



Fundación Caritas Diocesana  
Área Social - Obispado de Linares  
*"Al servicio de los más necesitados"*

## INFORME FINAL

Nombre de Ejecutor  
Fundación Caritas Diocesana de Linares

Nombre del Proyecto  
"Capacitación y Colocación Laboral para mujeres beneficiarias del Programa Ingreso Ético Familiar y Chile Solidario"

Lugar de Ejecución  
FUNDACIÓN CARITAS DIOCESANA DE LINARES.

Enero de 2014



Fundación Caritas Diocesana  
Área Social - Obispado de Linares  
*"Al servicio de los más necesitados"*

## 1. Índice

Portada	1
Índice	2
Introducción	3
Objetivos y Modelo Metodológico	4-5
Resultados Finales de las Etapas del Proyecto	
Convocatoria y Selección	6-8
Capacitación	9-12
Práctica Laboral	13-24
Intermediación Laboral	25-41
Inserción Laboral	42-46
Fortalecimiento a la Empleabilidad	47-48
Acompañamiento a las Beneficiarias	49-51
Fortalezas y Debilidades	52-53
Tabla de Indicadores	54-60

## 2. Introducción:

El proyecto denominado "Capacitación y Colocación Laboral para Mujeres Beneficiarias del Programa Ingreso Ético Familiar y Chile Solidario", ejecutado en la Comuna de Linares, se encuentra terminado en cuanto a los procesos de Convocatoria, Diagnóstico, Selección, Capacitación, Práctica e Inserción Laboral. Cabe señalar, que la mayor cantidad de los indicadores cuantitativos asociados a las metas se han logrado, a excepción de la cantidad de usuarias que terminaron su práctica laboral, debido a que algunas, presentaron dificultades personales, difíciles de solucionar, a pesar del esfuerzo de ellas y del equipo de trabajo.

En la etapa de selección de usuarias, se obtuvo un número de 50 personas, logrando cubrir el 100% de lo adjudicado, considerando también más de un 20% en lista de espera. Un 100% de las usuarias egresaron de los cursos de capacitación y todas ellas recibieron un servicio de orientación y acompañamiento acorde a sus necesidades. Por otra parte, durante la etapa de intermediación laboral, se contactaron empresas de la comuna, logrando obtener 77 posibles cupos de trabajo para nuestras beneficiarias, de manera de facilitar el proceso de inserción laboral. Todas las usuarias, fueron intermediadas, logrando obtener competencias laborales generales y específicas, pudiéndose adecuar a lo solicitado por las empresas. Por lo anterior, logramos llegar a un 92% de beneficiarias con oferta laboral y un 80% con inserción laboral.

En términos generales, es importante indicar que el proceso de diagnóstico y selección de las beneficiarias fue fundamental para todo el proceso posterior, ya que permitió contar con personas con una base psicoemocional y laboral que permitió desarrollar competencias, logrando por ende, motivación por el trabajo.

El acompañamiento permanente también resultó importante, ya que favoreció el establecimiento de un vínculo entre las beneficiarias y el equipo de trabajo, permitiendo la orientación y la influencia sobre algunos hábitos, motivaciones y decisiones de las usuarias, que de otra manera hubiese sido imposible lograr.

Los beneficios propios del programa, en algunos de los casos, tuvieron efectos negativos sobre la motivación final que llevó a las usuarias a ser parte del programa. En otros casos, dicha motivación no varió. A pesar de todo, muchas beneficiarias se enfrentaron al mundo laboral que desconocían, generando la motivación por trabajar.

A continuación, se presentan los resultados y conclusiones de las distintas etapas del proceso desarrollado.

### 3. Objetivos Generales y Específicos/ Modelo metodológico

Nuestro objetivo general, consistió en mejorar, incrementar, desarrollar y fortalecer las condiciones de empleabilidad de mujeres en situación de vulnerabilidad social, pertenecientes a los subsistemas Ingreso Ético Familiar y Chile Solidario, cuyas edades fluctuaron entre los 18 años, cumplidos al momento del ingreso al proyecto, y los 35 años de edad, interviniendo en función del desarrollo y fortalecimiento de competencias de empleabilidad, realizando un proceso de intermediación y colocación laboral para apoyar su ingreso al mercado formal y de manera permanente.

#### Objetivos específicos.

- Realizar un proceso de selección y diagnóstico de las potenciales beneficiarias pertenecientes a los subsistemas Ingreso Ético Familiar y Chile Solidario, para su incorporación al programa.
- Profundizar en el conocimiento del mercado laboral comunal, para la formación de perfiles laborales en las usuarias, de acuerdo a los requerimientos de las distintas empresas de la comuna.
- Identificar oportunidades de trabajo en empresas públicas y privadas y contrastarlas con los perfiles de los beneficiarios que podrían ocuparlas según sus capacidades e intereses, maximizando así las posibilidades de inserción laboral efectiva. Además, conocer qué valoran las empresas en sus trabajadores favoreciendo así una efectiva inserción laboral.
- Formar y capacitar a las usuarias del programa, en competencias de empleabilidad, que incluyera formación para el trabajo y capacitación en oficios, con el objeto de incorporarlas en el mercado laboral formal, de acuerdo a los requerimientos de éste.
- Prestar un servicio especializado a las mujeres beneficiarias del programa, que apoye su formación para el trabajo y potencie su desarrollo personal y condiciones de género, considerando elementos que al no ser trabajados, potencian sus condiciones de exclusión del mercado formal.
- Desarrollar un proceso de intermediación laboral, bajo la metodología de gestión de casos, con el 100% de las usuarias beneficiarias del programa.
- Lograr la colocación efectiva de un mínimo de 60% de las usuarias beneficiarias, de acuerdo al rubro en el que se capacitaron.
- Realizar un proceso de seguimiento ex post con el total de las usuarias del programa.
- Potenciar la nivelación de estudios de las usuarias del programa que lo requieran.
- Realizar un trabajo en conjunto y estrechamente coordinado con redes involucradas en apoyar a las personas en situación de pobreza, tales como OMIL, Ministerio del Desarrollo Social, Municipalidad y los empresarios.

El modelo metodológico o de gestión utilizado durante la ejecución del proyecto, fue el de aprendizaje basado en acción, con utilización de contenidos teóricos, con los cuales se experimentó, con el fin de poder retenerlos y rotarlos de utilidad. Lo anterior, promulga la metodología pedagógica denominada "aprender haciendo" que favorece el "saber hacer".

El aprender haciendo requiere de la experiencia directa, simulaciones, dramatizaciones y demostraciones. De este modo, nuestras beneficiarias, aprendieron desde la práctica a partir de sus logros y errores, favoreciendo su aprendizaje.

Es importante en este punto indicar, que aprender haciendo no es solo un aprendizaje por experimentación. Eso según los siguientes antecedentes:

1. Se aprende más cuando hay voluntad por aprender, cuando se quiere aprender.
2. Se aprende más cuando me propongo metas, más allá de la calificación.
3. Se aprende más cuando hay interés por la materia, su contenido despierta mi curiosidad y veo su aplicación práctica.
4. Se aprende más cuando no tengo miedo al fracaso, asumo mis equivocaciones porque me ayudan a abrir nuevos caminos.

#### 4. Resultados Finales de las etapas del proyecto:

##### 4.1. Convocatoria y Selección:

Para el desarrollo de esta etapa del proyecto, el responsable de su ejecución fue el Equipo de Fundación Caritas Diocesana de Linares en su totalidad, es decir; Coordinador, Colocador laboral, Psicólogo, y el responsable proyecto. Como fecha de inicio de la etapa se encuentra el 01 de Julio de 2013, y como fecha de término el 30 de Julio de 2013.

Para llevar a cabo la difusión y la convocatoria, se desarrollaron las siguientes actividades principales:

1. Visita domiciliaria a las usuarias que cumplían con los requisitos establecidos en las Bases Administrativas y Técnicas que regulan el marco de ejecución del Proyecto, contenidas en el listado de potenciales beneficiarias derivado por el Ministerio de Desarrollo Social.
2. Reunión con la Secretaría Regional Ministerial de Desarrollo Social, donde se difundió el programa, a través de una reunión con la Encargada del Área Social y con la Coordinadora Regional de Gestión de Redes Programa EJE-IEF.
3. Reunión con los Apoyos Familiares del Programa Chile Solidario de la Municipalidad de Linares.

En términos de logros se puede indicar, que el proyecto resultó exitoso debido a que permitió contar con un número adecuado de personas interesadas en participar del programa, lo que se vio reflejado en la cantidad de potenciales usuarias que llegaron a ser parte del proceso de selección.

Para poder llevar a cabo la convocatoria de las potenciales usuarias, se utilizaron seis

listados con distintas personas beneficiarias tanto del programa IEF, como Chisol. Se obtuvo en total un número de 222 personas en lista, de las cuales se contactaron 103, esto debido a que algunos nombres se repetían en listados y había personas a las que no se pudo contactar.

Como conclusión, podemos mencionar, que el listado de las potenciales usuarias emanado desde el Ministerio de Desarrollo Social, contenía nombres de personas que no cumplían con los requisitos para ser parte del proceso, en consideración a los requisitos que se encontraban establecidos en las Bases Administrativas y Técnicas, así como también, se presentó la situación que listados posteriores tenían nombres que ya se encontraban mencionados en el primer listado. Esto finalmente impactó en la forma en que se llegó a los resultados finales, debido que fue necesario buscar caminos anexos, como contacto con UIF, con el propósito de obtener un número que facilitara el proceso posterior de selección final de usuarias. Este error en los listados, también influyó en tener que realizar acciones con premura para poder alcanzar los objetivos propuestos para la fase de selección en los tiempos de ejecución establecidos.

En términos positivos, se puede mencionar que el tener que desarrollar un trabajo muy cercano con instituciones locales, como la Unidad de Intervención Familiar, facilitó un trabajo en conjunto y permitió una relación muy cordial que perduró a lo largo de la ejecución del proyecto, favoreciendo intervenciones y logros que no se encontraban directamente dentro de los objetivos planteados por el programa, tales como la derivación indirecta de usuarias a servicios públicos y privados.

En cuanto a la selección de los usuarios, se puede mencionar como responsable al equipo completo de Equipo ejecutor, Fundación Caritas Diocesana de Linares. Teniendo como fecha de Inicio el 01 de Julio de 2013, y fecha término el 30 de Julio de 2013.

Del total de personas contactadas durante la convocatoria, fueron evaluadas para la selección 74 personas, de éstas, 70 en proceso grupal y 4 de manera individual. A todas ellas se les aplicó ficha de usuaria y test de factores de personalidad 16 PF, y el test de intereses laborales.

Luego de aplicados los documentos para el rescate de información, el proceso de selección continuó con un análisis de las características de personalidad, consistente en competencias y habilidades para el desempeño y desarrollo en el mundo laboral. Los resultados, agruparon a las potenciales usuarias en tres categorías definidas por presunción en cuanto al desempeño laboral, estas fueron: Apto, con observaciones, y con reserva.

La selección de las personas para las capacitaciones, se hizo principalmente en consideración a las características personales y motivacionales, de este modo se ocuparon los cupos para los cursos de capacitación definidos para el proyecto.

Las complicaciones presentes durante esta etapa, se debieron a la convocatoria en cuanto a los tiempos. Si bien no implicó una disminución de los resultados, el proceso podría haberse realizado con mayor calma para así no dejar fuera los elementos de su dinámica interna.

Es importante señalar, que el proceso de selección se cumplió bajo todos los factores comprometidos. El taller de motivación e integración fue fundamental, ya que fue esta acción la que finalmente determinó quienes estaban dentro y quienes no, en base al nivel motivacional frente a la participación en el programa. Esto impactó fuertemente en la decisión sobre privilegiar un perfil adecuado a la hora de incorporar a las usuarias en alguna capacitación. Finalmente, se considera la motivación de las usuarias, dejando un número de personas con competencias disminuidas (con reparos) frente a lo que podría esperar un cargo laboral en alguna de las áreas de capacitación. Una de las áreas en la que se concentró el mayor número de personas con perfil con reparos fue en el agrícola, debido a que es el sector que requiere menor especialización.

Los aspectos positivos de este proceso se encuentran relacionados con el hecho de haber contado con perfiles psicolaborales y con definición de competencias requeridas según área de capacitación. Lo anterior permitió orientar la ubicación de las usuarias en los cursos de capacitación, generando una autoexclusión del proceso, producto de la baja motivación presentada por otras beneficiarias, toda vez que nuestro programa implicaba dedicar tiempo y preocupación al enfrentar las actividades.

#### 4.2. Capacitación:

En la etapa de capacitación, los cursos que se impartieron se indican a continuación, y se menciona también el número de participantes:

- 1) Curso Administración de Bodegas, Tiendas, Control de Stock y Manejo de Planillas Excel. La cantidad de usuarias seleccionadas para este curso fueron 10, impartándose de lunes a viernes entre las 09:00 a 13:00 hrs.
- 2) Curso Producción y Mantención, Manejo de Frutales y Frutas de Exportación. La cantidad de usuarias seleccionadas para dicho curso fueron 20, impartándose de lunes a viernes entre 09:00 y 13:00 hrs.
- 3) Curso Atención Clientes, Estrategias de Marketing y Ventas. La cantidad de usuarias seleccionadas para este curso fueron 10, funcionando de lunes a viernes entre las 09:00 y las 13:00 hrs.
- 4) Curso Manipulación de Alimentos, Cocina y Repostería. La cantidad de usuarias seleccionadas para este curso fueron 10, impartándose entre los días lunes y viernes, en horario de 14:00 a 18:00 hrs.

Los cursos de capacitación se inician con fecha 05 de agosto de 2013, siendo

responsables de este proceso la OTEC Capacitaciones Caritas, así como también el equipo ejecutor del proyecto. La fecha de término de los cursos fue el 25 de octubre de 2013.

Los cursos de capacitación contaron con 180 horas de aprendizaje teórico, las cuales estuvieron distribuidas para todos los cursos en cinco días semanales con jornadas que duraban cuatro horas cronológicas. Cada uno de los cursos de capacitación se componía de módulos relacionados con las competencias duras o específicas, definidas por el aprendizaje del oficio, en el cual se abordaron contenidos que tenían relación con el quehacer práctico de la actividad laboral, indicando el saber, lo que se relacionaría a posteriori con el saber hacer, durante el proceso de práctica. Otro elemento que se desarrolló a través del abordaje teórico-práctico, y aprender haciendo, consistió en el saber ser, es decir, el desarrollo de competencias blandas a partir del módulo de formación para el trabajo y desarrollo de competencias laborales, el que tuvo una duración de 40 horas cronológicas. Cabe destacar, que en el caso particular del curso de administración de bodega y manejo de stock, y en consideración de las necesidades de la ejecución del oficio, se generó una instancia para el aprendizaje de las Tic's.

Con la finalidad de otorgar las mayores posibilidades de aprendizaje para las usuarias dentro de las capacitaciones, con el objeto de poder disminuir distracciones o dificultades para asistir regularmente a las clases, se consideró la prestación de servicio de cuidado de infantes, el que estuvo disponible durante todo proceso de capacitación, contando con una sala adecuada para la guardería de los niños de las beneficiarias. Este se encontraba en el mismo edificio en donde se impartían las clases. La responsable de dicho servicio era la educadora de párvulos, Sra. Teresa Edith Muñoz Méndez, quien contaba con el apoyo de la técnico en trabajo social Srta. Francisca Ivette Fuentes Acuña.

Otro elemento importante fue que la totalidad de las usuarias eran mujeres, siendo éste el grupo objetivo con el que el equipo ejecutor decide trabajar.

Una acción importante de considerar, comprometida en el proyecto y desarrollada durante la etapa de capacitación, fue la Nivelación de estudios. Durante la etapa de capacitación, se realizaron las gestiones necesarias con la instancia Provincial de Educación y con el apoyo de la Gestora Laboral IEF de la SEREMI de Desarrollo Social, para que las usuarias del proyecto pudieran acceder al proceso de nivelación para fines laborales, particularmente.

Para el logro de este objetivo, la encargada de los procesos de inscripción para la nivelación, realizó una charla informativa a las usuarias, interesadas en el proceso de nivelación, logrando que 27 usuarias decidieran inscribirse para rendir las pruebas. Durante el desarrollo de la Práctica Laboral, las usuarias fueron llamadas a rendir las pruebas y actualmente se encuentran en proceso de espera para conocer sus resultados. Esta acción, sin duda, potenció y facilitó las posibilidades de inserción laboral de las



mujeres beneficiarias.

Curso de Capacitación	Nº Total de Beneficiarias que ingresan a la Capacitación	Nº total de beneficiarias que renuncian a la capacitación.	Nº Total de Beneficiarios que egresan de la Capacitación	Nº Total de beneficiarias que se certifican.
Curso Administración de Bodegas, Tiendas, Control de Stock y Manejo de Planillas Excel	10	0	10	10
Curso Atención Clientes, Estrategias de Marketing y Ventas.	10	0	10	10
Curso Manipulación de Alimentos, Cocina y Repostería.	10	0	10	10
Curso Producción y Mantención, Manejo de Frutales y Frutas de Exportación	23	3	20	20

La cantidad de usuarias que se indican como participantes en el curso de Producción y Mantención, Manejo de Frutales y Frutas de Exportación, se refiere a la cantidad total de personas que en algún momento se hicieron parte del proceso, sin embargo, existieron tres renuncias durante la ejecución de las capacitaciones.

Luego de estas renuncias e incorporaciones de nuevas usuarias, las 50 mujeres que se incorporaron al proceso de formación egresaron de su curso, lo que no estuvo exento de dificultades, las cuales se pudieron salvar gracias a la intervención y acompañamiento de nuestro equipo.

El periodo de capacitación fue el espacio temporal en donde las usuarias se debieron acomodar a los tiempos y acatar responsabilidades, tales como; horarios, informar sus inasistencias, ser parte activas de su propio aprendizaje, y asumir un rol más principal frente a su situación personal y familiar. Las dificultades concretas que se presentaron en mayor medida se relacionaban con el cuidado de los hijos. También fue un factor relevante para la continuidad de las mujeres en el programa, la relación que ellas tenían con sus parejas, las que estaban fuertemente definidas, en su mayoría, por una dinámica no horizontal, en donde la mujer estaba preferentemente dedicada al cuidado de los hijos y las labores

domésticas. La participación de las usuarias en los cursos de capacitación, generó en varias parejas dificultades relacionales, lo que implicó dedicación de parte del equipo para lograr una adecuada resolución a estas problemáticas.

En cuanto a la forma en que se estructuraron las capacitaciones, es importante indicar que los cursos se iniciaron con el módulo de formación en el oficio. Sin embargo, en las primeras semanas de clases se generaron dificultades al interior de los grupos. Estas dificultades se presentaron particularmente en los cursos de frutales y venta, lo que obligó a intervenir con la finalidad de abordar las relaciones interpersonales y la resolución de conflictos. De esta manera, existió en todos los cursos, talleres grupales destinados a disminuir las dificultades entre las usuarias al interior de las capacitaciones.

En consideración a esto es que resultaría importante poder desarrollar el módulo de apresto laboral desde un principio, o de manera intercalada, de modo de poder abordar problemáticas internas de los grupos en la capacitación, con el objeto que las relaciones interpersonales entre las usuarias pudieran ser buenas para que así no se vea afectada su motivación.

#### 4.3. Práctica Laboral:

El proceso de formación en oficio no está completo si el aprendizaje teórico no es acompañado por un aprendizaje práctico. Por lo tanto, fue fundamental en el programa esta etapa para el desarrollo del oficio como una competencia real en las usuarias.

Para llevar a cabo la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos, se estableció contacto con distintas empresas relacionadas con los rubros agrícola, venta, comercio diverso, servicios de alimentos, etc., ámbitos e instituciones que se encontraran acorde con el área de capacitación impartidas.

A continuación se muestra en una tabla los lugares en los que las usuarias del proyecto llevaron a cabo su práctica laboral, las que están categorizadas por área de capacitación y contienen información sobre los horarios de trabajo y la dirección en la que se desarrollaba la actividad laboral.

LUGARES DE PRÁCTICA CURSO DE ADMINISTRACION DE BODEGAS

Nº	NOMBRE COMPLETO	EMPRESA PRACTICA	DIRECCIÓN	HORARIO
1	CINDY FABIOLA OBREQUE BAHAMONDES	SODIMAC	AVDA. ANIBAL LEÓN BUSTOS 0376	Lunes a Viernes a 09:00 a 18:00 hrs.
2	YESENIA DEL PILAR MÉNDEZ MENDEZ	SUPERMERCADO BASCUÑÁN	RTURO PRAT 1110	Lunes a Sábado a 09:00 a 13:00 hrs. 15:00 a 19:00 hrs.
3	ADA MARIA IBAÑEZ NEIRA	MULTICENTRO	INDEPENDENCIA 651	Lunes a Sábados a 09:30 a 13:15 hrs. 15:15 a 19:15 hrs.
4	MARIA DE LAS MERCEDES VASQUEZ SEPULVEDA	LIDER. BAZAR Y ARTESANIAS CUPIDO	YUMBEL 311 C	Lunes a Sábado a 09:00 a 13:00 hrs. 14:00 a 20:00 hrs
5	PAOLA ANDREA PINTO MENESES	ESTADIO ESPAÑOL	AVDA. ANIBAL LEÓN BUSTOS 01242	Lunes a 09:30 a 12:30 hrs. 13:00 a 17:30 Martes a viernes a 09:30 a 12:30 13:30 a 18:00 hrs. Desde la Segunda

				semana incorpora el día Sábado
6	GLORIA DENISE LOPEZ REYES	SUPERMERCADO LIDER	AVDA. ANIBAL LEÓN BUSTOS 0280	Lunes a Viernes a 09:30 a 15:30 hrs.
7	ARACELY ANDREA ARAVENA ARAVENA	SODIMAC	AVDA. ANIBAL LEÓN BUSTOS 0376	Lunes a Viernes a 09:00 a 18:00 hrs.
8	ISABEL DEL CARMEN ENCINA MONTESINO	EMBARAZO		
9	CARLA ARMANDINA DEL CARMEN BAEZA ALARCON	TRICOT		Lunes a viernes a 09:30 a 19:30 hrs.
10	SERGIA YAMILA FAUNDEZ BRAVO	MULTIHOGAR	INDEPENDENCIA 602	Lunes a sábado a 09:30 a 13:30 hrs. 15:30 a 19:00 hrs.

En el caso de María Vásquez Sepúlveda, ella comenzó su práctica laboral en Supermercado Lider, sin embargo, solicitó cambio de lugar de práctica ya que consideraba que el aprendizaje que lograba en esta empresa no se adecuaba a lo que ella necesitaba y la motivaba. Por esta razón, gran parte del tiempo de práctica la termina realizando en el Bazar Cupido, desarrollando varias tareas asociadas a las labores de bodega.

En el caso de María Isabel Encina, se gestionó su práctica laboral en Tricot S.A., pero no asistió debido a inconvenientes asociados a su estado de embarazo, situación de la que ella no estaba al tanto en ese momento y que limitó las opciones de Práctica y Colocación Laboral.

LUGARES DE PRÁCTICA CURSO  
PRODUCCIÓN Y MANTENCIÓN DE FRUTALES Y FRUTAS DE EXPORTACIÓN

Nº	NOMBRE COMPLETO	EMPRESA	DIRECCIÓN	HORARIO PRACTICA
1	MARIA ISABEL VALENZUELA VARAS	AGRICOLA SAMBROS S.A	LONGITUDINAL SUR, KM 300, CAMINO A PANIMAVIDA	LUNES A VIERNES 08:00 a 13.00 hrs. 14:00 a 18:00 hrs.
2	PAULINA DEL CARMEN MUÑOZ MOYANO	AGRICOLA SAMBROS S.A	LONGITUDINAL SUR, KM 300, CAMINO A PANIMAVIDA	LUNES A VIERNES 08:00 a 13.00 hrs. 14:00 a 18:00 hrs.
3	TIXIA DEL CARMEN SEPULVEDA VALENZUELA	AGRICOLA SAMBROS S.A	LONGITUDINAL SUR, KM 300, CAMINO A PANIMAVIDA	LUNES A SABADO 08:00 a 13.00 hrs. 14:00 a 18:00 hrs.
4	SOFIA DEL ROSARIO YAÑEZ SANCHEZ	AGRICOLA SAMBROS S.A	LONGITUDINAL SUR, KM 300, CAMINO A PANIMAVIDA	LUNES A VIERNES 08:00 a 13.00 hrs. 14:00 a 18:00 hrs.
5	JAIMIE ESTER MONDACA CONCHA	AGRÍCOLA HUERTO LOS PALTOS	HUAPI ALTO	08:30 a 12:00 hrs. 13:30 a 17:30 hrs.
6	LORENA FRANCISCA VASQUEZ SAN MARTIN	AGRICOLA SAMBROS S.A	LONGITUDINAL SUR, KM 300, CAMINO A PANIMAVIDA	LUNES A VIERNES 08:00 a 13.00 hrs. 14:00 a 18:00 hrs.
7	MARCELA DEL CARMEN MUÑOZ VALENZUELA	AGRICOLA SAMBROS S.A	LONGITUDINAL SUR, KM 300, CAMINO A	LUNES A VIERNES

			PANIMAVIDA	08:00 a 13.00 hrs. 14:00 a 18:00 hrs.
8	KAREN ALEJANDRA TAPIA TAPIA	AGRICOLA SAMBROS S.A	LONGITUDINAL SUR, KM 300, CAMINO A PANIMAVIDA	LUNES A VIERNES 08:00 a 13.00 hrs. 14:00 a 18:00 hrs.
9	EMA ROSA ALARCON MORALES	AGRICOLA SAMBROS S.A	LONGITUDINAL SUR, KM 300, CAMINO A PANIMAVIDA	LUNES A VIERNES 08:00 a 13.00 hrs. 14:00 a 18:00 hrs.
10	VERONICA EDITH CORDERO VÁSQUEZ	AGRÍCOLA HIGHLAND FRUIT S.A	FUNDO SAN JOAQUIN LOTE B S/N, CAMINO LLANCANAO	LUNES A SABADO 08:00 a 12:00 hrs. 12:30 a 17:30 hrs.
11	TERESITA DEL CARMEN REYES GOMEZ	AGRICOLA SAMBROS S.A	LONGITUDINAL SUR, KM 300, CAMINO A PANIMAVIDA	LUNES A SABADO 08:00 a 13.00 hrs. 14:00 a 18:00 hrs.
12	ALEJANDRA CATERINE ROCA ORTEGA	AGRICOLA SAMBROS S.A FUNDO LOS ROBLES	HUAPI ALTO	Lunes a sábado 08:00 a 15.00 hrs.
13	GLORIA LISBETTY FLORES CARO	AGROINDUSTRIA L VEAL SPA, NICE BLUE	PARCELA 7, SITIO 10, LAS VERTIENTES	Lunes a Sábado 08:00 a 16:30
14	EVELYN ANTONIETA MUÑOZ LEIVA	AGRICOLA SAMBROS S.A	LONGITUDINAL SUR, KM 300, CAMINO A PANIMAVIDA	08:00 a 13.00 hrs. 14:00 a 18:00 hrs.
15	JENY ALEJANDRA SANDOVAL CONTRERAS	AGRICOLA SAMBROS S.A	LONGITUDINAL SUR, KM 300, CAMINO A	08:00 a 13.00 hrs.

			PANIMAVIDA	14:00 a 18:00 hrs.
16	MARIBEL ANDREA DEL CARMEN RAMOS CONTRERAS	AGRICOLA SAMBROS S.A	LONGITUDINAL SUR, KM 300, CAMINO A PANIMAVIDA	08:00 a 13.00 hrs. 14:00 a 18:00 hrs.
17	KATTERIN ELENA OROSTICA KELLER	AGROINDUSTRIA L VEAL SPA, NICE BLUE	PARCELA 7, SITIO 10, LAS VERTIENTES	14:00 a 18:00 hrs.
18	KAREN ANDREA MORALES ESCALONA	AGRICOLA SAMBROS S.A	LONGITUDINAL SUR, KM 300, CAMINO A PANIMAVIDA	08:00 a 13.00 hrs. 14:00 a 18:00 hrs.
19	DAISY DEL CARMEN OLIVARES GRIMBERG	AGRICOLA SAMBROS S.A	LONGITUDINAL SUR, KM 300, CAMINO A PANIMAVIDA	08:00 a 13.00 hrs. 14:00 a 18:00 hrs.
20	IVANEL CABY SOZA LAVIN	AGRICOLA SAMBROS S.A	LONGITUDINAL SUR, KM 300, CAMINO A PANIMAVIDA	08:00 a 13.00 hrs. 14:00 a 18:00 hrs.

En el caso de este curso, sólo existió un cambio del lugar de práctica, como es el caso de Alejandra Roca, quien gestiona un cambio de práctica laboral desde la Agrícola Sambros, a Fundo el Roble, ya que en este lugar le daban la opción de ejecutar trabajo que le permitía hacerse cargo de equipos de personas.

LUGARES DE PRÁCTICA CURSO  
ATENCIÓN AL CLIENTE, VENTAS Y MARKETING

Nº	NOMBRE COMPLETO	EMPRESA	DIRECCIÓN	HORARIO
1	YOLANDA VALERIA VASQUEZ ROSALES	MULTIHOGAR	INDEPENDENCIA 602	Lunes a sábado a 09:30 a 13:30 hrs. a 15:30 a 19:00 hrs.
2	YOVANA ANDREA BRAVO BRAVO	MULTIHOGAR	INDEPENDENCIA 602	Lunes a sábado a 09:30 a 13:30 hrs. a 15:30 a 19:00 hrs.
3	NORA ISABEL CONTRERAS PLASCENCIO	SOC. COMERCIAL CARLITOS MENDEZ Y CIA LTDA.	MAIPÚ 219	09:00 a 13:20 hrs.
4	KARINA ALICIA ANDRADE CASTILLO	SODIMAC	AVDA. LEÓN BUSTOS 0376	Lunes a Viernes a 09:00 a 18:00 hrs.
5	IVONNE NISSI VILLAR NUÑEZ	MULTIHOGAR	INDEPENDENCIA 602	Lunes a sábado a 09:30 a 13:30 hrs. a 15:30 a 19:00 hrs.
6	GABRIELA PAZ ZURITA CORDERO	MULTICENTRO	INDEPENDENCIA 651	09:00 a 13:15 15:15 a 19:15
7	CLAUDIA JESSICA YAÑEZ NEYES	SUPERMERCAD O LIDER	AVDA. ANIBAL LEÓN BUSTOS 0280	TURNOS ROTATIVOS Lunes a viernes a 09:00 a 15:30 hrs.



				12:30 a 19:00 hrs.
8	CAMILA ALEJANDRA GUERRERO GALLEGUILLOS	MULTICENTRO	INDEPENDENCIA 651	09:00 a 13:15 15:15 a 19:15
9	ANA MARIA ORTEGA LADRON DE GUEVARA	MULTIHOGAR	INDEPENDENCIA 602	Lunes a sábado 09:30 a 13:30 hrs. 15:30 a 19:00 hrs.
10	ALEJANDRA ANDREA NOVOA RIQUELME	LIDER DECORACION RUPIA	O´HIGGINS 485	Lunes a Sábado 10:00 a 14:00 16:00 a 20:00 hrs.

En el área de ventas, se puede indicar que hubo una modificación de lugar de Práctica Laboral a Alejandra Novoa, quien comenzó trabajando en atención al cliente en Supermercado Líder, y continuó en Rupias, tienda de artesanía y decoración, por contar aquí con posibilidades ciertas de inserción laboral.

**LUGARES DE PRÁCTICA CURSO**  
**MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS, COCINA Y REPOSTERIA**

Nº	NOMBRE COMPLETO	EMPRESA	DIRECCIÓN	HORARIO
1	PATRICIA ANGELICA PALMA CACERES	SUPERMERCAD O LIDER	AVDA. ANIBAL LEÓN BUSTOS 0280	12.00 a 18:30 hrs.
2	KATHERINE ANDREA BRAVO RETAMAL	SUPERMERCAD O LIDER	AVDA. ANIBAL LEÓN BUSTOS 0280	Horarios rotativos Lunes a Viernes 09:00 a 15:30 hrs. 12:00 A 18:30 hrs

3	PAULINA ANDREA FUENTES ALARCON	HOTEL ANGGUS	KURT MOLLER 467	10:00 a 17:00 hrs.
4	LORENA VICTORIA CANCINO FUENTES	SUPERMERCAD O BASCUÑAN	ARTURO PRAT 1110	Lunes a Sábado a 09:00 a 13:00 hrs. a 15:00 a 19:00 hrs.
5	MARITZA ANDREA BASAURE REYES	RESTORANT DE COMIDA RAPIDA.	AVDA. LEÓN BUSTOS 0376 SEGUNGO PISO	09:00 a 14:30 hrs.
6	NORMA ANDREA OSORIO VILLAGRAN	RESTAURANT EL MONO	VILLA PUESTA EL SOL, JACARANDA 11	Lunes a domingo a 09:00 a 17.00 hrs.
7	MARITZA DEL PILAR HERNÁNDEZ SOLORZA	ESTADIO ESPAÑOL	AVDA. ANIBAL LEÓN BUSTOS 01242	Lunes a 09:30 a 17:00 hrs. a Martes a viernes a 09:30 a 18:00 hrs.
8	PATRICIA ANDREA SOLAR HENRIQUEZ	SUPERMERCAD O LIDER	AVDA. ANIBAL LEÓN BUSTOS 0280	Lunes a Viernes a 09:00 a 15:30 hrs. a 11:00 a 17:30 hrs. a 12:00 a 18:30 hrs.
9	SARA DE LASMERCEDES MORALES VÁSQUEZ	HOTEL ANGGUS	KURT MOLLER 467	10:00 a 17:00 hrs.
10	ESTEFANY ANDREA LUNA BUSTOS	PASTELERÍA Y CAFETERÍA ZUIZA	CHACABUCO 482	08:30 a 13:00 hrs. a 14:30 a 18:00 hrs.

En el caso de cocina y manipulación de alimentos, la usuaria que presentó complicaciones con su lugar de práctica fue la señora Norma Osorio, quien se insertó en el área de

Panadería del Supermercado Líder. Sin embargo, presentó dificultades señalando que no le eran cómodos los horarios y que no se sentía bien en el área de panadería y pastelería ya que esta área no le permitiría a futuro desarrollar sus competencias. Por este motivo, ella consultó en un Restaurant denominado "El Mono", cercano a su domicilio y la posibilidad de realizar su práctica allí, ya que estaría en el área de cocina que es lo que a ella le acomoda. Por otra parte, dicho establecimiento se encontraba cerca de su domicilio, pudiendo acordar los horarios de práctica laboral de acuerdo a sus requerimientos. Ante esta propuesta y visualizando la posible deserción de la usuaria de su Práctica Laboral del Supermercado Líder, se visitó la empresa que propone, verificando que cumpliera con los requisitos para cumplir su práctica laboral, es decir, que efectivamente Norma realizase labores de cocina. Por otra parte, pudimos con la dueña para establecer los horarios de práctica laboral de la usuaria. Verificados los antecedentes expuestos, se autorizó el cambio de lugar de Práctica de esta usuaria, lugar en donde finaliza, cumpliendo con los horarios. Lo anterior confirmado por el equipo de trabajo a través de visitas al restaurant. Finalmente, señalar que era esta área, la de cocina, donde nuestra usuaria se sentía más cómoda.

Nº Total de Beneficiarios que ingresan a la Práctica	Nº Total de Beneficiarios que egresan de la Práctica	Nº de Mujeres que no inician práctica	Nº de Mujeres que se retiran de la práctica	Observaciones
50	47	01	02	<p>a) Isabel Encina Montesino. Curso de capacitación; Administración de Bodegas, Control de Stock y Manejo de Planillas Excel: No inicia su práctica laboral en Tricot, debido a malestares físicos ocasionados por su embarazo.</p> <p>b) Nora Contreras Plascencio. Curso; Ventas y atención al cliente. Inicia su práctica laboral en Multihogar, por dificultades con el cuidado de los niños decide cambiarse a trabajar en Ferretería Carlitos Mendez. Finalmente decide renunciar a la práctica y al proyecto, por dificultades de cuidado de sus hijos y enfermedad de su madre.</p>

				<p>c) Patricia Solar Henríquez. Curso de capacitación; Cocina y manipulación de alimentos. Realiza parte de su práctica laboral en sector de fiambrería en Supermercado Líder, decide renunciar a la práctica, y al proyecto, por dificultades en el cuidado de sus hijos.</p>
--	--	--	--	--

El proceso de la Práctica Laboral se convirtió en un valioso proceso de aprendizaje para las usuarias, ya que les permitió prepararse al mundo laboral real, pudiendo desarrollar un alto nivel de seguridad personal más un mayor manejo en el rubro en el que se desempeñarían. También aportó a este proceso, el que las temáticas y requerimientos solicitados por las empresas fueran abordados en los módulos teóricos del oficio, debido a que era lo que las empresas solicitaban en cuanto a aprendizaje previo. Por otra parte, el proceso, situó a las usuarias en un ambiente laboral del que no tenían experiencia previa.

Cabe señalar, que durante este proceso, se generaron dificultades con las usuarias en sus puestos de trabajo y se apreció falta de motivación en algunas, así como también dificultades en el ámbito de las relaciones interpersonales, especialmente en las usuarias del curso de frutales, ya que no se sentían cómodas con su lugar de práctica. Es importante considerar el proceso de selección, ya que se puede mencionar que el curso de frutales tenía la mayor cantidad de usuarias que estaban ingresadas al proyecto con la categoría "con reparos", por lo que el proceso de adquisición de capacidades fue más complejo. Quizás debimos haber contabilizado más tiempo de trabajo y preparación para la inserción laboral de estas usuarias, de modo de haber podido ser intervenidas según las necesidades propias de ellas y no en consideración a la temporalidad del proyecto.

La dificultad respecto al cuidado de los niños es algo que se mantiene también en esta etapa, ya que generó ausencias laborales o pérdidas de horas de trabajo, así como disgustos en ciertos empleadores. Esta dificultad se intentó aplacar, poniendo a disposición de las usuarias el servicio de cuidado de niños. Además, hubo preocupación de parte del equipo ejecutor en el sentido de proveer, a las usuarias con dificultades de cupo los Jardines para sus hijos estas posibilidades. Lo anterior, fue gestionado por la Gestora Laboral IEF de la SEREMI de Desarrollo Social, logrando en todos los casos con complicaciones, la posibilidad de cupo o extensión horaria, según requerimiento. No obstante, estas opciones fueron rechazadas, dejando de manifiesto la negativa de las usuarias respecto de la inserción laboral. Esta situación ocurrió en los dos casos que presentan renuncia durante la etapa de Práctica Laboral.

#### 4.4. Intermediación laboral:

Como responsable de esta parte del proceso de inserción laboral se encuentra la Gestora Laboral; el Psicólogo, teniendo como comienzo la fecha 05 de Agosto de 2013, y fecha término el 31 de Diciembre de 2013. Para llevar a cabo con éxito esta etapa, cabe señalar que se desarrolló tanto en oficina como en terreno, entendiendo esto como domicilio de usuarias y también empresas.

Uno de los elementos que guía el quehacer de la etapa de intermediación laboral, entendida esta como la adecuada conexión entre oferta y demanda de trabajo, fue el "Plan de Intermediación Laboral", el que fue desarrollado en conjunto con las usuarias del proyecto. En este se definieron ciertas características personales, motivaciones, auto-concepto, y dificultades asociadas a la obtención, y mantención, de un puesto de trabajo.

Para llevar a cabo el vínculo entre la oferta y demanda laboral, fue necesario gestionar ciertas actividades que facilitaran el acceso de las usuarias a puestos de trabajo, procurando que éstos satisficieran sus necesidades e intereses, con el objeto que el desempeño de las usuarias fuera lo esperado por quienes facilitaban el puesto de laboral. En consideración a que la intermediación laboral, implica un proceso de sensibilización para el caso de mujeres usuarias, con las empresas, se desarrollaron actividades que fueron parte del logro del objetivo.

#### Caracterización de usuarias:

Para la caracterización de las usuarias, se utilizó como base para la observación e intervención individual de éstas, los resultados arrojados por el test de factores de personalidad 16 PF. Este proceso de caracterización de las usuarias se inició el segundo mes de intervención en forma congruente con el inicio de la Intermediación Laboral. Por este motivo, la incorporación de las usuarias en cada uno de los cursos establecidos, fue definida según las características de su perfil psicolaboral. Lo anterior permitió obtener información acerca de intereses personales, experiencia laboral, y desarrollo educacional. Con los resultados obtenidos, comienza el proceso de fortalecer algunas competencias de empleabilidad en cada una de las usuarias.

Para la realización de las intervenciones a nivel individual, fue necesario considerar que cada una de las usuarias tenía su propia forma de ser y su propia historia, tanto a nivel personal como laboral. También cada una fue desarrollando competencias diversas según los requerimientos de los cursos de capacitación, ya que cada uno de éstos, requería contar con determinadas habilidades o capacidades. Por lo anterior, desde el comienzo se generó un proceso único con cada una de las usuarias que se transformó en una dinámica relacional también única, que en muchos de los casos favorecía el intervenir fuera del "setting interventivo", y permitía una mayor influencia en cuanto al desarrollo de capacidades y

motivación para la inserción laboral, más allá de los beneficios propios del programa.

En la medida en que avanzaba el programa, las intervenciones se fueron orientando en la evaluación de las motivaciones de inserción laboral de las usuarias, en el sentido de ir analizando los cambios de visión respecto del trabajo. Además, se procuró que las intervenciones relacionadas con el aspecto personal y desarrollo de habilidades para el trabajo, tuviera más relación con los requerimientos de los puestos específicos a los que podía acceder la usuaria.

#### Identificación de nichos de empleabilidad

Durante la ejecución de esta etapa, se realizó un proceso de identificación de la oferta laboral, con el propósito de encontrar vacantes para poder insertar con éxito a nuestras usuarias en el mundo del trabajo. Lo anterior no solo evaluando la opción laboral de éstas, sino que además, incentivando a las Empresas públicas y/o privadas, con el fin que incorporasen mujeres en situación de alta vulnerabilidad social y en muchos casos sin experiencia laboral dentro de su establecimientos. Para lo anterior, se realizaron contactos tanto telefónicos como conversaciones cara a cara con los representantes de las empresas. De la información recabada en las visitas efectuadas a las diversas empresas de la comuna, se pudo visualizar que existía disposición para que las usuarias del programa logran insertarse laboralmente en éstas, Con estas empresas se realizó un proceso de entrega de información que permitió reconocer las ventajas de incorporar personas con la formación obtenida en los cursos de capacitación en los puestos de trabajo que ellos requerían.

En este punto es necesario indicar que la formación en oficio que consideró el proyecto, y a las que accedieron las usuarias, se relaciona de manera estrecha con las necesidades de mano de obra calificada que requerían las empresas de la comuna.

A continuación, se indican las empresas contactadas con los cargos ofrecidos más las tareas a realizar con las competencias requeridas por cargo, según cada curso, estas se mencionan a continuación.

PRODUCCIÓN Y MANTENCIÓN DE FRUTALES Y FRUTAS DE EXPORTACIÓN

EMPRESA	CARGO	Nº CUPOS	TAREAS REQUERIDAS POR CARGO	COMPETENCIAS REQUERIDAS POR CARGO
Agrícola Sambros S.A. (Unifrutti)	Operarios en huerto frutales	20	Cosecha, ajuste de carga de cosecha, raleo, cosecha de arándanos, peras, manzana.	Que no sean mañosas, reglistas, que no se victimicen.
Verfrut	Temporera	0	Temporera, supervisora o encargada cuadrilla.	
Agroindustrial Veal SPA	Operario	5	Armado de caja, selección y embalaje de fruta..	Algún conocimiento de selección de arándanos, no tener problemas de vista.
Exportadora copramar Ltda.	Packin	0	Seleccionar fruta, embalar productos, pesar, etiquetado y control de calidad.	Responsable, trabajo bajo presión, respetuosa, adecuarse a diferentes trabajos e higiene personal.
Agroverri	Temporera	1	Cosecha de arándanos	Capacitación higiene personal y manipulación de frutas.
Huerto Los paltos	Temporera	1	Podar, fumigar y cosechar.	Conciencia de lo q está haciendo, buena higiene, respetar normas y de las buenas prácticas agrícolas, seguridad y protección personal.
Highlomal Fruit	Temporera	0	Raleo manzanas, revisar fruta (si existe plaga)	Responsable, buena disposición, proactiva, ganas de aprender, y atención
Soc. Agrícola Los Robles Ltda.	Jefa de Huerto	0	Control raleo, conteo de fruto, aplicación de pesticida.	Responsable, líder positivo, jerarquía, que no se deje llevar.
Viveros El Arrayan Ltda.	Temporera	0	Visitas terreno, arándanos, manzana y cerezas	

Agroindustrial El Roble Ltda.	El	Temporera	0	Cosecha	Estar capacitada para global G.A.P. (normas de seguridad)
-------------------------------	----	-----------	---	---------	---

Las Empresas que aparecen con cupo 0, responde a que no aceptaron alumnas en práctica.

#### MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS, COCINA Y REPOSTERIA

EMPRESA	CARGO	Nº CUPOS	TAREAS REQUERIDAS POR CARGO	COMPETENCIAS REQUERIDAS POR CARGO
Restaurant Yufa	Ayudante cocina garzona	1	Cocinar, limpiar.	Responsabilidad, buena higiene.
Restaurant Yufa	Garzona	2	Atender mesas, bar y limpiar.	Atención al cliente, buen trato y buena disposición.
Top Dog	Cocinero	0	Elaboración de productos y aseo.	Rapidez, buen comportamiento, responsabilidad, soportar trabajar bajo presión.
Pollos Tarragona	Maquinista (Manipulador de alimentos)	0	Tener zona de trabajo limpia, elaboración y preparación del producto y buena disposición.	Buena higiene personal, proactivos y mucha concentración.
Bariloche	Maquinista (Manipulador de alimentos)	0	Zona de trabajo limpia, buena disposición frente al trabajo, preparación del producto.	Buena higiene personal, proactivos y mucha concentración.
La Papa	Garzona	0	Atención a público, manejo de computación, ordenar vitrinas, aseo local, ge latería, picar frutas y hacer jugos	Buena disposición, querer aprender, paciencia, 4º Medio rendido.
Lider	Manipuladora de	4	Pastelería:	Buena higiene,



	alimentos		preparación de masas dulces y fríos. Fiambrería: asadurías y preparación de comidas.	buen trato, buena presentación personal, actitud y cordialidad.
Santa Isabel	Manipulación de alimentos	0	Atención al cliente, preparar ensaladas (plato frío), saber freír, manipular aceite caliente, cocinar comidas pre-preparadas.	Ganas de trabajar, actitud para atender al cliente, buena disponibilidad, responsable, comprometida con el trabajo, saber respetarse entre sus compañeros y poder trabajar en equipo.
Zuiza	Ayudante pastelera	1	Preparación relleno de tortas, elaboración de distintos tipos de merengue, confección, elaboración y decoración de tortas.	Buena higiene, disposición, activa, iniciativa, ordenada, buen trato y buena atención al cliente.
Zuiza	Ayudante pastelera	2	Cocción y elaboración de galleta, bañado de queques y galletas, reponedora de vitrinas (colocar tortas y galletas).	Buena higiene, disposición, activa, iniciativa, ordenada, buen trato, buena atención al cliente.
Nutriserv	Ayudante maestra de cocina	2	Encargada elaboración de alimentos.	Ser amable, atenta, tener buen trato, buena disposición y compromiso al trabajo.

Residencial Linares	Cocinera	2	Cocinar, servir las mesas, higiene en la cocina.	Que sea limpia, honesta, que se adapte a las exigencias del público.
Exportadora Copramar Ltda.	Manipuladora de alimentos	2 a 3	Higiene cocina, dar desayuno, almuerzo, limpiar, lavar losa, distribuir raciones de almuerzo.	Tener carácter, ser discreta, no prestarse para conflictos y trabajo bajo presión.
Estadio Español	Ayudante de cocina	2	Cuartos fríos y calientes, repostería, aseo y mantención de la cocina.	Conocimientos básicos, disposición para aprender y corregir errores y la disponibilidad de tiempo de acuerdo a las necesidades de la empresa, participación de elaboración de las cartas y servicio de banquetearía.
Rendic Hnos S.A.	Operador fiambrería	0	Realizar una adecuada rotación de productos, limpiar los diferentes muebles y vitrinas, resolver y orientar el cliente, laminar los productos que el cliente requiere, marcar código de barra de los productos que ingresan a Sap, verificar faltantes o sobrantes de la sección, mantener la cadena de frío de los productos,	Aprendizaje, numérico, atención y concentración.

			rotar los productos adecuadamente.	
Colegio San Miguel Arcángel	Manipuladora de alimentos	0	Contratan personal externo, que se encarga de la cocina.	
Restaurant El mono	Ayudante de cocina	0	Ayudar a lavar losa, cocinar en general, preparar ensalada	Buena higiene, buena presentación, responsable.
Supermercado Bascañan	Ayudante pastelería	0	Rellenar tortas, biscochos	Responsable, proactiva, iniciativa.
Hotel Anggus	Ayudante de cocina	0	Preparar alimentos, lavados de losa, limpieza cocina.	Interés, ágil, proactiva, creativa.
Nutriserv	Manipulación de alimentos	2	Se necesita que las usuarias realicen su trabajo de manipuladora con su traje, gorro pechera, pantalón y zapatos de seguridad.	
Doggis	Operaria	0	Manipulación higiene preparación de alimentos apoyo, caja.	Rápida, limpia, ganas de aprender.

CURSO DE ADMINISTRACION DE BODEGAS

EMPRESA	CARGO	Nº CUPOS	TAREAS REQUERIDAS POR CARGO	COMPETENCIAS REQUERIDAS POR CARGO
Germani	Bodega	0	Conocimiento área computacional y digitación, emitir etiquetas, pegar etiquetas a las prendas, manejo documentación tributaria (guía despacho, orden de compra).	Concentración, precisión en el trabajo, habilidad con los números, buen trato, cumplimiento de horario. 4º Medio rendido.
Tricot	Bodega	1	Manejo de computación, recepción y revisión de mercadería, empiochado de prendas, etiquetas, guías de recepción.	Agilidad, fuerza, proactivo, responsabilidad.
Multihogar	Bodega	1	Tomar inventarios, recepción y despacho de mercadería, confección de guías, ordenar y despacho de mercadería.	Responsable y ordenado, presentación personal y ser proactivo.
Multicentro	Auxiliar de Bodega	1	Conocer el producto, manejo de guías, traspaso de productos a otras tiendas, manejo de códigos.	Buen trato, disponibilidad, proactivo, amable, cortes con el cliente, orden y limpieza, manejo de stock e inventario. 4º Medio rendido.
Multicentro	Auxiliar de despacho	0	Conocer el producto, manejo de guías, hacer traspaso de productos entre locales, manejo de códigos.	Buen trato, disponibilidad, proactivo, amabilidad, ser cortes con el cliente, orden y limpieza, manejo

				de stock e inventario.
Líder	Bodega	2	Orden y almacenamiento en bodega, sacar mercadería a sala para reposición, revisar cambios de precios.	Buen trato, responsabilidad, presentación personal.
La Polar	Bodega	0	Validación de mercadería, reposición, censar mercadería.	Proactiva, rápido aprendizaje.
Fashions Park	Bodega	0	Censado de productos, ordenamiento, reposición de mercadería, recepción de camión.	Buen trato, proactivo, ordenado, responsable con los turnos.
Corona	Bodega	0	Recepción y reposición de mercadería, acopio en bodega (Orden).	Proactivo, buena presencia.
Easy	Bodega	0	Tomar mercadería recepcionada y reponerla o mandarla en espacio definido, registro de mercadería y sector.	Saber trabajar bajo presión, trabajo en equipo, ser proactivo.
Sodimac S.A.	Bodega	2	Recepción de productos, clasificación, reposición y almacenamiento.	Conciencia de cliente, eficiencia operativa, consistencia trabajo en equipo, compromiso con la empresa., responsable y puntual.
Fergi	Auxiliar de bodega	0	Carga y descarga de camión y despacho a domicilio.	Trabajo en equipo, respeto, licencia B, solo se trabaja con hombres.
Copramar	Bodega	2	Llevar control de ingreso y salida de materiales, manejar stock y orden de	Tener 4º Medio rendido, responsable sin dejar su trabajo,

			productos.	compromiso en lo que está haciendo.
Rendic Hnos. S,A. (Unimarc)	Operador de Abarrotes	0	Revisar la disponibilidad de mercadería en los pasillos asignados, retirar mercadería utilizando tras paletas para su traslado a sala de visitas, reponer mercadería en los pasillos asignados y góndola, mantener el aseo de góndolas, apoyar al cliente en su compra, participar en toma de inventarios.	Aprendizaje, numérico, creatividad, organización y planificación.
Estadio Español	Asistente Bodega	2	Recepción de mercadería con sus respectivos documentos (guía, factura), almacenar mediante sistema fifo (Primero en entrar, primero en salir). Entrega de pedidos a secciones (cocina, bar, pastelería), orden e higiene en bodega, postulación de productos pre-elaborados. Ingreso de guías y facturas al sistema. Rebajas de inventario en sistema, sistema de archivos y manejo de sistema computacional en general.	Hábil en números, responsable y metódico.
La bota Verde	Bodega	0	Ordenar mercadería y aseo	No necesita personal
La bota roja	Bodega	0	Reconocer y mantener stock	Rapidez, ganas de aprender

Bascuñan	Ayudante de Bodega	0	Reposición de mercadería en sala y ordenar bodega.	Responsable, proactiva, rapidez, atenta.
Sodimac	Reposición y recepción	2		Buen sentido del trabajo en equipo, compromiso, responsable, puntual.
Bazar Cupido	Ayudante Bodega	0	Llenar planillas, stock mercadería y reponer mercadería.	Disponibilidad, responsabilidad y ser proactiva.

#### ATENCIÓN AL CLIENTE, VENTAS Y MARKETING

EMPRESA	CARGO	Nº CUPOS	TAREAS REQUERIDAS POR CARGO	COMPETENCIAS REQUERIDAS POR CARGO
Soc. Comercial Carlitos Mendez	Vendedora	0	Atender público, realizar ventas, ordenar su lugar de trabajo.	Cordial, atenta buena disposición.
Revive	Atención cliente Reponedora	0	Atención público, caja, manipulación de alimento, limpieza.	Amable, rápida, buena higiene, responsable.
Multihogar	Ventas	4	Tomar inventarios, precios, preocuparse de 1 área, limpiar, precios, presentación de la mercadería, solicitar mercadería y atención al cliente.	Buen trato, buena presentación, ser cordial, dominio del área la cual realiza.
Germani	Vendedor o asistente de ventas	0	Atención al cliente, manejo de stock, manejo de vitrinas, exhibición de productos.	Buen trato, lenguaje adecuado, manejo computación, presentación personal, manejo emocional al tratar con público.

Tricot	Atención al cliente/Ventas	0	Análisis de cuenta, avance en efectivo, repactación, pagos cuotas, seguros desgravamen, solicitud de crédito, entrega de tarjetas.	Buen carácter, paciencia, buen trato y responsables.
Terpel	Atención al cliente y Ventas	0	Caja, limpieza, reponer productos.	Buena atención, buenos modales, amable. Paciencia, buena disposición y proactiva.
Bariloche	Mesonero (Atención al cliente)	0	Zona de trabajo limpia, y atención al cliente, reposición de mercadería.	Carisma y empatía con el cliente, buen comportamiento y tolerancia.
Pollos Tarragona	Mesonero (atención al cliente)	0	Zona de trabajo limpia, y atención al cliente, reposición de mercadería.	Carisma y empatía con el cliente, buen comportamiento y tolerancia.
Librería Línea	vendedora	0	Atención al público.	Buena disposición, buen trato y buena presencia.
Multicentro	Vendedora	2	Atención de público, sistema computacional, exhibición de productos, manejo de stock y codificación.	Voluntad, buen trato en general y buena presentación.
Johnsons	Asistente de venta Integral	0	Atención al cliente, realizar ventas, colocar precios, etiquetas y alarmas, mantener limpio su área de trabajo, reponer mercadería, preocuparse de todo lo que se encuentre en stock este exhibido, recibir pagos de	Responsabilidad y eficiencia en la venta al cliente.



			clientes, preocuparse de que los productos estén en buen estado.	
Johnsons	Vendedor Integral	0	Atención al cliente, realizar ventas, colocar precios, etiquetas y alarmas, mantener limpio su área de trabajo, reponer mercadería, preocuparse de todo lo q este en stock este exhibido, recibir pagos de clientes, preocuparse de que los productos se encuentren en buen estado.	Responsabilidad y eficiencia en la venta al cliente.
Johnsons	Asistente de Tienda	0	Resolver, ofrecer los diferentes productos, ofertas, promociones, reponer mercadería, colocar alarmas, precios y etiquetas, mantener su área limpia, atender reclamos, tener control de los productos , retirar devoluciones de productos del SAC, apoyo en el inventario de la tienda,	Preocupación y atención con el cliente el minuto de la compra.
Líder	Atención al cliente	2	Recibir y realizar notas de crédito, atención al público, envolver regalos y resolver problemas de los clientes.	Ser cordial, amable, actitud de servicio y buena presencia.
Líder	Ventas	4	Reponer mercadería en sala, orden de mercadería en bodega,	Cordialidad, responsabilidad, buena actitud,

			atención al cliente, cambios de precios, planogramas y ajustes.	buena presentación personal.
Fashions park	Ventas	0	Reposición, orden, atención al cliente, computación, cambio de precios.	Buena presencia, atención, relaciones interpersonales y no ser conflictivo.
Corona	Ventas	0	Atención de público, caja, reposición, etiquetado, ventas y exhibición.	Buen trato, buena presencia, orden, proactivo en todas las aéreas.
Fachy	Vendedor	3 a 4	Atención de público, dominio de productos, manejo de computación, hacer vitrinas y mantener limpieza.	Simpatía, buena presentación personal, ganas y buena disposición frente al trabajo.
Santa Isabel	Atención al cliente	0	Tener disponibilidad para turnos rotativos, saber dar una buena atención, soluciones y una buena respuesta al cliente.	Buen carácter para atender al cliente, trabajar en equipo y buena disponibilidad.
Easy	Atención al cliente	0	Asesorar al cliente en sus inquietudes y proyectos, mantener sector de trabajo limpio y ordenado.	Buenas relaciones interpersonales, trabajo en equipo, empatía, siempre colocarse en el lugar del cliente.
Sodimac S.A.	Atención al cliente	5	Atención clientes, cambios de precios, reposición de mercadería y ordenamiento de áreas.	Eficiencia operativa, consistencia trabajo en equipo, compromiso con la empresa, tolerancia a la presión y orientación al cliente. Tener 4º Medio rendido.

Din S.A. (ABC-DIN)	Atención cliente	al	0	Atender público, recepcionar y contestar consultas de clientes, venta de productos y servicios.	Tener trato cordial con el cliente, disponer de una capacidad para trabajar bajo presión, tener compromiso con cultura de servicio, para poder responder a los requerimientos de los clientes. Tener 4º Medio rendido, conocimientos de computación y haber tenido experiencias anteriores que sean acordes al cargo que desempeña.
Fergi	Ventas		0	Atención al cliente, apoyo de inventario, recepción, codificación y reposición de mercadería.	Trabajo en equipo, buen trato, responsabilidad, compromiso, honestidad, comisionista en las ventas por logros personales y grupales.
Rupia	Ventas		2	Vender, reponer, mantener su lugar de trabajo limpio y todo lo que sea relacionado con la empresa.	Responsable, buena disposición y convivencia.
Rendic Hnos. Ltda. (Unimarc)	Atención cliente	al	0	Derivar consultas telefónicas a quien corresponda dar a conocer ofertas y promociones al público, recepcionar	Aprendizaje, numérico, atención y concentración, creatividad, resolución de problemas.

			embaces y envolver regalos, conocer el procedimiento de devolución de los productos.	
Rendic Hnos. S.A ( Unimarc)	Cajero	0	Realizar en forma correcta la marcación y cobro de productos adquirido por los clientes, registrando los medios de pago en el sistema, según los procedimientos establecidos por la empresa para los distintos medios de pago.	Abstracción, y preocupación, numérico, atención y concentración, organización y planificación y resolución de problemas.

Con esta información obtenida de las empresas en cuanto a los requerimientos de los posibles puestos a ocupar, se fue estableciendo el Matching o contrastación de la información de las usuarias y de la entregada por los empleadores. Este proceso se fue generando desde antes de que las usuarias se incorporaran a las prácticas laborales, y fue orientando también dicho proceso. Lo anterior, permitió, en la mayoría de los casos, que las empresas que dieron cupo práctica laboral, pudieran contar con alguien que cumpliera con sus expectativas, y se desempeñara con eficiencia en el puesto, siendo un aporte para la institución mientras se generaba el aprendizaje de la usuaria. En el caso de las usuarias, la toma de decisiones en consideración a este contraste de información, permitió mantener la motivación por la inserción laboral, ya que se desempeñaban en puestos en los que ellas se sentían cómodas y motivadas, disminuyendo el hecho de enfrentarse a tareas en las que ellas no contaban con las habilidades y/o competencias. A esto obedeció también los cambios de lugares de práctica que se realizaron durante la etapa, en algunos casos, dado que hubo usuarias que no se sintieron cómodas en cuanto a los espacios en que debían desarrollar sus competencias y otras por la necesidad de ajustar sus horarios, considerando las complicaciones que presentaron con sus hijos/as.

#### Itinerarios Personalizados de Intermediación Laboral

El matching influyó de manera importante en la gestión de los Itinerarios de intermediación laboral, ya que fue definiendo las acciones en un proceso de diálogo entre los participantes del equipo y las usuarias, toda vez que éstas se transformaron en factores importantes de resolución, ya que se tuvieron en consideración sus motivaciones y por otra parte, contaban con la mayor información posible sobre sus características personales, fortalezas y debilidades más los requerimientos y características de las instituciones que las

contratarían.

Avanzado en el proceso de aprendizaje práctico de competencias generales y específicas, se generaba la posibilidad de poder reevaluar las conversaciones sobre el itinerario, de modo de orientar y reorientar las acciones a seguir con la finalidad de ir desarrollando competencias y favorecer la mantención en los puestos de trabajo a los que habían accedido. Lo anterior concluyó con un documento de avance de ejecución de IPIL, el que orientaba acciones para mejorar el desempeño laboral de las usuarias, ya fuera por un desarrollo de competencias y habilidades directamente relacionado al trabajo, o por dificultades asociadas a situaciones de índole personal o familiar.

Fue importante, en este proceso, haber contado con más de un orientador que permitiere que las usuarias pudieran definir con quien establecer esta vinculación interpersonal. Esto permitió facilitar la influencia que se requería para incidir en hábitos, comportamientos, motivaciones, etc.

Como parte de la caracterización de las usuarias, es importante señalar que existió un número importante de mujeres seleccionadas, que contaban con menos recursos personales para la inserción laboral. Sin embargo, este número se concentró en el curso de frutales, debido a que fue el área laboral que solicitaba menos requisitos a los trabajadores para desarrollar el trabajo. Lo anterior, relacionado especialmente con aspectos educacionales. El bajo desarrollo de competencias generales de algunas de las usuarias, requeridas para desempeñarse en cualquier entorno social y productivo, generaron dificultades en el proceso de práctica laboral. Si bien, no se puede asegurar que las complejidades se encontraban relacionadas con ellas, existen indicios que hacen suponer que así fue, pues la gran mayoría de las usuarias que realizaron el curso de frutales, realizaron su Práctica Laboral en la misma empresa, considerando la demanda laboral que allí existía. Al inicio de la práctica, el proceso de adaptación al lugar (Empresa Sambros) fue difícil debido al cumplimiento de horarios y el saber ser dentro del lugar de trabajo. Lo anterior, generó dificultades en el sentido que nuestras usuarias supieran cómo oponerse a ciertas tareas relacionadas con el rubro en el que se desempeñaban. , Hay que considerar, que las usuarias, se insertaron en proceso de Práctica Laboral en un periodo en el cual todavía no había fruta, debido al factor climático que durante el año generó problemas. .Por este motivo, las usuarias partieron desarrollando labores asociadas, lo que les molestó y generó malas respuestas hacia el empleador, el asociarse en grupo para oponerse a las actividades, el no estar de acuerdo con que no dispusieran de un horario para tomar desayuno por ejemplo, el que debían sentirse observadas para poder trabajar, de lo contrario no lo hacían, etc., fueron dificultades presentadas, que asociamos al bajo nivel de competencias generales de las usuarias. En general, las evaluaciones de los empleadores respecto del saber hacer son bastante positivas, señalando que las usuarias aprendieron el oficio, pero es el saber ser, lo que en muchos casos generó complicación. El equipo del proyecto y especialmente el Psicólogo a cargo de la Intermediación Laboral, sostuvo varias reuniones con las usuarias en horarios disponibles en el lugar de práctica y se fueron manejando conductas. Transcurrida

una semana aproximadamente, las usuarias lograron adaptarse. La empresa también aportó con separarlas por grupos pequeños y destinarlas a distintos sectores para realizar las labores encomendadas, lo que contribuyó a que finalizaran el proceso y éste se convirtiera en un valioso aprendizaje para su posterior inserción laboral.

#### 4.5. Inserción Laboral:

La responsable del proceso de Inserción Laboral es la Sra. Claudia Norambuena Arizabalos. Para poder llevar a cabo el proceso de colocación laboral de las usuarias se consideró inicialmente visitas a las empresas, de manera de obtener un listado con quienes se podría llegar a un acuerdo de cooperación en cuanto a la inserción de usuarias en puestos de trabajo. El fruto de este trabajo, junto al esfuerzo de las usuarias, fue la inserción laboral de éstas. Este proceso se detalla a continuación.

#### ADMINISTRACIÓN DE BODEGAS

RUT	NOMBRE	TIPO DE CONTRATO	JORNADA LABORAL	REMUNERACION PROMEDIO
17.166.03 5-1	CINDY FABIOLA OBREQUE BAHAMONDES	CONTRATO DE TRABAJO PLAZO FIJO	45 HRS. SEMANALES	\$232.235 .-
15.152.16 7-3	YESENIA DEL PILAR MÉNDEZ MENDEZ	CONTRATO DE TRABAJO PLAZO FIJO	LUNES A VIERNES DE 9:00 A 13:00 Y 16:00 A 20:00 HRS. SABADO DE 9:00 A 14:00 HRS.	\$210.000 .-
15.920.41 3-8	ADA MARIA IBAÑEZ NEIRA	CONTRATO DE TRABAJO PLAZO FIJO	45 HRS. SEMANALES	\$210.000 .-
13.669.94 7-4	PAOLA ANDREA PINTO MENESES	CONTRATO DE TRABAJO PLAZO FIJO	LUNES 9:30 A 17:30 HRS. MARTES A SABADO 9:30 A 18:00. HRS.	\$210.000 .-
17.284.82 1-4	GLORIA DENISE LOPEZ REYES	CONTRATO DE TRABAJO TERMINO DE FAENA	LUNES A SABADO TURNOS ROTATIVOS	\$210.000 .-

16.275.18 1-6	CARLA ARMANDINA DEL CARMEN BAEZA ALARCON	CONTRATO DE TRABAJO PLAZO FIJO	45 HRS. SEMANALES	\$240.000 .-
18.981.43 1-3	SERGIA YAMILA FAUNDEZ BRAVO	CONTRATO DE TRABAJO PLAZO FIJO	45 HRS. SEMANALES	\$210.000 .-

PRODUCCIÓN Y MANTENCIÓN DE  
FRUTALES

RUT	NOMBRE	TIPO CONTRATO	DE JORNADA LABORAL	REMUNE RACION PROMEDI O
14.487.735 -7	MARIA ISABEL VALENZUELA VARAS	CONTRATO DE TRABAJO POR TEMPORADA DE ARANDANOS	LUNES A SABADO DE 17:30 A 21:30 HRS. Y DE 22:00 A 01:30 HRS.	\$210.000 .-
17.758.648 -K	PAULINA DEL CARMEN MUÑOZ MOYANO	CONTRATO DE TRABAJO FAENA COSECHA DE ARANDANOS	LUNES A SABADO 07:00 A 15:00 HRS.	\$210.000
15.569.088 -7	TIXIA DEL CARMEN SEPULVEDA VALENZUELA	CONTRATO DE TRABAJO POR TEMPORADA	LUNES A SABADO DE 08:00 A 12:30 Y DE 13:00 A 16:00 HRS.	\$210.000 .-
15.154.411 -8	SOFIA DEL ROSARIO YAÑEZ SANCHEZ	CONTRATO DE TRABAJO POR FAENA	TURNOS ROTATIVOS	\$210.000 .-
15.153.660 -3	JAIMIE ESTER MONDACA CONCHA	CONTRATO DE TRABAJO PLAZO FIJO	LUNES A SABADO DE 8:30 A 17:30 HRS.	\$210.000 .-
12.790.016 -7	LORENA FRANCISCA VASQUEZ SAN MARTIN	CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA	LUNES A SABADO 08:00 A 12:30 Y DE 13:00 A 16:00 HRS.	\$210.000 .-
14.290.022	MARCELA DEL CARMEN	CONTRATO DE	LUNES A	\$215.000

-K	MUÑOZ VALENZUELA	TRABAJO DE TEMPORADA	VIERNES 8:00 A 13:00 HRS. Y DE 14:00 A 18:00 HRS.	.-
15.034.749-1	KAREN ALEJANDRA TAPIA TAPIA	CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA	LUNES A SABADO 08:00 A 12:30 Y DE 13:00 A 16:00 HRS.	\$210.000 .-
14.902.440-9	EMA ROSA ALARCON MORALES	CONTRATO DE TRABAJO PARA UNA FAENA DETERMINADA	LUNES A DOMINGO 08:00 A 12:00 Y DE 13:30 A 17:00 HRS	\$210.000 .-
14.329.364-5	VERONICA EDITH CORDERO VÁSQUEZ	CONTRATO DE TRABAJO POR TERMINO DE FAENA.	LUNES A VIERNES DE 8:00 A 12:00 A 12:30 A 17:30 HRS.	\$210.000 .-
19.346.245-6	TERESITA DEL CARMEN REYES GOMEZ	CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA	LUNES A SABADO 08:00 A 12:30 Y DE 13:00 A 16:00 HRS.	\$210.000 .-
15.569.139-5	ALEJANDRA CATERINE ROCA ORTEGA	CONTRATO DE TRABAJO TERMINO DE FAENA	LUNES A VIERNES 08:00 A 13:00 Y DE 14:00 A 18:00 HRS	\$215.000 .-
15.153.298-5	GLORIA LISBETTY FLORES CARO	CONTRATO DE TRABAJO TERMINO DE FAENA	LUNES A VIERNES 8:00 A 12:00 DE 12:30 A 16:30 HRS. SABADO DE 8:00 A 13:00 HRS.	\$240.000 .-
13.789.954-K	EVELYN ANTONIETA MUÑOZ LEIVA	CONTRATO DE TRABAJO TERMINO DE FAENA	LUNES A VIERNES 8:00 A 13:00 Y DE 14:00 A 18:00 HRS.	\$215.000 .-
16.602.724-1	JENY ALEJANDRA SANDOVAL CONTRERAS	CONTRATO DE TRABAJO FAENA TRANSITORIA "COSECHA"	LUNES A VIERNES 8:00 A 12:00 Y DE 13:00 A 17:00	\$215.000 .-



			HRS.	
12.790.624 -6	MARIBEL ANDREA DEL CARMEN RAMOS CONTRERAS	CONTRATO DE TRABAJO TERMINO DE FAENA	LUNES A VIERNES 8:00 A 13:00 Y DE 14:00 A 18:00 HRS.	\$215.000 .-
14.389.300 -6	KATTERIN ELENA OROSTICA KELLER	CONTRATO DE TRABAJO TEMPORADA	LUNES A SABADO 12:00 A 16:00 HRS.	\$210.000 .-
14.413.544 -K	KAREN ANDREA MORALES ESCALONA	CONTRATO DE TRABAJO PARA UNA FAENA DETERMINADA	LUNES A DOMINGO 08:00 A 12:00 Y DE 13:30 A 17:00 HRS.	\$210.000 .-
15.459.722 -0	DAISY DEL CARMEN OLIVARES GRIMBERG	CONTRATO DE TRABAJO TEMPORADA	LUNES A VIERNES 08:00 A 13:00 Y DE 14:00 A 18:00 HRS.	\$215.000 .-
17.855.259 -7	IVANEL CABY SOZA LAVIN	CONTRATO DE TRABAJO POR FAENA	LUNES A SABADO 7:00 A 11:00 Y DE 11:30 A 14:00 HRS.	\$210.000 .-

ATENCIÓN AL CLIENTE, VENTAS Y  
 MARKETING

RUT	NOMBRE	TIPO CONTRATO	DE	JORNADA LABORAL	REMUNERACION PROMEDIO
18.653.705 -K	YOLANDA VALERIA VASQUEZ ROSALES	CONTRATO TRABAJO PLAZO FIJO	DE	45 HRS. SEMANALES	\$210.000 .-
17.171.946 -1	YOVANA ANDREA BRAVO BRAVO	CONTRATO TRABAJO PLAZO FIJO	DE	45 HRS. SEMANALES	\$210.000 .-
15.153.103 -2	KARINA ALICIA ANDRADE CASTILLO	CONTRATO TRABAJO PLAZO FIJO.	DE PLAZO	<b>JORNADA DE 30 HRS. SEMANAL.</b>	\$183.267 .-
16.696.944 -1	IVONNE NISSI VILLAR NUÑEZ	CONTRATO TRABAJO PLAZO FIJO	DE	45 HRS. SEMANALES	\$210.000 .-
17.448.594 -1	GABRIELA PAZ ZURITA CORDERO	CONTRATO TRABAJO PLAZO FIJO	DE	LUNES A VIERNES 14:00 A 16:00 HRS.	\$105.000 .-
16.835.773 -7	CLAUDIA JESSICA YAÑEZ NEYES	CONTRATO TRABAJO PLAZO FIJO.	DE DE	<b>JORNADA DE 30 HRS. SEMANAL</b>	\$140.000 .-
16.274.604 -9	CAMILA ALEJANDRA GUERRERO GALLEGUILLOS	CONTRATO TRABAJO PLAZO FIJO	DE	LUNES A SABADO 10:30 A 13:30 Y DE 16:00 A 20:00 HRS.	\$210.000 .-
14.043.221 -0	ANA MARIA ORTEGA LADRON DE GUEVARA	CONTRATO TRABAJO PLAZO FIJO	DE	45 HRS. SEMANALES	\$210.000 .-
17.447.244 -0	ALEJANDRA ANDREA NOVOA RIQUELME	CONTRATO TRABAJO PLAZO FIJO	DE DE	LUNES A SABADO DE 10:14:00 HRS. 16:00 A 20:00 HRS.	\$210.000 .-

MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS,  
COCINA Y REPOSTERÍA

RUT	NOMBRE	TIPO DE CONTRATO	JORNADA LABORAL	REMUNERACION PROMEDIO
16.837352 -K	KATHERINE ANDREA BRAVO RETAMAL	CONTRATO DE TRABAJO PLAZO FIJO	<b>JORNADA DE 30 HRS. SEMANAL.</b>	\$140.000 .-
15.942.783 -8	PAULINA ANDREA FUENTES ALARCON	CONTRATO DE TRABAJO PLAZO FIJO	LUNES A VIERNES 10:00 A 19:00 HRS.	\$210.000 .-
15.528.228 -2	MARITZA ANDREA BASAURE REYES	CONTRATO DE TRABAJO PLAZO FIJO	LUNES A VIERNES 9:30 A 13:30 HRS.	\$105.000 .-
12.789.543 -0	MARITZA DEL PILAR HERNÁNDEZ SOLORZA	NUTRISERV (CASINO INTERIOR SODIMAC)	.45 HRS. SEMANALES	\$210.000 .-

4.6. Fortalecimiento de la Empleabilidad:

Cabe señalar, que el proyecto consideró en su ejecución, varias acciones para asegurar la permanencia de las usuarias en las distintas etapas del desarrollo del proyecto y su empleabilidad. Entre éstas, se puede mencionar, la contratación de un seguro contra accidentes para las beneficiarias, el que las mantuvo protegidas ante cualquier accidente que pudiese suscitarse durante la ejecución del proyecto.

Durante la etapa de capacitación, se canceló a las beneficiarias un bono de movilización por día asistido, equivalente a \$3.436, el que multiplicado por la cantidad de capacitación que sumó 55, se canceló en movilización a las usuarias un total de \$ 189.000. Este bono fue cancelado semanalmente a las usuarias. Además mensualmente y previo a cumplir con un 85% y más de asistencia mensual durante la etapa de capacitación, las usuarias recibieron un bono de incentivo de \$30.000, el que multiplicado por la cantidad de meses de capacitación que fueron tres, el total entregado fue de \$90.000. El mismo monto se entregó por término de la Práctica Laboral equivalente a \$30.000.

La capacitación laboral de las usuarias, consideró la entrega de indumentaria de acuerdo al

oficio en el que se capacitaron, equivalente a \$100.000. De este modo, las beneficiarias que realizaron el Curso de Frutales recibieron cada una de ellas: Una bomba de espalda, un overol, antiparras, guantes de cabritilla, lupa entomológica, tijeras de poda y tijeras de vendimia, gorro legionario.

Las beneficiarias del Curso de Atención al Cliente recibieron: Un uniforme completo, consistente en pantalón, chaqueta de tela y una blusa para trabajar. Además de un par de zapatos y panties.

Las beneficiarias del Curso de Cocina y Manipulación de Alimentos recibieron: Un uniforme de Chef completo, consistente en Mandil, Gorro, Chaqueta, Pantalón. Además recibieron zapatos de seguridad, cofias y un cuchillo medio golpe.

La beneficiarias del Curso de Administración de Bodega, Control de Stock y Manejo de Planillas Excel recibieron: Un overol, casco de seguridad, zapatos de seguridad, antiparras, guantes de cabritilla, una calculadora, un jeans y una camisa sport, de acuerdo a las exigencias de los lugares en que éstas realizaron práctica y se insertaron laboralmente.

Durante la etapa de Capacitación y Práctica Laboral, se proveyó a las usuarias de Cuidado Infantil, lo que les permitió asistir con sus hijos a las capacitaciones y dejar a sus hijos en la Guardería Infantil en la etapa de Práctica Laboral.

El cuidado anterior, comenzó en el mes de Agosto y terminó en Noviembre, mes en el que las usuarias realizan su periodo de práctica laboral. Este servicio fue atendido por una Educadora de Párvulo y una Técnico Social ayudante, quienes trabajaron con los hijos e hijas de las usuarias en jornada de la mañana de 09:00 a 13:00 y en la tarde de 14:00 a 18:00 en etapa de capacitación. En la etapa de Práctica Laboral el horario de atención de los niños y niñas fue de 08:30 a 18:30 horas.

En promedio, durante la etapa de capacitación de las usuarias, asistieron entre 15 a 20 niños por día, mientras que en la etapa de práctica, este número se redujo a un promedio de 4 niños/as por día. Esto en consideración a que en la medida que transcurría el tiempo de capacitación, las usuarias fueron necesariamente visualizando alternativas para el cuidado de sus hijos, fueron entonces aprovechando las redes familiares como los jardines infantiles, facilitándoles el equipo de profesionales del proyecto, la gestión para obtener cupos y extensión horaria a los casos que lo requirieron, gestión que se realizó en conjunto con la encargada de gestión de redes de la SEREMI de Desarrollo Social.

Durante todo el desarrollo del proyecto, se consideró dentro del equipo ejecutor un Apoyo Psicosocial, función que fue desarrollada por el Psicólogo del proyecto y la responsable del Proyecto como Asistente Social.

Otro incentivo entregado a las usuarias, fue el bono por Inserción Laboral, entregado a las

usuarias en la etapa de Colocación Laboral, como una forma de potenciar la Inserción Laboral y la permanencia en el mercado laboral formal, que correspondió a \$480.000, que fue entregado el día 20 de Diciembre, previa presentación y verificación del Contrato de Trabajo de las usuarias.

Finalmente, las usuarias recibieron su certificado de aprobación y participación en los respectivos cursos de capacitación y una mochila corporativa de regalo.

Los beneficios entregados a las usuarias señalados anteriormente y que son propios del programa, en algunos de los casos tienen efectos negativos sobre la motivación final que lleva a las usuarias a ser parte del programa, motivación que no cambia. Lo positivo es en la mayoría de los casos se enfrentan al mundo laboral que desconocían y se generan las ganas de trabajar, lo que favorece sin duda, sus condiciones de empleabilidad.

#### 4.7. Acompañamiento al beneficiario

Los profesionales responsables de la etapa son Mauricio Guerrero Núñez y la coordinadora del proyecto. Además del acompañamiento que pudiese realizar la responsable del proyecto.

En el marco del programa, uno de los elementos que se ha mantenido constante ha sido el acompañamiento a las usuarias, ya que desde un principio todas han sido parte del proceso de orientación personal, que fue iniciado con información obtenida durante la evaluación psicolaboral, pasando por temáticas que varían desde situaciones complejas en términos personales y familiares, hasta complicaciones en el ámbito propiamente laboral.

Durante el acompañamiento que se realizó de manera paralela a la formación en oficio, la mayor cantidad de orientaciones estaba dirigida a elementos de índole personal, ya que la mayoría de las usuarias manifestaban dificultades a nivel familiar, tales como, problemas con los hijos, debido a comportamientos inadecuados de ellos en cuanto a hiperactividad o dificultades para controlarlos. Los cambios que generó el proyecto en las usuarias, dicen relación con la facilitación del desapego, lo que fue preparado a través de la intervención del Psicólogo y la posibilidad de la Guardería Infantil. Lo anterior, permitió no solo la adaptación de las mujeres, sino también a los niños respecto de las ausencias prolongadas de sus madres.

Otras de las dificultades que presentaron las mujeres en las etapas de Capacitación y Práctica Laboral tienen relación con el ámbito emocional. Presentan dificultades complejas, las que se correlacionan con un mal reporte en la evaluación de competencias psicolaborales, en su mayoría identificadas con una baja estabilidad emocional, o baja puntuación en el ámbito del desarrollo del área afectiva.

En el marco de los acompañamientos se les sugirió a varias de las beneficiarias que pudieran hacerse asesorar, o buscar acompañamiento, de manera de disminuir impactos a nivel afectivo y con ello bajar niveles de ansiedad o sintomatología depresiva. Sin embargo, y a pesar de la buena respuesta frente a esta proposición y asumir su propia necesidad de atención en este ámbito, esta situación no se dio y las beneficiarias optaron por establecer conversaciones con los profesionales del proyecto.

De las actividades realizadas por nuestro equipo, se encuentra la derivación de usuarias a tratamiento para salud mental dados los múltiples problemas sociales que presentaron, derivación de los niños a centros de atención dependientes de Sename. Se estableció contacto con la red para poder contar con información sobre programas de atención individual, y familiar, participación del equipo ejecutor en distintas mesas de trabajo y de coordinación. Todo esto lo logramos con la cooperación de la SEREMI de Desarrollo Social, cuyo programa de trabajo con las usuarias IEF, permitió concretar los siguientes procesos:

- -Nivelación de Estudios.
- -Se gestionó con Departamento Provincial una reunión informativa con el fin de lograr difusión y captación de necesidades por parte de las beneficiarias en relación a la temática de nivelación de estudios.
- -Creación de nómina con 27 usuarias interesadas en obtener la certificación del 4º medio para fines laborales y ser autorizadas para rendir pruebas de nivelación de estudios con fines laborales a fines del mes de octubre.
- -Se participó de instancias de trabajo coordinadas y realizadas por la Seremi de DD.SS, en Mesas de Avance del Programa de Servicios Sociales o bien instancias específicas de coordinación orientadas a dar a conocer nudos críticos y establecer las coordinaciones necesarias para su resolución.
- -Se buscó cupos en los distintos jardines infantiles o salas cunas Junji e Integra, para el cuidado de los hijos de las beneficiarias, o aumento de horas de atención, con la finalidad de facilitar la Práctica Laboral e Inserción Laboral.
- -Acercamiento a redes sociales de apoyo a problemáticas específicas identificadas en las usuarias ya sean estas VIF, Situaciones de Maltrato hacia los hijos e hijas, consumo de drogas, dificultades económicas, dificultades conductuales de los hijos, dificultades relacionadas con problemas de salud mental, etc.

En la etapa de práctica laboral así como en la inserción laboral, el acompañamiento estuvo básicamente centrado en las dificultades que se les presentaron a las beneficiarias en el contexto de su quehacer laboral. En ellas, se orientó su comportamiento y se procuró disminuir ansiedad frente a inseguridades laborales, desde la entrevista de trabajo, hasta problemas frente a situaciones específicas. Una de las cosas que requirió más tiempo en

estos dos periodos dice relación con la motivación de las usuarias por continuar en sus puestos de trabajo, ya que muchas no contaban con experiencia en enfrentar dificultades familiares o personales, y tener que cumplir de todas maneras con la responsabilidad a la que habían comprometido se les hacía complejo.

En este periodo existió una fuerte coordinación al interior del equipo de modo que las dificultades laborales y personales de las usuarias pudieran abordarse tanto con ellas, como también con el empleador, para así poder facilitar los acuerdos y la continuidad laboral. Uno de los elementos que se pudieron observar bajo esta forma de desarrollar la labor, dice relación con la existencia de personas que se encontraban con contrato pero no estaban cumpliendo con las labores establecidas en éste, básicamente por no encontrarse en su puesto de trabajo, situación que se dio en más de una visita. Lo anterior ocurrió en dos casos, por lo que el Contrato de Trabajo no fue considerado, pues las usuarias no estaban cumpliendo con lo que el documento indicado establecía. Con ambas usuarias, se conversó la situación y en uno de los casos con el empleador, siendo éste quien manifiesta que entiende la situación de la usuaria en cuanto a la necesidad de privilegiar el cuidado de los hijos y por lo mismo él entrega todas las facilidades considerando que entiende la situación. No obstante, al consultar por la primera usuaria en las oportunidades de visita, nadie la conoció, a excepción del empleador. Por lo anterior, dado que la usuaria, a través de su pareja, había logrado gestionar su inserción laboral, se le explicó claramente a ella, que la situación se entendía como una ayuda que le habrían facilitado para que ella pudiese acceder al bono por Colocación Laboral, condición que la usuaria no negó, dado que –se le explicó– ningún empleador acepta que en el periodo de un mes el empleado trabaje diez días en promedio y nada más, aún cuando entienda la situación familiar de ella.

La otra usuaria, caso que también la Colocación Laboral respondió a la propia gestión que ella había realizado, se le manifestó una condición parecida a la anterior, debido a que según lo acordado, debía como ayudante de cocina, pero la que ella cumplía era de Asesora de Hogar, según describe en entrevista sostenida con ella posterior a la ceremonia de certificación del proyecto, oportunidad en que la usuaria recurre a nuestra Institución a saber si se le hará o no entrega del bono por Colocación Laboral.

En general, se puede plantear pese a las complicaciones de los casos mencionados, que durante el proceso de acompañamiento se visualizaron importantes cambios en las mujeres que participaron en el programa, tales como aumento de su valoración personal. Lo anterior lo pudimos apreciar desde el comienzo de ejecución, ya que las usuarias comenzaban a cambiar desde el principio. Esto porque el solo hecho de participar de una actividad fuera del hogar, que potencie sus capacidades, intereses y motivaciones, impactó en su autoestima, lo que se vio principalmente reflejado en su aspecto físico, y en la forma en que lograron relacionarse con el resto de las personas.

También se debe mencionar la importancia en la coordinación entre el equipo y los otros estamentos que intervinieron con las beneficiarias, ya que las problemáticas se pudieron

abordar desde distintos puntos y enfoques, logrando mayor efecto y eficiencia en las acciones.

## **5. Fortalezas y debilidades detectadas durante la ejecución del proyecto y sugerencias de mejora al Programa Servicios Sociales en términos administrativos.**

### Fortalezas

En cuanto a las fortalezas del proyecto, se puede indicar que contar con la posibilidad de poder establecer un proceso de diagnóstico de las usuarias permitió orientar las acciones del equipo en cuanto a selección, intervenciones, derivaciones, cursos a los que es más adecuado insertar a las beneficiarias y acciones destinadas al fortalecimiento de competencias. Lo anterior fue fundamental, ya que muchos de los éxitos y fracasos que se plantearon en las etapas siguientes, dependieron en gran medida en cómo se llevó a cabo este proceso. En consistencia con esto, fue importante el taller motivacional antes de las capacitaciones, ya que permitió evaluar la motivación de las beneficiarias frente al proceso.

Fue importante contar con el servicio de cuidado de niños de las beneficiarias, ya que permitió que ellas pudieran hacerse parte de todas las actividades establecidas en el marco del proyecto, y facilitó la desvinculación paulatina de los niños, dándoles oportunidad a las madres para que pudieran realizarse laboralmente.

La opción de tener subsidios, aportes o bonos durante el desarrollo del proyecto, fue importante en la medida que dio opciones a las beneficiarias de cancelar gastos asociados a las actividades en el marco del programa, pero además, generó la idea de remuneración asociado a la realización de tareas, que si bien no estuvieron ligadas directamente al ámbito laboral, favoreció un sentido de responsabilidad frente a lo que se realizaba.

Contar con apoyo permanente para las beneficiarias favoreció su sentido de pertenencia al programa, ya que se logró una relación continua que conllevó afectos, los que además, facilitaron la orientación e influencia sobre el quehacer de las mujeres que participan en el programa.

### Debilidades:

Es importante poder mejorar el acceso del equipo a los listados, ya que en la fase de convocatoria del programa se generaron algunas complicaciones que terminaron impactando el proceso de selección, que si bien no implicó una disminución de los resultados, el proceso podría haberse realizado con mayor calma para así no dejar fuera los elementos necesarios al momento de definir a las seleccionadas, logrando un mayor impacto del proceso de selección en las fases posteriores.



Existió en algunos casos dificultades de parte de las usuarias en lo que refiere a la vinculación con el profesional que generaba orientación y acompañamiento, lo que se suplió con cercanía hacia otros profesionales del equipo, sin embargo, sería bueno poder tener más de un profesional con el objeto que exista más de una opción al momento de establecer la vinculación.

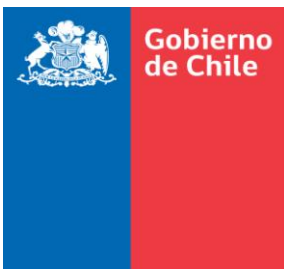
Resulta importante generar una mayor flexibilidad en cuanto a los cupos por curso, porque si bien los perfiles de las usuarias coinciden con las características que requiere el curso de capacitación, en términos motivacionales, se produce una diferencia que termina definiendo la renuncia de algunas posibles beneficiarias. Además, la oferta laboral va cambiando y sería importante poder variar en la medida que cambie la realidad del mercado laboral local.

En el caso de la temporalidad del proceso, éste está definido con tiempos acotados, lo que es imprescindible dada la naturaleza del proyecto. Sin embargo, el desarrollo de competencias laborales de las usuarias no resulta igual para todas ni requiere de los mismos plazos, ya que cada cual presenta sus propias características y necesidades, por lo que sería bueno contar con plazos diferenciados para las beneficiarias en cuanto a logro de metas, en relación a las necesidades individuales de desarrollo psicolaboral que presentan.

En el caso del bono final entregado a las usuarias asociado a la inserción laboral y a contrato, si bien es positivo en términos de motivación, podría generar conflictos al momento de identificar motivación asociado a desarrollo laboral o debido a existencia de bono.

En cuanto a sugerencias de mejora al Programa de Servicios Sociales, cabe señalar la necesidad de incorporar una mayor cantidad de horas de Formación para el Trabajo o Apresto Laboral en la etapa de formación y capacitación y considerar la realización de ésta en forma paralela a la capacitación, sobre todo, en los Programas que trabajan con la Línea IEF y CHISOL, pues corresponden al grupo de la población con mayor vulnerabilidad, con escasa experiencia laboral, con una cultura asociada a la recepción de bonos para poder vivir, con un promedio de hijos de 3 o más y en el caso de las mujeres con un rol orientado a la crianza y cuidado de los hijos. Todos estos elementos que se pueden trabajar y abordar en módulos de preparación para el trabajo.

Otro elemento, como sugerencia, es la posibilidad de contar a nivel regional con una contraparte técnica del programa, que permita tener una coordinación más continua para el desarrollo del proyecto, que conociendo la realidad de la región, pueda visualizar las dificultades que se presentan y pueda contribuir a la resolución de las mismas en conjunto con el equipo ejecutor. En los programas que trabajen con beneficiarios IEF y CHISOL, considerar una estrecha coordinación con el Ministerio de Desarrollo Social y con las SEREMIS, pues durante la ejecución de nuestro proyecto particularmente, la coordinación con la instancia regional permitió avances importantes desde la obtención de listados de beneficiarias como la realización de acciones en conjunto en función del bienestar de las



Fundación Caritas Diocesana  
Área Social - Obispado de Linares  
*"Al servicio de los más necesitados"*

usuarias, apuntando siempre al objetivo principal que es la Inserción Laboral y la permanencia en éste.



Fundación Caritas Diocesana  
 Área Social - Obispado de Linares  
*"Al servicio de los más necesitados"*

## 6. Tabla de Indicadores

Etapa	Nombre del Indicador	Meta descriptiva con % de acuerdo a propuesta	Indicadores Fórmula de Cálculo	% de cumplimiento final	Medios de verificación correlación indicadores
Convocatoria, Selección y Diagnóstico. Selección Dirigida a mujeres pertenecientes a los Subsistemas Ingreso Ético Familiar y Chile Solidario, prioridad, pertenencia al Ingreso Ético Familiar.	Beneficiarios seleccionados	100% de beneficiarias seleccionadas al término del primer mes (etapa de Selección y diagnóstico)	- 50 usuarias beneficiarias seleccionadas de un total de 74 postulantes. Cumplimiento de un 100%.	100%	-Ficha del Beneficiario/a por cada una de las 74 usuarias que cumplieron en el proceso de Selección. -Test de características de personalidad por cada una de las 74 usuarias. -Listado de postulantes -Listado de Seleccionadas. -Fichas de diagnóstico realizadas a usuarias seleccionadas en carpetas de cada una de ellas.
		-100%de beneficiarias seleccionadas con diagnóstico realizado al	- 50 usuarias Seleccionadas con diagnóstico realizado, cumplimiento de un	100%	

		<p>término del mes de la etapa de selección y diagnóstico.</p> <p>-Listado de usuarias en lista De espera equivalente a un 20% del total de beneficiarias del proyecto.</p>	<p>100%.</p> <p>-13 beneficiarias en lista de espera, equivalente a un 26% de las usuarias seleccionadas.</p>	<p>26%</p>	<p>-Listado de seleccionadas</p> <p>- Carpetas individuales con antecedentes de cada una de las usuarias, que respaldan el cumplimiento de los criterios de Selección.</p> <p>Lista de Espera. Lista de postulantes que cumplen con los requisitos de incorporación al programa.</p>
Capacitación	El 100% de las beneficiarias seleccionadas finalizan los cursos de capacitación en el oficio que seleccionaron-El 90% de las usuarias que finalizaron la	Al menos el 90% de los usuarios finalizan el ciclo de capacitaciones y reciben certificación	-50 usuarias que finalizan los cursos de capacitación /Nº de usuarias seleccionadas (50)	100%	Asistencia Ficha de Ingreso Carpeta de registro individual. Registro anecdótico Certificación de las usuarias.

	<p>capacitación logra nota mínima de aprobación (4.0) o más.</p> <p>-El 80% de las usuarias logra aplicación e interiorización de contenidos compartidos lo que se verifica en las horas prácticas comprometidas.</p> <p>-Realización del total de horas programadas de los cursos de capacitación propuestos.</p>		<p>-50 beneficiarias e finalizaron la capacitación y logran una nota mínima de aprobación /Nº de beneficiarias que iniciaron etapa (50)</p> <p>-50 usuarias logran aplicación e interiorización de contenidos trabajados en el curso /Nº de usuarias seleccionadas participantes de los cursos de capacitación. (50)</p> <p>-Nº de horas realizadas por curso (220 hrs)/Nº de horas programadas por curso (220 hrs.)</p>	<p>100%</p> <p>100%</p>	<p>Registros de Evaluación de beneficiarias.</p> <p>Observación comportamental en horas de práctica. Encuesta de conocimiento específicos.</p> <p>Libro de clases con registro de horas, contenidos tratados y actividades desarrolladas.</p> <p>Registro de asistencia Registro</p>
--	--	--	--	-------------------------	--

	<p>-El 100% de las usuarias participa de al menos un 85% de las horas de capacitación programadas por curso de capacitación.</p>		<p>50 beneficiarias participan en al menos un 85% de las horas de capacitación realizadas /Nº de beneficiarias totales participantes de la etapa de capacitación. (50)</p>	100%	<p>cancelación de aportes al usuario. Registro fotográfico por curso</p>
	<p>-El 100% de las beneficiarias que iniciaron la etapa de capacitación se certifican en el oficio en el que se capacitaron.</p>		<p>50 beneficiarias certificadas / Nº de beneficiarias seleccionadas que inician etapa de capacitación. (50)</p>	100%	<p>Certificado de egreso de la etapa de capacitación</p> <p>Certificado de la capacitación</p>

				100%	
Practica Laboral	Beneficiarios en práctica laboral	-El 100 % de las beneficiarias que participaron de la etapa de capacitación termina la práctica laboral, acorde al rubro y tareas a desempeñar de acuerdo al oficio en el que se capacitaron.	47 beneficiarias que participaron de la etapa de capacitación realizan práctica laboral acorde al rubro y tareas a desempeñar de acuerdo al oficio en el que se capacitaron / de 50 beneficiarias seleccionadas que participaron de la etapa de capacitación.	94%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de evidencia de la práctica laboral firmada por la beneficiaria y por el empleador (quien contrata la práctica).</li> <li>- Registro fotográfico.</li> <li>- Evaluación comportamental.</li> <li>- Registro de avances de la beneficiaria en su carpeta individual.</li> </ul>
Intermediación	Empresas contactadas	Empresas contactadas para la Intermediación Laboral de las usuarias	10 Empresas contactadas en el rubro agrícola. 21 Empresas en el rubro de alimentación. 20 Empresas	77	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de contactos a empresas.</li> <li>Respaldo de contactos en</li> </ul>

			contactadas para el ámbito de la almacenamiento. 26 Empresas contactadas del rubro de ventas.		base de datos
Beneficiarios intermediados	El 100% de las beneficiarias egresadas de la capacitación, intermediadas laboralmente son		50 beneficiarias /de 50 beneficiarias que inician etapa, reciben intermediación laboral.	100%	Certificado de Egreso Plan de Intermediación Laboral Carpeta de evidencia de actividades desarrolladas y llevadas a cabo por las beneficiarias. Registro fotográfico.
	-El 100% de las beneficiarias egresadas de la capacitación cuenta y participa de la elaboración del Plan de Intermediación laboral.		-50 usuarias que finalizan etapa de capacitación cuentan y participan de la elaboración del Plan de Intermediación elaborado / de 50 beneficiarias totales egresadas de la	100%	Plan de Intermediación Laboral elaborado con participación de las beneficiarias. Registro fotográfico Firma acta de evidencia Registro evidencia en la carpeta de la



		<p>-El 100% de las beneficiarias egresadas de la capacitación, participa y llevan a cabo las tareas y actividades de intermediación laboral propuestas.</p>	<p>capacitación.</p> <p>- 50 usuarias egresadas de la etapa de capacitación participan y lleva a cabo las tareas y actividades de intermediación propuestas / de 50 usuarias totales egresadas de la etapa de capacitación.</p>	100%	<p>usuaria con firma de ellas. Registro fotográfico Observación comportamental de las beneficiarias.</p>
		<p>-Al menos el 70% de las beneficiarias del programa desarrollan un perfil laboral de acuerdo a las demandas de mano de obra existente.</p>	<p>-41 de usuarias que son preparadas y desarrollan un perfil laboral de acuerdo a la demanda de mano de obra existente / de 50 beneficiarias totales de la etapa de Intermediación</p>	82%	<p>Observación comportamental Entrevista laboral Carpeta con registro de evidencia de los avances Observación comportamental Encuesta de conocimientos específicos.</p>
		<p>-40 de usuarias que</p>	<p>-40 de usuarias que</p>	80%	<p>Registro evidencia desarrollo Plan de Intermediación Laboral. Entrevistas de</p>

		<p>-Al menos un 70% de las usuarias del programa logran un comportamiento esperado de acuerdo al perfil laboral requerido por las empresas.</p> <p>-Realización del 100% de las actividades propuestas en la etapa de Intermediación laboral.</p> <p>-Al menos un 60% de las usuarias recibe ofertas laborales, siendo aceptadas por las usuarias.</p>	<p>logran comportamiento esperado por las empresas / de 50 usuarios con comportamiento real.</p> <p>-7 actividades realizadas/ de 7 actividades propuestas para etapa de Intermediación Laboral.</p> <p>46(*) mujeres que recibe ofertas laborales/de 50 mujeres intermediadas laboralmente.</p>	<p>100%</p> <p>92%</p>	<p>Trabajo Evidencia de asistencia a entrevistas de trabajo firmadas por la usuaria, en su carpeta individual.</p>
Inserción Laboral	Beneficiarios	60% de los	40 personas	80%	Copia Contratos de

	insertos	Usuarios son insertos laboralmente	insertas laboralmente ÷ de 50 beneficiarios seleccionados x 100		trabajo y anexos correspondientes
Seguimiento	Beneficiarios con seguimiento	El 60% de los colocados mantiene su trabajo trascurrido un año de la colocación	(Nº de beneficiarios que mantiene su puesto de trabajo ÷ Nº de beneficiarios seleccionados) x 100	60%	Registro en base de datos Registro en Bitácora del proyecto

(\*) una de las beneficiarias se encontraba en estado de embarazo, dos se habían retirado en proceso de practica laboral, y una no pudo ser contactada por el empleador.



**Fundación Caritas Diocesana  
Área Social - Obispado de Linares**  
*"Al servicio de los más necesitados"*