



Fundación Estudio para Un Hermano "EDUCERE.

Informe Final

Trabajo y desarrollo en Chile Solidario "TDCHISOL"

Lugar de Ejecución:

Comuna de San Bernardo y Puente Alto.

18 Julio 2013.



Índice

Índice.....	2
Antecedentes Generales del Proyecto	3
Objetivos del Proyecto	4
Desarrollo de Etapas del Proyecto	5
Difusión y Convocatoria	5
Selección de Beneficiarios	7
Capacitación.....	11
Intermediación Laboral.....	15
Inserción Laboral.....	18
Seguimiento	21
Fortalecimiento de la Empleabilidad.....	24
Fortalezas y Debilidades detectadas durante ejecución.....	25
Anexos	27

I. Antecedentes Generales del Proyecto

El programa “**Trabajo y Desarrollo en Chile Solidario**” entregó servicios de capacitación en oficios, habilitación socio-laboral, apoyo técnico y colocación laboral en beneficio de hombres y mujeres cesantes pertenecientes al Sistema de Protección Social Chile Solidario.

Se priorizó el fortalecimiento de las capacidades personales por medio de acciones individuales y grupales destinadas a reconocer, fortalecer y desarrollar sus habilidades y competencias, con el propósito de aumentar la empleabilidad de las personas que participaron del Proyecto.

Brindó apoyo técnico para la formulación de un Plan personalizado de inserción laboral (desarrollo de habilidades blandas, opción por un oficio, intermediación y colocación laboral según características personales).

El Proyecto combinó la demanda real de trabajo con los intereses y necesidades de las personas pertenecientes al Sistema de Protección Social Chile Solidario.

En las reuniones sostenidas con las Didecos de los municipios de Puente Alto y San Bernardo, con la encargada de la Omil y de Chile Solidario de la Provincia Cordillera se reconocen algunas características propias de estos sujetos de atención. Algunas de ellas son:

- Dificultad para optar por empleo estable dada la abundante oferta del sector público y privado para el trabajo independiente, por un lado, y el bajo sueldo de las empresas por otro.
- Ausencia de ofertas laborales que den mayor identidad a sus trabajadores.
- Problemas con el traslado dada las complicaciones de transporte público local, el alto costo y las largas distancias.
- Ausencia de oferta laboral para personas mayores de 50 años.
- Ausencia de oferta para las mujeres mayores de 35 años y menores de 45.

Dado éste diagnóstico se diseñó una propuesta que buscaba responder a dichas dificultades. Las principales características son:

- Trabajo que generen identidad laboral del empleado con el lugar de trabajo. La necesidad de camilleros para clínicas es un oficio que puede ser atractivo más allá de la distancia que pueda significar debido a la ubicación de las clínicas (alianza desarrollada con la empresa ARAMAK)
- Oferta laboral para personas mayores de 50 años, en éste sentido la oferta de capacitación en oficios de guardia y la contratación de los mismos por una empresa de la comuna de Puente Alto responde a la necesidad antes indicada (Outsourcing de Personal – Seguridad “Prime Soluciones)
- Finalmente la gran demanda de Cajeras para supermercados que existe en la comuna de Puente Alto y San Bernardo coincide con las demandas de mujeres que expresan en la Omil la necesidad de trabajar en la comuna.

La transversalidad del desarrollo de las habilidades blandas, los tres oficios mencionados y el acompañamiento prolongado de los profesionales de Educere hacen de la presente propuesta una alternativa real para la consecución y mantención del empleo de las personas destinatarias del programa.

El Proyecto contempló un tiempo prolongado de difusión y selección de los usuarios (dos meses), un tiempo de capacitación por cursos (dos por mes), un tiempo de acompañamiento para la colocación y los tres meses de seguimiento una vez terminado el Proyecto.

II. Objetivos del Proyecto

Objetivo General:

Mejorar las condiciones de empleabilidad, capacitando y facilitando la inserción laboral de aquellas personas que pertenecen al Sistema de Protección Social Chile Solidario que no han podido acceder al mercado laboral formal.

Objetivos Específicos

1. **Seleccionar a 50 personas** para que puedan participar exitosamente en el proceso de capacitación, intermediación y colocación laboral, respetando sus intereses y posibilidades reales.
2. **Capacitar en 4 oficios** que responden a la demanda de los territorios, al perfil de los usuarios y a las necesidades de las empresas contactadas.
3. **Desarrollar habilidades** de socialización, responsabilización, empoderamiento personal a las personas participantes (habilidades blandas y hábitos socio laborales)
4. **Generar y profundizar las alianzas con empresas** contactadas para hacer más efectiva la colocación y estabilidad laboral de los usuarios del programa.

III. Desarrollo de Etapas del Proyecto

1. Difusión y Convocatoria

Responsable: MillarayInostroza, Coordinadora General

Fechas de realización: Diciembre 2012, Enero, Febrero, Marzo, Abril y Mayo 2013

Lugares: Eyzaguirre 310, Puente Alto. Irarrazaval 0836, Puente Alto.

Descripción de las acciones.

- La difusión se ha realizado en relación a la fecha de inicio de los ciclos de capacitación, por esta razón se divide en dos etapas, la primera etapa comenzó en Diciembre y se desarrolla hasta Enero, mientras que la segunda se extendió desde Febrero hasta la primera semana de abril.
- En una primera instancia, se desarrollaron reuniones con la encargada del programa Chile Solidario de las comunas de Puente Alto, con la señora Carolina Peñaloza el 28 de Diciembre del 2012, y con los apoyos familiares del programa el 8 de Enero, donde se realiza una presentación sobre el Proyecto y se determina la forma de comunicación que se tendrá entre la fundación, y los apoyos familiares, sobre los beneficiarios que estos últimos deriven.
- Se realiza una reunión el 7 de Enero con la Encargada del Programa Chile Solidario de la comuna de San Bernardo, señora Isabel Gálvez junto a los apoyos familiares. En esta reunión se expone el Proyecto y se determina la forma de comunicación que existirá entre la fundación y los apoyos familiares sobre los beneficiarios que estos últimos deriven.
- Se realizaron reuniones con los equipos del programa Puente y Abriendo caminos de las comunas de Puente Alto y San Bernardo (durante el mes de enero) Posteriormente se llevó a cabo un contacto más personalizados con las y los apoyo familiares (durante los meses de enero, febrero marzo, la primera semana de abril)
- En conjunto con los apoyos familiares y tutores se realizó la convocatoria a los posibles beneficiarios, estos seleccionaron previamente a los beneficiarios que ellos creen que necesitan o les gustaría capacitarse para poder mejorar su calidad de vida. Los futuros beneficiarios son enviados a la fundación con una carta de derivación, los que posteriormente fueron citados a una presentación del programa y sus etapas, en Eyzaguirre 310 antes del inicio de cada ciclo.
- Este procedimiento ha ayudado a que la información pudiese llegar directamente a los y las potenciales beneficiarias y beneficiarios.
- Se distribuyeron afiches en lugares públicos (Didecos municipales, sedes de fundación Educere, gobernaciones respectivas (Cordillera y Maipo) y en locales de organizaciones comunitarias (Unidades vecinales, organizaciones de mujeres, etc.)
- Un espacio importante de difusión ha sido la relación establecida con la Agrupación de Juntas de Vecinos de Puente Alto, que asocia a 120 juntas de vecinos.

Durante el mes de marzo y principio de abril, debido a los problemas para completar la cobertura del Proyecto, se desarrollan las siguientes actividades:

- Se contactó a los apoyos familiares y encargados de cada Programa Chile Solidario (Puente, OMIL y Abriendo Caminos) de las comunas de La Pintana y La Florida.
- También se retoman las alianzas que posee la fundación con otras instituciones que trabajan con personas en situación de calle (PSC) que son Chile Solidario, como CIDET y el Hogar de Cristo.
- Se comienza a trabajar en conjunto con el Proyecto Reciclando Sueños que realiza la fundación, dedicado a las personas en situación de calle.
- Se reactivó contacto con los apoyos familiares de las comunas de San Bernardo y Puente Alto.
- Se retomó contacto con los Programa Caminos de las comunas de San Bernardo y Puente Alto.
- Contactos con los apoyos familiares y encargados de cada programa de Chile Solidario
- Nuevamente se entregan volantes, afiches e información en sedes municipalidades de Puente Alto y San Bernardo (OMIL – Programa Puente – DIDEKO)
- Se realizaron llamadas telefónicas a los dirigentes vecinales previamente contactados y visitados.

Durante todo el proceso gracias al trabajo en red que la fundación ha llevado a cabo, fueron derivadas personas de los diferentes programas ligados a Chile Solidario. No obstante durante el proceso de cobertura del primer ciclo un porcentaje importante de las personas que se manifestaron interesadas en la participación del Proyecto, no la concretan debido a la imposibilidad temporal de participar, argumentando que a la fecha de inicio de las capacitaciones se encontrarían en vacaciones, con sus hijos fuera de la escuela y en esa situación preferirían acompañarlos, pasando tiempo con ellos y sin intención de mantenerlos en guarderías, aunque estas estaban a disposición.

Se ha evaluado que el periodo de vacaciones de Enero y Febrero ha impactado negativamente en el logro de la cobertura comprometida llegando en el primer ciclo a un 30% de la meta.

Para el segundo ciclo se realizó una difusión concentrada durante los meses de Febrero, Marzo, llegando a inscribir un total de 51 personas durante la primera semana de abril. Este ciclo se orientó a las capacitaciones en Cajera, Guardia de Seguridad, y Asistente de Camillero.

Finalmente se inscribieron 74 personas, 23 del primer ciclo y 51 del segundo; a partir de estas personas: se seleccionaron y comenzaron las capacitaciones 20 personas en el primer ciclo, realizado entre el 28 Enero al 1 de Marzo, y 30 personas del segundo ciclo comenzando el 11 de marzo de 2013.

Materiales involucrados.

Para el desarrollo del Proyecto y asociados a esta actividad se han utilizado los siguientes instrumentos metodológicos y administrativos.

- Afiches e informativos, físicos y electrónicos.
- Llamada telefónicas y correos electrónicos.
- Exposiciones y presentación PPT, usadas para el contacto con las empresas y la selección y beneficiarios
- Reuniones y visitas con Empresas, organizaciones y fundaciones que realizan proyectos sociales y con los integrantes de la comunidad laboral.

2. Selección de Beneficiarios

Responsables: Alejandra Mella, Antropóloga

Fechas: Diciembre, Enero, Febrero y Marzo

Lugares: Centro de capacitación y empleo TraDes, Eyzaguirre 310 e Irarrázaval 0836, Puente Alto y en Bulnes 645, San Bernardo.

La participación en el programa ha sido de carácter voluntario y una base fundamental está centrada en la motivación y compromiso personal de cada uno y cada una de las beneficiarias, condición que posibilita mayores niveles de logros e inserción, siempre tomando en cuenta el rol activador de capacidades y acompañamiento integral del equipo que interviene.

Para la selección se ha invitado a todas y todos los inscritos-postulantes a sesiones y talleres de selección. Cada persona ha sido entrevistada en profundidad por parte del equipo responsable y se ha completado una ficha de postulación con la información relevante.

En los talleres a través de actividades personales como grupales los inscritos han sido informados al detalle de los alcances, objetivos y metodología de intervención del Proyecto y de las exigencias de compromiso personal con la inserción laboral dependiente efectiva.

Descripción de las acciones.

- Durante las dos primeras semanas de diciembre, entre el 3 y el 12, se realizó el diseño y elaboración de instrumentos de selección: cuestionario, entrevista en profundidad semi dirigida, talleres colectivos de diagnóstico y de motivación laboral.
- La aplicación de estos instrumentos se efectuó de manera cotidiana, a lo largo del proceso y de acuerdo a la planificación de ingreso de los beneficiarios y beneficiarias. Los y las inscritas asisten a la oficinas de Eyzaguirre 310 o Bulnes 645, lugar en el cual son aplicados los instrumentos de selección.

- Inscripción y recepción de las personas interesadas, desde el 3 de diciembre hasta el 29 de marzo.
- Se efectúa entrevista individual con cada uno de los interesados y se aplican los instrumentos de selección: cuestionarios y entrevistas en profundidad semi dirigida. En esta actividad se termina de registrar la información que se requiere para la selección de los usuarios, y Se comienza la primera interacción con las personas que participaran del proyecto conociendo datos personales relevantes que permitan su adecuada inserción y capacitación.
- Esta es la etapa principal de selección, la que se realiza aproximadamente con 74 personas.
- En los talleres colectivos participan aproximadamente 15 personas, de las cuales son seleccionados en promedio 12, y de esta asisten a la capacitación aproximadamente 10 personas.
- Los talleres se desarrollan en tres etapas:
- Se exponen los conceptos a tratar, (Motivación, Inserción Laboral, expectativas). Luego se realizan trabajos en grupo y finalmente se lleva a cabo una plenaria, donde los usuarios exponen su percepción de la actividad.
- Se realiza el primer taller colectivo de selección en Diciembre, el día viernes 14, donde asisten personas que no califican con el perfil de los cursos. El segundo taller se realiza el 10 de Enero, mientras que el tercer taller se desarrolla el 5 de Marzo.
- Se realizan actividades motivacionales para el último grupo que se integra al proceso de capacitación durante la última semana de marzo y la primera semana de abril.
- En estos talleres se ha profundizado sobre las motivaciones y compromiso con la participación en el Proyecto, realizándose un trabajo que combina actividades grupales e individuales.

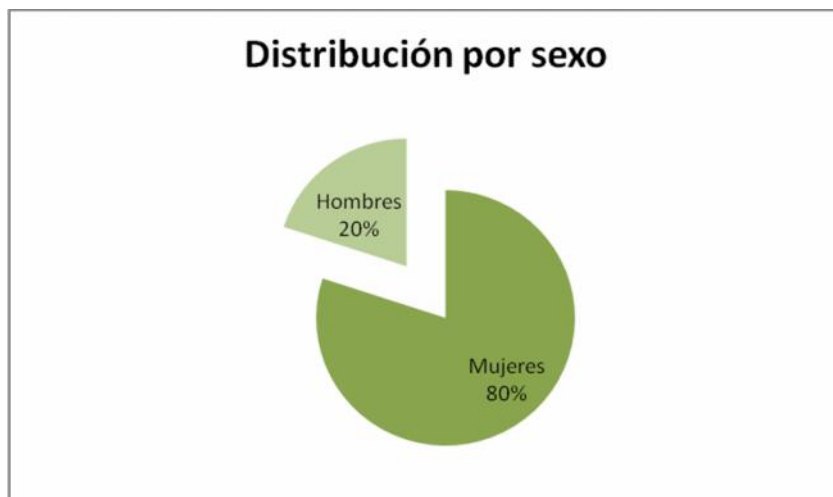
Se inscribieron 74 personas en el Proyecto, de las cuales se han seleccionado 50. El número restante de personas no cumplen con el perfil, principalmente por que al momento de realizar las capacitaciones, estas se encuentran trabajando, o no pueden compatibilizar el cuidado de sus hijos con la realización de los cursos, debido a que los horarios de salida o inicio de las escuelas de los niños y niñas topan con el inicio y término de las capacitaciones.

Del total de las personas seleccionadas, en su gran mayoría son mujeres-madres (40) en situación de alta vulnerabilidad, y pertenecientes al "Programa Puente."

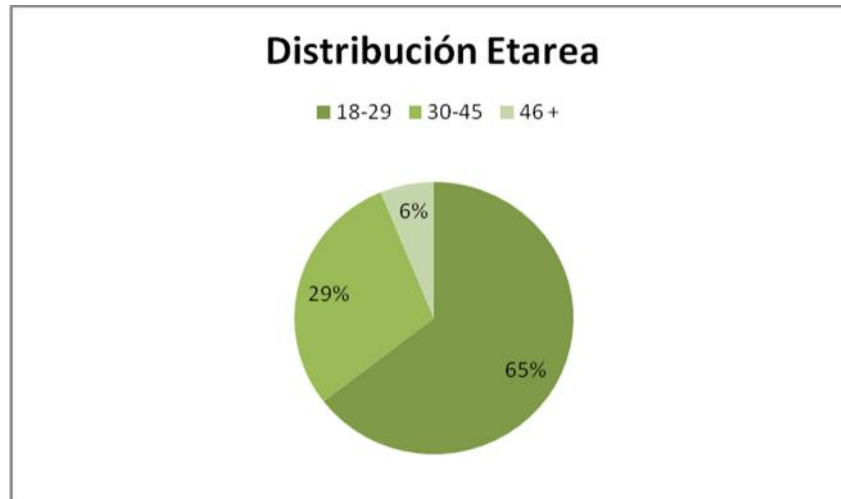
De las personas que comienzan el curso, el 86% (43) pertenecen al Programa Puente y 8% (4) al Programa Abriendo Caminos, ambos pertenecientes al Ministerio de Desarrollo Social, y el 6% (3) son PSC pertenecientes al programa Chile Solidario. De estas personas, 40 pertenecen a la comuna de Puente Alto y 10 a la de San Bernardo.



De las 50 personas ingresadas a los cursos de capacitación, el 80% (40) son mujeres y 20% (10) son hombres.

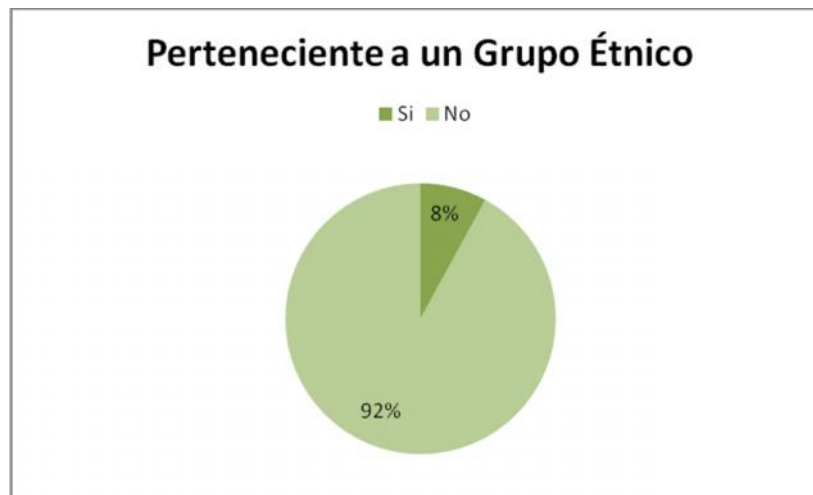


El Proyecto compromete el 65% de usuarias de sexo femenino, y como se puede ver en el gráfico anterior, la cifra es sobrepasa el indicador comprometido. Este alto porcentaje ha hecho necesario abordar el enfoque de género tanto en las habilidades blandas, como también en la difusión y convocatoria.



El 65% de los beneficiarios tiene entre 18 y 29 años, mientras el 29% restante es mayor de 30 años y menor de 45, como se puede evidenciar en el cuadro anterior, de esta forma se cumple el grupo objetivo al cual está destinado el Proyecto.

El grafico siguiente señala que el 8% de los beneficiarios pertenece a un grupo étnico. De esta forma se cumple con el porcentaje solicitado, que es de un 5%.



Materiales utilizados

En esta etapa del Proyecto y asociados a esta actividad se han utilizado los siguientes instrumentos metodológicos y administrativos.

- Pauta de entrevista y ficha con registro realizada con cada inscrito.
- Llamada telefónica y correos electrónicos.
- Reuniones en las oficinas de la Fundación de Eyzaguirre 310.
- Materiales didácticos para la realización de Talleres grupales realizados en Eyzaguirre 310 (Puente Alto) y en Bulnes 645 (San Bernardo)

3. Capacitación

Responsables, fechas y lugares:

Primer ciclo:

- i. Habilidades Blandas: Responsable José Luis Medina; es realizado desde el 28 de enero al 12 febrero y entre el 27 de febrero y el 1° de marzo en oficinas de la Fundación ubicada en Irarrázaval 0836, comuna de Puente Alto, de lunes a viernes, de 9:00 hrs a 18:00 hrs.
- ii. Capacitación en Oficio, curso Cajera 1: Dictado por OTEC CONEXO CAPACITACIONES LTDA, relator Alejandro Ramírez; es realizado del 13 de Febrero hasta el 26 de febrero, en oficinas de la Fundación ubicada en Irarrázaval 0836, comuna de Puente Alto, de lunes a viernes, de 9:00 a 18:00 hrs.

Segundo ciclo:

- i. Habilidades Blandas: Responsable José Luis Medina; es realizado en oficinas de la Fundación ubicada en Irarrázaval 0836, comuna de Puente Alto, y Eyzaguirre N°310, San Bernardo, en horario de lunes a viernes, de 9:00 a 18:00 horas.
 - El primer grupo se desarrolla entre el 11 al 22 de Marzo.
 - Debido a la integración de nuevos usuarios al proceso y oficio de Auxiliar de Camillero y guardia de seguridad, se lleva a cabo un segundo grupo, desde el 25 de marzo al 5 de abril.
 - Se desarrolla un tercer grupo, para oficio de camilleros y guardias de seguridad: desde el 22 de abril al 26 de abril.
 - Clases de recuperación de habilidades blandas para todas las personas que participaron del Proyecto y no habían completado los requisitos de asistencia: Relator Marco Paulsen, efectuadas desde el 29 de abril al 30 de abril y los días 2 de mayo al 3 de mayo; los días lunes, martes, jueves y viernes, de 9:00 a 18:00 horas.
- ii. Capacitación en Oficios:
 - Curso cajera: Dictado por OTEC CONEXO CAPACITACIONES LTDA, del 25 marzo al 8 de abril, en oficinas de la Fundación ubicada en Irarrázaval 0836, comuna de Puente Alto, de lunes a viernes, de 9:00 hrs a 18:00 hrs.
 - Curso Auxiliar de Camillero: Responsable OTEC CONEXO CAPACITACIONES LTDA, relator David Azorín, el cual es realizado desde el 08 de abril al 19 de abril y se llevó a cabo en las oficinas de la Fundación ubicada en Eyzaguirre # 310, comuna de Puente Alto, de lunes a viernes, de 9:00 hrs a 18:00 hrs.
 - Curso Guardia de Seguridad: Dictado por PRIME SOLUCIONES LTDA, relator Nelson Morales, el cual es realizado desde el 08 de abril al 20 de abril, que se llevó a cabo en las oficinas de Prime Soluciones, en Padre Diego Rosales N° 1637, Santiago Centro, de lunes a sábado.

Resultados:

Adhesión de los usuarios del programa a las capacitaciones.

Para comenzar es fundamental mencionar que según los registros se cuentan 50 personas que han iniciado los cursos de capacitación, de los cuales 34 han concluido de manera efectiva las de habilidades blandas y los oficios; a continuación se pasa a revisar la división de estos datos por cada ciclo y el respectivo curso.

Primer Ciclo:

-
- Inician: 20 Personas.
 - Terminan: 11 Personas

Cajera I : 11

Segundo Ciclo:

-
- Inician: 30 Personas.
 - Terminan: 23 Personas.

Cajera II: 13

Guardia de Seguridad: 5
Auxiliar de Camillero: 5

En el presente Grafico se ejemplifica el porcentaje final promedio de asistencia a las capacitaciones de oficio y Habilidades blandas en relación a las horas realizadas en los cuatros cursos de capacitación efectuados.

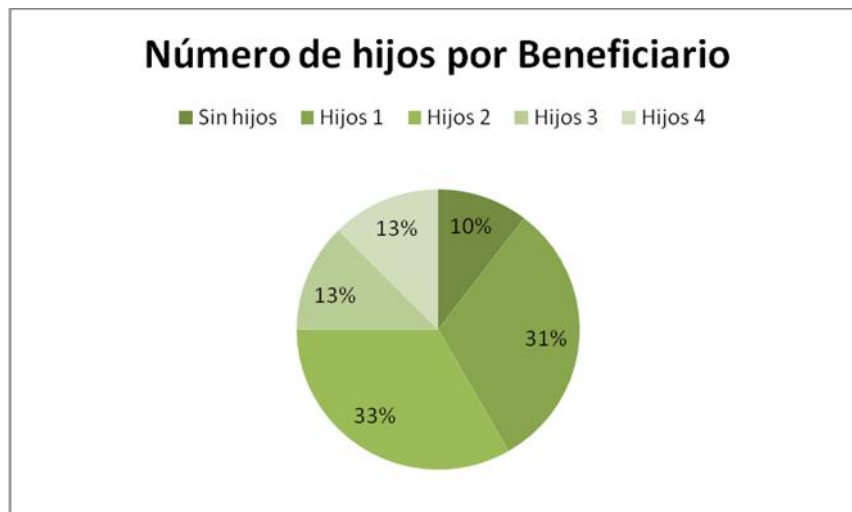


Así se presenta una asistencia promedio de 86% entre Habilidades Blandas y Oficios. De las cuales 88% es el promedio de asistencia a Oficios y 84% es el promedio de asistencia de habilidades blandas.

En cuanto a la deserción, podemos decir que existe una diferencia de género en la razón de deserción de los beneficiarios. En el caso de los hombres, ésta se debe principalmente a recaída en consumo o desinterés.

Mientras que en para las mujeres participantes del programa, su maternidad fue un factor determinante en su continuidad, ya que la mayoría de las beneficiarias tienen hijos los cuales experimentaron enfermedades en el periodo de capacitación, lo que las obligó a dejar el proceso, debido a que afirmaron que no contaban con los medios de apoyo necesarios para cuidar bien de ellos y asistir a las clases. Por otro parte también se visualiza el factor laboral, en el sentido de que los alumnos/as beneficiarios del programa encuentran una ocupación informal durante la ejecución de las clases, lo cual los hace desertar de las capacitaciones privilegiando un ingreso monetario inmediato.

En el gráfico siguiente se puede evidenciar que la mayoría de los y las beneficiarias tiene entre 1 a 4 hijos e hijas, y que más del 59% tiene más de dos niños.

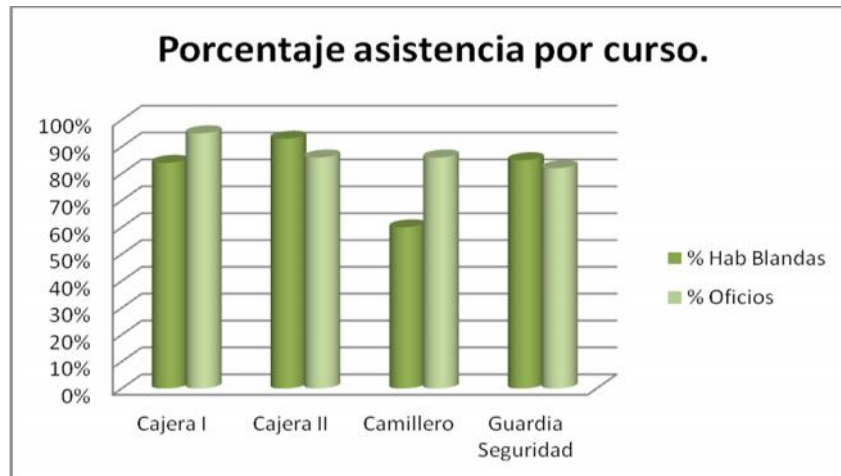


En la siguiente tabla, se ejemplifica el Porcentaje promedio de asistencia habilidades Blandas y Oficios por cada uno de los ciclos, sobre el total efectuado, donde el promedio para habilidades blandas es de 82% y para oficios 90%.

	Ciclo I	Ciclo II	Promedio
Habilidades Blandas	84%	79%	82%
Oficio	95%	85%	90%

En el Gráfico 4 se presentan el porcentaje promedio de horas asistidas por curso, para Habilidades Blandas y Oficios, en las cuales se destaca el 95% de asistencia a oficios de cajeras del primer ciclo como el más alto y el 93% de asistencia a Habilidades Blandas del curso de cajera del segundo ciclo como uno de los más altos.

Curso	% Habilidades Blandas	% Oficios
Cajera I	84%	95%
Cajera II	93%	86%
Camillero	60%	86%
Guardia Seguridad	85%	82%
Promedio	81%	87%



4. Intermediación Laboral

Responsable: Claudia Domínguez, Técnico Superior en Trabajo Social

Lugar de Desarrollo: Empresas Intermediadas

Grandes, Medianas y pequeñas empresas:

Pedro Juan y Diego, Tottus, Aramark, Carnes Santa Ana. Falabella Costanera Center, Casino Universidad de Talca, Ekonos, Unimarc, Supermercado Jumbo, Supermercado Mayorista, “La Liquidadora.”, supermercado Central Mayorista, Casino Express, New Work.

Descripción de actividades:

Esta área del Proyecto se desarrolló de manera transversal al resto de las actividades del equipo de trabajo, ya que tuvo como finalidad establecer un vínculo efectivo con algunas pequeñas y medianas empresas que nos permitieran colocar efectivamente a beneficiarios y beneficiarias del Proyecto. De esta forma se logró un contacto fluido y provechoso con algunos empleadores que es de gran apoyo a la hora de hacer el seguimiento posterior a la colocación y a la entrega de los bonos de empleabilidad.

El contacto con las empresas e instituciones colaboradoras comienza a principios de enero y se mantiene hasta fines de mayo, ya que de esta forma se puede mantener el nexo con la empresa para la obtención de documentación posterior al ingreso del trabajador y, por otro lado, adaptar espacios laborales pertinentes a las necesidades de la diversidad de usuarios y usuarias con las que contamos en el Proyecto, y que de esta forma puedan optar a empleos que cumplan con sus expectativas.

De esta forma, el contacto previo significó una oferta de cierta cantidad de cupos para un determinado oficio, los que pasamos a detallar a continuación:

Empresa	Oficio	Cupos
PROSEGUR	Cajeras/ Guardia de Seguridad	15
Pedro Juan y Diego	Cajera	15
Tottus	Cajera	10
Aramark	Camillera	8
Carnes Santa Ana	Cajera	3
Falabella Costanera Center	Cajera	4
Casino Universidad de Talca	Cajera	3
Total Cupos		58

El proceso de intermediación laboral comienza en diciembre y permanece hasta encontrar una colocación laboral adaptada al beneficiario.

El proceso general se basa en una metodología de flujo constante y dinámico, en el que los beneficiarios participan en el proceso de diagnóstico, apresto laboral, capacitación en oficio, acompañamiento y colocación. Los beneficiarios se estructuran una dinámica colectiva y acompañamiento-motivación e identificación con sus pares juega un rol fundamental.

La función de intermediación obliga a tener una concepción dinámica y flexible del proceso de colocación laboral, en un constante ir y venir entre las necesidades de las empresas y las necesidades, capacidades y expectativas de las y los beneficiarios del Proyecto.

En el desarrollo del Proyecto emergieron varios elementos importantes a considerar ya afectaron la intermediación e inserción laboral:

- a) Entrevistas de trabajo y posterior asistencia, a las mismas, de las personas participantes.

Este es un factor fundamental para analizar y realizar el seguimiento expost ya que nos sirve para comprender el comportamiento tanto de las y los beneficiarios.

Asistencia a entrevistas por cursos

Curso	Nº entrevistas	Confirman	Asisten	Contratados/as	Asistencia al trabajo
Cajera 1	15	9	7	7	7
Guardia	15	2	1	1	1
Camillera	8	4	2	1	1
Cajera 2	17	10	7	6	6
Total	55	25	17	15	15

Como muestra el cuadro anterior, la dinámica de las y los beneficiarias en su proceso de acercamiento al mundo laboral, es complejo. Podemos ver que existe un grupo importante de ofertas y entrevistas concretas, pero solo 25 personas confirman asistir a una entrevista laboral, y de este grupo 17 realmente lo cumplen, y solo 15 comienzan efectivamente a trabajar.

Para poder orientar de mejor manera a este proceso se integra al equipo de trabajo desde el mes de abril a la psicóloga Marta Álvarez, quien diseña y ejecuta talleres de intermediación laboral con perspectiva de género, los cuales permitieron identificar los factores internos y externos que influyen a las y los beneficiarios.

Los talleres se realizan del 15 al 19 de abril, 23 y 26 de abril. La metodología utilizada divide el taller en tres momentos.

- 1) Se realizan dinámicas lúdicas que potencian la cohesión del grupo, y la autoestima de los y las beneficiarias.
- 2) Posteriormente se trabaja en grupo, donde se analizan tres ejes temáticos: Deserción Laboral, dificultades internas y externas para encontrar trabajo, y empoderamiento.
- 3) Se realiza un plenario donde los beneficiarios exponen los resultados y percepciones de la actividad.

Efectivamente después de las actividades los usuarios tienen una mayor disposición a la colocación laboral, y buscan soluciones a los impedimentos que existen para insertarse al mundo del trabajo.

Medios materiales.

Afiches y dípticos

Presentación PPT

Resumen informativo del proyecto.

Material didáctico para los talleres de intermediación.

5. Inserción Laboral

Responsable: Freddy Ponce, Licenciado en Historia

Fechas: Desde el 27 de Febrero con la finalización del primer ciclo hasta el 15 de mayo, y desde el 5 de abril con el segundo ciclo hasta el 15 de mayo,

Descripción de las acciones

Durante este proceso hemos logrado colocar a nuestros beneficiarios efectivamente en 7 empresas, principalmente de las comunas de Puente Alto, San Bernardo y Santiago Centro (estas últimas con locales en otras comunas, no encontrándose el trabajo precisamente en Santiago Centro sino que más bien en comunas cercanas a Puente Alto como La Florida).

Las personas beneficiadas con el Proyecto que efectivamente se encuentran trabajando en sus respectivos oficios y las empresas en las que están desarrollando o desarrollaron su labor:

Empresa	Colocación	Beneficiario/a	Fecha inicio	Fecha término	Contrato
PROSEGUR	1	Pablo Osorio Abarca	13/05/2013	A la fecha	SI
ARAMARK	1	Sandra Sánchez Sánchez	26/04/2013	27/04/2013	SI
Casino U de TALCA	1	Jessica Carrillo Paredes	24/04/2013	02/05/2013	NO- Carta de Empleado
ShopDog	1	Carolina Santander Carmona	14/05/2013	A la fecha	SI
Falabella	1	Catherine Contreras Valenzuela	08/04/2013	A la fecha	SI
Carnes Santa Ana	1	Verónica Llanquileo Toro	24/04/2013	A la fecha	SI
Pedro Juan y Diego	6	Elizabeth Jiménez Moraga	14/03/2013	18/03/2013	SI
		Bernardita Jiménez Moraga	14/03/2013	18/03/2013	SI
		Adita Barría Carrasco	14/03/2013	18/03/2013	SI
		Edita Illesca Erices	14/03/2013	18/03/2013	SI

		Camila Aceitón Almonacid	14/03/2013	08/04/2013	SI
		Patricia Muñoz Heredia	14/03/2013	08/04/2013	SI
Tottus	4	Gloria Echeverría Plaza	06/05/2013	06/06/2013	SI
		Paula Hernández Cerca	07/05/2013	A la fecha	SI
		María Poblete Poblete	13/05/2013	13/06/2013	SI
		Alexandra González	20/05/2013	31/05/2013	SI
Ekond	2	Yesenia Zamora	06/06/2013	A la fecha	SI
		Carmen Morales	05/06/2013	A la fecha	SI
Shop Dog	1	Genesis Ramirez	17/06/2013	A la fecha	Carta

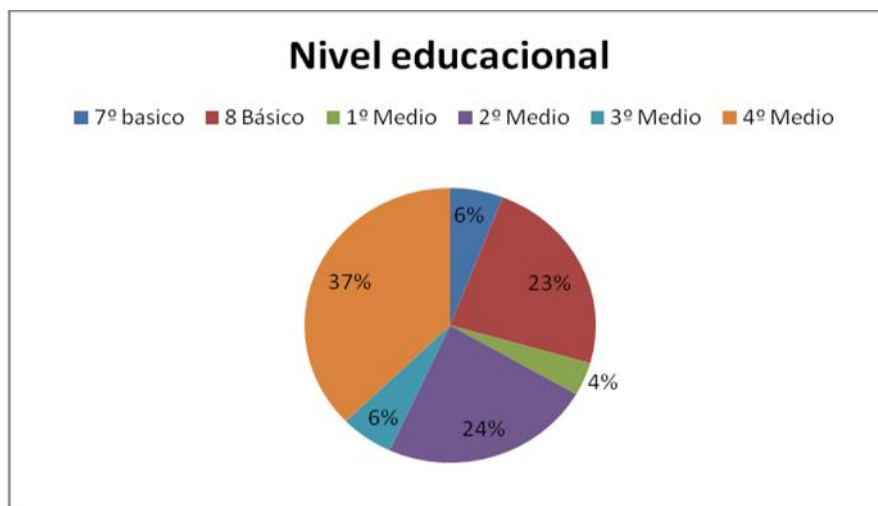
Los resultados de colocación laboral a la fecha son de 15 personas de un total de 34 personas que efectivamente egresan de los cursos, debido a las dificultades antes señaladas.

Es importante destacar que todas las y los beneficiarias que se presentaron a una entrevista laboral, han sido acompañadas de una profesional responsable de la inserción laboral.

El procedimiento general que se ha puesto en marcha es el siguiente:

- Terminadas las capacitaciones, se realizan por una sola vez las entrevistas individuales con cada uno de los y las beneficiarias, orientadas fundamentalmente a profundizar en las expectativas laborales y Proyecto de vida de las personas, en combinación con la realidad del mercado laboral de manera de ajustar las expectativas personales
- En concordancia, se ha procurado establecer “criterios de realidad”, para no generar falsas expectativas, ya que el universo de personas que participa del programas posee una baja calificación, baja escolaridad, etc., lo que ha llevado a que presenten brechas y obstáculos que les han dificultado el acceso al trabajo.

El 63% de las capacitadas o capacitados no tiene cuarto medio, como nos muestra el gráfico siguiente.



Es por esta razón que la metodología adoptada ha sido acompañar a los usuarios, facilitando el diálogo y compromiso con los empleadores, teniendo una total transparencia con los acuerdos y compromisos.

Los y las participantes han conocido las ofertas disponibles a través de los encargados de seguimiento e intermediación laboral, quienes contactan por teléfono, realizan visita domiciliaria y citan a la fundación, se les comunican inmediatamente las ofertas existentes, el perfil solicitado, horario, sueldo ofrecido, condiciones y exigencias laborales. Se les deriva a entrevistas laborales únicamente a los puestos que ellas y ellos libremente deciden asistir, conforme a su motivación, horarios, experiencia, interés y por supuesto siempre que concuerden con el perfil solicitado.

Cada beneficiario en conjunto con los educadores responsables de su acompañamiento, completó el instrumento denominado Plan Individual de Trabajo, (PIT) el que tenía por objetivo construir un plan de inserción laboral. Éstos se realizaron al finalizar las

capacitaciones de habilidades blandas, en reuniones personalizadas con cada beneficiario.

El plan consideró las expectativas de los y las beneficiarias, especialmente con los horarios, ya que este debe ser compatible con el cuidado de sus hijos e hijas, las habilidades objetivas que poseen, las perspectivas de crecimiento y desarrollo profesional, las debilidades y aspectos a mejorar.

6. Seguimiento

Responsable: Luis Albornoz, Administrador Público, responsable de Acompañamiento.

Fecha: Desde que las y los beneficiarios fueron seleccionados comenzaron el proceso de acompañamiento para cada uno y cada una de ellos. Este acompañamiento se prolonga hasta tres meses después de finalizado el Proyecto.

Lugar: Eyzaguirre 310 y Irarrázaval 0836, en Puente Alto, domicilios de los y las beneficiarias y sus puestos de trabajo.

Descripción de actividades

El objetivo del área de seguimiento es acompañar a los beneficiarios durante todo el proceso de capacitación y posterior colocación laboral. De esta manera, los profesionales del equipo pueden orientar, apoyar de forma permanente y continua los requerimientos, necesidades o dudas de cada uno de los participantes.

La ejecución del programa se desarrolló en dos etapas:

Seguimiento durante la etapa de capacitación

En el mes de diciembre se diseñó y elaboró los instrumentos de seguimiento [que permitirían el acompañamiento de los usuarios y el vínculo con el empleador].

Durante el comienzo del primer ciclo (desde el 28 de Enero hasta el 27 de Febrero) y durante el desarrollo del segundo ciclo (desde 11 de Marzo hasta 26 de abril, se realiza el acompañamiento a los usuarios que se encuentran asistiendo a los cursos en forma permanente, así como también se intenta localizar a los beneficiarios que se han ausentado.

En esta fase, se trabaja en conjunto con el área de capacitación para lograr un completo conocimiento de los procesos individuales de cada uno de los beneficiarios y así enfrentar cualquier tipo de obstáculo y/o interrogante que pudiese surgir que dificulte la asistencia o provoque una potencial deserción de los beneficiarios.

Para alcanzar este propósito se realizaron reuniones semanales entre las áreas de capacitación y seguimiento, donde se evalúan a través de una pauta que consideraba: asistencia, nivel de participación y motivación de cada beneficiario.

En primera instancia se acompañó a 13 personas durante el primer ciclo al terminar éste a las 11 personas que finalizan. Posteriormente, en el segundo ciclo se inicia el proceso de acompañamiento con 30 personas, finalizando con 23 beneficiarios.

Además, se inicia la aplicación de los instrumentos de seguimiento de los usuarios, donde cada uno es entrevistado e incluido en el proceso de acompañamiento, a su vez, y como se indicó anteriormente en el área de seguimiento, en este periodo donde se aplican los planes individuales de trabajo, con el propósito de visualizar las áreas de inserción laboral, considerando la disponibilidad de cada usuario, según tiempo, localización y habilidades individuales, como se indica en el área de intermediación laboral.

Asimismo, esta metodología de acercamiento permite indagar otras situaciones que complican y dificultan el proceso que aquí desarrollan, tales como violencia intrafamiliar, depresión, etc.

Durante los meses de Enero y Febrero, Marzo y Abril se recopiló junto con los beneficiarios la documentación pertinente para crear sus carpetas de apresto laboral. Toda la información de los beneficiarios se ingresa a la base de datos.

En caso de inasistencia, los beneficiarios fueron contactados telefónicamente, o bien, eran visitados en sus domicilios. Cuando éstos pasaban por alguna situación problemática se les ponía en contacto con las diferentes redes de apoyo existentes. Es por esto que se mantuvo el vínculo con los apoyos familiares.

Asimismo, junto con el área de capacitación laboral se incorporan actividades externas de recreación para fomentar la motivación y participación en actividades futuras de inserción laboral y fortalecer los lazos de confianza entre los usuarios, entre ellos y el equipo de Trabajo y Desarrollo (TRADES).

Al finalizar la etapa de capacitación se realizó la inversión correspondiente al subsidio de empleabilidad de 80 mil pesos por persona. Para desarrollar este proceso los y las beneficiarios realizan una cotización de la vestimenta que requieren para su inserción laboral, que contempla entrevistas de trabajo y ropa adecuada para el desempeño laboral. Posteriormente se acordaba entre el profesional a cargo y los usuarios una fecha y hora para ir a comprar los artículos seleccionados.

Seguimiento durante la etapa de colocación laboral

Al finalizar el proceso de capacitación en oficio, (en el primer ciclo desde 27 de Febrero y el segundo ciclo desde 5 de abril) se inicia el periodo de inserción laboral, considerando los antecedentes obtenidos durante la fase anterior.

Es importante señalar que es aquí donde se hizo entrega de carpetas laborales, se concertan entrevistas, y se realizan visitas a los lugares de trabajo para obtener las percepciones acerca del desempeño de los beneficiarios.

Cuando existió una oferta laboral se les proporcionaron los antecedentes del empleo y el lugar donde presentarse, esto se hizo mediante el contacto telefónico o visita domiciliaria.

Al ser colocadas laboralmente, se aplicaron evaluaciones que debían ser respondidas por los distintos empleadores y/o empresas. Luego se conversaba con las y los beneficiarios transmitiéndoles los resultados de las evaluaciones, apoyándolos en las áreas que se deben mejorar para obtener un mejor desempeño.

Se mantuvo un contacto permanente con cada beneficiario, con el objetivo de estar al tanto de los cambios, novedades e imprevistos cotidianos relativos a su situación laboral, tratando de guiar, orientar e informar de la mejor forma posible.

El contacto con los usuarios se realizaba semanalmente, mediante llamadas telefónicas, visitas domiciliarias, o en sus lugares de trabajo correspondiente a la situación individual de cada usuario.

Es importante señalar que los aprendizajes obtenidos durante el proceso de capacitación lograron ir más allá de las metas propuestas, puesto que observamos un desarrollo interno que demuestra un mayor empoderamiento de sus vidas, mayor confianza y perseverancia en la búsqueda de empleo, así como también un alto compromiso con la institución.

En relación al último aspecto señalado, se destaca que los beneficiarios con los que trabajamos mantienen un fuerte lazo con la institución, como señala el profesional a cargo *“el proceso nos llena de gratitud puesto que demuestra que hemos sido capaces de afianzar y fortalecer lazos de confianza, credibilidad y apoyo.”*

Debido a esto, es que se destacan algunas frases que los mismos beneficiarios transmitieron en una de las actividades, donde el propósito era establecer compromisos mutuos que fortaleciesen el trabajo futuro.

“...Esforzarse por dar todo lo que pueda en el trabajo, buscar trabajo y saber tratar a la gente con respeto y cariño.”

“...Buscar trabajo en diferentes lugares, buscar nuevamente y anticipadamente una guardería para mis hijos. Ser responsable, puntual...”

“...Ser responsable en el trabajo, puntual y lo más importante durar el mayor tiempo posible.”

“...Buscar solución para terminar mis estudios, tener más optimismo y ganas.”

“...Dar exámenes libres para terminar los estudios y comprometerse con el trabajo siempre y cuando la traten con respeto.”

“...Ser más constante para buscar y encontrar trabajo, ser responsable, puntual y constante.”

“...Ser responsable en el trabajo que encuentre, ser puntual, respetuosa con todo el personal que esté y sobre todo con los jefes y conservar el trabajo.”

Estos son algunos de los compromisos que demuestran el esfuerzo personal por maximizar sus cualidades personales y laborales, retomar los estudios y así mejorar su calidad de vida.

7. Fortalecimiento de la Empleabilidad.

Se realizaron talleres de intermediación laboral, donde se analizaron los procesos que vivía cada de beneficiario, ayudándolos a identificar y superar las limitantes que existen para insertarse laboralmente.

El acompañamiento que se llevó a cabo, con llamadas telefónicas semanales, visitas domiciliarias, contribuyó a que las beneficiarias estuviesen informadas rápidamente de las ofertas laborales.

Los subsidios de empleabilidad laboral, correspondiente a \$80.000 que se entregaron como un bono para la inversión en presentación personal, tenía como objetivo que las y los beneficiarios tuviesen vestimenta para las entrevistas de trabajo, y además pudiese ser un aporte en su desempeño laboral. De esta forma se ayudó a superar la baja autoestima e inseguridad que viven muchas de las y los beneficiarios que al ser de escasos recursos, no tienen ropa para presentarse a una entrevista. Especialmente las mujeres- madres que priorizan el bienestar de sus hijos antes que comprar alguna prenda para ellas.

El subsidio de estabilidad laboral, fue entregado cuando los usuarios ingresan al mundo laboral, y obtienen un contrato de trabajo. Este bono fue relevante en la permanencia de los puestos de trabajo, ya que este se invertía principalmente en la locomoción para el traslado desde sus casas a sus puestos de trabajo.

IV. Fortalezas y Debilidades detectadas durante ejecución.

Para la Fundación Educere la ejecución de este programa ha sido un desafío, debido a los diferentes factores que se conjugaron en el desarrollo del Proyecto.

El perfil de los beneficiarios que en su mayoría mujeres-madres con alta vulnerabilidad social, con bajo nivel educacional, que llevan bastante tiempo fuera del mercado laboral, y que en algunos casos, nunca han trabajado.

Una debilidad relevante detectada dentro de la ejecución del Proyecto, fue identificar que los beneficiarios que se capacitaron como cajera, asistente de camillero y guardia de seguridad, vivieran una contradicción al finalizar los cursos: si independizarse de los bonos que entrega el Estado y entrar a la incertidumbre laboral por una mejor calidad de vida, o mantener una estabilidad económica precaria que se da a través de los subsidios que se reciben.

Una fortaleza que tuvo el Proyecto fue efectuar talleres de intermediación laboral, que lograban identificar los impedimentos internos como externos de la obtención y mantención de empleos, para luego obtener poder revertirlos.

Algunos impedimentos internos son:

- “El no tener quien cuide a los hijos”
- “Cuando los hijos se enferman no tienen quien los cuide”
- “No tener el apoyo de mi familia”
- “Las parejas no aprueban que una trabaje”
- “Falta de experiencia”
- “No organizarse bien con los deberes domésticos antes de trabajar”
- “La imposibilidad de compatibilizar los horarios familiares y laborales”

La profesional a cargo señala que *“Todos estos aspectos denotan la realidad en la que están insertas nuestras familias, donde las redes de apoyo se hacen insuficientes a la hora de trabajar, porque los horarios de los jardines y/o establecimientos escolares son incompatibles con los horarios de los trabajos, a pesar del sistema de turnos que generalmente opera.”*

Asimismo, se destaca el hecho que los beneficiarios son en su mayoría jefas de hogar que no cuentan con el apoyo de sus cónyuges para compartir la responsabilidad del cuidado de los hijos, o bien, en caso de vivir en pareja el hecho que ambos trabajen también dificulta dar respuesta a los horarios laborales exigidos.

Se identifica que es una determinante la comuna en la que deben desempeñarse laboralmente, esto porque en la mayor parte de los casos femeninos, la mayoría son madres y tienen complicaciones a la hora del cuidado de sus hijos e hijas, incluso en periodo escolar, lo que hace más complejo aún que puedan realizar un trabajo con

jornada completa, privilegiando en la mayoría de los casos, el cuidado de sus hijos e hijas y la cercanía a sus hogares y/o establecimientos educacionales.

La profesional además añade que *“en relación a la falta de apoyo mencionada, se percibe en algunos casos que son las parejas y/o las familias las que dificultan la inserción en el mundo laboral, aludiendo a patrones culturales arraigados a una cultura machista donde permanece la creencia de que el sustento del hogar debe entregarlo el hombre, situando a la mujer solo en el cuidado de los hijos y deberes domésticos.”*

Por otro lado, los factores externos que los propios beneficiarios identifican como obstáculos son:

- “Los requisitos que solicitan en los trabajos como los horarios rotativos y poco flexibles”
- “Los bajos sueldos”
- “Las distancias de las fuentes laborales”

A pesar las diferentes dificultades que existieron, la mayor fortalezas del Proyecto para la fundación se ven a través de los talleres de intermediación, de habilidades blandas y el acompañamiento, lo que han logrado un impacto más allá de la colocación laboral, sino que se ha obtenido un fortalecimiento de la autoestima y autonomía de las beneficiarias, además de generar mayores expectativas para mejor su calidad de vida.

Esto se puede graficar al ver que los beneficiarios se inscriben para terminar su escolaridad, postulan a puesto de trabajo en otras regiones, sobrepasan los impedimentos para desarrollarse en su oficio, y buscan soluciones a los elementos ya señalados.

Otro elemento importante fue la identificación de la violencia intrafamiliar que vivían muchas de ellas, compartieron sus vivencias, y algunas ponen freno a esta situación. Existió además, como lo categoriza la profesional a cargo, una solidaridad de género, especialmente en el curso de cajera II donde las beneficiarias se apoyan una a otras frente a este tópico.

V. Anexos

Tabla de Indicadores

ETAPA	NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	% DE CUMPLIMIENTO	VALIDADOR
Diagnóstico y focalización	Cobertura	73 beneficiarios inscritos/ 50 seleccionados comprometido	+100%	Registro final de usuarios
	Género	40 mujeres / 50 beneficiarios según cobertura	80%	Registro al final del programa
	Pueblo Indígena	4 beneficiarios indígenas / 50 seleccionados según cobertura	8%	Registro al final del programa
Capacitación	Asistencia Cap. Blandas	100asistidas en promedio / 120 Hrsprogramadas	84%	Registro de Asistencia a las capacitaciones
	Asistencia Cap. Oficio	72 Hrs asistidas en promedio / 80 Hrsprogramadas	90%	Registro de Asistencia a las capacitaciones
	Contenidos Cap. Oficio	Dominio de contenidos (Nota 5,6 promedio) / total de contenidos (Nota 70)	80%	Evaluación Cap. Oficio
Intermediación	Intermediación	7 Asistencia actividades / 7 actividades programadas	100%	registro de asistencia
Inserción laboral	Colocados	19 usuarios contratados / 50 beneficiarios según cobertura	38%	Contratos de trabajo, anexos y cartas de empu1sas
	Entrevista	17 Usuarios entrevistados / 50 beneficiarios según cobertura	34%	Registro de Asistencia a las entrevistas
Seguimiento	Proceso de seguimiento	34 Usuarios con seguimiento / 50 segúncobertura	68%	Ficha de seguimiento