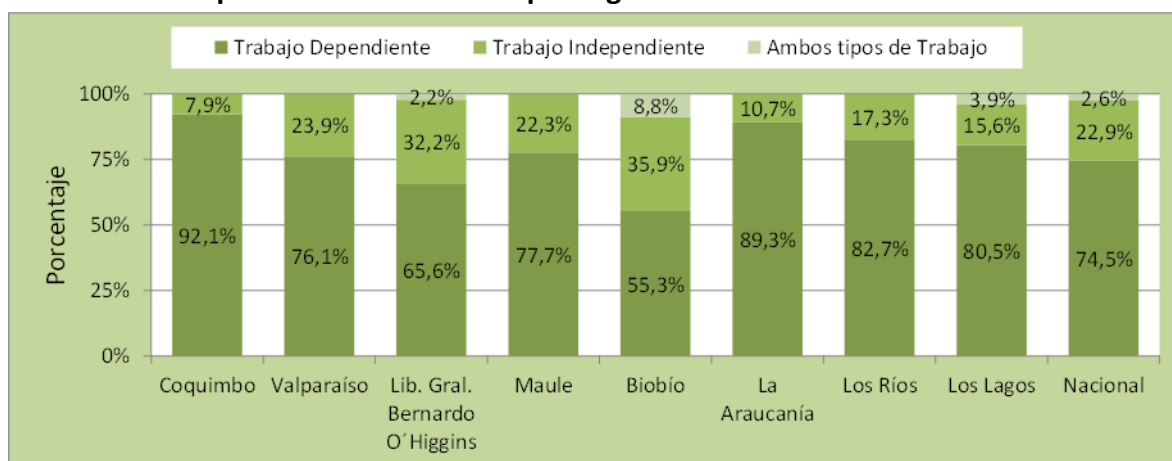
Así, se puede señalar que la Región del Biobío, que tuvo la inserción más alta en términos absolutos, se posicionó, junto a la Región de La Araucanía, como la segunda región en términos relativos con un 54,1% de inserción laboral, a continuación de la Región de Los Lagos que llegó al 76,2% de personas laborando, no obstante tener la séptima menor cantidad de personas trabajando (77 personas).

A este respecto, el 57,5% de quienes se encontraban trabajando, llevaban 3 meses haciéndolo, el 28,2% llevaba 2 meses con trabajo y el 14,3% restante llevaba sólo 1 mes laborando.

Mientras que de las 716 personas que no se encontraban con trabajo, 150 habían trabajado en algún momento, por un período que fue entre 1 y 2 meses, representando el 20,9% de quienes no se encontraban trabajando.

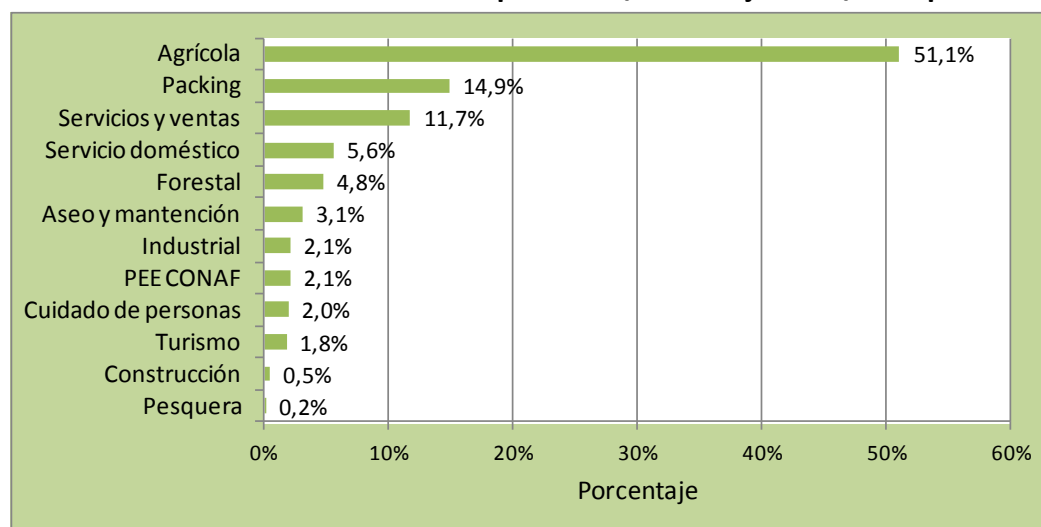
Al considerar la composición del trabajo a nivel regional, se puede observar a partir del gráfico N°10 que en las regiones de Coquimbo y de La Araucanía, el 92,1 y el 89,3% de quienes, respectivamente, estaban trabajando lo hacían en forma dependiente. Mientras que en las regiones del Biobío y del Libertador General Bernardo O'Higgins, el trabajo independiente representó el 35,9% y el 32,2% de las personas que estaban trabajando, respectivamente.

**Gráfico N°10: Tipo de inserción laboral por región**



Luego, los rubros en que debieron desenvolverse quienes accedieron a un trabajo dependiente (que se desagregan en 578 con trabajo dependiente exclusivo y 20 personas que además lo complementan con un trabajo independiente), se muestran, a nivel nacional, en el gráfico N°11.

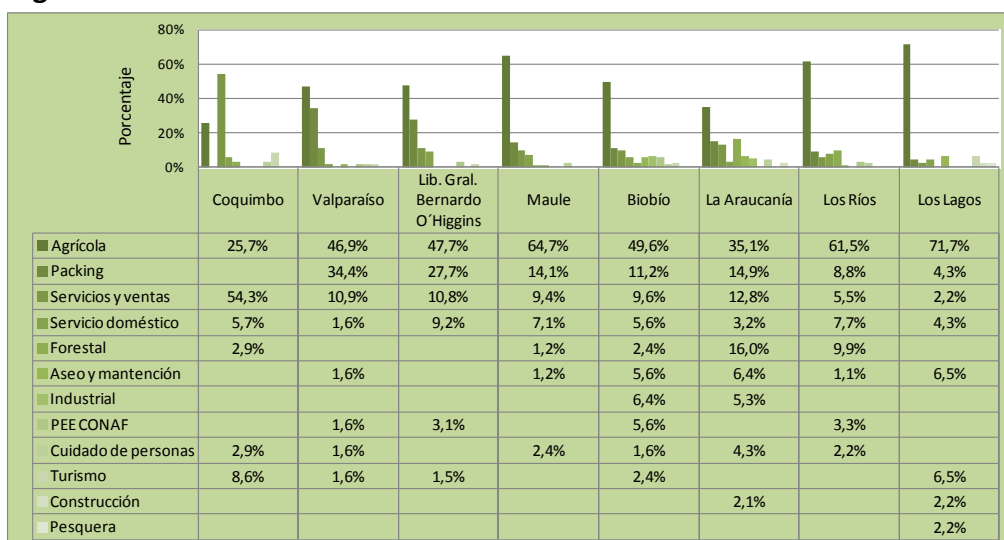
**Gráfico N°11: Rubro donde se desempeñan los/as trabajadores/as dependientes**



De esta manera, se puede señalar que el 51,1%, de quienes tenían trabajo dependiente, realizaron trabajos asociados al rubro agrícola (principalmente cosecha y mantención de huertos), seguido del 14,9% que trabaja en packing, así las personas que trabajan en torno a la producción agrícola representan el 66% del total de usuarios/as con trabajo dependiente. Luego siguen: servicios y ventas (11,7%); servicio doméstico (5,6%), forestal (4,8%) y otras 7 actividades que en su conjunto congregan al 11,8% del total de usuarios/as con empleo.

Mientras que, a nivel regional, es posible observar, a partir del gráfico N°12, que efectivamente el rubro agrícola predomina en casi todas las regiones, siendo más preponderante en la Región de Los Lagos donde explica el 71,1% del empleo, mientras que por el contrario, en la Región de Coquimbo sólo llega al 25,7%, constituyendo así la única región donde es superado por otro rubro, el que correspondió al de servicios y ventas, aglutinando al 54,3% de los/as trabajadores/as.

**Gráfico 12: Rubro donde se desempeñan los/as trabajadores/as dependientes, a nivel regional**



#### d) INDICADORES DE GESTIÓN

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

$$I_1 = \frac{\text{Número de trabajadores/as con salida laboral}}{\text{Número total de trabajadores/as egresados/as}} \times 100 =$$

$$I_1 = \frac{776}{1.532} \times 100 = \mathbf{50,7 \%}$$

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

$$I_2 = \frac{\text{Número de trabajadores/as con salida laboral dependiente}}{\text{Número total de trabajadores/as con salida laboral}} \times 100 =$$

$$I_2 = \frac{598}{776} \times 100 = \mathbf{77,1 \%}$$

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

$$I_3 = \frac{\text{Número de trabajadores/as con salida laboral independiente}}{\text{Número total de trabajadores/as con salida laboral}} \times 100 =$$

$$I_3 = \frac{178}{776} \times 100 = \mathbf{22,9 \%}$$

## **e) ENFOQUE DE GÉNERO**

Una perspectiva o mirada de género es aquella que tiene en cuenta las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres existentes en la realidad. Es decir, visibiliza el modo en que género puede afectar la vida y las oportunidades de las personas para resolver sus problemas y dificultades.

La mirada de género implica, por tanto, una nueva mirada sobre la realidad, más amplia y completa. En este sentido comporta un proceso de aprendizaje y enriquecimiento: permite una mayor sensibilidad social, cualidad imprescindible de la intervención social. También nos proporciona medios para adaptar de manera más precisa y equilibrada los recursos disponibles a las necesidades de las personas, sean hombres o mujeres. En este sentido, contribuye a una mayor equidad de género; pero también contribuye, sin duda, a la mejora de la calidad e impacto de los programas y proyectos sociales.

En definitiva, promover la igualdad entre mujeres y hombres no significa hacer de ellos algo idéntico, sino más bien, equivalente, es decir, significa otorgarles igual valoración. Promover la igualdad de género implica, por tanto, acabar con las discriminaciones basadas en el sexo, otorgando el mismo valor, los mismos derechos y las mismas oportunidades a mujeres y hombres en una sociedad determinada.

En este sentido, es que el programa Apoyo al Empleo IEF - CHS, busca entregar oportunidades a mujeres que no tienen las herramientas para incorporarse al mundo laboral, es por esto que un 94,4% de los participantes de la versión 2014 del programa fueron mujeres. La capacitación e intermediación laboral resultan fundamentales a la hora de incorporar a mujeres a empleos formales, sobre todo cuando poseen bajos niveles de escolaridad y experiencia laboral. Al respecto, cabe mencionar que el 35% de los participantes del programa posee nivel básico y el 50% cursó al menos un nivel de educación media y ninguno de los participantes cursó niveles en centros superiores de educación, tales como centros de formación técnicas o universidades. Lo que hace evidente la escasa preparación a nivel de escolaridad, lo que sin lugar a dudas es una de las grandes barreras del ingreso de las mujeres al trabajo. Otra gran barrera de contratación de mujeres, es que existen cargos que históricamente se han considerado propios para el género masculino. A través de este programa se ha buscado que los empleadores rompan esos esquemas e incorporen mujeres, beneficiándose de aquellas características del género como el alto nivel de compromiso con el trabajo.

Finalmente, y un punto de alta relevancia, es la falta de apoyo y redes hacia las mujeres para enfrentar el trabajo en relación al cuidado de los hijos. Las jornadas escolares de los

hijos, muchas veces no son compatibles con una jornada de trabajo completa, lo que radica directamente en el monto del salario que recibirán las trabajadoras. Adicionalmente, existe una tendencia muy arraigada en la sociedad sobre relacionar a las mujeres con las tareas domésticas, por tanto, tanto el cuidado infantil (o de familiares no autovalentes), como las tareas del hogar, pasan a ser una barrera que no permite que las mujeres se integren al mundo laboral.

## **f) CONCLUSIONES**

La ejecución del programa comenzó con una cobertura de 1.902 participantes, que representa el 100,1% de lo programado, promediando una ejecución relativa del 92,1% durante los cuatro meses que dura la etapa de permanencia de los/as trabajadores/as en el programa.

El programa se desarrolló en 68 comunas, distribuidas entre la Región de Coquimbo y la Región de Los Lagos, exceptuando la Región Metropolitana.

La capacitación entregada a los/as trabajadores/as del programa llegó, en promedio, a 377,4 horas /hombre, las que se descomponen: en 281,5 horas/hombre de capacitación teórica y 95,9 horas/hombre de capacitación teórica.

La principal instancia de capacitación y formación fue el Taller de Competencias Laborales, que contempló 208,7 horas/hombre promedio, seguido de la práctica laboral con 95,9 horas/hombre promedio y el Taller de Microemprendimiento con 53 horas/hombre promedio.

En el marco de la inserción laboral, el 50,7% de los/as egresados/as del programa se encontraba con trabajo, mientras que las personas desempleadas llegaron al 46,7%.

Las personas con trabajo se desagregan de la siguiente manera: con trabajo dependiente un 74,5%; con trabajo independiente un 22,9% y, un 2,6% desarrolla en forma paralela un a iniciativa de tipo independiente a la vez que tiene un trabajo dependiente.

El 57,5% de quienes se encontraban trabajando, llevaban 3 meses haciéndolo, el 28,2% llevaba 2 meses con trabajo y el 14,3% restante llevaba sólo 1 mes laborando.

El principal rubro en el que se desempeñan los/as trabajadores/as del programa, una vez egresados/as de este, es la agricultura, explicando el 51,1% de las personas insertas laboralmente.

La amplia presencia territorial de la Corporación Nacional Forestal, facilita la ejecución del programa, aportando además profesionales, dependencias, movilización y otros.

Finalmente, queda establecido que llevar a cabo la programación de la capacitación 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 variables.

Ahora bien, desde el punto de vista de la Subsecretaría del Trabajo y específicamente desde ProEmpleo, es que resulta conveniente hacer una evaluación para la ejecución 2016, también de los aspectos técnicos de la ejecución del programa, y de la necesidad de realizar ajustes a las fuentes legales que rigen la relación SUBTRAB-CONAF, la cual está dada por el Decreto N°102 de 27 de julio de 2010 y sus posteriores modificaciones que aprueban el Convenio de Transferencia entre el Ministerio del Trabajo y la Corporación Nacional Forestal. Esto principalmente por la diferencia que existe entre las exigencias establecidas a CONAF, con respecto a los demás ejecutores de programas de ProEmpleo, exigencias que se encuentran dadas por obligaciones de esta cartera con entidades externas en cuanto a solicitudes de información y cumplimiento de plazos, principalmente.

Ahora bien, en relación a los costos del programa, y tomando en consideración la ley N° 20.763, publicada en el Diario Oficial el 18 de julio de 2014, que establece en su artículo 1° los valores del ingreso mínimo mensual a contar del 01 de julio de 2014, quedando fijado en \$225.000 para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad, a partir del 01 de julio de 2015, dicho monto será de \$241.000, dicho monto será de \$241.000 y, a contar del 01 de enero de 2016, tendrá un valor de \$250.000, es que para la ejecución del año 2015 se ha solicitado la disminución en la cobertura desde 1900 cupos a 1800, esta reducción en 100 personas, hace inminente que para el presupuesto del año 2016 sea solicitado un aumento de recursos, de modo que la cobertura se mantenga y que el aumento del Ingreso Mínimo Mensual no vaya en desmedro de la cobertura programática actual.

Adicionalmente, si bien ProEmpleo tiene muy en consideración el pronunciamiento de la Contraloría General de la República del año 2011 sobre la Rendición de Cuentas de CONAF, se hace hincapié en que el plan de cuentas que envía el Ejecutor a la SUBTRAB sea ajustado al que debe rendir ProEmpleo mes a mes al Ministerio de Desarrollo social, esto para mayor transparencia y agilidad en los procesos de rendición, independientemente que a la Corporación Nacional Forestal le corresponda rendir cuentas de los gastos efectuados con motivos de la ejecución del programa a la Contraloría General de la República.



Finalmente, y respecto al objetivo de lograr una inserción laboral que permita a los beneficiarios mantenerse en un puesto de trabajo por un periodo mayor al de una temporada agrícola, es que resulta pertinente buscar las formas de hacer un tipo de capacitación más certera y de mayor calidad en cuanto a, cómo se imparte y a los contenidos dictados, por ejemplo, realizarla por medio de OTECs certificadas y con experticia en los oficios que se pretende capacitar, perfeccionando la modalidad actual que utiliza monitores. Otra instancia, que sería altamente efectiva reforzar para una inserción laboral de calidad, es aumentar la eficacia y eficiencia de la Intermediación Laboral que lleva a cabo en la etapa de Seguimiento de los beneficiarios, esto generaría por ejemplo, que las empresas vinculadas al programa, tomen en consideración que la persona contratada, recibió una capacitación, lo que le da un valor agregado respecto a los trabajadores que no han recibido capacitaciones que les proporcionen habilidades blandas, aprestos laborales, etc., esto les podría permitir optar a un puesto de mayor calificación laboral y con mayor proyección dentro de la compañía.

Se debe considerar también, que actualmente el país se encuentra en periodo de bajas cifras de cesantía, lo que hace pensar que se puede generar inserción en cupos que no permanecerán únicamente por la temporada, sobre todo si las personas pasaron por un proceso que aumentó sus habilidades en diferentes ámbitos. Sin embargo, toda mejora en la calidad de las etapas y componentes del programa inminentemente lo encarecerá, y para no ir en desmedro de la cobertura, nuevamente se hace necesario aumentar de recursos asignados por Ley de Presupuestos del Sector Público, para poder dar el estándar esperado a la ejecución del año 2016 del programa.

## **4. ANEXOS**

### **a. ANEXO N°1:**

#### **i) INDICADORES CUALITATIVOS**

##### **- Encuestas Aplicadas a los/as Trabajadores/as**

El objetivo fue identificar el nivel de los/as trabajadores/as que ingresan al programa, así como evaluar el impacto de la capacitación, además conocer las opiniones de los/as participantes respecto a determinadas situaciones y ciertos elementos o componentes del programa.

La metodología utilizada fue la aplicación de dos encuestas a los/as usuarios/as que participaron del programa, la primera realizada al ingreso (línea base) y, la segunda una vez finalizado el proceso de capacitación (evaluación de cierre). La primera, contó con un total de 93 preguntas, dirigidas a conocer las potencialidades de cada trabajador, así como también ciertas características y competencias tanto laborales como sociales. Dicha encuesta se realizó a todos los trabajadores presentes el primer mes de ejecución del programa en todas las regiones. De acuerdo a lo anterior, el universo de participantes fue de 1.902 trabajadores. Para el procesamiento de la información se seleccionó al azar una muestra representativa del 13,7%, en la que se incluyen todas las regiones. La información a procesar es tanto de carácter cualitativo, lo que permite entregar información de la experiencia, actitudes y reflexiones logradas; como también cuantitativo, mediante la tabulación de la información que permitirá obtener datos estadísticos y a partir de ello, valores porcentuales. La segunda encuesta o evaluación de cierre de línea base, está conformada por 76 preguntas, que tienen la finalidad de conocer la percepción y valoración de los talleres y, a la vez, detectar los avances respecto a la línea base. Esta fue realizada por todos/as los/as participantes del programa presentes el último mes del proceso de capacitación, es decir, 1.726 personas respondieron la encuesta. Para delimitar el proceso de información, se obtuvo una muestra representativa al azar en la que se incluyeron todas las regiones. Dicha muestra corresponde al 14% del total de encuestados/as. Cabe mencionar que, para ambas encuestas, tanto el procesamiento como la evaluación posterior, se realizó en forma individual y anónima.

## Resultados Línea Base

Respecto al nivel de escolaridad de los/as trabajadores/as, el 35% de ellos posee un nivel básico, vale decir; entre primero y octavo año; por su parte un 50% señala haber cursado al menos un nivel de enseñanza media. No hay personas que hayan cursado niveles superiores como es el caso de centros de formación técnica o bien universidad. Como resultado de lo anterior, el 94% de los/as encuestados/as, manifiesta que le faltaron estudios para un mejor desempeño en la vida, tanto personal como laboral; es por esta razón que perciben que a través de la capacitación se les proporciona una motivación especial para nivelar sus estudios, o en su efecto, continuar con ellos. Como principal motivo para desertar del sistema escolar antes de completarlo, el 35% lo aludió a problemas familiares.

Por otra parte el 64% de los/as participantes del programa cumple el rol de jefe/a de hogar, de los cuales el 37% aporta todo su ingreso mensual al hogar. Cabe señalar que el promedio de personas que componen el grupo familiar de los/as encuestados/as es de 4,3 personas.

Al consultárseles acerca de cómo cubren los gastos de alimentación, el 85% señaló que con ingresos propios. Luego, los gastos de educación y salud los cubre el municipio en un 33% y 53% respectivamente.

Antes de haber participado en el PROFOCAP, el 55% señala no haber tenido algún tipo de capacitación, ni haber participado en programas de esa naturaleza.

Por otra parte, el 70% de los/as trabajadores/as encuestados/as, señala no haber trabajado con regularidad antes de ingresar al programa.

El 69% de los/as encuestados/as tienen como primera opción de búsqueda de trabajo, la intermediación de parte de la municipalidad.

El 63% se considera en situación de extrema pobreza. Al respecto, los/as mismos/as señalan que el “Programa Puente” les ha permitido mejorar esta situación mediante la entrega de bonos.

Es interesante destacar que un 96% se siente con deseos o ganas para buscar y acceder a un trabajo remunerado y, el 91% señala disponer de buena salud para hacerlo. Debido a

que la mayoría de los/as participantes del programa son de género femenino (95%), el 44% indicó que se identifica con la labor de dueña de casa.

Una vez finalizado el programa, un 50% de ellas/os, espera terminar sus estudios, en tanto, un 36% de los/as participantes, espera encontrar un trabajo que le genere mejores ingresos económicos que los que tiene actualmente.

#### Resultados Evaluación de Cierre de Línea Base

Una vez finalizado el programa y, luego de haber adquirido nuevas herramientas y conocimientos, los/as trabajadores/as manifiestan en un 25% que estudiarían o se especializarían en un oficio, por su parte un 32% nivelaría sus estudios para completar su educación básica o media, finalmente un 34% señala que se volvería a capacitar en temas atinentes a sus necesidades.

Como resultado del párrafo precedente, es interesante destacar que al concluir cualquiera de los objetivos mencionados, esto les ayudará a sentirse realizados y con aspiraciones de obtener un mejor trabajo y como consecuencia, un mejor ingreso económico.

De igual manera un 72% de los/as encuestados/as, destaca que ha sido muy enriquecedora la experiencia otorgada por el programa, lo que también ha generado un impacto para que otros/as integrantes del grupo familiar tomaran la decisión de capacitarse.

Respecto a los ingresos que recibe producto de su trabajo actual, en promedio, el 51% manifiesta que los destina íntegramente al hogar, el porcentaje restante manifiesta que los distribuye, también, en educación, estudios y otros gastos.

Ahora bien desde el punto de vista personal, los/as participantes en el Programa de Formación, Capacitación y Empleo, indican que actualmente se sienten con mayor confianza en sí mismos. En este mismo contexto, el 95% dice sentirse con suficiente ánimo para enfrentar y resolver los problemas y de igual forma seguir trabajando, además el 81% se cree capaz de enfrentar un trabajo remunerado y permanente en el tiempo, ya que, actualmente gracias al programa, manifiestan que cuentan con más herramientas para desenvolverse en el trabajo, como asimismo más responsables.

En el ámbito laboral, señalan que el programa también les aportó con la entrega de herramientas, desarrollo de la personalidad y la creación de redes de contacto. Así, el 95%

manifiesta que al finalizar el programa se siente con más capacidad de enfrentar el mundo laboral, lo que se traduce, además, en que el 63% está dispuesto a trabajar jornada completa.

Al comparar aspectos coincidentes en ambas encuestas, se puede señalar que al finalizar el programa los/as trabajadores/as se consideran más creativos, capaces de salir adelante, con deseos de superación, responsables. Asimismo manifiestan que aumentó considerablemente la comunicación entre los integrantes de la familia, disminuyendo notoriamente las agresiones psicológicas.

Finalmente, un 43% de la población encuestada señala estar muy conforme con la capacitación recibida, indicando que no cambiaría nada del programa.

#### Focus Group

Durante el año 2014, como se había programado, se realizaron una serie de talleres focales “Focus Group” en cada una de las regiones, en el marco de la ejecución de este Programa de Formación, Capacitación y Empleo, PROFOCAP.

A continuación se proporciona el análisis realizado por CONAF en la modalidad focus group en relación a la implementación y funcionamiento de PROFOCAP. El propósito de esta evaluación es conocer las percepciones de los/as trabajadores/as e involucrados en las distintas etapas del programa. Además, se busca levantar percepciones en relación al programa determinando nivel de conocimiento y expectativas asociadas e indagar en la percepción que tienen los informantes en relación a cada una de las etapas del programa como convocatoria, postulación, fase lectiva, práctica laboral, y proponer acciones que permitan la mejora de éste.

La metodología utilizada fue mediante un diseño cualitativo con propósito exploratorio, en base a 8 Focus Group, dirigido a trabajadores/as de cada una de las regiones donde el programa se ejecutó. A cada focus group asistieron seis personas seleccionadas al azar, quienes aceptaron con seriedad la oportunidad de participar, ya que de acuerdo a sus propias declaraciones esto no lo conocían. Se optó por realizar estas intervenciones en forma separada por grupos comunales, de tal manera que los/as trabajadores/as no se sintieran intimidados y/o incómodos ante la presencia de personas extrañas y así sintieran mayor libertad al momento de expresar sus ideas.

Como principales resultados, es importante señalar los siguientes puntos:

a) Características del/de la capacitador/a: Existe una alta valoración de la capacidad pedagógica de los/as capacitadores/as, quienes utilizan diferentes estrategias educativas para obtener el aprendizaje. De igual manera existen casos excepcionales en donde se evalúa de manera negativa al capacitador/a. Esta evaluación crítica no cuestiona su nivel de conocimiento, sino la metodología de trabajo que éste utiliza para la entrega de conocimientos. Los/as trabajadores/as destacan el uso de técnicas participativas como un apoyo importante para el aprendizaje, en contraposición a un método más tradicional en el cual el alumno tiene un rol más pasivo en relación al profesor.

b) Barreras en la contratación de mujeres: Actualmente, existen ciertas dificultades para la inserción laboral de las mujeres en ciertos oficios, debido a su condición de género. Éstas dificultades se materializan en los obstáculos que presentan las empresas para incluir a mujeres como operarias. Es importante reconocer que el programa ha facilitado que los/as trabajadores/as puedan ingresar a los oficios que les interesen sin discriminación alguna, apoyando a mujeres interesadas en oficios considerados históricamente como masculinos.

c) Estrategias de difusión: De acuerdo a los testimonios de los/as trabajadores/as, la fuente de información que permitió conocer el programa y que fue mencionada con mayor frecuencia, fue la Oficina del Puente y la oficina Municipal de Intermediación Laboral, OMIL. De acuerdo a lo anterior, es el acercamiento de la persona al municipio, lo que facilitó su conocimiento del programa y su interés en éste. Otro importante medio que permite el primer contacto con el programa, son las redes sociales de las y los jóvenes. También el acercamiento al programa se consigue a través de la red de personas cercanas al potencial beneficiario/a, quienes han tenido alguna experiencia con éste o poseen un grado de información sobre las alternativas de capacitación.

d) Conocimiento específico de la capacitación: Debido a la diversidad de fuentes de información sobre el programa, existen diferencias en cuanto al nivel de información que manejan las personas respecto de su futuro proceso formativo. Por otra parte, se identifican casos donde los jóvenes sólo se internalizan de la dinámica de la capacitación una vez iniciados los cursos, indicando lo siguiente. De acuerdo a los testimonios recogidos, se puede indicar que mientras menor nivel de información poseen los/as beneficiarios/as sobre los procesos y fases de la capacitación, tienden a aumentar las

probabilidades de deserción durante el curso de la capacitación. En otros casos, los/as beneficiarios/as culminan su fase lectiva, sin embargo, al comenzar la experiencia laboral desertan debido a la disonancia entre sus expectativas y las labores concretas demandadas por el medio laboral.

e) Percepción de la capacitación existente: La percepción de los/as trabajadores/as sobre las actividades de formación y proyecciones 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 se inserten laboralmente. Los/as trabajadores/as plantearon un acercamiento más profesional con el área de computación al reconocer la importancia de esta área en el mundo del trabajo. Además, los/as trabajadores/as coinciden que la capacitación mejora las condiciones de empleabilidad de las personas. Por otra parte, en su mayoría se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan en el programa y existe un alto interés por insertarse laboralmente, sin embargo no todos saben qué van a hacer y dónde van a ir.

f) Percepciones generales de los/as trabajadores/as sobre el programa: Los/as trabajadores/as identifican varios tipos de beneficios obtenidos a partir de su participación en el programa. El primer resultado es que sólo un 0,3% considera que el Programa no tuvo ningún beneficio, mientras que el resto seleccionó diversos aspectos en los cuales la capacitación les benefició. El aspecto seleccionado por el mayor número de trabajadores/as es adquirir conocimientos para el trabajo (92%). Resulta claro para ellos/as que la capacitación estaba orientada al trabajo y lo reconocen así. En segundo lugar, con un 68%, están los aspectos relacionados con conocimientos generales, mejorar su vida, sentirse mejor, mejorar relaciones. Al priorizar el aspecto que más los benefició cerca de la mitad de ellos/as seleccionaron aspectos relacionados con el tema laboral, como adquirir conocimiento para el trabajo (34%) o conseguir un buen trabajo (13%). Vale la pena resaltar que la otra mitad (53,4%) identificó como los beneficios más importantes: mejorar su vida; adquirir conocimientos generales; sentirse mejor y, ver el mundo de manera distinta. 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. Los/as trabajadores/as destacan la formación en “Competencias Laborales” como algo especial e innovador, para las personas es una oportunidad para conocerse, aprender sobre sí mismos y superar dificultades personales.

## **- Encuestas Aplicadas a Empresarios/as**

El principal objetivo de este ejercicio era rescatar las opiniones y experiencias de los empresarios/as o jefes/as directos/as en relación a la formación y el desempeño de los/as trabajadores/as durante el periodo de práctica laboral al interior de sus dependencias.

La metodología a utilizar fue mediante encuestas a las empresas participantes, en todas las regiones con cobertura del programa, al momento que los/as trabajadores/as estaban por terminar su práctica laboral, cuya participación fue facilitar la infraestructura para llevar a cabo la pasantía. De esta manera se puede conocer de primera fuente la experiencia y percepción que tienen, tanto de la capacitación entregada como del trabajo realizado por los/as participantes del programa. A través de esto, es posible llevar a cabo una retroalimentación respecto a la importancia que tienen los conocimientos y habilidades adquiridas en la capacitación de los/as trabajadores/as para la empresa. La encuesta fue contestada por el 82,8% del total de empresas participantes del programa, lo que corresponde a 92 empresas.

En relación a los resultados, en primer lugar se debe destacar que el capital humano presente en las empresas encuestadas, está conformado en su mayoría por mujeres, representando un 73% de la mano de obra. Lo anterior se relaciona directamente con el enfoque de género que tiene el programa, permitiendo y asegurando de cierta forma que los/las trabajadores/as, al finalizar su práctica, tengan una mayor opción para obtener un empleo. Respecto a si el nivel educacional de los/as trabajadores/as es importante al momento de la contratación de nuevo personal, el programa está enfocado a personas vulnerables que en su mayoría poseen bajo nivel educacional, lo que coincide con la respuesta, ya que un 58% considera que el nivel de educación de sus trabajadores/as no es un factor relevante, ya que las contrataciones son generalmente de carácter temporal y no requiere de mayores conocimientos técnicos. Sin embargo, las habilidades y conocimientos adquiridos en el proceso de inducción, si bien son de gran aporte para la superación personal de los/as trabajadores/as, ya que les proporciona herramientas para desenvolverse en el ámbito laboral, no siempre son los que requiere la empresa. Respecto a esto, la mayoría manifiesta que deberían adquirir mayor capacitación de nivel técnico, específicamente en el área en el que desarrollan su práctica. Lo anterior se hace necesario para disminuir la brecha existente entre la experticia que tienen los trabajadores/as de las empresas y los trabajadores/as que llegan a realizar su práctica. El 81,5% de los/as encuestados/as considera que los/as trabajadores/as tiene poca experiencia en relación a los/as trabajadores de carácter permanente.



Respecto del comportamiento de los/as trabajadores/as pertenecientes al programa, los/as encuestados/as se refieren de forma positiva, señalando que el 84,8% de ellos/as, presenta compromiso y responsabilidad, adicionalmente indican que el 71,7% presenta iniciativa. Lo anterior se ratifica en el sentido que el 73,9% de los/as encargados/as de los/as trabajadores/as en práctica, considera que los/as trabajadores/as estaban a la altura de las exigencias de la empresa. También se destaca el cambio de actitud positivo de los/as trabajadores/as en el proceso de práctica, mostrándose comprometidos con las posibilidades del trabajo. En este sentido, el 64,1% considera que no existe algún grado de irresponsabilidad, impuntualidad y poco compromiso con lo que están desarrollando. Además, destacan que el 71,7% no presenta mayores problemas al momento de enfrentar dificultades dentro de la empresa, siendo capaces de resolverlos sin mayores inconvenientes. Otro punto a considerar arrojado por la encuesta es que para las empresas es fundamental que sus trabajadores/as, sean éstos/as temporales o permanentes, tengan competencias y habilidades no sólo en el ámbito técnico, sino también en aptitudes personales, es por ello que la comunicación es una herramienta fundamental, y los/as trabajadores/as así lo entienden, porque los/as encuestados/as coinciden en un 92,4% que saben escuchar (o entienden) lo que se les dice. Lo anterior permite que en general las empresas consideren que el grupo que recibieron en sus dependencias tuvo un buen comportamiento.

Al momento de la realización de la encuesta, el 37% de los/as empleadores/as expresa su intención de contratar a uno o más de los/as practicantes para que se integren de forma temporal o definitiva a su organización; el 32,6% no sabe o desconoce y el 30,4% expresa que no haría efectivo ningún tipo de contrato de trabajo. De acuerdo a lo anterior, y considerando sólo el 37%, que respondió a favor de contratar personal, se puede señalar que dependiendo del rubro y tamaño de la empresa u organización, es requerimiento de más personal para el 70,6% de los encuestados, quienes considerarían contratar de 1 a 5 trabajadores/as; el 20,6% de las respuestas señala entre 6 a 10; el 5,9% entre 11 a 15 y. finalmente, el 2,9% contrataría a más de 16 trabajadores/as.

Dentro del contexto de la encuesta, existen preguntas que permiten a los/as empresarios/as a cargo de los/as trabajadores/as al interior de las empresas adheridas al programa, puedan aportar con ideas o comentarios con el propósito de mejorar o fortalecerlo. Las respuestas más relevantes son:

- Aumentar el número de horas prácticas de los/as participantes del programa.
- Trabajar en mejorar el compromiso o responsabilidad laboral de los/as participantes.

- Mejorar el trabajo en equipo, comunicación y retroalimentación.
- En general señalan que el programa está acorde a las necesidades de los/as trabajadoras/es y se sienten satisfechos de haber participado de él.
- Es una buena posibilidad para insertarse en el mundo laboral.
- Es una buena oportunidad para los/as trabajadoras/es de capacitarse, sobre todo para aquellos/as que poseen espíritu de superación y que no tienen otra posibilidad de hacerlo.
- Mejorar el filtro de selección de los/as trabajadores/as, para que ingresen sólo los/as realmente interesados/as y motivados en superarse e insertarse en el mundo laboral.

b) ANEXO N°2:

i) PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN A NIVEL COMUNAL POR MES

Región	Provincia	Comuna	Programado	Ejecución Mensual				
				Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
COQUIMBO	ELQUI	LA SERENA	25	15	14	12	12	
		SUBTOTAL	25	15	14	12	12	
	LIMARÍ	OVALLE	25	26	25	23	23	
		MONTE PATRIA	15	18	14	14	13	
	CHOAPA	SUBTOTAL	40	44	39	37	36	
		SALAMANCA	20	19	18	17	16	
	CHOAPA	ILLAPEL	25	31	31	29	28	
		SUBTOTAL	45	50	49	46	44	
	TOTAL REGIÓN			110	109	102	95	92
	VALPARAÍSO	VALPARAÍSO	VALPARAÍSO	25	17	16	15	13
SUBTOTAL			25	17	16	15	13	
MARGA MARGA		VILLA ALEMANA	25	26	26	24	22	
		SUBTOTAL	25	26	26	24	22	
QUILLOTA		QUILLOTA	25	28	28	23	21	
		LA CALERA	25	32	31	29	26	
		NOGALES	25	20	19	18	13	
		SUBTOTAL	75	80	78	70	60	
SAN FELIPE		SAN FELIPE	25	26	28	28	28	
		LLAY LLAY	25	27	25	24	23	
		PUTAENDO	25	22	22	20	17	
		SUBTOTAL	75	75	75	72	68	
LOS ANDES		RINCONADA	25	24	23	22	17	
		CALLE LARGA	25	26	23	19	15	
SUBTOTAL			50	50	46	41	32	
TOTAL REGIÓN			250	248	241	222	195	
DEL LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O' HIGGINS	CACHAPOAL	COLTAUCO	24	24	24	22	21	
		DOÑIHUE	24	26	26	25	24	
		RANCAGUA	24	25	23	23	23	
		RENGO	24	23	22	20	16	
		MOSTAZAL	24	25	25	25	23	
		SUBTOTAL	120	123	120	115	107	
	COLCHAGUA	PERALILLO	24	26	24	23	22	
		CHIMBARONGO	24	25	22	22	19	
		NANCAGUA	23	26	23	22	22	
		SAN FERNANDO	24	19	16	15	12	
	SUBTOTAL			95	96	85	82	75
	TOTAL REGIÓN			215	219	205	197	182
	MAULE	TALCA	SAN CLEMENTE	40	45	45	39	32
SAN RAFAEL			25	25	25	23	19	
CUREPTO			25	21	20	15	8	
CONSTITUCIÓN			25	25	23	23	21	
SUBTOTAL			115	116	113	100	80	
LINARES		LINARES	60	60	58	55	47	
		SAN JAVIER	27	27	27	25	23	
		YERBAS BUENAS	28	28	26	26	25	
SUBTOTAL			115	115	111	106	95	
CAUQUENES		CAUQUENES	70	70	67	64	50	
		CHANCO	24	23	22	22	19	
		PELLUHUE	21	22	21	21	14	
		SUBTOTAL	115	115	110	107	83	
TOTAL REGIÓN			345	346	334	313	258	

Región	Provincia	Comuna	Programado	Ejecución Mensual				
				Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
BIOBÍO	ARAUCO	CONTULMO	50	51	59	40	35	
		LOS ÁLAMOS	25	25	26	25	22	
		TIRÚA	50	51	50	47	43	
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>125</b>	<b>127</b>	<b>135</b>	<b>112</b>	<b>100</b>	
	BIOBÍO	TUCAPEL	25	25	25	24	23	
		ALTO BIOBÍO	25	22	25	25	20	
		SANTA BÁRBARA	25	25	26	24	23	
		NEGRETE	25	25	25	25	24	
		LAJA	25	25	25	25	23	
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>125</b>	<b>122</b>	<b>126</b>	<b>123</b>	<b>113</b>		
	ÑUBLE	SAN CARLOS	25	25	25	24	24	
		SAN NICOLÁS	25	25	25	25	13	
		BULNES	25	25	25	24	24	
		SAN IGNACIO	25	25	25	24	23	
		COIHUECO	25	25	25	24	17	
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>125</b>	<b>125</b>	<b>125</b>	<b>121</b>	<b>101</b>	
<b>TOTAL REGIÓN</b>	<b>375</b>	<b>374</b>	<b>386</b>	<b>356</b>	<b>314</b>			
ARAUCANÍA	MALLECO	ANGOL	25	24	20	19	17	
		TRAIGUÉN	25	25	24	24	20	
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>50</b>	<b>49</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>37</b>	
	CAUTÍN	CARAHUE	25	25	25	24	24	
		NUEVA IMPERIAL	25	25	24	23	19	
		LAUTARO	50	49	47	45	41	
		GALVARINO	25	25	24	24	23	
		GORBEA	25	25	23	21	20	
		PITRUFQUÉN	25	25	22	21	20	
		VILLARRICA	25	25	24	24	23	
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>200</b>	<b>199</b>	<b>189</b>	<b>182</b>	<b>170</b>	
		<b>TOTAL REGIÓN</b>	<b>250</b>	<b>248</b>	<b>233</b>	<b>225</b>	<b>207</b>	
		LOS RÍOS	VALDIVIA	LANCO	20	20	20	20
	PAILLACO			20	23	22	22	22
	LOS LAGOS			20	21	18	17	12
	MAFIL			20	19	19	18	14
PANGUIPULLI	20			20	19	18	15	
VALDIVIA	20			21	19	17	17	
<b>SUBTOTAL</b>	<b>120</b>			<b>124</b>	<b>117</b>	<b>112</b>	<b>98</b>	
DEL RANCO	LA UNIÓN		60	62	57	49	42	
	FUTRONO		30	27	25	25	24	
	RÍO BUENO		30	30	30	23	19	
	<b>SUBTOTAL</b>		<b>120</b>	<b>119</b>	<b>112</b>	<b>97</b>	<b>85</b>	
<b>TOTAL REGIÓN</b>	<b>240</b>		<b>243</b>	<b>229</b>	<b>209</b>	<b>183</b>		
LOS LAGOS	OSORNO		OSORNO	50	50	46	45	41
		SAN PABLO	40	40	40	39	36	
		PUYEHUE	25	25	25	25	24	
	<b>TOTAL REGIÓN</b>	<b>115</b>	<b>115</b>	<b>111</b>	<b>109</b>	<b>101</b>		
<b>TOTAL NACIONAL</b>	<b>1.900</b>	<b>1.902</b>	<b>1.841</b>	<b>1.726</b>	<b>1.532</b>			