



# **INFORME TÉCNICO FINAL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO CHILE SOLIDARIO 2014**

**CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL  
COORDINACIÓN NACIONAL DE EMPLEO**

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>2. ANTECEDENTES</b>	<b>2</b>
<b>3. RESULTADOS</b>	<b>3</b>
<b>3.1. ETAPA DE PREINGRESO</b>	<b>3</b>
<b>3.2. ETAPA DE PERMANENCIA</b>	<b>4</b>
3.2.1. Contratación de cupos asignados	5
3.2.2. Capacitación y formación	7
3.2.2.1. <i>Taller de Competencia Laborales</i>	11
3.2.2.2. <i>Taller de Microemprendimiento</i>	12
3.2.2.3. <i>Taller de Violencia Intrafamiliar (VIF)</i>	13
3.2.2.4. <i>Taller de Alfabetización Digital / Taller de autoconsumo</i>	14
3.2.2.5. <i>Otros Talleres</i>	16
3.2.2.6. <i>Práctica Laboral</i>	17
<b>3.3. ETAPA DE ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO (Inserción Laboral)</b>	<b>18</b>
<b>4. FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL PROGRAMA</b>	<b>24</b>
<b>4.1. FORTALEZAS</b>	<b>24</b>
4.1.1. Institucionalidad y equipos de trabajo	24
4.1.2. Capacidad de mejoramiento continuo	24
4.1.3. Presencia territorial	24
4.1.4. Enfoque de género	24
4.1.5. Encadenamiento de los procesos de habilitación laboral	25
4.1.6. Inserción laboral	25
4.1.7. Focalización	25
<b>4.2. DEBILIDADES</b>	<b>25</b>
4.2.1. Rotación de profesionales del ámbito operativo	25
4.2.2. Insuficiente número de usuarios/as Chile Solidario	26
<b>5. INDICADORES DE GESTIÓN</b>	<b>26</b>
<b>5.1. INDICADORES CUANTITATIVOS</b>	<b>26</b>
<b>5.2. INDICADORES CUALITATIVOS</b>	<b>27</b>
5.2.1. Encuestas Aplicadas a los/as Trabajadores/as	27
5.2.1.1. <i>Objetivos</i>	27
5.2.1.2. <i>Metodología</i>	27
5.2.1.3. <i>Resultados Línea Base</i>	28
5.2.1.4. <i>Resultados Evaluación de Cierre de Línea Base</i>	30
5.2.2. Análisis Resultados Focus Group	31
5.2.2.1. <i>Introducción</i>	31
5.2.2.2. <i>Objetivo general</i>	31
5.2.2.3. <i>Objetivos específicos</i>	32
5.2.2.4. <i>Metodología</i>	32
5.2.2.5. <i>Resultados</i>	32
5.2.2.6. <i>Conclusiones</i>	35
5.2.3. Encuestas Aplicadas a Empresarios/as	37
5.2.3.1. <i>Objetivo</i>	37
5.2.3.2. <i>Metodología</i>	37
5.2.3.3. <i>Resultados</i>	37
<b>6. CONCLUSIONES</b>	<b>41</b>
<b>ANEXO 1</b>	<b>PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN A NIVEL COMUNAL POR MES</b>
	<b>43</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

El Programa de Formación, Capacitación y Empleo (PROFOCAP), 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 Subsistema de Seguridades y Oportunidades, 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.

Para lo anterior, el programa se apoya en la extensa presencia territorial de la Corporación, conformando equipos regionales compuestos por funcionarios de diversas áreas y personal especialmente contratado para materializar adecuadamente las diversas etapas del programa, desde los ámbitos tanto administrativos como operativos.

De esta manera, la CONAF ha comprometido y desplegado sus mejores esfuerzos entre las regiones de Coquimbo y de Los Lagos, abocándose durante 4 meses a la entrega de competencias laborales y a la ejecución de una pasantía laboral en empresas del sector privada, en el marco de un empleo de poco más de media jornada para un promedio de 1.750 personas.

Con posterioridad, se desarrollaron 4 meses de acompañamiento y seguimiento a quienes egresaron del PROFOCAP, desplegándose activas gestiones para la inserción laboral de ellos/as, registrándose, a 3 meses de haber concluido su participación en el programa, que casi un 50,7% de ellos/as se encontraba trabajando, de los cuales un 77,1% lo hacía en forma dependiente. Igualmente cabe señalar que el 57,5% de quienes trabajaban lo hacía casi desde que había finalizado su relación contractual con la Corporación, es decir llevaban 3 meses de ingresos producto del trabajo que se encontraban desempeñando.

## **2. ANTECEDENTES**

El programa PROFOCAP, se desarrolló entre la Región de Coquimbo y la Región de Los Lagos, excluyendo a la Región Metropolitana, con una programación nacional inicial de 1.900 personas. El período de ejecución se extendió desde julio de 2014 hasta abril de 2015, iniciándose después de la entrega de la primera cuota equivalente al 25% del presupuesto total del programa.

El programa considera el desarrollo de 3 etapas a fin de alcanzar sus objetivos:

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

### **3. RESULTADOS**

El programa procura a través de su diseño de intervención, la habilitación y fortalecimiento laboral de sus usuarios/as a objeto de lograr la inserción laboral de los/as mismos/as.

#### **3.1. ETAPA DE PREINGRESO**

En este período, que contó con poco más de 1 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, así como los talleres de oficio a impartir.

Para lo anterior, necesariamente se debieron considerar distintas variables, partiendo por determinar los sectores con presencia de un número suficiente de familias participantes del Sistema de Protección Social Chile Solidario y/o de usuarios/as del 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.

### **3.2. 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.

### 3.2.1. 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. A modo de observar los resultados obtenidos a nivel comunal, tanto la programación como ejecución registradas se entregan en el Anexo N°1.

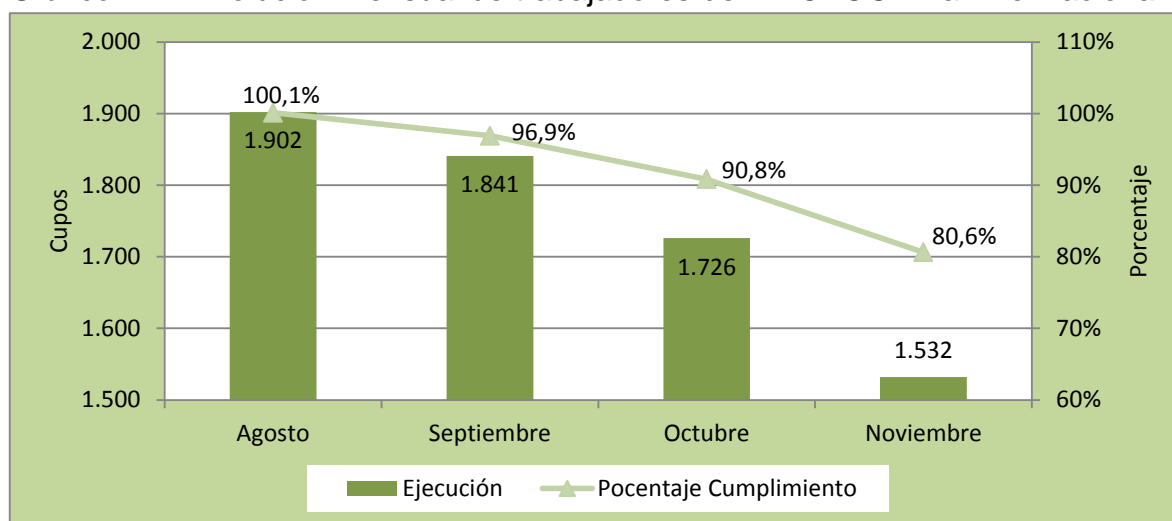
Cuadro N°1: Número de participantes mensuales del PROFOCAP

Región	Programación mensual	Cupos ejecutados			
		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 se 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.

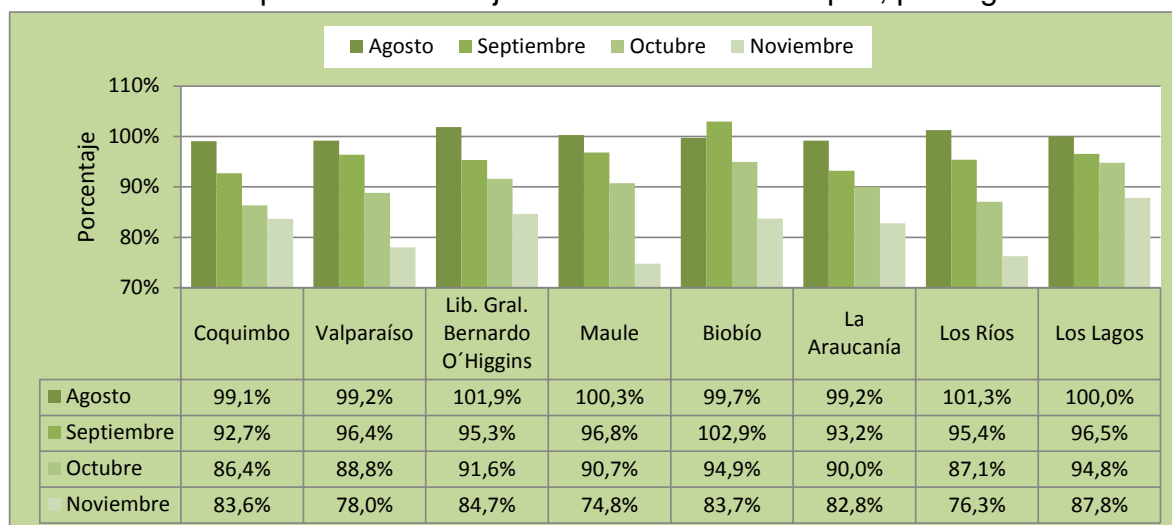
Gráfico N°1: Evolución mensual de trabajadores del PROFOCAP a nivel nacional



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%.

### 3.2.2. 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

<b>Instancia de Capacitación y/o Formación</b>	<b>Horas</b>
Taller de Competencias Laborales	<b>210</b>
Taller de Microemprendimiento	<b>50</b>
Taller de Violencia Intrafamiliar (VIF)	<b>5</b>
Taller Alfabetización Digital o Autoconsumo	<b>15</b>
Práctica Laboral	<b>95</b>
<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.

Por otra parte, sólo las regiones de Los Ríos, de Coquimbo y de La Araucanía tuvieron un proceso que se extendió por menos tiempo que el programado, registrando entre 5,7 y 1,5 horas menos, situación que se asocia al momento de inicio del programa en dichas regiones, que pudiese representar hasta 1 día de atraso respecto de las restantes regiones.

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>

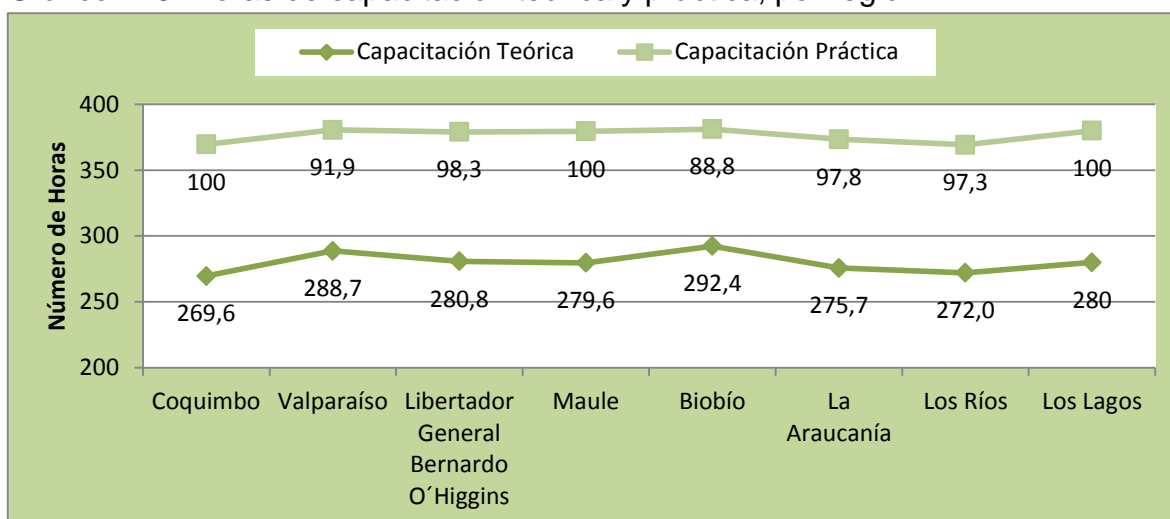
La concreción de la capacitación programada y el tiempo asociado a ella, a nivel regional, se encuentra supeditada a diversos factores, tales como: las características sociales y climáticas propias de cada territorio; la disponibilidad de empresas dispuestas a incorporar personal para realizar prácticas 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

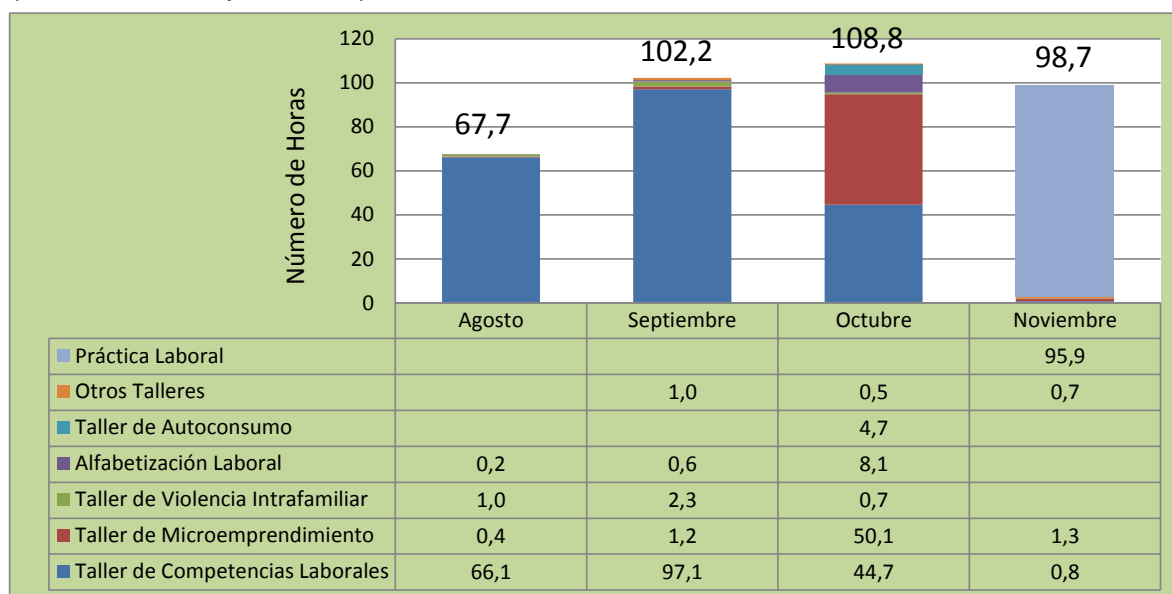


Mientras que la Región de Coquimbo fue la que concretó menos horas de capacitación teórica, con 269,6 horas, que junto a las regiones del Maule y de Los Lagos fueron las que más horas de Capacitación Práctica otorgaron (100 horas).

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)



### 3.2.2.1. Taller de Competencias Laborales

Al desagregar la capacitación teórica, en los distintos talleres que la componen, es posible señalar que el Taller de Competencias Laborales, a nivel nacional, explicó el 74% del total de la capacitación teórica, contando con un promedio nacional de 208,7 horas.

Así, tal como se desprende del cuadro N°6, la región que más horas destinó a este taller fue la de Valparaíso, con 212,9 horas, mientras que la que menos tiempo destinó al taller fue la de Coquimbo, con un promedio ponderado de 203 horas.

Igualmente se observa como la cantidad de horas destinadas al taller tiene su punto más alto en septiembre, disminuyendo luego a medida que transcurre el tiempo. Dicha dinámica se explica porque su aplicación está considerada desde el primer mes de ejecución, siendo menor su cantidad de horas debido a que los/as trabajadores/as partieron en el programa desde la segunda semana del mes de agosto mientras que, prácticamente todo el mes de septiembre estuvo dedicado a este taller.

Cuadro N°6: Taller de Competencias Laborales (horas/hombre)

Región	Mes				Total
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
Coquimbo	59,1	97,8	46,1	-	<b>203,0</b>
Valparaíso	70,0	95,9	44,7	2,3	<b>212,9</b>
Libertador General Bernardo O'Higgins	67,9	94,0	41,5	-	<b>203,4</b>
Maule	62,5	91,5	55,0	-	<b>209,0</b>
Biobío	66,6	106,7	35,1	2,6	<b>211,0</b>
La Araucanía	67,0	94,8	44,3	-	<b>206,1</b>
Los Ríos	65,0	97,1	47,8	-	<b>209,9</b>
Los Lagos	70,0	95,0	45,0	-	<b>210,0</b>
<b>Nacional</b>	<b>66,1</b>	<b>97,1</b>	<b>44,7</b>	<b>0,8</b>	<b>208,7</b>

En octubre, dicho taller concluye, comenzando el Taller de Microemprendimiento y la mayor participación, relativa, de los restantes talleres, para finalmente en el mes de noviembre, momento en el que se desarrollan las prácticas, sólo se realiza el Taller de Competencias Laborales en 6 grupos: 5 en la Región del Biobío y 1 en la de Valparaíso que, ya sea por la ausencia de empresas donde realizar la práctica laboral, o bien, debido al no cumplimiento de compromisos asociados a prácticas laborales, debieron empezar más tarde esta parte del proceso.

### 3.2.2.2. Taller de Microemprendimiento

Este taller, procuró la asimilación de conceptos y la aplicación de herramientas y procedimientos que permitan mejorar las posibilidades de éxito de una iniciativa económica, en funcionamiento o en vías de ser financiada.

En este marco, fue una instancia muy apreciada por los/as usuarios/as llegando, tal como se observa en el cuadro N°7, a las 60,7 horas en la Región del Biobío, mientras que el promedio a nivel nacional fue de 53 horas.

Cuadro N°7: Taller de Microemprendimiento

Región	Mes				Total
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
Coquimbo	-	-	47,0	-	<b>47,0</b>
Valparaíso	-	-	50,0	-	<b>50,0</b>
Libertador General Bernardo O'Higgins	-	-	57,1	1,7	<b>58,8</b>
Maule	2,5	6,5	42,2	-	<b>51,2</b>
Biobío	-	-	55,4	5,3	<b>60,7</b>
La Araucanía	-	-	50,0	-	<b>50,0</b>
Los Ríos	-	-	47,8	-	<b>47,8</b>
Los Lagos	-	-	50,0	-	<b>50,0</b>
<b>Nacional</b>	<b>0,4</b>	<b>1,2</b>	<b>50,1</b>	<b>1,3</b>	<b>53,0</b>

Sólo las regiones de Coquimbo y de Los Ríos concretaron una menor cantidad de horas de las programadas, con 47 y 47,8 horas, respectivamente.

### 3.2.2.3. Taller de Violencia Intrafamiliar (VIF)

Respecto del taller de Violencia Intrafamiliar (VIF), cabe señalar que en promedio a nivel nacional se realizaron 4 horas y, tal como se observa en el cuadro N°8, la mayor parte de dicha capacitación se realizó durante el segundo mes de ejecución del programa, concentrando el 57,5% de las horas destinadas a dicho taller.

Cabe reiterar, que los datos representan los promedios ponderados de capacitación entregada, situación por la que el hecho de que se presente fragmentada la entrega del taller, no significa que por ejemplo a un/a trabajador/a de la Región de Valparaíso se le haya entregado 4,1 horas durante el mes de septiembre y posteriormente 0,9 horas al mes siguiente. De hecho, la regla general fue que cada trabajador/a participó en un solo momento de dicho taller, luego su fragmentación se debe a que fueron distintos grupos, con diferente número de participantes.

Cuadro N°8: Taller de Violencia Intrafamiliar, VIF (horas/hombre)

Región	Mes				Total
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
Coquimbo	0,9	2,2	1,5	-	4,6
Valparaíso	-	4,1	0,9	-	5,0
Libertador General Bernardo O'Higgins	-	3,8	-	-	3,8
Maule	4,6	-	-	-	4,6
Biobío	0,6	1,3	1,2	-	3,1
La Araucanía	-	2,3	-	-	2,3
Los Ríos	-	2,9	2,0	-	4,9
Los Lagos	-	5,0	-	-	5,0
<b>Nacional</b>	<b>1,0</b>	<b>2,3</b>	<b>0,7</b>	<b>-</b>	<b>4,0</b>

En este marco, cabe destacar a las regiones de Los Lagos, Valparaíso y Los Ríos, en las que se destinó más tiempo, en promedio, a la ejecución de este taller, llegando a 5 en los 2 primeros casos y a 4,9 horas en la última región.

Igualmente, se debe señalar que, en total, 1.718 personas participaron del taller de Violencia Intrafamiliar representando el 88,4% de las 1.944 personas que pasaron por el programa.

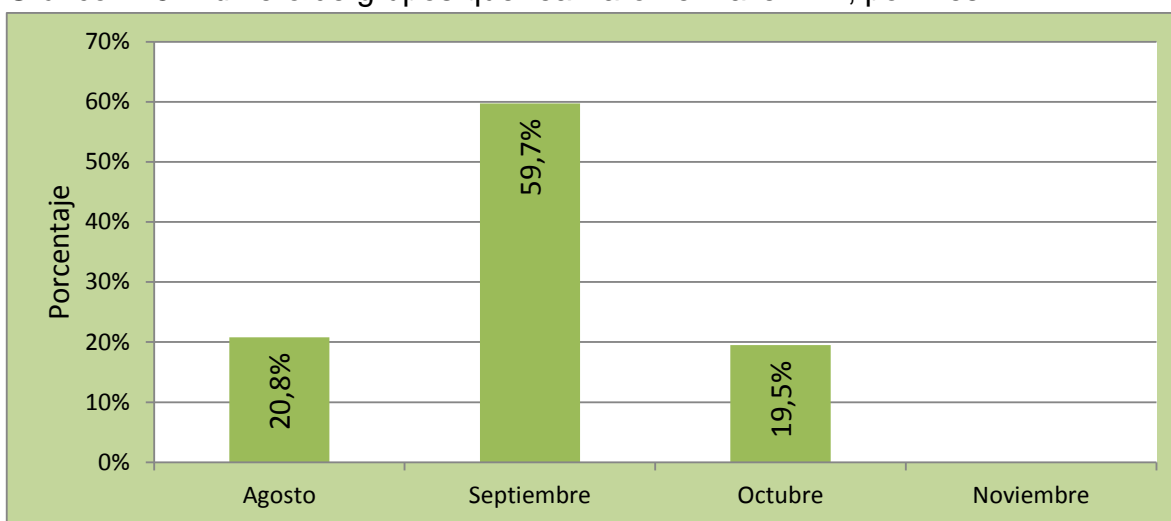
Mientras que al considerar esta capacitación por género, se puede indicar que 1.635 correspondieron a mujeres, representando al 88,7% de las 1.844 mujeres

que pasaron por el programa y, 83 fueron hombres, lo que significa que el 83% de los 100 hombres que participaron del programa tuvieron acceso a este taller.

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

Por otra parte, la oportunidad en que se logró coordinar la realización de los talleres de Violencia Intrafamiliar, también incidió en el porcentaje de personas que tuvieron acceso al mismo, de esta manera, tal como se desprende del gráfico N°5, el 59,7% de los 77 grupos de trabajo, a nivel nacional, logró materializar la ejecución del taller durante el segundo mes de la etapa de permanencia (septiembre).

Gráfico N°5: Número de grupos que realizaron el Taller VIF, por mes



En este contexto, cabe recordar que sólo el mes de agosto, registró un nivel de ejecución por sobre el 100% de los cupos programados a nivel nacional, mientras que en septiembre y octubre dichos niveles llegaron al 96,9% y al 90,8%, respectivamente.

#### **3.2.2.4. Taller de Alfabetización Digital / Taller de autoconsumo**

El proceso de capacitación del programa, consideró la entrega de un Taller de Alfabetización Digital o bien un Taller de Autoconsumo, dependiendo de la disponibilidad de equipos y de alguna entidad externa que impartiera la primera

temática, o bien, la segunda, a modo de abordar la generación de alimentos en espacios reducidos o huertos familiares.

En términos generales, ambos talleres se realizaron durante el mes de octubre, no obstante, tal como se observa en el cuadro N°9, la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, realizó durante los 3 primeros meses el Taller de Alfabetización Digital, mientras que la Región del Maule los materializó los meses de septiembre y octubre.

Cuadro N°9: Taller de Alfabetización Digital (horas/hombre)

Región	Mes				Total
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
Coquimbo	-	-	-	-	-
Valparaíso	-	-	-	-	-
Libertador General Bernardo O'Higgins	1,6	1,8	11,4	-	14,8
Maule	-	2,0	11,7	-	13,7
Biobío	-	-	10,5	-	10,5
La Araucanía	-	-	14,6	-	14,6
Los Ríos	-	-	4,8	-	4,8
Los Lagos	-	-	-	-	-
<b>Nacional</b>	<b>0,2</b>	<b>0,6</b>	<b>8,1</b>	<b>-</b>	<b>8,9</b>

Luego, a nivel nacional, en promedio un/a trabajador/a, tuvo acceso a 8,9 horas de alfabetización digital, registrándose en las regiones del Libertador General Bernardo O'Higgins y de La Araucanía los promedios más altos, llegando en ambos casos casi a las 15 horas programadas para esta instancia de capacitación, optando por esta opción de capacitación ya que no realizaron el Taller de Autoconsumo.

Por otra parte las regiones de Coquimbo, Valparaíso y Los Lagos no realizaron el Taller de Alfabetización Digital pero, tal como se desprende del cuadro N°10, destinaron íntegramente las 15 horas programadas al Taller de Autoconsumo.

Cuadro N°10: Taller de Autoconsumo (horas/hombre)

Región	Mes				Total
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
Coquimbo	-	-	15,0	-	15,0
Valparaíso	-	-	15,0	-	15,0
Libertador General Bernardo O'Higgins	-	-	-	-	-
Maule	-	-	1,1	-	1,1
Biobío	-	-	1,0	-	1,0
La Araucanía	-	-	-	-	-
Los Ríos	-	-	4,6	-	4,6
Los Lagos	-	-	15,0	-	15,0
<b>Nacional</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4,7</b>	<b>-</b>	<b>4,7</b>



De esta manera, a nivel nacional se realizaron, en promedio 4,7 horas de materias asociadas a la producción para el autoconsumo. Debe notarse que las regiones del Maule, del Biobío y de Los Ríos realizaron los 2 talleres, con distinta distribución de los tiempos asociados.

Igualmente cabe señalar que, en conjunto, ambos talleres promediaron a nivel nacional las 13,6 horas de capacitación.

### 3.2.2.5. Otros Talleres

En esta categoría, se cuentan talleres o charlas, que han sido definidos regionalmente en la programación inicial de la capacitación.

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

De esta manera, a nivel nacional, estos talleres, alcanzaron las 2,2 horas que, tal como se observa en el cuadro N°11, se concentraron en 3 regiones, la del Biobío y de La Araucanía, los realizaron en los meses de septiembre y octubre, mientras que la de Valparaíso lo hizo el último mes.

Cuadro N°11: Otros talleres (horas/hombre)

Región	Mes				Total
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	
Coquimbo	-	-	-	-	-
Valparaíso	-	-	-	5,8	5,8
Libertador General Bernardo O'Higgins	-	-	-	-	-
Maule	-	-	-	-	-
Biobío	-	3,6	2,5	-	6,1
La Araucanía	-	2,5	0,2	-	2,7
Los Ríos	-	-	-	-	-
Los Lagos	-	-	-	-	-
<b>Nacional</b>	-	<b>1,0</b>	<b>0,5</b>	<b>0,7</b>	<b>2,2</b>

Luego, la Región del Biobío fue la que más tiempo destinó a este tipo de talleres, llegando a un total de 6,1 horas promedio, no obstante en la Región de Valparaíso se concentraron en un solo mes 5,8 horas promedio.

### 3.2.2.6. *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	<b>100,0</b>
Valparaíso	-	-	-	91,9	<b>91,9</b>
Libertador General Bernardo O'Higgins	-	-	-	98,3	<b>98,3</b>
Maule	-	-	-	100,0	<b>100,0</b>
Biobío	-	-	-	88,8	<b>88,8</b>
La Araucanía	-	-	-	97,8	<b>97,8</b>
Los Ríos	-	-	-	97,3	<b>97,3</b>
Los Lagos	-	-	-	100,0	<b>100,0</b>
<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.

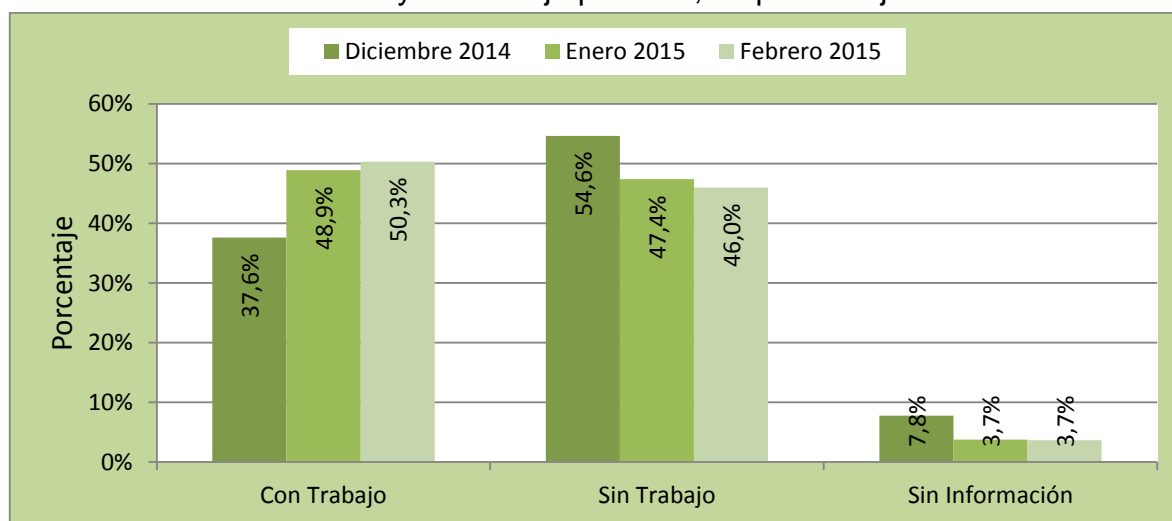
Cabe señalar que también, en algunos casos, se les entregó alimentación además de elementos de seguridad, específicos a las condiciones de trabajo de las empresas, que fueron adicionales a los entregados por CONAF.

### 3.3. 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.

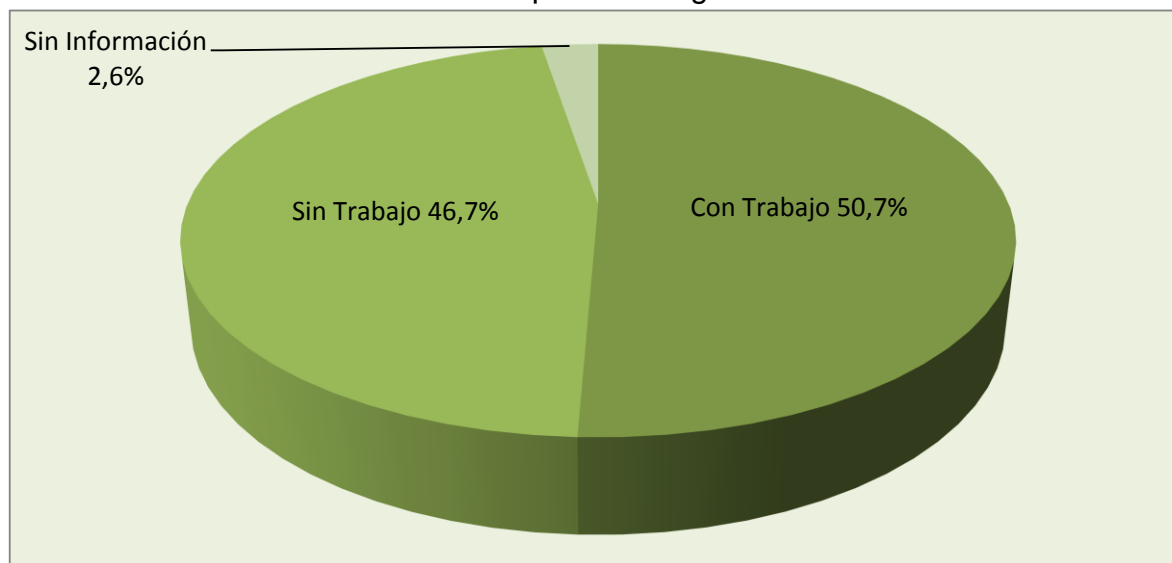
Por otra parte, se debe igualmente señalar que, en enero de 2015, la tasa de personas con trabajo (48,9%) superó la tasa de las personas desempleadas (47,4%). Cabe también indicar que la tasa de desempleo presentó un permanente decrecimiento, desde el primer momento, bajando de un 54,6%, hasta el 46% 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.

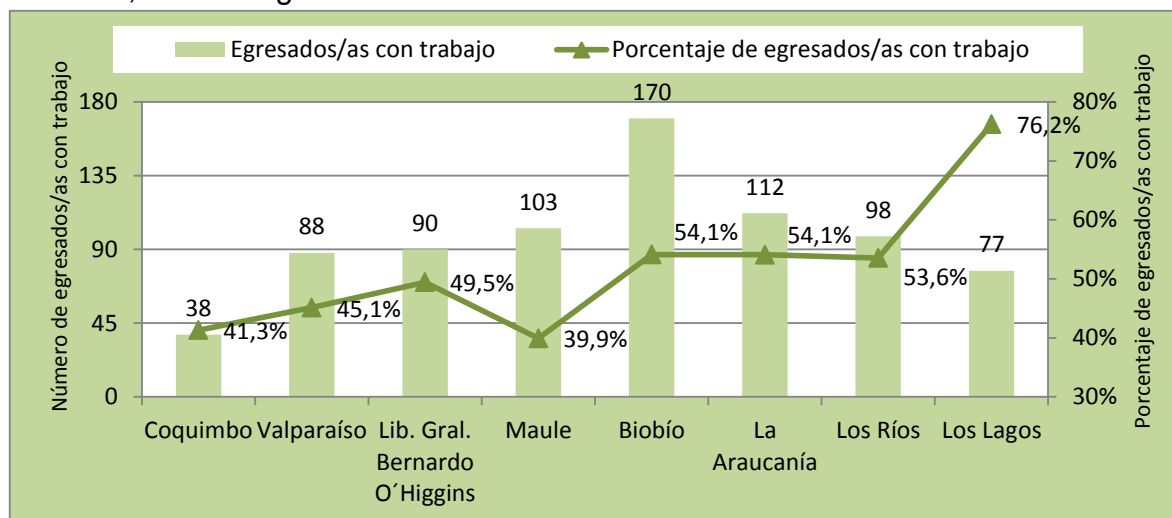
La información anterior se desagrega regionalmente en términos absolutos en el cuadro N°13, pudiendo señalar que las regiones con mayor inserción laboral correspondieron a la del Biobío y de La Araucanía, con 170 y 112 personas trabajando, respectivamente.

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>

La información anterior es mostrada en el gráfico N°8, en el que se observa el número de personas insertas, indistintamente de la modalidad de inserción, en términos absolutos y relativos.

Gráfico N°8: Número de personas con trabajo e inserción laboral en términos relativos, a nivel regional



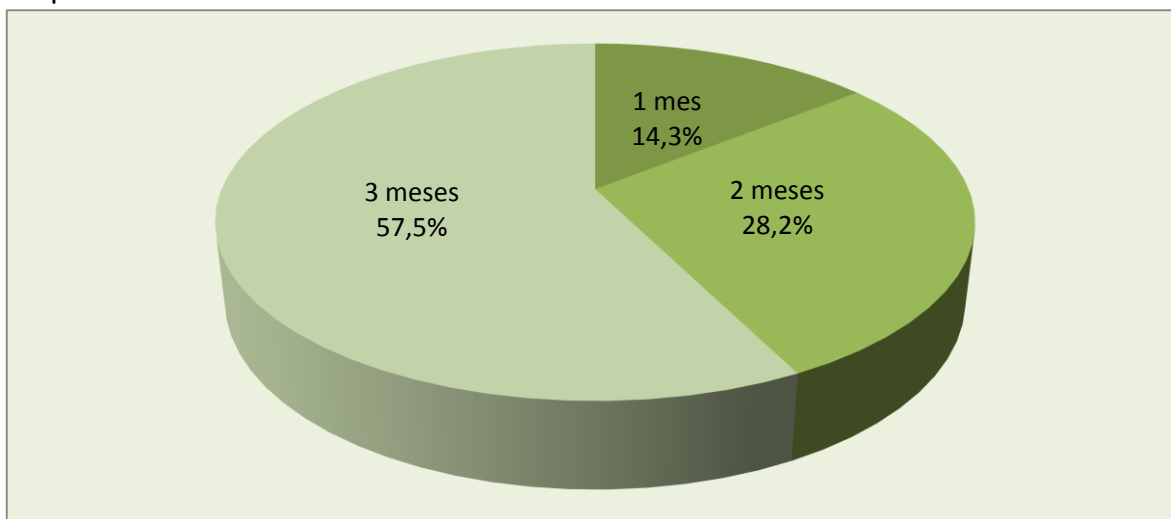
Así, se puede señalar que la Región del Biobío, que tuvo la inserción más alta en términos absolutos, se posicionó, junto a la Región de La Araucanía, como la segunda región en términos relativos con un 54,1% de inserción laboral, a

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).

Mientras que, en términos relativos, las regiones que registraron los menores porcentajes de personas trabajando fueron las del Maule y de Coquimbo con un 39,9 y un 41,3%, respectivamente.

A este respecto, tal como indica el gráfico N°9, 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.

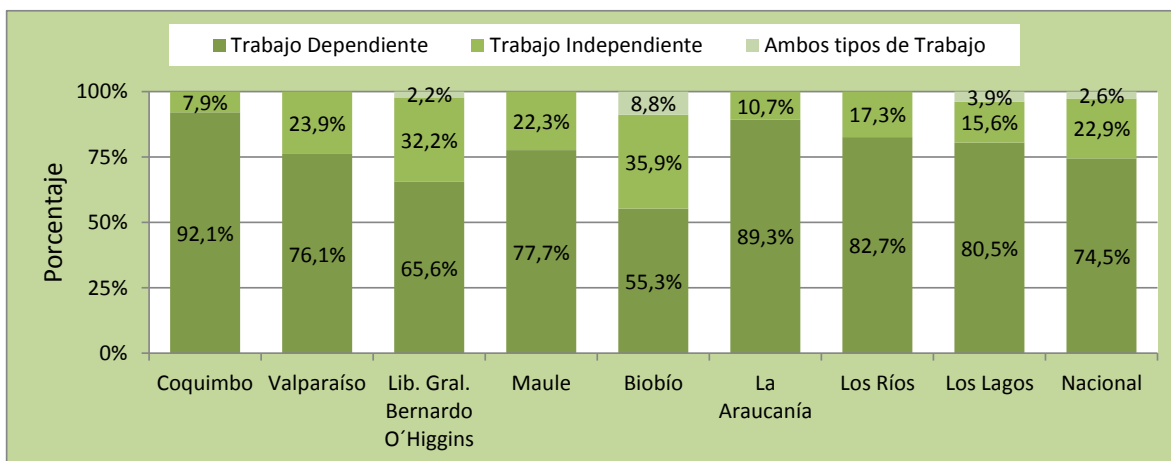
Gráfico N°9: Porcentaje de personas trabajando según el número de meses con empleo



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.

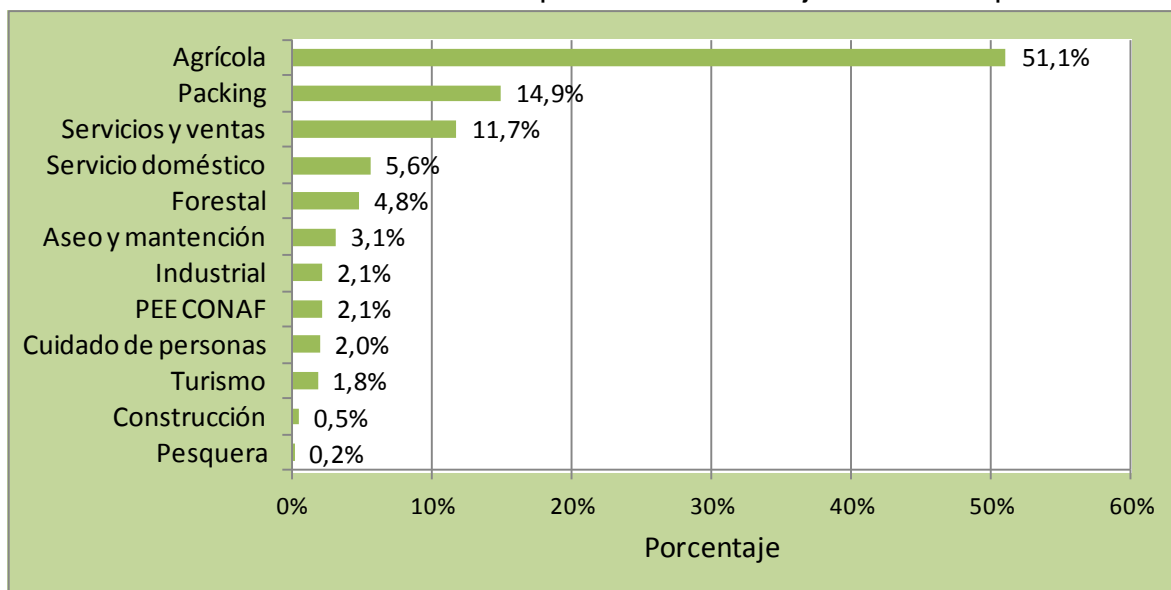
Gráfico N°10: Tipo de inserción laboral por región



Igualmente, cabe señalar que en la Región del Biobío se registró el nivel más alto de personas desarrollando simultáneamente un empleo dependiente y otro independiente, complementando de esta manera los ingresos, el 8,8% de los/as usuarios/as, a través de estas 2 fuentes distintas.

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

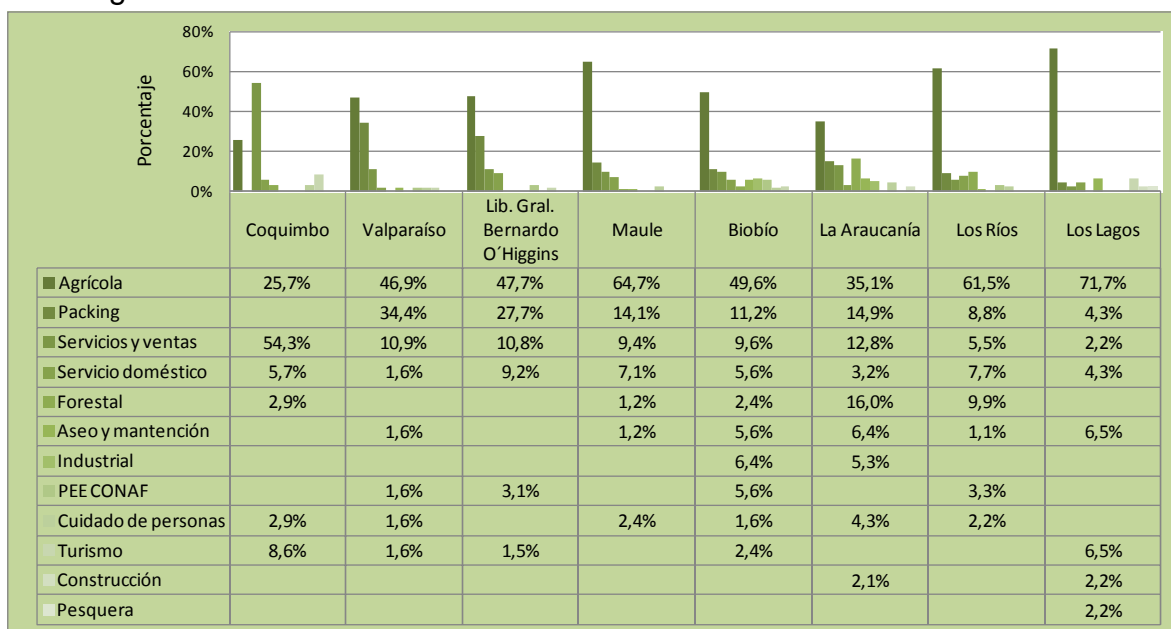


De esta manera, se puede señalar que el 51,1%, de quienes tenían trabajo dependiente, realizaron trabajos asociados al rubro agrícola (principalmente

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



No obstante, al considerar en conjunto a quienes se desempeñaron en el rubro agrícola y en packing, en la Región de Valparaíso representan el 81,3% y en la del Maule al 78,8% de quienes se encontraban trabajando.

Las regiones donde servicios y ventas tiene importancia relativa, fueron, además de Coquimbo (54,3%), las de La Araucanía y Valparaíso, con un 12,8% y un 10,9% de quienes trabajaban, respectivamente.

El servicio doméstico significó el 9,2% de quienes se encontraban trabajando en la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, seguida de la Región de Los



Ríos (7,7%). La región con más baja expresión de este tipo de trabajo fue la de Valparaíso con un 1,6%.

Mientras que el rubro forestal, que se registró en 5 regiones, representó al 16% de quienes se encontraban trabajando en la Región de La Araucanía, los/as que llegaron al 9,9% en la Región de Los Ríos.

## **4. FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL PROGRAMA**

### **4.1. FORTALEZAS**

#### **4.1.1. Institucionalidad y equipos de trabajo**

La amplia presencia territorial de la Corporación y el prestigio institucional de la misma, facilitan la implementación del programa en las distintas comunas donde se ejecuta, a través de uso de las redes y vínculos existentes tanto con el sector público como con el sector privado.

Además, se debe destacar que la Corporación aporta infraestructura física y tiempo de sus funcionarios, permitiendo así un adecuado desarrollo administrativo del programa.

#### **4.1.2. Capacidad de mejoramiento continuo**

El programa tiene instancias para incorporar mejoras y buenas prácticas detectadas en las ejecuciones precedentes.

#### **4.1.3. Presencia territorial**

El programa tuvo una amplia cobertura territorial, ejecutándose en 68 comunas distribuidas en 8 regiones, entre la región de Coquimbo y la de Los Lagos, exceptuando la Región Metropolitana.

#### **4.1.4. Enfoque de género**

La consideración del enfoque de género, en la totalidad de los procesos de habilitación laboral y en la etapa de práctica laboral que lleva adelante el programa, es lo que ha permitido la amplia participación de mujeres en este, llegando a representar el 94,9% de quienes pasaron por el programa.

#### **4.1.5. Encadenamiento de los procesos de habilitación laboral**

La formación y capacitación a los trabajadores/as se realizó procurando activamente la incorporación de las competencias necesarias para el desarrollo laboral de los mismos, tales como: comunicación; resolución de problemas; efectividad laboral; aprender a aprender y, aprender a emprender.

Lo anterior, procura que el usuario/a del programa asuma su condición de protagonista en el mejoramiento de su condición socioeconómica.

Adicionalmente, se debe señalar que la capacitación estuvo estructurada en base a dos elementos transversales a todos los talleres y actividades que se realizan en el marco del programa, como son: el enfoque de género y, la motivación laboral.

#### **4.1.6. Inserción laboral**

Las activas gestiones en pos de lograr la inserción laboral de los participantes del programa, constituye un logro relevante, dado que la inserción es considerada como una función dependiente de distintas variables, tales como la capacidad de gestionar con las empresas privadas, en primer lugar las pasantías laborales y luego la contratación de parte importante de los participantes del programa, entre otras.

#### **4.1.7. Focalización**

La incorporación de parámetros técnicos al momento de definir la focalización del programa, potencia los resultados tanto en el ámbito de la capacitación como de la inserción laboral de los participantes del PROFOCAP.

### **4.2. DEBILIDADES**

#### **4.2.1. Rotación de profesionales del ámbito operativo**

La rotación de profesionales que asumen el cargo de Jefe Técnico de Grupo, que constituyen el equipo operativo en los distintos territorios, donde se focaliza el programa, implica mayores esfuerzos institucionales en su preparación para la exitosa gestión del programa.

#### 4.2.2. Insuficiente número de usuarios/as Chile Solidario

Dado la gran oferta programática de las instituciones que apoyan al sistema de protección social, se generan competencias por la captación de los usuarios.

### 5. INDICADORES DE GESTIÓN

#### 5.1. INDICADORES CUANTITATIVOS

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

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

$$IC_1 = \frac{776}{1.532} \times 100 = \mathbf{50,7 \%}$$

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

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

$$IC_2 = \frac{598}{776} \times 100 = \mathbf{77,1 \%}$$

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

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

$$IC_3 = \frac{178}{776} \times 100 = \mathbf{22,9 \%}$$

## 5.2. INDICADORES CUALITATIVOS

### 5.2.1. Encuestas Aplicadas a los/as Trabajadores/as

#### 5.2.1.1. *Objetivos*

Identificar el nivel de los/as trabajadores/as que ingresan al programa, así como evaluar el impacto de la capacitación.

Conocer las opiniones de los/as participantes respecto a determinadas situaciones y ciertos elementos o componentes del programa.

#### 5.2.1.2. *Metodología*

Para cumplir los objetivos, se llevaron a cabo 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 encuesta, denominada línea base, 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, cuya distribución de muestras se entrega en el cuadro N°14.

Cuadro N°14: Muestra de encuestas de línea base, por región

Región	N° de encuestas
Coquimbo	20
Valparaíso	40
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	36
Maule	51
Biobío	58
Araucanía	16
Los Ríos	24
Los Lagos	17
<b>Nacional</b>	<b>262</b>

La información a procesar es tanto de carácter cualitativo, lo que nos permite entregar información de su 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.

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. Luego, la distribución regional de las muestras se entrega en el cuadro N°15.

Cuadro N°15: Muestra de encuestas de línea de cierre, por región

Región	N° de encuestas
Coquimbo	14
Valparaíso	40
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	36
Maule	37
Biobío	40
Araucanía	29
Los Ríos	30
Los Lagos	16
<b>Nacional</b>	<b>242</b>

Cabe mencionar que, para ambas encuestas, tanto el procesamiento como la evaluación posterior, se realizó en forma individual y anónima.

### 5.2.1.3. Resultados Línea Base

A continuación se presentan los principales resultados respecto a la encuesta de entrada (línea base), la cual se desarrolló durante los primeros días del programa y antes de empezar con el proceso de capacitación, el objetivo de ello es conocer las conductas de entrada de los/as participantes del PROFOCAP año 2014.

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.

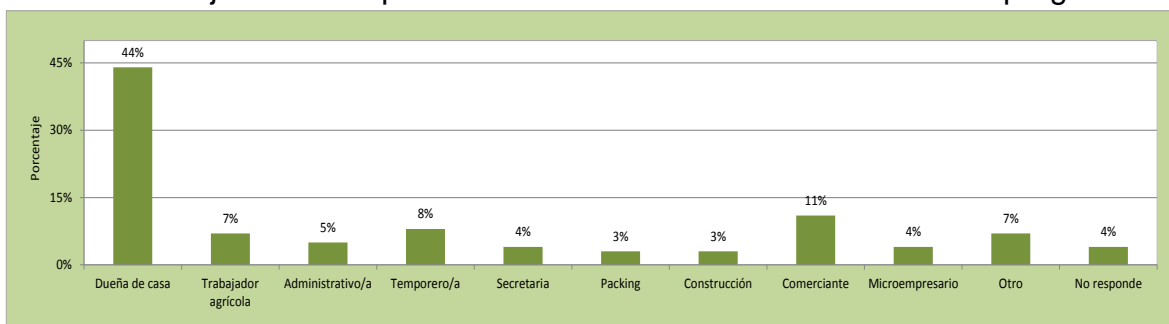
Por otra parte, el 70% de los/as trabajadores/as encuestados/as, señala no haber trabajado con regularidad antes de ingresar al programa.

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. En el siguiente gráfico se observan los principales trabajos con los que se identifican los participantes del programa.

Gráfico: Trabajos con los que se identifican los/as beneficiarios/as del programa



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.

#### **5.2.1.4. 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.

## **5.2.2. Análisis Resultados Focus Group**

### **5.2.2.1. Introducción**

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.

El presente documento corresponde al análisis realizado 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.

### **5.2.2.2. Objetivo general**

Conocer y estudiar las opiniones y actitudes de los/as trabajadores/as en relación a la implementación del programa en sus distintas etapas.



### **5.2.2.3 Objetivos específicos**

Levantar percepciones en relación al programa determinando nivel de conocimiento y expectativas asociadas.

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.

### **5.2.2.4. Metodología**

Se realizó 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.

### **5.2.2.5. Resultados**

#### **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, al respecto los/as trabajadores/as indican, "...si a mí me gustó, porque si uno no entendía los profesores te explicaban hasta que tú entendieras, entonces eso era bueno porque en otro lado si aprendiste, aprendiste y acá no. Nos tenían paciencia, lo que enseñaban lo hacían bien, repasaban." (Trabajadores/as, región de Valparaíso).

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, en relación a lo anterior, los/as trabajadores/as señalan, "...tuvimos quizás un profesor que tenía muchos conocimientos, que sabía mucho,

pero no lo sabía expresar, no lo sabía exponer, no era el adecuado.(...) porque ella se ponía con su data, y creía que sus diapo eran entendibles y daba por entendido que todos entendíamos, y no era así, aparte que lo único que hacía era leerlas, entonces no las explicaba”.

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, de acuerdo a ello, una trabajadora comenta lo siguiente, “... por el sólo hecho de ser mujer, nos van a exigir que seamos...o sea, si estoy ahí es porque sabía bien hacer la pega, sino no estoy ahí, dicen "ah, no, mujer, puros ataos, puros problemas, no. Y se las sacan siempre con argumentos como, no tenemos baño, no tenemos ducha (...) En cualquier ámbito siempre se encuentra con el machismo, sobre todo en un ámbito que siempre ha sido de puros hombres”.

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. Un testimonio al respecto es el siguiente, “Es que sabía que lo que hacía el Puente es ayudar a las personas, y yo fui un día para averiguar cómo podía hacerlo para poder sacar una ayuda, y vi en un cartel que se estaban implementando esos cursos, me interesó y pregunté, me pidieron los papeles, los presenté al tiro y listo...”. 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, un testimonio indica que, "... mi amiga lo había hecho ahí, y aparte que igual me acomodaba el horario del curso, igual no me quedaba tan lejos la escuela de mi hija, por comodidad...".

#### ***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, "Nosotras no supimos de qué se componía el curso y de los ramos que íbamos a tener, una vez adentro, en el salón de clases, ahí recién supimos en qué consistía bien y cuáles eran los módulos que íbamos a tener...".

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.

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 si mismos y superar dificultades personales. “Ayudó a cambiar la forma de vivir y abrir las puertas a la sociedad”.

#### **5.2.2.6. Conclusiones**

Es posible identificar una mayor disposición de las madres a trabajar, pero que sin embargo hoy en día se ve limitada por la extendida desconfianza que se tiene de las guarderías y jardines escolares. Dentro de este grupo se observan algunas

prácticas, aunque aisladas, de cuidado de los hijos por vecinos/as y/o conocidos/as.

Esta situación se ve regularizada ante la obligatoriedad de la educación básica, la que hace que los/as niños/as deban ir al colegio y por tanto la madre “libera” cierta cantidad de horas en las que bien podría trabajar.

En general, el debate en los focus realizados, se tradujo en un interesante ejercicio de participación para recoger la visión de las personas vinculadas al PROFOCAP sobre la política de capacitación del programa.

Los resultados dejan en evidencia la falta de información de los/as trabajadores/as de los distintos sectores y la baja articulación que tienen con la información sobre capacitación e inserción laboral.

El análisis sobre la satisfacción laboral, percepción subjetiva del/de la trabajador/a en relación con la ocupación que desarrolla, muestra que el programa es sin dudas positivo.

El hecho que la inserción se genere antes de terminar el proceso de capacitación resulta ser el perfil más favorable para lograr satisfacción laboral.

Un porcentaje alto afirma que notaron un cambio en su situación, antes y después del proyecto. Identifican las modificaciones positivas en, mejor actitud y “clima” en la empleabilidad y un incremento de las competencias psicosociales.

Finalmente, de los temas nuevos y que debieran tomarse en cuenta y que además fueron recurrentes en varias regiones están los siguientes:

- Elementos audiovisuales
- Libro de estudio para el alumno
- Profundizar área de autoconsumo
- Profundizar el taller de computación
- Filtro más exigente en la selección

### **5.2.3. Encuestas Aplicadas a Empresarios/as**

#### **5.2.3.1. Objetivo**

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.

#### **5.2.3.2. Metodología**

Se realizaron 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.

#### **5.2.3.3. 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.

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.

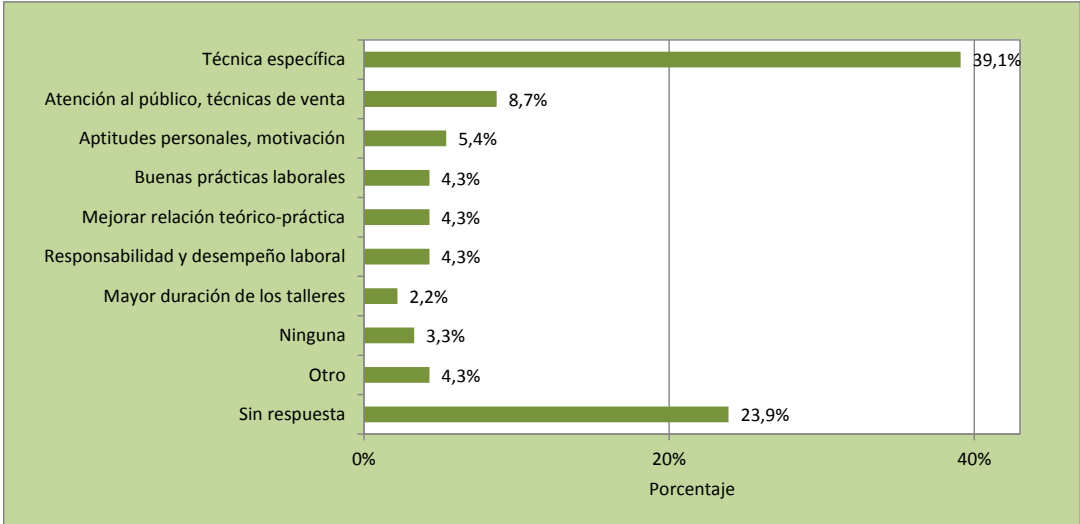
Al momento de la realización de la encuesta, el 37% de los/as empleadores/as expresa su intención de contratar a uno o más de los/as practicantes para que se integren de forma temporal o definitiva a su organización; el 32,6% no sabe o desconoce y el 30,4% expresa que no haría efectivo ningún tipo de 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.

Además, en relación a lo señalado anteriormente, es importante destacar que se disgrega el tipo de contrato a realizar con los/as trabajadores/as, bajo diferentes modalidades, siendo el contrato por faena, el que representa un mayor porcentaje de respuesta, alcanzando un 42,4% de preferencia por parte de los/as empleadores/as, esto se debe presumiblemente a que aproximadamente el 49% de los/as empresarios/as encuestados/as pertenecen al sector agrícola, que se caracteriza por la temporalidad de sus procesos productivos. La siguiente modalidad de contratación, con un 33,3% corresponde a contrato a plazo fijo, posteriormente, y en menor proporción, se encuentran los contratos con plazo indefinido y a honorarios con 12,1% y 3% respectivamente. El porcentaje restante, esto es un 6,1%, indicó que no les realizaría contrato y el 1,1% no respondió.

Como ya se mencionó anteriormente y, según el gráfico N°14, las instituciones empleadoras en un 39,1% sugiere que el tipo de capacitación vaya en directa relación al área en el que desarrollarán su práctica de tal manera de aportar de mejor forma a la integración en el desarrollo de las actividades en la empresa.

GráficoN°14: Sugerencias de capacitación por parte del empresariado





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.

Como se sabe, la capacitación entrega a los/as trabajadores/as competencias laborales que facilitan el ingreso, a algunos por primera vez, al mundo laboral. Los/as responsables de velar por los/as trabajadores/as de este programa, ven a PROFOCAP como una buena iniciativa de inserción laboral y de desarrollo personal.

Finalmente, como una forma de mejorar el programa, se hace necesario que los/as encargados/as, al interior de las empresas donde se desarrollan las prácticas, conozcan los temas o materias que se dictan en las capacitaciones que reciben los/as trabajadores/as, de tal manera de mejorar y optimizar los tiempos en este proceso.

## 6. CONCLUSIONES

La ejecución del programa partió 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.

Las encuestas y los focus group aplicados a los/as trabajadores/as, muestran que han asimilado buena parte de los contenidos entregados en la capacitación y formación, asociando el mejoramiento de sus condiciones socioeconómicas a su propio esfuerzo.

Las personas valoran el papel desempeñado por los/as capacitadores/as e identifican barreras de acceso a las mujeres al mundo del trabajo, no obstante se sienten con mayor seguridad para sortearlas favorablemente.

Las encuestas aplicadas a los/as empresarios/as señalan que esperan una mayor capacitación en el oficio que desarrollarán en la empresa, al momento de la práctica laboral, no obstante reconocer que no son de mayor complejidad.

# **ANEXO 1**

## **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	
	<b>TOTAL REGIÓN</b>			<b>110</b>	<b>109</b>	<b>102</b>	<b>95</b>	<b>92</b>
	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	
<b>TOTAL REGIÓN</b>			<b>250</b>	<b>248</b>	<b>241</b>	<b>222</b>	<b>195</b>	
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	
	<b>TOTAL REGIÓN</b>			<b>215</b>	<b>219</b>	<b>205</b>	<b>197</b>	<b>182</b>
	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	
LINARES		SUBTOTAL	115	116	113	100	80	
		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	
<b>TOTAL REGIÓN</b>			<b>345</b>	<b>346</b>	<b>334</b>	<b>313</b>	<b>258</b>	

Cuadro continúa en la página siguiente

Continuación del cuadro

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	
		<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	18
	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>	