

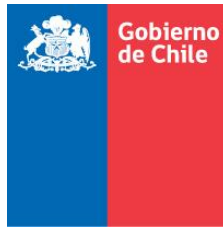
Informe Final

Servicios Sociales Chile Solidario

Proyecto: Educación para el Futuro
FUDE – USACH

Aprobado con Reparos

Santiago, 22 de Mayo
de 2013

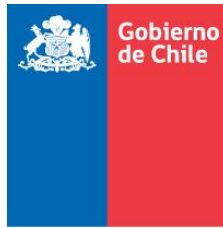


El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de la Fundación Universidad Empresa de la Universidad de Santiago de Chile. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.



Índice

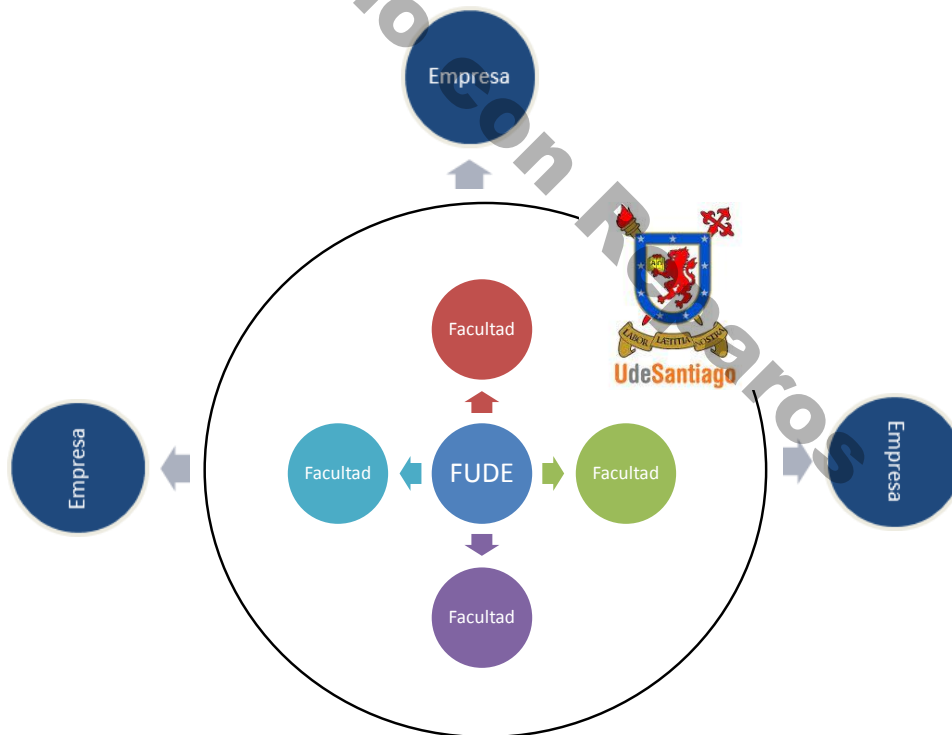
1. Antecedentes Generales.....	4
2. Objetivos.....	5
2.1. Objetivo General.....	5
2.2. Objetivos Específicos.....	5
3. Resultados Finales.....	6
3.1. Difusión y Convocatoria.....	6
3.2. Selección de Beneficiarios.....	8
3.3. Capacitación.....	9
3.4. Práctica Laboral.....	11
3.5. Intermediación Laboral.....	12
3.6. Inserción Laboral.....	14
3.6.1 Perfil de egresados.....	15
3.6.2 Gestiones Realizadas.....	16
3.6.3 Resultados Obtenidos.....	18
3.7. Fortalecimiento de la Empleabilidad.....	25
3.8. Seguimiento.....	26
4. Fortalezas y Debilidades.....	27
5. Indicadores.....	30
6. Carta Gantt.....	31

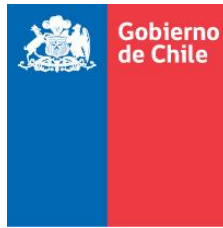


1. Antecedentes Generales

El proyecto **Educación para el Futuro**, desarrollado por la Fundación Universidad Empresa (FUDE) de la Universidad de Santiago de Chile (USACH), nace para dar cumplimiento a uno de sus objetivos fundamentales, cual es interiorizar e integrar al mundo empresarial y laboral en el conocimiento del quehacer universitario; orientado a fomentar y facilitar la inserción laboral y social de personas en situación de vulnerabilidad por medio de su capacitación en oficio, acompañamiento, práctica e intermediación laboral, utilizó para ello tanto la capacidad instalada y técnica de la Universidad como su red empresarial asociada.

En esta ejecución del proyecto, el foco se materializó en las áreas de Salud y Logística por medio de la impartición de los oficios Asistente Básico de Enfermos (200 becas) y Ayudante de Bodega (100 becas), respectivamente. En ambos casos, se contó con convenios de colaboración con empresas que proveyeron al proyecto de prácticas y contratos laborales para los egresados de ambos oficios.





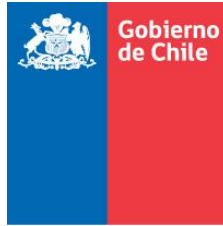
2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Facilitar la inserción socio-laboral de 300 personas en situación de vulnerabilidad, pertenecientes al Sistema Chile Solidario, por medio de su capacitación en oficio y habilidades transversales para el trabajo, acompañamiento e intermediación laboral.

2.2. Objetivos Específicos

- Desarrollar un adecuado proceso de convocatoria y selección de beneficiarios, que permita proveer masa crítica según los requisitos del proyecto (perfil de ingreso).
- Capacitar integralmente (oficio 150 horas y habilidades transversales para el trabajo 50 horas) a 300 beneficiarios en los oficios Asistente Básico de Enfermos (200 personas) y Ayudante de Bodega (100 personas).
- Acompañar el proceso de capacitación (tutorías de acompañamiento).
- Intermediar laboralmente a los beneficiarios, procurando prácticas laborales y contratos de trabajo.
- Realizar seguimiento una vez que los beneficiarios se hayan insertado laboralmente.



3. Resultados Finales

El presente informe del proyecto Educación para el Futuro FUDE – USACH, describe los resultados finales de cada una de sus etapas así como de los procesos que han definido su implementación.

3.1. Difusión y Convocatoria

En el primer proceso de difusión y convocatoria, que fue desarrollado una vez firmado el convenio de adjudicación (12 de Diciembre de 2012) y hasta el inicio de la capacitación, el proyecto implementó una campaña radial en Radio Píntame FM y una articulación con diversas Unidades de Intervención Familiar (UIF) y Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), organismos que tienen el vínculo directo con los beneficiarios del Sistema Chile Solidario.

Este proceso tenía como objetivo convocar beneficiarios para impartir 2 cursos de Asistente Básico de Enfermos (100 personas) y 2 cursos de Ayudante de Bodega (66 personas).

Sin embargo, esta fase presentó importantes dificultades dada la estacionalidad del mismo. En efecto, en algunos casos sólo se obtuvo desde la OMIL o la UIF un listado de beneficiarios Chile Solidario los cuales, la mayoría de las veces, resultó no contener información de contacto actualizada, lo que impidió tomar contacto con los posibles beneficiarios.

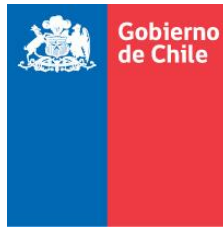
Respecto del avisaje radial, se ha considerado que su efectividad no muestra correlación con el costo del servicio, en comparación con esfuerzos desplegados en terreno que resultaron ser más rentables o efectivos.

Con todo, el proyecto logró contactar, ya fuera por medio de las instancias municipales o gestión propia (call center utilizando las bases de datos provistas), a un total de 385 personas que mostraron interés en informarse y/o participar del proyecto.

De este modo, se logró realizar un total de 09 charlas informativas en diversas comunas de Santiago, además de 01 charla general en dependencias de la Universidad, logrando la asistencia de un total de 163 personas, de las cuales, 134 postularon a alguno de los oficios ofertados por el proyecto.

Cabe señalar que del total de asistentes a las charlas informativas, sólo un 2% correspondió a hombres, lo que impuso una dificultad no esperada al diseño programático, el cual había considerado que el oficio Ayudante de Bodega sería impartido exclusivamente para hombres.

Lo anterior generó un nuevo análisis del mercado laboral de la Logística y el Retail, para evaluar la posibilidad de ofertar este oficio a mujeres. Evidenciándose demanda femenina en dicho mercado y particularmente en empresas de la red empresarial FUDE, se solicitó a la contraparte la modificación del diseño y luego se informó a los posibles beneficiarios respecto de la



posibilidad que tanto hombres como mujeres pudieran acceder a la oferta. Pese a ello, la convocatoria para el oficio Ayudante de Bodega no generó masa crítica (sólo confirmaron 4 personas de las 25 postulantes) y se definió postergar el inicio de las clases para Marzo de 2013.

Para la segunda fase de difusión y convocatoria, realizada durante el mes de Febrero y las primeras dos semanas de Marzo, el proyecto privilegió sus esfuerzos en un trabajo directo con los equipos municipales del Programa Puente, el cual en algunos casos dio mejores resultados que la estrategia utilizada en la primera fase. Así, se estableció contacto con 24 OMIL de Santiago, generándose reuniones con 18 de ellas y los equipos respectivos dispuestos para tales efectos. De las 18 reuniones realizadas, resultaron 6 charlas informativas, que fueron realizadas en dependencias de las propias Municipalidades, lográndose una asistencia total de 102 personas.

Al igual que en el primer proceso de difusión y convocatoria, el proyecto realizó una charla informativa general en sus propias dependencias (INNOVO-USACH, Alameda N°2229), el día 15 de Marzo, actividad que cerró el proceso de convocatoria para la segunda fase de ejecución y a la cual asistió un total de 41 personas.

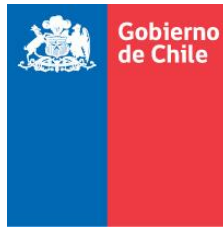
Además, el proyecto desarrolló una alianza con Fundación Integra, con el fin de realizar difusión sobre su red de jardines infantiles y salas cuna, cuyo servicio está orientado preferentemente hacia familias de escasos recursos, con la finalidad de ofrecer cupos preferentes a las familias Chile Solidario que ya se relacionan con ellos a través de la educación preescolar de sus hijos. Esta alianza tiene el siguiente alcance:

- ✓ Difusión del proyecto (afiches) en su red de jardines infantiles
- ✓ Incorporación de niños en edad preescolar en sus jardines cuando se presente el caso que alguna mujer necesite el cuidado de hijo(s) menores para poder capacitarse. En la práctica sin embargo, ninguna mujer lo solicitó.

Como resultado del proceso, un total de 143 personas asistieron a las charlas dictadas durante el segundo proceso de difusión y convocatoria.

Al igual que en el primer proceso, y esta vez con el oficio Ayudante de Bodega abierto para hombres y mujeres, la demanda de becas fue mayoritariamente para el sector Salud, en tanto el sector Logística nuevamente no alcanzó a generar masa crítica suficiente. En efecto, el curso Ayudante de Bodega en esta ocasión sólo alcanzó a inscribir a 7 personas, pese a lo cual el proyecto debió dictar igualmente el curso.

Como solución alternativa al problema presentado en el oficio de Logística, el proyecto diseñó un curso de menor duración (5 semanas, 25 sesiones, 8 horas por sesión), concentrando además el subsidio de movilización y alimentación, el cual en esta versión alcanzó los \$4.800 diarios, totalizando los mismos \$120.000 por alumno considerados en el diseño inicial.



Lo anterior, a fin de contar con más tiempo para convocar beneficiarios y entregar una oferta económicamente más atractiva, aunque más exigente en términos de horas de clase por día.

Para completar este curso, el proyecto recurrió a las articulaciones previamente establecidas con diversas unidades municipales, principalmente UIF, además de realizar jornadas de call center sobre las bases de datos disponibles y gestión de nuevos contactos, esta vez con liceos técnicos.

En suma, y pese al gran esfuerzo desplegado, ambos procesos de convocatoria no lograron alcanzar la masa crítica de inscritos, alcanzando sólo a 204 personas beneficiarias de un total de 300 proyectadas (68%), de las cuales 167 se capacitaron en el área Salud en tanto 37 lo hicieron en el área Logística.

3.2. Selección de Beneficiarios

En atención a las problemáticas presentadas durante el primer proceso de convocatoria, el proyecto decidió desestimar la aplicación de instrumentos psicológicos de selección, permitiendo que toda aquella persona que cumpliera los requisitos administrativos de ingreso pudiera participar del proyecto.

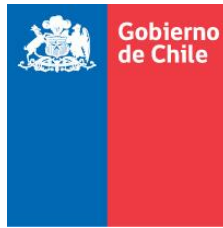
En atención a las problemáticas presentadas durante el primer proceso de capacitación (deserciones, poca afinidad con el oficio, entre otras), pero también con el objetivo de alcanzar la masa crítica comprometida, en la segunda fase de convocatoria se implementó un procedimiento intermedio de selección de beneficiarios, basado en la realización de una breve entrevista personal al momento de la postulación, orientada a indagar aspectos generales.

En líneas generales, la entrevista indagó respecto a las motivaciones para realizar la capacitación, la red de apoyo disponible y la disposición para realizar práctica laboral y trabajar una vez terminado el proceso instructivo.

El proyecto evalúa una mejora del segundo grupo respecto al primero, en los indicadores fundamentales, esto es: menor deserción y mejor disposición a la colocación laboral.

Lo anterior, permite evidenciar que la aplicación de instrumentos de selección genera un sesgo que atenta contra la naturaleza de un proyecto focalizado en población Chile Solidario. En efecto, antes de desestimar los instrumentos psicológicos en el primer grupo de convocadas, permitiendo el ingreso de todo aquel que cumpliera con los requisitos administrativos, menos de un 30% cumplía con los estándares mínimos sugeridos por las empresa asociadas.

Sin embargo, también fue posible constatar que la falta de filtro en la selección del primer grupo derivó en una alta tasa de deserción y en muchos casos, en un duro desafío para el proceso de acompañamiento. Así, en el segundo proceso se define realizar un proceso intermedio de



selección de beneficiarios, esto es, con el antecedente anterior que indicaba la poca conveniencia de aplicar estándares que pudieran atentar contra la masa crítica, se busca filtrar por medio de entrevistas aquellos casos que pudieran evaluarse como posibles deserciones o no colocaciones laborales.

3.3. Capacitación

El proceso de capacitación se inició el día 07 de enero, para un total de 75 mujeres, distribuidas en 2 cursos del oficio Asistente Básico de Enfermos. Este curso, tuvo una deserción de 20 mujeres (26,7%), un total de 3 reprobadas (4%) y un total de 52 mujeres certificadas (69,3%).

El curso de la mañana tuvo un horario de 08:00 a 13:00 hrs, en tanto el curso de la tarde tuvo un horario de 14:00 a 19:00 hrs.

El proceso de capacitación consideró un descanso y refrigerio diario, que se entregó a las 10:30 y 16:30 hrs. respectivamente.

Las alumnas fueron divididas en grupos de 10 personas para desarrollar talleres prácticos, los cuales en el caso del área Salud, se realizaron en las salas de procedimientos de la Escuela de Ciencias Médicas de la USACH, adecuadamente implementadas para tales efectos. La fase teórica en tanto, fue desarrollada en conjunto para cada uno de los cursos en un salón adecuadamente equipado: sillas universitarias, pizarra acrílica, data show y computador.

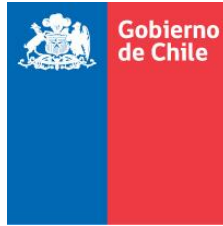
Todas las alumnas recibieron, el primer día de clases, un delantal, un manual de curso, un bloc de notas, un lápiz y una piocha de identificación, set que debieron presentar en cada clase.

La fase de formación en el oficio concluyó el día 15 de Febrero, completando un total de 6 semanas, 30 sesiones y 150 horas cronológicas lectivas.

Una vez concluida esta fase, correspondieron dos semanas de vacaciones, luego de las cuales se retomó el proceso formativo el día 04 de Marzo con la fase de Apresto Laboral, el que contempló un total de 2 semanas, 10 sesiones y un total de 50 horas cronológicas lectivas. En suma, las alumnas asistieron a clases un total de 8 semanas, 40 sesiones y un total de 200 horas cronológicas lectivas.

El día 18 de Marzo se realiza la Ceremonia de Certificación de las alumnas que aprobaron la capacitación en el salón principal del Planetario USACH, ceremonia que fue presidida por el Director Ejecutivo de la Fundación Universidad y Empresa, señor Juan Pablo Aguirre y que además contó con la presencia del Decano de la Facultad de Ciencias Médicas, Dr. Humberto Guajardo y de diversas autoridades docentes y administrativas de la USACH.

La segunda fase de capacitación se inició el día 18 de Marzo con dos cursos de Asistente Básico de Enfermos para un total de 93 alumnas (de las cuales 1 corresponde a una alumna



reprobada en el primer proceso, a quien se le permitió participar nuevamente del curso sin goce de subsidio y una persona que resultó no pertenecer al Sistema Chile Solidario, a quien se le permitió participar del curso sin goce de subsidio) y un curso de Ayudante de Bodega, para un total de 7 alumnos (de los cuales, 4 son mujeres).

Los cursos de Asistente Básico de Enfermos se realizaron en la Facultad de Ciencias Médicas, al igual que en la primera fase. El curso de la mañana tuvo un horario de 09:00 a 14:00 hrs y el de la tarde un horario de 14:00 a 19:00 hrs. Sus alumnas completaron un total de 8 semanas de clases, 40 sesiones y un total de 200 horas cronológicas lectivas.

Al igual que en el primer proceso, todas las alumnas han recibido, el primer día de clases, un delantal, un manual de curso, un bloc de notas, un lápiz y una piocha de identificación, set que debieron presentar en cada clase.

El segundo proceso de capacitación en el oficio Asistente Básico de Enfermos tuvo una deserción de 23 mujeres (24,7%), un total de 5 reprobadas (5,4%, incluyendo aquí a las dos alumnas sin goce de subsidio) y un total de 65 mujeres certificadas (69,9%).

Por su parte, el primer curso Ayudante de Bodega se impartió en INNOVO – USACH (Alameda N° 2229, metro República) en horario de 09:00 a 14:00. Sus alumnos completaron un total de 8 semanas de clases, 40 sesiones y un total de 200 horas cronológicas lectivas.

El curso tuvo una deserción de 3 personas (42,9% correspondientes a 2 mujeres y 1 hombre), ninguna reprobación y un total de 4 personas certificadas (57,1% correspondientes a 2 mujeres y 2 hombres).

El segundo curso Ayudante de Bodega se inició el día 8 de Abril para un total de 32 personas, de las cuales 26 son mujeres y 6 son hombres (uno de los cuales resultó no pertenecer al sistema Chile Solidario, permitiéndole igualmente participar del curso sin goce de subsidio).

Este curso se impartió en INNOVO – USACH en horario de 09:00 a 14:00 y de 15:00 a 18:00 hrs. Sus alumnos completaron un total de 5 semanas de clases, 25 sesiones y un total de 200 horas cronológicas lectivas.

El curso tuvo una deserción de 8 personas (25%, todas mujeres), un total de 2 reprobaciones (6,3%, todas mujeres) y un total de 20 personas certificadas (62,5%, uno de los cuales corresponde al beneficiario sin goce de subsidio).

El día 13 de Mayo se realiza la Ceremonia de Certificación de los alumnos y alumnas que aprobaron la capacitación de ambos oficios en el salón principal del Planetario USACH, ceremonia que fue presidida por el Director Ejecutivo de la Fundación Universidad y Empresa, señor Juan Pablo Aguirre y que además contó con la presencia del Decano de la Facultad de Ciencias Médicas, Dr. Humberto Guajardo y del director de la Escuela de Psicología, Dr. Luis Mena.



3.4. Práctica Laboral

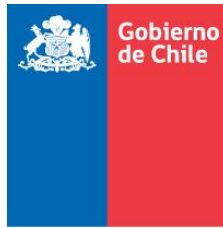
El proceso de práctica laboral fue desarrollado exclusivamente para el oficio Asistente Básico de Enfermos, dado que las empresas asociadas del sector Logística para la contratación de egresados del oficio Ayudante de Bodega, consideraron que dicho proceso podía ser obviado.

La práctica laboral para las alumnas del oficio Asistente Básico de Enfermos se desarrolló en el campo clínico Pequeño Cottolengo, ubicado en la comuna de Cerrillos, gracias al convenio de colaboración con la empresa Home Medical Clinic, empresa que exige, para la contratación de personal, la aprobación de un período de práctica en estas dependencias.

Si bien este es un campo clínico exclusivo de Home Medical Clinic, el convenio suscrito por el proyecto con la empresa contemplaba la posibilidad de que todas las alumnas egresadas pudieran realizar su práctica laboral en estas dependencias, independientemente de que la opción laboral de salida fuese dicha empresa u otra. Del total de 117 certificadas, 51 alumnas realizaron su práctica laboral en el Pequeño Cottolengo; de las restantes 66 alumnas certificadas que no optaron por realizar práctica laboral, 7 han firmado carta de desistimiento al proyecto y 59 se encuentran en proceso de intermediación laboral, toda vez que existen ofertas laborales que no han exigido la práctica laboral como requisito de contratación.

El proceso de práctica demostró ser un paso importante por el cual deben pasar todas las alumnas en el proceso de formación del oficio Asistente Básico de Enfermos:

- ✓ Las alumnas practicantes adquieren experiencia en la atención real de pacientes y aplicación de los conocimientos aprendidos en clases, logrando consolidar materias.
- ✓ Las alumnas practicantes logran aprender y/o complementar técnicas más complejas bajo la supervisión de personal calificado en el campo clínico de práctica.
- ✓ Las alumnas practicantes pueden demostrar competencias necesarias como responsabilidad, puntualidad, mantención de la cadena de mando dentro de la jerarquía del área salud, respetar las instrucciones y procedimientos de trabajo, demostrar compromiso con las exigencias futuras de trabajo y de turnos, entre otras.
- ✓ Otro factor muy importante que aporta la práctica es que de una manera progresiva obliga a las alumnas a exteriorizar las conductas deseables de una cuidadora de enfermos, como son la preocupación afectiva por el paciente y cómo aplicar los detalles necesarios en las tareas designadas que hacen que su trabajo sea exitoso.
- ✓ También revela la fortaleza psicológica de las alumnas ante pacientes de diferente complejidad, edad, sexo y condición, que determinan si la alumna tiene las condiciones personales necesarias para desempeñarse en este oficio.



- ✓ Incluso en el caso de aquellas alumnas que no resultan bien evaluadas por Home Medical Clinic, el proceso de práctica laboral permite acumular experiencia práctica, lo que de todas formas mejora las condiciones de empleabilidad.

Mejoras: en atención a que este proceso de práctica laboral no es pagado y al perfil de las alumnas practicantes, se evalúa como necesario en el diseño programático futuro considerar una remuneración asociada a este proceso, el cual pudiera incluso mejorar sus indicadores.

3.5. Intermediación Laboral

El proceso de intermediación laboral constituyó uno de los ejes principales del proyecto Educación para el Futuro, ya que la inserción laboral de sus alumnos egresados representa la cristalización de la misión valórica e institucional USACH: la educación como una herramienta fundamental para el trabajo, la movilidad social y la igualdad de oportunidades.

En el marco del proyecto, la intermediación laboral abarcó dos sectores económicos: Salud y Logística para los oficios Asistente Básico de Enfermos y Ayudante de Bodega, respectivamente.

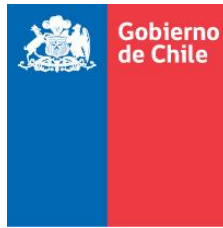
Para cada oficio se buscaron instancias de demanda entre las empresas que conforman la red empresarial asociada a la USACH así como en los diferentes medios de información disponibles y que agrupan listas de empresas segmentadas por rubro.

De las 140 personas certificadas, el proyecto intermedió laboralmente a 133 lo que representa un 95%. Las 7 personas no intermediadas (5%), declararon no querer realizar práctica laboral ni tampoco trabajar, por lo que firmaron una carta de desistimiento señalando dicha opción.

Respecto al sector Salud, se estableció como primer elemento de intermediación laboral el hecho que en la industria de la salud, las *cuidadoras* o *asistentes* no están facultadas legalmente para desempeñarse laboralmente en ningún establecimiento de salud (hospital, clínica o consultorio) sino que sólo pueden trabajar en cuidados domiciliarios. Pese a lo anterior, en la práctica existen figuras que permiten igualmente considerar estos establecimientos en el marco de la intermediación laboral.

El proyecto contactó un total de 23 empresas del área cuidado domiciliario de enfermos (Home Care), de las cuales sólo 9 mostraron interés en el proyecto.

1. Home Medical Clinic
2. Padre Hurtado
3. Medical Care
4. Seniority
5. Auxilia
6. Vida Salud



7. Enfermería San Alberto
8. Clinical House
9. Vida Senior

De este grupo, las primeras 6 empresas presentaron su oferta a las alumnas en el marco de una ronda de presentaciones o “feria laboral” articulada por el proyecto.

La industria del Home Care presenta un sistema de remuneraciones por turno que va desde los \$15.000 a los \$20.000 en función del grado de complejidad del paciente atendido. De este modo, se tiene el siguiente rango de sueldos:

Remuneración	Complejidad Paciente	Valor Promedio Turno	Sueldo Bruto Promedio
Inicial	Baja/Media	\$ 16.000	\$ 336.000
Proyectada a 6 meses	Media/Alta	\$ 19.000	\$ 399.000

Cada turno tiene una duración de 12 horas, siendo el sistema de turnos más común el llamado Tercer Turno, cuya dinámica es: Día – Día – Noche – Noche – Libre – Libre.

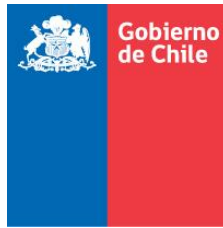
Además:

- ✓ La industria paga desde un 50 hasta un 100% extra por turnos realizados los días Domingo o Festivos.
- ✓ Los contratos tipo consignan un total de 45 horas semanales de trabajo, en atención a la legislación vigente, de modo que las horas adicionales trabajadas se cancelan proporcionalmente, elevando considerablemente los sueldos. En efecto, una Asistente Básico de Enfermos y en general, todos los trabajadores del área salud, realizan 60 horas semanales en promedio.

Respecto al sector Logística, se logró establecer convenios de colaboración fundamentalmente con tres empresas, todas pertenecientes a la red empresarial FUDE, de las cuales dos de ellas -APL Logistics y Correos de Chile- suscribieron el compromiso de contratar a los alumnos egresados del proyecto.

En el caso de APL Logistics, la oferta laboral consiste en una remuneración inicial de \$320.000.- bruto y la posibilidad de realizar una capacitación interna de Operador de Grúa Horquilla a partir del segundo mes de trabajo, según capacidades técnicas del alumno. La remuneración promedio de un Operador de Grúa Horquilla certificado en la industria de la Logística, va desde los \$500.000 hasta los \$600.000.

Por su parte, la empresa Correos de Chile, ha ofrecido una remuneración inicial de \$262.500.- bruto, más bonos por producción.



Además, la empresa ofreció a los alumnos los siguientes beneficios adicionales:

- ✓ Carrera funcionaria: capacitación constante y promoción según concurso interno.
- ✓ Becas del 50%, carrera de nivel técnico o profesional.
- ✓ Seguro de salud, cobertura del 50% de cualquier gasto o intervención quirúrgica para el trabajador y sus cargas.
- ✓ Atención dental gratis.
- ✓ Diversos centros de distribución y bodegaje, que permiten la elección del trabajador según preferencias y/o cercanía al hogar.

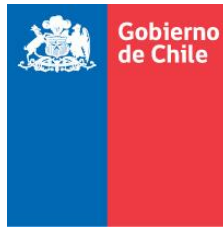
3.6. Inserción Laboral

El proceso de inserción laboral representa, como se ha dicho anteriormente en este documento, la instancia en donde se cristalizan los valores y principios que sustentan la participación de la USACH en proyectos sociales de Capacitación en Oficios. En efecto, la correcta inserción laboral producto de la formación o capacitación entregada por la Universidad, representa una efectiva generación de oportunidades, la movilidad social y finalmente, un país más justo, capaz de apoyar concretamente a aquellas personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

Sin embargo, los resultados obtenidos en este proceso distan largamente de los resultados esperados y evidencian falencias multivariadas tanto en el diseño de esta línea programática como en el propio proyecto Educación para el Futuro.

En primer lugar, ha sido posible constatar que un alto porcentaje de alumnos tiene una clara preferencia por no trabajar al término de este tipo de proyectos, los cuales representan simplemente la posibilidad de recibir beneficios directos (subsidio diario, bonos, etc.) e indirectos (cumplimiento de objetivos trazados por la metodología del sistema Chile Solidario) para el mantenimiento de la clasificación socioeconómica.

Por otra parte, respecto de aquellos que sí acceden a la colocación laboral, se evidencian falencias respecto a la capacidad de los egresados de mantenerse en sus trabajos, cumpliendo con las normas establecidas por la empresa, respetando protocolos y jerarquías, acatando instrucciones, etc. En efecto, el proyecto ha tenido que enfrentar diversos conflictos con las empresas asociadas producto de la indisciplina e incumplimiento por parte de sus nuevos trabajadores, alumnos egresados del proyecto. Por ejemplo: una de las empresas del Home Care, que mejores condiciones laborales entregaba, decidió poner término al convenio de colaboración suscrito con la Fundación, luego de que al menos 4 de sus nuevas trabajadoras no se presentaran a trabajar (dejando sin atención al paciente respectivo) y “desaparecieran” luego de haber recibido su uniforme.



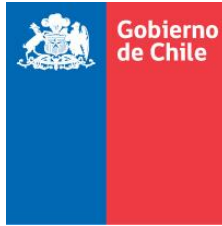
Esta situación, sin duda, plantea una necesaria reflexión y rediseño respecto del proceso de selección de beneficiarios, pero también enciende luces de alerta respecto a la efectividad que puede tener un proceso de capacitación en habilidades transversales o de empleabilidad en estos casos cuyo déficit de capital humano es profundo y se combina además con otras dificultades sociales muy diversas.

3.6.1 Perfil de egresados

Las egresadas del curso Asistente Básico de Enfermos, demostraron ser muy volátil en sus decisiones y altamente exigente con las ofertas de las empresas, el primer grupo por ejemplo tuvo las siguientes conductas:

- ✓ No quería trabajar en sistemas de turnos, ya que tenía responsabilidades con hijos menores, parejas etc. Sabiendo del principio que el trabajo de cuidado de enfermos es de por sí con sistema de turnos.
- ✓ Se comprometían a asistir a entrevistas con las empresas y no llegaban, se concertó entrevistas con tres empresas diferentes en grupos de más de 15 alumnas y sólo llegaban 6 ó 7 alumnas.
- ✓ Sus exigencias de remuneraciones eran muy altas para el promedio del mercado.
- ✓ Solicitaban condiciones especiales de turnos, como son trabajar sólo de noche, algunos días de la semana, lo que dificulta o imposibilita la contratación en una empresa.
- ✓ Algunas sólo querían hacer el curso y no trabajar y tampoco hacer la práctica, aduciendo que tenían otros trabajos y esto sólo era un complemento.
- ✓ Se acercaban a conversar directamente con las empresas, a pesar que se les indicó en varias ocasiones cuál era el conducto y proceso establecido para gestionar sus ofertas laborales.
- ✓ En estos casos llegaban a acuerdos con la empresa para comenzar a trabajar y después simplemente no se presentaban a su trabajo.

Todas estas variables nos llevaron a redefinir las ofertas presentadas a las alumnas del segundo curso a sólo dos empresas, para disminuir la dispersión en las decisiones sobre su salida laboral. Esta modificación mejoró sustancialmente la respuesta de las alumnas y se obtuvo un mayor control de sus opciones.



Por su parte, los egresados del curso Ayudante de Bodega demostraron ser un grupo más homogéneo en cuanto a sus decisiones de salida laboral, ya que sólo se definieron dos opciones de salida al trabajo.

Para el proceso de contratación, las empresas aplicaron instrumentos psicológicos de selección, con estándares diferenciales considerando su condición de vulnerabilidad. A pesar de esto, los alumnos presentaron bajos resultados lo que en la práctica ha significado obtener resultados por debajo de lo esperado.

Los egresados manifiestan las siguientes conductas:

- ✓ Indican que les complica trabajar en turnos, por el cuidado de sus hijos principalmente.
- ✓ Solicitan condiciones especiales como sólo trabajar en turnos de noche.
- ✓ La distancia del lugar de trabajo a sus hogares complica su inserción.

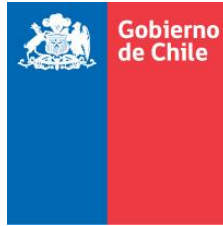
El diagnóstico psicológico por su parte, arroja los siguientes resultados:

- ✓ Síntomas depresivos
- ✓ Impulsividad
- ✓ No alcanza puntaje mínimo (cognitivo)

3.6.2 Gestiones Realizadas

En el proceso de intermediación laboral se realizaron las siguientes actividades:

1. Primer grupo de egresadas, curso Asistente Básico de Enfermos
 - ✓ Se presentó la opción de realizar una práctica laboral en el Pequeño Cottolengo.
 - ✓ Se formalizó una carta de presentación para las alumnas, la cual era el conducto oficial para la empresa, garante de que la alumna había egresado exitosamente del proyecto.
 - ✓ A lo menos cinco llamadas a las alumnas, para definir su opción preferente de trabajo.
 - ✓ Control de las alumnas que presentaron la carta y se presentaron a la empresa seleccionada.
 - ✓ Seguimiento a las empresas para constatar el resultado de las entrevistas.



2. Segundo grupo de egresadas, curso Asistente Básico de Enfermos

- ✓ Se presentó la opción de realizar una práctica laboral en el Pequeño Cottolengo y optar a contrato en la empresa Home Medical Clinic.
- ✓ Opción de trabajo directo en la empresa Vida Salud, lo que se materializó mediante una serie de reuniones con grupos de alumnas en las oficinas de la empresa, en las que esta presentó su oferta de trabajo a las alumnas.

3. Egresados de ambos cursos, Ayudante de Bodega

- ✓ A este grupo de alumnos, la empresa Correos de Chile realizó una presentación de su oferta de trabajo y a los alumnos interesados fueron llevados a una prueba de selección, en las dependencias de la empresa.
- ✓ Además, se ha entregado y analizado conjuntamente el listado de alumnos con la empresa APL Logistics para que esta inicie el proceso de evaluaciones y contratación al término del proceso de negociación colectiva actualmente en curso.
- ✓ En forma paralela, se ha contactado a la empresa Sinergia Logistic para entregar alternativas a los alumnos que no califiquen en las empresas Correos de Chile y APL Logistics.



3.6.3 Resultados Obtenidos

Tabla N°1

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre	Rut	Comuna	Curso	Status Curso	% Asistencia	Nota Final	Práctica Laboral	Empresa
Airaldi	Winlo	Jaqueline	12.858.585-0	Pudahuel	ABE 2	Certificado	90%	6,0	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Arias	Inostroza	Alejandra	16.697.741-k	Lo Espejo	ABE 2	Certificado	80%	5,7	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Benavides	Cáceres	Jennifer	19.202.539-7	Cerro Navia	ABE 2	Certificado	85%	6,3	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Burdiles	Castro	Paula	15.084.008-2	El Bosque	ABE 2	Certificado	95%	5,8	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Carrasco	Verdejo	Maria Teresa	16.625.391-8	El Bosque	ABE 2	Certificado	63%	5,7	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Castillo	Maldonado	Virginia	10.884.833-2	Paine	ABE 2	Certificado	80%	5,5	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Castro	Naipayan	Ximena	18.971.678-8	Maipu	ABE 2	Certificado	100%	6,0	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Cofre	Cofre	Ghislayne	16.425.076-8	Maipu	ABE 2	Certificado	95%	6,3	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Escorzone	Salazar	Carla	18.408.796-0	Conchali	ABE 2	Certificado	75%	6,5	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Fonseca	Vargas	Kimberley	15.507.435-3	Lo Prado	ABE 2	Certificado	95%	6,0	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Gajardo	Reyes	Maria Luisa	11.416.762-2	Lo Prado	ABE 2	Certificado	98%	5,9	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Lopez	Ibacache	Jaqueline	16.391.114-0	Maipu	ABE 2	Certificado	90%	6,1	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Maureira	Salinas	Ivette Valeska	17.254.490-8	San Ramon	ABE 1	Certificado	88%	6,8	no	Medical Care
Mendoza	Trujillo	Julia	13.077.314-1	El Bosque	ABE 2	Certificado	65%	5,9	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Muñoz	Zamorano	Mirza	8.907.714-1	La Florida	ABE 2	Certificado	100%	6,2	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Muñoz	Morales	Amalia Marcela	13.084.968-7	La Granja	ABE 1	Certificado	85%	6,1	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Navarrete	Beltran	Francisca Bernardita	17.062.730-k	La Granja	ABE 1	Certificado	80%	6,9	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Oporto	Garcia	Cecilia	12.431.433-6	Cerrillos	ABE 2	Certificado	100%	6,0	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Pablaza	Mora	Nicole	18.098.966-8	Cerro Navia	ABE 2	Certificado	90%	6,0	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Paredes	Duran	Rosa	22.620.887-9	Lo Prado	ABE 2	Certificado	100%	5,8	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Pinilla	Briones	Lynda Julie Estefanie	15.821.789-9	Quinta Normal	ABE 1	Certificado	93%	6,5	no	Particular
Poque	Luna	Erna	16.418.143-k	El Bosque	ABE 2	Certificado	73%	6,2	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Quiñones	Pinto	Soledad	13.247.115-0	San Miguel	ABE 2	Certificado	95%	6,7	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Ramirez	Soto	Fernanda Patricia	16.911.714-4	Maipu	ABE 1	Certificado	85%	6,8	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Rebolledo	Yañez	Romina Veronica	18.095.393-0	Maipu	ABE 1	Certificado	95%	5,9	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Retamales	Ramirez	Maribel	12.632.842-7	Lo Prado	ABE 2	Certificado	90%	5,6	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Riquelme	Lara	Silvia	16.389.214-6	Cerro Navia	ABE 2	Certificado	68%	6,1	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Rubio	Figueroa	Ester	15.819.982-3	El Bosque	ABE 2	Certificado	70%	6,0	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Sanchez	Riffo	Andrea Carolina	13.702.620-1	La Granja	ABE 1	Certificado	90%	6,7	Pequeño Cottolengo	Home Medical



Sepulveda	Morales	Carina	16.114.903-9	Cerro Navia	ABE 2	Certificado	98%	6,3	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Sepulveda	Leon	Yenifer	17.304.238-8	Lo Prado	ABE 2	Certificado	98%	5,5	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Vidal	Vilchez	Doris	14.190.732-8	Maipu	ABE 2	Certificado	88%	5,6	Pequeño Cottolengo	Home Medical
Yañez	Molina	Maritza	10.245.942-3	Pudahuel	ABE 2	Certificado	95%	6,0	Pequeño Cottolengo	Home Medical

A la fecha de cierre de este informe, el proyecto ha reunido un total de 33 contratos debidamente firmados por las partes, como detalla la Tabla N°1.

Aprobado con Reparos



Tabla N° 2

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre	Rut	Comuna	Curso	Status Curso	% Asistencia	Nota Final	Práctica Laboral	Empresa
Alvarez	Quinan	Marlen Orabia	12.761.816-k	Cerro Navia	ABE 1	Certificado	90%	6.4	Pequeño Cottolengo	Pequeño Cottolengo
Arce	Gutierrez	Sandra Paulina	10.299.241-5	Pudahuel	ABE 1	Certificado	95%	6.1	Pequeño Cottolengo	Vida Salud
Ballester	Brito	Meigson	18.763.827-5	Lo Espejo	ABO 1	Certificado	85%	4.8	no	Correos de Chile
Burgos	Chavez	Daissy	16.046.790-8	El Bosque	ABE 2	Certificado	88%	6,2	no	Home Medical
Canales	Ortiz	Paula	14.215.683-9	Lo Prado	ABE 2	Certificado	80%	5,9	no	Home Medical
Cárdenas	Villalobos	Ma. Elisa	10.338.748-5	Maipu	ABE 2	Certificado	75%	5,8	no	Home Medical
Escobar	Retamal	Cintha	18.084.818-5	La Granja	ABO 2	Certificado	92%	4.1	no	Correos de Chile
Gonzalez	Acevedo	Maria Angelica	7.893.240-6	San Miguel	ABE 1	Certificado	93%	6.7	Seniority	Seniority
Herrera	Cáceres	Gissella	16.005.008-k	Paine	ABE 2	Certificado	55%	5,7	no	Home Medical
Huiriqueo	Allende	Maria	18.497.935-7	El Bosque	ABE 2	Certificado	88%	6,1	no	Home Medical
Jara	Osorio	Veronica	16.545.920-2	El Bosque	ABE 2	Certificado	73%	5,6	no	Home Medical
Madariaga	Madariaga	Jaqueline Johanna	15.419.395-2	Cerro Navia	ABE 1	Certificado	95%	6.6	Pequeño Cottolengo	Pequeño Cottolengo
Maldonado	Ovalle	Yasna Cecilia	13.557.229-2	Maipu	ABE 1	Certificado	90%	6.6	Pequeño Cottolengo	Vida Salud
Molina	Gonzalez	Katherine	15.505.748-3	Quilicura	ABE 2	Certificado	70%	5,0	no	Home Medical
Montenegro	Cubillos	Herminia Soledad	13.004.287-2	La Granja	ABE 1	Certificado	90%	6.2	Pequeño Cottolengo	Vida Salud
Mora	Cortes	Elizabeth América	15.505.304-6	Cerro Navia	ABE 1	Certificado	78%	6.7	Pequeño Cottolengo	Pequeño Cottolengo
Muñoz	Rodriguez	Jeanette	16.296.443-7	La Granja	ABO 2	Certificado	96%	4.7	no	Correos de Chile
Poblete	Valenzuela	Camila	16.808.888-4	Cerro Navia	ABE 2	Certificado	75%	6,0	no	Home Medical
Rojas	Guzman	Hilda Ingrid	8.867.759-5	La Cisterna	ABE 1	Certificado	93%	6.2	Pequeño Cottolengo	Vida Salud
Salazar	Soto	Maria Eugenia	10.054.647-7	Conchalí	ABE 1	Certificado	83%	6.7	Pequeño Cottolengo	Vida Salud
Sanchez	Morales	Katherine Victoria	17.098.912-0	Maipu	ABE 1	Certificado	95%	6.9	no	Medical Care
Tejo	Silva	Analet Angelica	14.254.986-7	Cerro Navia	ABE 1	Certificado	93%	6.5	Pequeño Cottolengo	Vida Salud
Valenzuela	Valenzuela	Mariela Del Carmen	13.201.336-5	San Miguel	ABE 1	Certificado	80%	6.7	Pequeño Cottolengo	Vida Salud
Vasquez	Abarzua	Fresia	14.593.294-7	Cerro Navia	ABE 2	Certificado	85%	5,7	no	Home Medical
Vera	Cruz	Alexandra	8.777.138-5	pedro aguirre cerd	ABO 2	Certificado	84%	4.2	no	Correos de Chile
Vidal	Tapia	Marion Andrea	16.961.761-9	Paine	ABE 1	Certificado	88%	6.7	Pequeño Cottolengo	Vida Salud

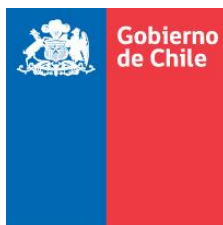
Además, existe un total de 26 contratos en proceso de tramitación o firma, ya sea por parte de los alumnos o de la gerencia respectiva.

Se espera contar con estos contratos en el transcurso del mes de Mayo, según información entregada por las empresas.



Tabla N° 3

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre	Rut	Comuna	Curso	Status Curso	% Asistencia	Nota Final	Práctica Laboral	Empresa
Aceituno	Muñoz	Pamela	10.426.989-3	Maipo	ABO 2	Certificado	96%	4,8	no	Sinergia
Aranguiz	Contreras	Elizabeth	15.902.358-3	Conchali	ABE 2	Certificado	93%	5,3	no	Vida Salud
Aravena	Martel	Anixy	18.941.101-4	Renca	ABO 2	Certificado	96%	4,1	no	Sinergia
Arias	Espinoza	Ingrid	17.073.912-4	Conchali	ABE 2	Certificado	98%	6,5	no	Vida Salud
Armijo	Bahamondes	Evelyn	17.728.432-7	Quilicura	ABE 2	Certificado	60%	6,3	no	Vida Salud
Barrera	Rodriguez	Gloria	13.662.304-4	Pudahuel	ABE 2	Certificado	85%	5,2	no	Vida Salud
Barrera	Lorca	Maria Janett	14.523.053-5	Peñalolen	ABE 1	Certificado	80%	6,6	no	Vida Salud
Berrios	Casanova	Soledad	16.639.132-6	Conchali	ABE 2	Certificado	80%	6,2	no	Vida Salud
Bustos	Chacón	Natalia	17.052.641-4	Paine	ABE 2	Certificado	63%	5,6	no	Vida Salud
Carcamo	Mora	Jose	17.770.609-4	Renca	ABO 2	Certificado	72%	4,5	no	Sinergia
Cardenas	Ponce	Vilma	15.324.836-2	El Bosque	ABE 2	Certificado	65%	5,6	no	Vida Salud
Carrasco	Cerda	Paulina Stephanie	16.667.854-4	Lo Prado	ABE 1	Certificado	95%	6,4	no	Vida Salud
Castro	Fuentes	Jesus	19.340.402-2	quilicura	ABO 2	Certificado	100%	5,4	no	Sinergia
Cea	Agurto	Nicole	17.340.440-9	Conchali	ABE 2	Certificado	100%	6,6	no	Vida Salud
Contreras	Sanchez	Tamara	17.739.761-k	San Miguel	ABE 2	Certificado	83%	6,0	no	Vida Salud
Cornejo	Molina	Massiel	18.063.365-0	Lo Espejo	ABE 2	Certificado	85%	5,6	no	Vida Salud
Cueva	Guarda	Marina	22.217.304-3	El Bosque	ABE 2	Certificado	80%	6,1	no	Vida Salud
Cuevas	Diaz	Maricela	12.687.084-1	Quilicura	ABE 2	Certificado	90%	6,6	no	Vida Salud
Delafuente	Araya	Ximena	6.349.818-1	Peñalolen	ABO 2	Certificado	100%	5,3	no	Sinergia
Diaz	Estrada	Carolina	15.886.964-0	Lo Espejo	ABE 2	Certificado	83%	6,0	no	Vida Salud
Escanilla	Fortunatte	Gricel	10.805.814-5	Renca	ABO 2	Certificado	100%	4,1	no	Sinergia
Fuenzalida	Poblete	Pamela	13.555.662-9	El Bosque	ABO 2	Certificado	76%	5,4	no	Sinergia
Gongora	Otarola	Maria Angelica	8.069.102-5	La Granja	ABO 2	Certificado	100%	4,4	no	Sinergia
Gonzalez	Lagos	Carol	13.441.038-8	Cerro Navia	ABO 1	Certificado	78%	4,4	no	Sinergia
Herrera	Carvacho	Paula	12.776.034-9	Pudahuel	ABE 2	Certificado	93%	5,3	no	Vida Salud
Jara	Maldonado	Marcela	12.687.808-7	Lo Espejo	ABE 2	Certificado	80%	5,9	no	Vida Salud
Jorquera	Melendez	Carolina Stephanie	18.051.642-5	Paine	ABE 1	Certificado	80%	6,5	no	Vida Salud
Labra	Martinez	Samuel	18.277.356-5	La Granja	ABO 2	Certificado	80%	4,2	no	Sinergia
Larrain	Jorquera	Linda	16.518.034-8	Paine	ABE 2	Certificado	65%	4,8	no	Vida Salud
Lau	Guerra	Jennifer	16.518.034-8	Cerro Navia	ABE 2	Certificado	73%	5,4	no	Vida Salud
Lleufuman	Lleufuman	Jorge	18.837.399-2	Quinta Normal	ABO 2	Certificado	84%	4,1	no	Sinergia
Lopez	Lizana	Rebeca	13.041.423-0	Lo Prado	ABO 1	Certificado	73%	5,2	no	Sinergia



Maldonado	Moraga	Carolina	16.041.616-5	Lo Espejo	ABE 2	Certificado	65%	5,8	no	Vida Salud
Martinez	Faundez	Marcela	8.547.881-8	La Granja	ABO 2	Certificado	96%	4.2	no	Sinergia
Martinez	Peñailillo	Liliana	12.658.606-k	La Granja	ABO 2	Certificado	100%	4.9	no	Sinergia
Mella	Salinas	Mario	15.460.177-5	Lo Espejo	ABO 1	Certificado	88%	4.3	no	Sinergia
Menares	Albornoz	Victoria Alejandra	17.590.451-4	Paine	ABE 1	Certificado	83%	6.6	no	Vida Salud
Moreira	Olave	Priscilla	15.505.748-3	Quilicura	ABE 2	Certificado	68%	6,0	no	Vida Salud
Núñez	Bozzo	Sofia	17.254.641-2	San Miguel	ABE 2	Certificado	73%	6,4	no	Vida Salud
Ortega	Paitan	Yudy	22.679.788-2	Independencia	ABO 2	Certificado	88%	4.8	no	Sinergia
Osses	Valdebenito	Cris	18.803.495-4	Quilicura	ABE 2	Certificado	75%	5,5	no	Vida Salud
Perez	Diaz	Elizabeth Andrea	13.837.682-6	La Granja	ABE 1	Certificado	93%	6.7	Seniority	Vida Salud
Poblete	Molina	Edith	16.663.172-6	Cerro Navia	ABE 2	Certificado	65%	6,3	no	Vida Salud
Quezada	Uribe	Orali	13.087.728-1	La Granja	ABO 2	Certificado	88%	4.2	no	Sinergia
Riffo	Ruiz	Marcela	12.813.790-4	Cerro Navia	ABE 2	Certificado	68%	6,3	no	Vida Salud
Rocha	Ancapi	Rosa	10.429.393-k	Pudahuel	ABE 2	Certificado	98%	6,0	no	Vida Salud
Ruiz	Diaz	Dynelly Stephanie	17.739.123-9	Cerro Navia	ABE 1	Certificado	83%	6.6	no	Vida Salud
San Martin	Figueroa	Ingrid	16.713.228-6	La Granja	ABO 2	Certificado	100%	6,7	no	Sinergia
Serra	Gonzalez	Katherine	14.045.611-k	La Granja	ABO 2	Certificado	92%	4.0	no	Sinergia
Tello	Martinez	Monica De las Mercedes	10.383.203-9	Paine	ABE 1	Certificado	80%	6,3	no	Vida Salud
Verdugo	Muñoz	Claudia Andrea	12.686.864-2	Paine	ABE 1	Certificado	73%	6.8	Seniority	Seniority
Yevenes	Herrera	Camila	16.956.761-1	El Bosque	ABE 2	Certificado	95%	5,7	no	Vida Salud

Existe además, un grupo considerable de 52 alumnos en proceso de evaluación por parte de las empresas, el cual contempla desde la aplicación de evaluaciones psicológicas faltantes, como el análisis de las pruebas ya rendidas.

Los resultados de este proceso serán entregados la última semana de Mayo por las empresas, junto con los nuevos contratos de aquellos postulantes aceptados.



Tabla N° 4

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre	Rut	Comuna	Curso	Status Curso	% Asistencia	Nota Final	Práctica Laboral	Empresa
Cofre	Ferreira	María Jesús	13.807.283-5	Lo Prado	ABE 1	Certificado	83%	6.2	no	No trabaja
Concha	Quispe	Marisol	11.264.403.2	Cerro Navia	ABE 2	Certificado	95%	5,9	no	No trabaja
Cortes	Retamales	María Soledad	15.899.343-0	Quinta Normal	ABE 1	Certificado	85%	6.0	no	No trabaja
Iligaray	Cavieres	María Magdalena	15.709.016-k	Cerro Navia	ABE 1	Certificado	90%	5.5	no	No trabaja
Perez	Hidalgo	Tirzah	13.937.141-0	El Bosque	ABE 2	Certificado	85%	5,8	no	No trabaja
Quintana	De La Fuente	Tamara De La Paz	16.392.333-5	Lo Prado	ABE 1	Certificado	78%	6.6	no	No trabaja
Rojas	Vasquez	Susana	13.031.578-k	Lo Prado	ABE 2	Certificado	98%	6,1	no	No trabaja

Existe por otra parte, un grupo de 7 personas que luego de su certificación, señalaron al proyecto no querer hacer práctica laboral ni tampoco trabajar.

El proyecto les solicita entonces, la firma de una carta de desistimiento en la cual se indica dicha preferencia.

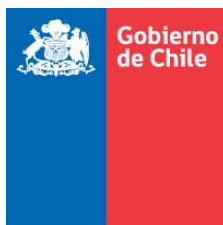
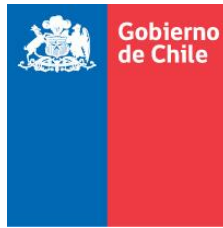


Tabla N° 5

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre	Rut	Comuna	Curso	Status Curso	% Asistencia	Nota Final	Práctica Laboral	Empresa	Status empresa
Acevedo	Acevedo	Bianca Paola	18.402.088-2	Paine	ABE 1	Certificado	95%	6.7	no	No trabaja	Carta renuncia sin firma
Ahumada	Aceituno	Estafany Katerina	17.339.630-9	Maipu	ABE 1	Certificado	90%	5.5	no	No trabaja	Carta renuncia sin firma
Araos	Mariangel	Maria Paz	17.769.349-9	Cerro Navia	ABE 1	Certificado	93%	5.7	no	No trabaja	Carta renuncia sin firma
Arias	Zapata	Carolina Ivonne	16.031.050-2	San Ramon	ABE 1	Certificado	85%	6.7	no	No trabaja	Carta renuncia sin firma
Barrueto	Silva	Hilda Rosa	11.340.898-7	San Miguel	ABE 1	Certificado	80%	6.2	Pequeño Cottolengo	No trabaja	Carta renuncia sin firma
Bustamante	Villablanca	Irma Isabel	17.490.380-8	Maipu	ABE 1	Certificado	95%	5.8	no	No trabaja	Carta renuncia sin firma
Cancino	Rodriguez	Camila	17.840.707-4	Maipu	ABE 2	Certificado	75%	5,2	no	No trabaja	Carta renuncia sin firma
Carrasco	Figueroa	Daniela Emelina	14.391.504-2	Santiago	ABE 1	Certificado	90%	6.7	no	No trabaja	Carta renuncia sin firma
Cortes	Diaz	Joanna Del Carmen	11.947.159-1	Pedro Aguirre Cerda	ABE 1	Certificado	80%	6.7	no	No trabaja	Carta renuncia sin firma
Gonzalez	Carvajal	Susana Del Transito	13.918.192-1	Maipu	ABE 1	Certificado	75%	6.1	no	No trabaja	Carta renuncia sin firma
Guerrero	Lara	Gislhene Alejandra	11.674.555-0	Estacion Central	ABE 1	Certificado	68%	6.1	no	No trabaja	Carta renuncia sin firma
Loyola	Gonzalez	Rosa Paola	18.184.594-5	San Ramon	ABE 1	Certificado	88%	6.2	no	No trabaja	Carta renuncia sin firma
Morales	Ormeño	María Angelica	16.074.136-8	Maipu	ABE 1	Certificado	55%	6.5	no	No trabaja	Carta renuncia sin firma
Muñoz	Galdames	Pamela Alejandra	13.681.799-k	Cerro Navia	ABE 1	Certificado	85%	6.4	no	No trabaja	Carta renuncia sin firma
Piña	Araya	Veronica Susana	16.478.961-6	Santiago	ABE 1	Certificado	93%	6.7	no	No trabaja	Carta renuncia sin firma
Quiñones	Vargas	Estefani Sofia	22.728.974-0	Santiago	ABE 1	Certificado	88%	6.4	no	No trabaja	Carta renuncia sin firma
Retamal	Pozo	Maria Cecilia	15.398.666-5	San Miguel	ABE 1	Certificado	85%	6.8	no	No trabaja	Carta renuncia sin firma
Salvatierra	Garrido	Janet Ingrid	13.239.007-k	Santiago	ABE 1	Certificado	83%	6.7	Pequeño Cottolengo	No trabaja	Carta renuncia sin firma
Sanhueza	Riquelme	Elicett	14.143.951-0	Lo Prado	ABE 2	Certificado	95%	5,8	no	No trabaja	carta renuncia sin firma
Torres	Vargas	Ana Alicia	12.666.145-2	La Granja	ABE 1	Certificado	90%	6.8	no	No trabaja	Carta renuncia sin firma
Valdes	San Martin	Jessica Ximena	10.854.171-7	Independencia	ABE 1	Certificado	83%	6.8	no	No trabaja	Carta renuncia sin firma
Zuñiga	Flores	Elisa Andrea	15.713.104-4	San Ramon	ABE 1	Certificado	93%	6.8	no	No trabaja	Carta renuncia sin firma

Por último, existe un grupo de 22 personas que luego de su certificación no han respondido al proceso de intermediación laboral de ninguna forma, es decir, no han asistido a las entrevistas concertadas con empresas, no se han presentado a las entrevistas personales solicitadas y agendadas por el proyecto, dejando incluso en algunos casos de contestar el teléfono.

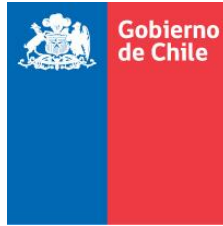
Se ha solicitado en estos casos, el apoyo de la Unidad de Intervención Familiar respectiva para la obtención de una carta de desistimiento o intentar nuevamente realizar un proceso de intermediación, si fuera el caso.



3.7. Fortalecimiento de la Empleabilidad

Para el robustecimiento de la empleabilidad de los alumnos del proyecto Educación para el Futuro, se implementaron diversos elementos que abarcaron desde el apoyo económico directo hasta exposiciones de especialistas.

- ✓ Subsidio de Movilización y Alimentación: bono diario por día asistido a clases durante la fase de capacitación en la USACH. Además, el proyecto entregó un bono de movilización de \$1.500 a las alumnas que realizaron la práctica laboral, complementando en bono de \$1.500 entregado por la empresa Home Medical, completando así los \$3.000 que venían recibiendo regularmente.
- ✓ Guardería de niños (período de verano): considerando que durante el período de verano, tanto los colegios como los jardines infantiles cierran por vacaciones, el proyecto implementó un sistema de guardería para el cuidado de hijos menores de las alumnas. La guardería fue implementada en instalaciones de la USACH y contó con 2 tías que, en promedio, estuvieron a cargo de 5 niños cada una.
- ✓ El servicio de guardería sin embargo, fue reemplazado por un convenio con Fundación Integra una vez comenzado el año escolar por cuanto, a juicio de la USACH, el cuidado y educación de niños debe estar a cargo de instituciones especializadas. El convenio, además de servir como plataforma de convocatoria de beneficiarios, permitió entregar alternativas para que los hijos de nuestras alumnas pudieran ser atendidos por la red de jardines infantiles y salas cuna Integra, lo que representa una solución concreta para el fortalecimiento de la empleabilidad fundamentalmente de mujeres.
- ✓ Sistema de recuperación de clases y evaluaciones: conscientes de que la dinámica de vulnerabilidad socioeconómica es multivariada, el proyecto implementó un sistema de recuperación de clases, talleres prácticos y evaluaciones a fin de que los alumnos que no pudieran asistir a clases por diversas razones (algunas veces, situaciones muy socialmente muy complejas y muy pocas veces médicas), pudieran completar sus estudios, pudiendo así acceder a una certificación y luego al mercado laboral.
- ✓ Atención personal de problemáticas diversas: como se señala en el punto anterior, fue muy recurrente en este proyecto que los alumnos presentaran situaciones muy complejas y delicadas que impedían su participación en las distintas instancias académicas y laborales. La realidad de nuestros alumnos convive muy de cerca con la violencia intrafamiliar, la delincuencia, las drogas y el alcohol, el analfabetismo, el abuso sexual, la prostitución y diversas realidades afines que son, sin lugar a dudas, barreras que atentan contra su real inclusión social. Por ello, el proyecto implementó un sistema de entrevistas personales en los casos delicados que se fueron presentando, para orientar, diseñar soluciones e incluso intervenir ante las instancias correspondientes, a fin de coadyuvar al cumplimiento exitoso del proyecto de capacitación en oficio y la posterior inserción laboral.



- ✓ FERIA LABORAL: en el marco del proceso de Apresto Laboral, se desarrolló una feria laboral en la cual, 6 empresas del Home Care presentaron sus ofertas laborales a las alumnas del curso Asistente Básico de Enfermos. En algunos casos, las alumnas también accedieron a entrevistas personales con las empresas. Por su parte, en el marco del curso de bodega se realizaron visitas guiadas a las empresas para que estas pudieran presentar su oferta laboral.
- ✓ Charla de especialistas: complementando el trabajo realizado en el módulo de Apresto Laboral desarrollado de acuerdo al programa académico del proyecto (50 horas) y con el propósito de fortalecer el entendimiento por parte de nuestros alumnos de las dinámicas propias del mercado laboral así como de las industrias específicas del Home Care y la Logística, el proyecto implementó una serie de charlas a cargo de un Psicólogo Laboral especialista en la industria de la salud, un doctor especialista en urgencias (traumatólogo) y consultores con larga experiencia en Retail (centros de bodega y distribución).
- ✓ Flexibilidad de jornada: en el caso del curso Asistente Básico de Enfermos, se implementó un sistema de flexibilidad de jornada que permitió a las alumnas poder asistir al curso de la mañana o de la tarde, indistintamente, previa coordinación con el cuerpo académico del curso.
- ✓ Facilidades para la contratación: el área de intermediación laboral generó una serie de entrevistas grupales y personales entre las empresas y las alumnas, a fin de que estas pudieran evaluar la mejor alternativa laboral. Aún más, en algunos casos en los que las alumnas señalaron que las condiciones laborales en la práctica no eran de su conveniencia, la mayor parte de las veces por lejanía del lugar de trabajo, el proyecto intermedió una segunda y hasta una tercera alternativa laboral.

3.8. Seguimiento

Las actividades de seguimiento, a cargo de la Escuela de Psicología de la USACH, están a la espera de ser iniciadas ya que aún los alumnos y alumnas no están completamente ubicados en trabajos definitivos. Lo que sí está finiquitado son los instrumentos metodológicos de seguimiento de los alumnos.

El proceso de seguimiento realizará dos visitas a cada alumno en sus trabajos respectivos, con entrevistas también a sus jefaturas, para evaluar su avance en el puesto de trabajo. Además, se realizará una llamada telefónica cada quince días para complementar con las visitas de terreno.



4. Fortalezas y Debilidades

Para el desarrollo de este apartado, se ha combinado el análisis del proyecto en tres ámbitos o dimensiones, a saber, a) diseño de la licitación, b) diseño de la propuesta y c) ejecución del proyecto. La primera busca establecer las condiciones estructurales en las que se busca abordar el objetivo general del programa por parte de la Subsecretaría del Trabajo; en segundo lugar se analiza la propuesta diseñada por FUDE-USACH para los efectos de dicha licitación y por último, se busca reconocer las fortalezas y debilidades de la puesta en operación de la propuesta diseñada.

Duración del proyecto

Debilidades

Las bases de licitación del presente programa proyecto, establecían como horizonte temporal de ejecución un total de 6 meses, en cuyo plazo debían realizarse todas las actividades exigidas y -a su vez- comprometidas en las propuestas. Esto en la práctica, determinó que la etapa de convocatoria de beneficiarios debía realizarse a finales del mes de diciembre.

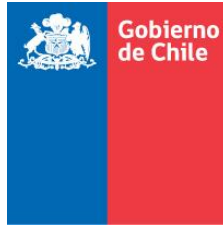
Como se señaló en el informe de avance, estas fechas no resultan apropiadas para una convocatoria exitosa, dado el perfil de los beneficiarios: estos presentan una baja motivación (independiente de los incentivos) a participar en actividades de capacitación e inserción laboral en temporada estival, más aun si se considera que para la “postulación” al proyecto los potenciales beneficiarios debían asistir a charlas que el equipo profesional realizó días previos a Navidad y Año Nuevo en dependencias de los respectivos municipios.

Este análisis, fue compartido y refrendado por todos los actores territoriales involucrados en la ejecución del proyecto, a saber, Encargados o Jefes de OMIL, Jefes de las Unidades de Intervención Familiar JUIF y apoyos familiares, entre otros, quienes apoyaron la convocatoria en terreno.

Considerando que este tipo de ofertas programáticas se ven afectadas por múltiples factores que son exógenos a la calidad de ejecución del mismo, es necesario establecer una temporalidad en la que exista mayor probabilidad de éxito en la convocatoria y que a juicio del equipo ejecutor, debería ser a partir del mes de marzo.

A su vez, la temporalidad de la propuesta exigía que se desarrollaran los primeros talleres/cursos de capacitación durante los meses de enero y febrero, lo que repercutió negativamente en la convocatoria, como se ha señalado y también en la deserción del proyecto por parte de los beneficiarios, quienes tienen como costo de oportunidad las vacaciones familiares.

Sumado a lo anterior, si se considera que la mayoría de los beneficiarios tienen hijos en etapa escolar, ven dificultada su participación debido al periodo de vacaciones de sus hijos, lo que



supone que el cuidado de los mismos se transforma en una complicación “logística” que deben resolver en corto tiempo, para poder participar de este tipo de iniciativas.

Fortalezas

La duración definida en 6 meses, asumiendo que la temporalidad es la apropiada (desde marzo en adelante), resulta adecuada para la realización de todas las actividades comprometidas y esperadas por el proyecto.

Una extensión de dos meses adicionales podría ser recomendada, si eso aporta al seguimiento de los beneficiarios en la etapa de inserción laboral, donde efectivamente se requiere un acompañamiento “de cerca” de su actividad laboral.

Perfil de beneficiarios

Debilidades

Dadas las particularidades del perfil de beneficiarios del Sistema Chile Solidario, se considera que estos requieren de servicios especializados que atiendan conflictos, amenazas y vulnerabilidades específicas que son parte del diario vivir de este grupo objetivo. Por tanto, resulta una debilidad la aplicación de un proyecto de tipo “regular” a este perfil de beneficiarios.

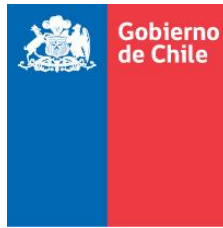
Fortalezas

Los beneficiarios del perfil Chile Solidario, efectivamente requieren un particular apoyo para su proceso de inserción laboral, por tanto la realización de proyectos que aborden esta problemática es y será un aporte tanto en la nivelación de oportunidades, como en la movilización de recursos desde el Estado para la solución de un problema estructural para el mercado laboral. Sin perjuicio de lo anterior, como se ha señalado, a esta línea regular es necesario hacerle ajustes pertinentes a la población Chile Solidario.

Equipo profesional

Debilidades

En coherencia con lo anterior, un perfil de las características de la población Chile Solidario requiere de servicios profesionales especializados, distintos y/o complementarios a la población cesante regular (no Chile Solidario), lo cual supone que en la operación del proyecto debería considerarse la contratación de psicólogos, asistentes sociales u otro perfil profesional afín, que acompañara en todo el proceso tanto a los beneficiarios como al equipo profesional.



Cuidado Infantil

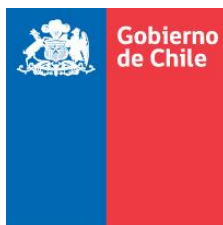
Debilidades

Diversos expertos han planteado que uno de los principales factores que influyen negativamente en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, es el cuidado de los hijos, razón por la cual, un proyecto de esta naturaleza y atendidas las necesidades particulares del perfil de beneficiarios del mismo, resulta insuficiente como mecanismo propuesto para abordar la problemática.

Este proyecto evalúa positivamente que el proponente ofrezca servicios de cuidado infantil, sin embargo, no es posible abordar la complejidad de esta temática en su total extensión: la ausencia de cupos en salas cunas y jardines infantiles (falta de cobertura de la política pública), sumado a la desconfianza de las mujeres en el sistema (falta de educación informal) y la falta de redes familiares en las cuales las mujeres puedan apoyarse para acceder al mundo del trabajo (condición del perfil Chile Solidario), dificultan en la práctica la incorporación y mantención de mujeres con hijos menores de 5 años a este tipo de proyectos y en mayor medida al mundo del trabajo.

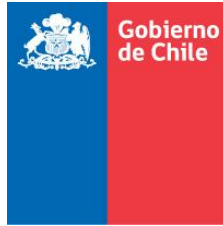
Más aun, en el caso de las mujeres que tienen a sus hijos en salas cunas o jardines infantiles, el horario de los mismos no son los apropiados para cumplir con las jornadas laborales, aun considerando los "horarios extendidos" que ofrecen instituciones de la Junji o Integra.

Por consiguiente, se considera como una debilidad del proyecto la falta de coordinación entre servicios públicos, que garanticen cupos en jardines infantiles y salas cunas a mujeres que acrediten estar participando en este tipo de proyectos. Cabe señalar que este tipo de dificultades son transversales a todos los proyectos de esta naturaleza y no son responsabilidad exclusiva de la Subsecretaría del Trabajo, pero el equipo profesional responsable de la ejecución de este proyecto, considera necesario plantearlo con altura de miras en este informe y con el ánimo de contribuir a la mejora de las políticas públicas activas de empleo, como es el caso de esta iniciativa.



5. Indicadores

ETAPA	NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	% DE CUMPLIMIENTO	Fórmula de Cálculo	VALIDADOR (MEDIO DE VERIFICACIÓN)
Difusión	Cobertura de Información	(número de OMIL contactadas)/(Total OMIL Stgo)	47%	24/51	Ficha de Gestión Convocatoria
Difusión	Charlas Informativas a Postulantes	(charlas dictadas)/(número de OMIL contactadas)	54%	13/24	Ficha de Gestión Convocatoria; Fotos; Contraparte OMIL
Capacitación	Desersión	(deserciones 2° semana)/(cantidad inicial alumnos)	21,3%	16/75	Listado Inscripción; Listado Asistencia
Capacitación	Desersión	(deserciones 5° semana)/(cantidad inicial alumnos)	24,0%	18/75	Listado Inscripción; Listado Asistencia
Capacitación	Desersión	(deserciones 8° semana)/(cantidad inicial alumnos)	25,3%	19/75	Listado Inscripción; Listado Asistencia
Intermediación Laboral	Intermediación Laboral	(cantidad de intermediados)/(cantidad egresados)	95,0%	133/140	Ficha de Gestión; Nómina de Certificados
Inserción Laboral	Práctica Laboral	(cantidad prácticas intermediadas)/(cantidad egresados)	36,4%	51/140	Ficha de Prácticas; Nómina de Certificados
Inserción Laboral	Inserción Laboral	(cantidad contratos intermediados)/(cantidad egresados)	23,6%	33/140	Contratos; Nómina de Certificados
Seguimiento	Contacto Empresas	(empresas que responden cuestionario)/(empresas colaboradoras)	en proceso	-	-
Seguimiento	Contrato Indefinido	(cantidad contratos indefinidos)/(cantidad contratos intermediados)	en proceso	-	-



6. Carta Gantt

CARTA GANTT CIERRE DE PROYECTO									
	MAYO	JUNIO				JULIO			
ACTIVIDAD / SEMANA	4	1	2	3	4	1	2	3	4
I.- INTERMEDIACIÓN LABORAL									
Intermediación con empresas									
Colocación de beneficiarios									
Gestión de Contratos									
II.- SEGUIMIENTO INSERCIÓN LABORAL									
Equipo ejecutor									
Acompañamiento a los beneficiarios									
Re inserción de beneficiarios									
Escuela Psicología (*)									
Aplicación de propuesta metodológica									
III.- CIERRE ADMINISTRATIVO DEL PROYECTO									
Informe final									
Reporte final de inserción									
Entrega de Contratos									
Rendición de cuentas y cierre financiero									
Reporte de Seguimiento									

(*) En la propuesta inicial, se contempla el seguimiento de la escuela de Psicología de la Usach, durante los dos meses siguientes al cierre del proyecto (Junio y Julio)