



**Informe Inicial  
Programa de Apoyo al Empleo  
Ley N°20.595 y  
Sistema Chile Solidario  
2015**

**Coordinación Nacional de Empleo  
Corporación Nacional Forestal**

## **Introducción**

El Programa de Apoyo al Empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario, PROFOCAP, lo desarrolla y ejecuta, por mandato la Corporación Nacional Forestal, CONAF, desde el año 2005.

El principal objetivo del programa es la formación y capacitación laboral de las personas que participan del mismo, para facilitar su acceso al mundo del trabajo.

Así, la intervención del programa se estructura en base a 3 etapas: Etapa de Preingreso, que considera las gestiones necesarias para el establecimiento del programa en el territorio; Etapa de Permanencia, que considera la ejecución de alrededor de 1.900 cupos mensuales, durante aproximadamente cuatro meses, período en que se entrega formación y capacitación a los/as usuarios/as y, la Etapa de Acompañamiento y Seguimiento, en la que se apoya a los/as trabajadores/as insertos/as en el mundo laboral y se realizan gestiones de intermediación laboral para facilitar la inserción de los/as que no quedan inmediatamente trabajando, ya sea en forma dependiente o independiente.

Lo anterior, significa gestiones para hacer converger esfuerzos tanto públicos como privados, y de ellos/as mismos, a fin de propiciar su incorporación al mundo del trabajo, una vez concluido el período en que se mantienen contratados/as por el programa.

Durante la ejecución correspondiente al año 2015, el programa estará presente en 8 regiones del país, desde la Región de Coquimbo hasta la Región de Los Lagos, exceptuando la Región Metropolitana.

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

El programa surge como una respuesta, de la Corporación Nacional Forestal, al mandato de apoyar al Sistema de Protección Social Chile Solidario y, más tarde al Subsistema de Seguridades y Oportunidades, incorporando el concepto de desarrollo integral de las personas que participan de él, con el fin de colaborar en la superación de su condición socioeconómica y, de participar y apoyarlos en la gestión de su inserción laboral.

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

## **2. Objetivos del Programa**

### **2.1 Objetivo General**

Contratar, formar, capacitar laboralmente a personas adscritas al Sistema de Protección Social Chile Solidario o al Subsistema Seguridades y Oportunidades, y propiciar su inserción laboral en el ámbito privado, relacionado preferentemente con el sector agroforestal, el ecoturismo en áreas silvestres protegidas del Estado o en actividades productivas y de servicios, que se desarrollan en los sectores donde se imparte el programa.

### **2.2 Objetivos específicos**

- Impartir competencias laborales, preferentemente en actividades agroforestales o de ecoturismo en áreas silvestres o relacionadas con áreas de servicio, de acuerdo a la demanda de empleo local del área donde se desarrolla el programa, con el objeto que las personas que participan en el estén en mejores condiciones de obtener un trabajo, ya sea a través de sus propias gestiones o por intermediación laboral realizada por los/as profesionales del programa.
- Fomentar las iniciativas microempresariales personales que muestren posibilidades de éxito.

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

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

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

Así, los hitos más relevantes del programa, son los que a continuación se indican<sup>1</sup>:

- Se espera recibir la primera cuota, correspondiente al 50% del presupuesto asignado al programa, durante el transcurso del mes de julio de 2015.
- A partir del 1 de agosto, se contratará a los/as Jefes/as Técnicos/as de Grupo, iniciando el trabajo en los territorios asignados a cada uno/a de ellos/as.
- A partir del 14 de agosto, se contrata a los/as Capacitadores/as y Administrativos/as del programa.

---

<sup>1</sup> Fechas tentativas, dado que se desconoce el momento en que se recibirá la primera cuota

- Entre el 13 de agosto y el 7 de septiembre, se realiza la captación y selección de los/as potenciales usuarios/as del programa. Además, se deben definir las empresas y establecer los acuerdos respectivos, para la realización de las prácticas laborales de los/as usuarios/as.
- Entre el 1 y el 8 de septiembre, se procede a la contratación de quienes participarán en el programa.
- Entre el 10 de septiembre y el 30 de noviembre, se imparten 290 hrs. aproximadas de capacitación teórica, a través de los Talleres programados.
- Entre el 1 y el 31 de diciembre, se realizan 105 hrs. aproximadas de práctica laboral en alguna empresa.
- Entre enero y mayo de 2016, se realizan las actividades asociadas a la Etapa de Acompañamiento y Seguimiento, a todas las personas que egresaron del programa en octubre de 2015.
- En mayo de 2016, se realiza la rendición financiera del programa y se entrega el Informe Final de la ejecución 2015 del PROFOCAP.

Así la Carta Gantt asociada a la ejecución 2015 es la siguiente:

HITO		2015						2016						
		JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY		
Recepción primera cuota según Convenio		■												
Etapa de Preingreso	Contratación de Jefes/as Técnicos/as de Grupo		■											
	Inducción a equipos regionales		■											
	Contratación de Capacitadores/as y Administrativos/as			■										
	Captación y selección de potenciales usuarios/as			■										
Etapa de Permanencia	Contratación de usuarios/as del programa			■										
	Entrega de talleres teóricos (290 hr. aprox.)			■	■	■	■							
	Práctica laboral en empresas 105 hr. aprox.)				■	■	■	■						
Etapa de Acompañamiento y Seguimiento								■	■	■	■	■	■	■
Rendición financiera y entrega de Informe Final 2014														■

### 3.1. Etapa de Preingreso

Este año, cuyo inicio se encuentra muy atrasado, contará con aproximadamente un poco más de un mes para desarrollar la Etapa de Preingreso. Lo anterior, si se puede cumplir, antes del 31 de julio, con la entrega a la CONAF de los recursos financieros comprometidos en la Ley de Presupuesto de la Nación 2015.

Así, a contar del mes de agosto se realizaría la focalización territorial del programa, seleccionando y contratando, con posterioridad, a quienes participarán en el programa.

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

### 3.1.1. Focalización territorial

El proceso de focalización territorial considera:

- a) La existencia de un número suficiente de familias participantes del Sistema de Protección Social Chile Solidario y/o del Subsistema Seguridades y Oportunidades, entre las que se seleccionará a los/as potenciales participantes del programa.
- b) La presencia de empresas dispuestas a facilitar el acceso a sus dependencias, para realizar la práctica laboral y facilitar la posible inserción laboral, de quienes serán capacitados y formados por el programa.
- c) Disposición del Municipio respectivo a apoyar el programa.

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

### 3.1.2. Proceso de preselección y selección

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

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

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

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

- **Reuniones de información**, en las que se da a conocer, a los/as potenciales usuarios/as, las características de la oferta programática del

PROFOCAP, sus aspectos administrativos, sus requisitos y los compromisos que asumirían de ser contratados/as por la Corporación.

- **Entrevista personalizada**, en la que se procura identificar las principales características de los/as potenciales usuarios/as del programa y se dilucidan, en ambos sentidos, las interrogantes que pudiesen existir.

### **3.1.3. Mecanismos de Difusión**

En este año, se procurará reproducir lo de años anteriores, aunque el tiempo disponible será menor, sin embargo, a través de los contactos directos con personal de las OMIL y del Ministerio de Desarrollo Social, se intentará contar con los listados para dar inicio a más tardar a mediados de julio con los/as trabajadores/as en clase, siempre que el MIDESO y MINTRAB logren transferir los recursos financieros. Sin embargo, la difusión del programa, que se realiza a nivel comunal, tiene por objeto que los/as potenciales participantes del programa conozcan las fechas de reunión, las características programáticas del PROFOCAP y el comienzo del mismo, aspectos que en la medida de lo posible se difundirán a través de alguno de los siguientes medios:

- Radios locales.
- Avisos en clubes deportivos, juntas de vecinos, consultorios, Municipalidades, etc.
- Personal de MIDESO y Municipios, quienes en forma directa y personalizada se conectan y citan a los/as potenciales usuarios/as del programa, para participar de reuniones informativas llevadas a cabo por los equipos de trabajo del programa.

## **3.2. Etapa de Permanencia**

Etapa en la que se desarrolla la capacitación, la formación y la práctica laboral de los/as trabajadores/as del programa, preferentemente en el área agroforestal o en actividades productivas o de servicios, que se desarrollan en los sectores donde se imparte el programa.

Este período dura aproximadamente entre 3,5 a 4 meses, dependiendo de la fecha de inicio, y comienza con la contratación de los/as participantes del programa, bajo un régimen laboral de 25 horas semanales.

### **3.2.1. Formación y Capacitación**

La capacitación en este año 2015, estará dirigida a generar competencias laborales básicas, por ello se dictarán los siguientes talleres:

Instancia de Capacitación y/o Formación	Mes				Total (hrs.)
	1	2	3	4	
Taller de Competencias Laborales	75	105	30		210
Taller de Microemprendimiento			60		60
Taller de Género (VIF)	5				5
Taller de alfabetización digital o autoconsumo			15		15
Práctica laboral				105	105
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>105</b>	<b>105</b>	<b>105</b>	<b>395</b>

### 3.3. Etapa de Acompañamiento y Seguimiento

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

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

Así, en este período se materializan las siguientes gestiones:

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

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

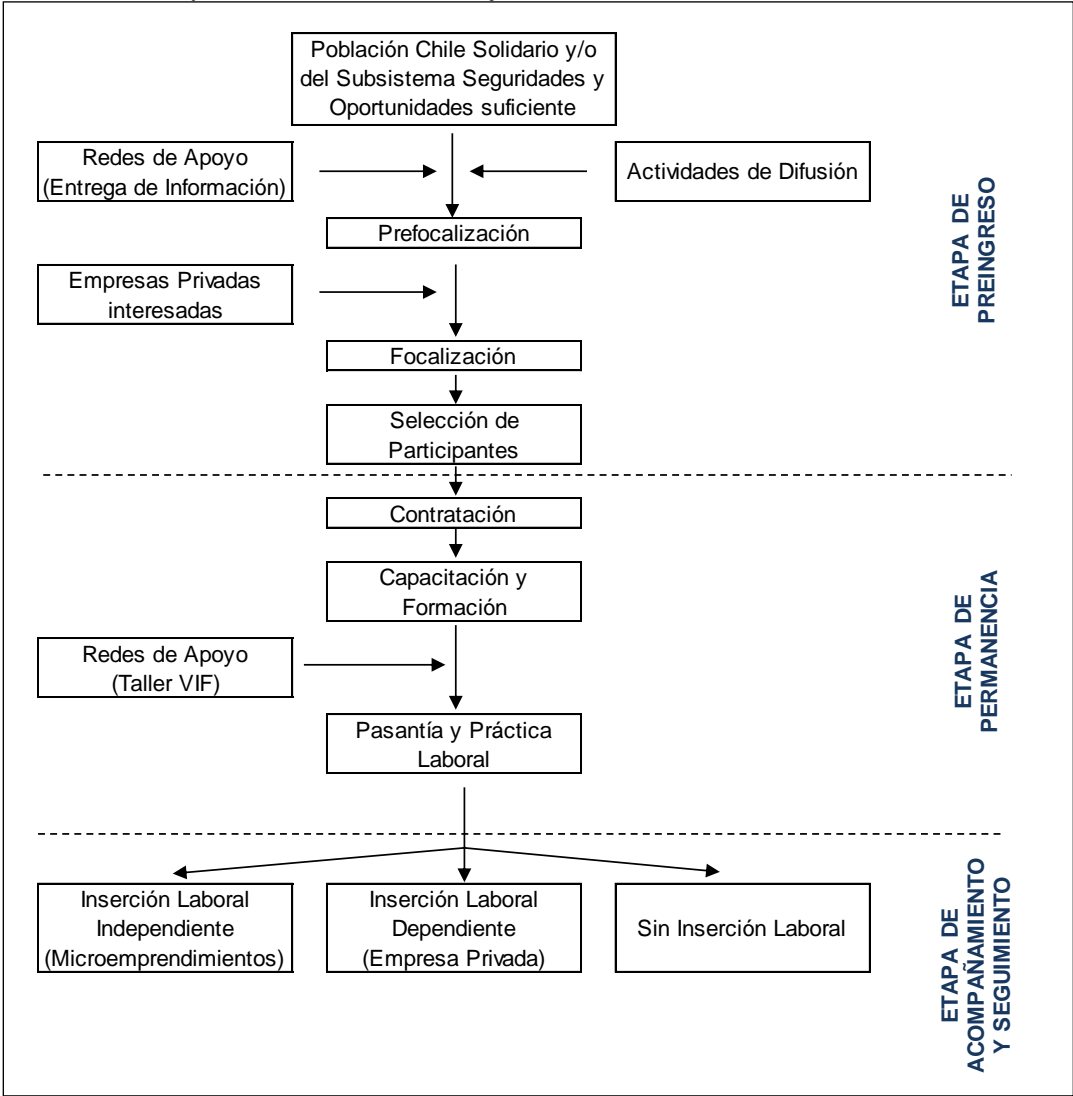
Durante esta etapa, también se efectúa la reunión nacional de evaluación, de la que participan todos los equipos regionales y nacionales del programa, que incluye a quienes son contratados/as con cargo al PROFOCAP y a dotación de

CONAF que tiene ingerencia en el adecuado desarrollo del mismo. Su objetivo es evaluar la intervención, los resultados obtenidos y rescatar prácticas y gestiones exitosas, para considerarlas en el mejoramiento del programa.

### 3.4. Esquematación del Desarrollo del PROFOCAP

A continuación, en el gráfico N°1, se presenta esquemáticamente el funcionamiento general y operativo del programa durante todo el proceso de ejecución del PROFOCAP 2015.

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





## 4. Cobertura Regional Programada

El programa estará presente, durante su ejecución 2015, en 8 regiones del país, con una programación mensual de 1.900 cupos, cuya distribución regional se entrega en el cuadro N°2.

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

REGIÓN	COBERTURA
Coquimbo	110
Valparaíso	250
Lib. Gral. Bernardo O'Higgins	215
Maule	345
Biobío	375
La Araucanía	250
Los Ríos	240
Los Lagos	115
<b>TOTAL</b>	<b>1.900</b>

## 5. Recursos Humanos y Materiales

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

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

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

### 5.1. Dotación Coordinación Nacional de Empleo

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

- Manuel Rodríguez Meneses: Encargado Nacional de los Programas de Empleo.
- Claudio Moya Ulloa: Encargado de Gestión, Control y Seguimiento.
- Luis Arellano Saavedra: Encargado de Sistemas de Información.
- Patricia Pontigo Bustamente: Apoyo de Gestión.

## 5.2. Dotación para operación y ejecución PROFOCAP 2015

En términos generales, la dotación regional del PROFOCAP contempla:

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

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

Región	Coordinador/a Regional	Jefe/as Técnico/as de Grupo	Capacitadores/as Laborales	Administrativos/as
Coquimbo <sup>2</sup>	1	1	5	2
Valparaíso	1	2	10	2
Lib. B. O'Higgins	1	2	9	2
Maule	1	3	14	3
Biobío	1	3	15	3
La Araucanía	1	2	10	2
Los Ríos	1	2	10	2
Los Lagos	1	1	5	1
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>78</b>	<b>17</b>

### 5.2.1. Coordinador/a Regional

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

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

### 5.2.2. Jefe/a Técnico/a de Grupo

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

- Preferentemente Ingeniero/a Forestal o Agrónomo/a o profesional con estudios superiores.

---

<sup>2</sup> En el caso de esta región, dada la amplitud del territorio, el número de Jefes/as Técnicos/as de Grupo y de administrativos/as podría variar.

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

Las funciones principales de estos/as profesionales son las siguientes:

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

### **5.2.3. Capacitadores/as Laborales**

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

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

- Durante todo el período de permanencia, que considera capacitación y práctica laboral, todos y cada uno de los grupos de trabajo deben estar

acompañados permanentemente de un/a capacitador/a. De esta manera, cabe la posibilidad de contratar a más de un/a capacitador/a durante el período, lo que dependerá del tipo de taller que se esté impartiendo. Luego, teniendo presente el marco presupuestario, pudiese venir un/a capacitador/a a continuación del otro/a, o en otras palabras, eventualmente no debiesen haber, simultáneamente, 2 capacitadores/as atendiendo al mismo tiempo a un mismo grupo.

- El/La capacitador/a que se determine para todo el período o bien el/la que partirá con los/as trabajadores/as, se contratará al menos 15 días antes del ingreso de las personas que formarán parte del PROFOCAP 2015, con el fin de que conozcan los contenidos de capacitación, su enfoque, preparen los talleres y definan las necesidades de materiales asociadas, además de participar del proceso de selección de los/as trabajadores/as.
- Los/as capacitadores/as tendrán a su cargo la entrega del Área de Práctica Laboral, de acuerdo a los requerimientos de competencias de las empresas en las que se desarrollarán pasantías o prácticas laborales, o bien a las potencialidades productivas o de servicios del sector donde se encuentre un Grupo de Trabajo.
- Debe tener disposición y compromiso para enfrentar el desafío.
- Habilidades en manejo grupal.
- Habilidad para desarrollar actividades prácticas en el sector privado.
- Competencias para entregar los talleres.
- Con domicilio en el área en que se ejecutará el PROFOCAP 2015 o que establezca domicilio en ella mientras este contratado/a para cumplir las funciones encomendadas en el marco del desarrollo del programa.

Entre sus obligaciones, igualmente se cuenta:

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

#### **5.2.4. Administrativos/as**

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

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

## 6. Presupuesto y Recursos Materiales

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

ITEMS	DETALLE	PRESUPUESTO
1.1 Beneficiarios	Aporte al usuario	1.010.601.350
1.1 Desahucios	Remuneraciones al usuario	10.000.000
1.1 Jefe Técnico de Grupo	Coordinador	168.672.000
1.1 Capacitadores	Servicio de capacitación	214.500.000
1.2 Materiales e Insumos	Mat. Primas e insumos para producción	125.500.000
2.1 Personal	Apoyo administrativo	85.085.562
2.2 Bienes y Servicios	Material de oficina	10.230.088
<b>TOTAL</b>		<b>1.624.589.000</b>

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

Cabe señalar que el ítem Materiales e Insumos considera, entre otras cosas, el financiamiento de:

- Indumentaria de seguridad (calzado y vestuario)
- Arriendo de salas y oficinas
- Herramientas, materiales y equipos para capacitación
- Consumos básicos
- Materiales de oficina
- Útiles de aseo
- Apoyo logístico a usuarios/as
- Reuniones permanentes de equipos técnicos
- Transporte de personal
- Fletes
- Impresiones y difusión (folletería, publicidad, afiches, videos, fotos, trípticos, publicidad, pendones, informes, etc.)
- Insumos para la práctica laboral
- Prestación de servicios de capacitación
- Reuniones de inicio y finalización del programa
- Otros insumos.

## 7. Indicadores de Avance

### 7.1. Indicadores Cuantitativos de Ejecución Mensual

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

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

### 7.2. Indicadores Cuantitativos del Período

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

INDICADOR	FORMULA
Regiones Programadas v/s Regiones Ejecutadas	$IC = (\text{N}^\circ \text{ de Regiones Ejecutadas} / \text{N}^\circ \text{ de Regiones Programadas}) \times 100$
Comunas Programadas v/s Comunas Ejecutadas	$IC = (\text{N}^\circ \text{ de Comunas Ejecutadas} / \text{N}^\circ \text{ de Comunas Programadas}) \times 100$
Cupos Programados v/s Cupos Ejecutados	$IC = (\text{N}^\circ \text{ de Cupos Ejecutados} / \text{N}^\circ \text{ de Cupos Programados}) \times 100$

Cuadro continua en la página siguiente

Continuación del cuadro

INDICADOR	FORMULA
Número de Mujeres Beneficiadas v/s N° total Trabajadores	$IC = (\text{N}^\circ \text{ de Mujeres Beneficiadas} / \text{N}^\circ \text{ Total de Trabajadores}) \times 100$
Número de Trabajadores con salida laboral v/s N° total Trabajadores egresados	$IC = (\text{N}^\circ \text{ total de trabajadores con salida laboral} / \text{N}^\circ \text{ total de trabajadores egresados}) \times 100$
N° de trabajadores que finalizan la etapa de permanencia v/s N° de trabajadores que ingresan a la etapa de permanencia	$IC = (\text{N}^\circ \text{ de trabajadores que finalizan la etapa de permanencia} / \text{N}^\circ \text{ de trabajadores que ingresan a la etapa de permanencia}) \times 100$
N° de trabajadores con salida Laboral v/s N° de trabajadores que finalizan la etapa de permanencia	$IC = (\text{N}^\circ \text{ de trabajadores con salida Laboral} / \text{N}^\circ \text{ de trabajadores que finalizan la etapa de permanencia})$
N° de trabajadores con salida Laboral dependiente v/s N° de trabajadores que finalizan la etapa de permanencia	$IC = (\text{N}^\circ \text{ de trabajadores con salida Laboral dependiente} / \text{N}^\circ \text{ de trabajadores que finalizan la etapa de permanencia})$
N° de trabajadores con salida Laboral independiente v/s N° de trabajadores que finalizan la etapa de permanencia	$IC = (\text{N}^\circ \text{ de trabajadores con salida Laboral independiente} / \text{N}^\circ \text{ de trabajadores que finalizan la etapa de permanencia})$

Adicionalmente se hará envío mediante correo electrónico de la siguiente información:

Región	Usuarios/as que ingresan a la Etapa de Permanencia			Usuarios/as egresados/as de la Etapa de Permanencia		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Coquimbo						
Valparaíso						
O'Higgins						
Maule						
Biobío						
Araucanía						
Los Lagos						
Los Ríos						
<b>Total Nacional</b>						

### 7.3. Indicadores Cualitativos del Período

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

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

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

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



## ANEXO 1

### Propuesta de Matriz de Focalización PROFOCAP 2015

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