



INFORME FINAL

**EMPLÉATE: Programa de capacitación e inserción laboral para
Personas en Situación de Calle**

FUNDACIÓN GENTE DE LA CALLE

**PROGRAMA SERVICIOS SOCIALES LÍNEA INGRESO ETICO FAMILIAR
2013**

LUGAR DE EJECUCIÓN: Ingeniero Budge # 1068, San Miguel.

FECHA INFORME: Enero / 2014

INDICE

Contenido	Página
1. Introducción	3
2. Objetivos General y Específicos	4
3. Modelo Metodológico	5
4. Descripción de los Resultados EMPLÉATE	6
4.1 Difusión y Convocatoria	
4.2 Selección de los Beneficiarios	11
4.3 Capacitación / Formación	14
4.3.1 Capacitación de oficio	15
Curso de Manejo de Microsoft Office	28
Avances Programa de Estimulación de Competencias de Acción para la Empleabilidad "PECAE"	30
4.4 Práctica	32
4.5 Intermediación laboral	33
4.6 Inserción Laboral	39
4.7 Fortalecimiento a la empleabilidad	43
4.8 Acompañamiento a beneficiarios	46
5. Fortalezas y debilidades	50
6. Tabla de Indicadores	53

1. INTRODUCCIÓN

EMPLÉATE surge como una variante desde la línea Ingreso Ético Familiar, del Programa CALLEMPLEA ejecutado por la fundación el año 2012 y, tenía como objetivo, llegar a una población en situación de calle que identificábamos, como fundación, estaba siendo desatendida por la oferta habitual de empleo. Específicamente, Personas en Situación de Calle (en adelante PsC), que poseían intereses y habilidades distintas a las habituales, ya sea en ámbitos más ejecutivos, como administrativos o de gestión, y por ende se interesaban por trabajar en puestos de trabajo, acorde a estos intereses y competencias. Por lo tanto, se diseñó un programa que posibilitará el desarrollo de habilidades en oficios como: Administrador de Bodega, Telemarketing y Cajero Integral. Todo acompañado del apresto en el ámbito del uso de tecnologías (Microsoft Office), más el desarrollo de habilidades blandas complementarias, por medio de la participación en el PECAE: Programa de Estimulación de Competencias de Acción para la empleabilidad.

Empero y pese a que el diseño de este programa fue de buena calidad, al igual que el diagnóstico inicial, surgió un imprevisto que tuvo como resultado un cambio y adecuación del perfil del usuario objetivo. Debiendo tomar medidas como la ampliación del perfil de ingreso al programa, hacia toda la línea de beneficiarios de los programas Ingreso Ético Familiar¹ (Programa Puente, Vínculos, Abriendo Caminos y Calle), además de los beneficiarios del Sistema de Protección Social Chile Solidario. Esta contingencia y adecuación del proyecto original fue producto del retraso en la implementación del componente de acompañamiento exclusivo para las Personas en Situación de Calle² 2013 de esta línea (IEF), lo cual dejó a estas personas sin la posibilidad de participar en EMPLEATE, debiendo incorporarse (quienes habían sido seleccionados) como alternativa a nuestro programa de la línea regular CALLEMPLEA.

Este retraso afectó al programa en distintos ámbitos, como el Temporal (debiendo readecuar la Carta Gantt), y el Programático (debiendo incorporar un nuevo perfil). Empero a estas dificultades se logró desarrollar el programa, alcanzando un **90% (54) de logro en cobertura, un 83% (50) de personas capacitadas y un 33% (20) de inserción laboral**.

Cabe destacar, que aún en términos del seguimiento ex post comprometido se están desarrollando labores de intermediación y colocación por el compromiso ético con los participantes de EMPLEATE.

¹ En Adelante IEF

² En adelante PsC.

2. OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS

Objetivo General:

- Disminuir los niveles de vulnerabilidad social de 60 hombres y mujeres en Situación de calle, pertenecientes al Sistema de Protección Social Chile Solidario. Por medio de la implementación de un Programa de Capacitación y Habilitación Sociolaboral especializado y personalizado, el cual posibilite la integración laboral, mediante el desarrollo de competencias técnicas, sociales y comportamentales.

Objetivos Específicos:

- i. Implementar un ciclo de capacitación, y formación integral para el trabajo, que promueva y fomente las competencias técnicas exclusivas de un oficio y el desarrollo personal en los participantes.
- ii. Evaluar, estimular y desarrollar en los participantes, por medio de un sistema de entrenamiento grupal e individual, las competencias sociales y comportamentales necesarias para ingresar y mantenerse en el mundo del trabajo.
- iii. Disminuir en los participantes, la acumulación de desventajas, el daño y el deterioro producto la situación de calle, de forma progresiva, participativa y democrática.
- iv. Promover la participación del mundo del empresariado, por medio de un trabajo continuo y colaborativo de colocación laboral asistida.
- v. Aumentar las oportunidades de participación en el mercado laboral y social comunitario de las PsC.

Modelo Metodológico

El Programa Empléate, surge como una diversificación del Programa CallEmplea³, proyecto de inserción laboral, basado principalmente en tres ejes de acción: capacitación / formación, Acompañamiento intensivo y entrega de subsidios de incentivo. Siguiendo esta línea de trabajo, la distinción de *Empléate* es el perfil de PsC al cual estaba dirigido. Este perfil, lo componían personas en situación de calle, que estuviesen más compensadas y, por ende poseieran mayor nivel de competencia producto de su escaso tiempo en calle o logro de educación formal, en mayor nivel.

Ahora bien, en cuanto la gestión de este programa, *Empléate*, sigue los mismos ejes conceptuales que su antecesor CallEmplea. Por lo tanto, nuestra propuesta en términos metodológicos incorpora aspectos del Enfoque Comunitario (prácticas de apoyo y empoderamiento), Modelos Motivacionales (autoestima, sentido de autoeficacia), Educación de Adultos, y Entrenamiento (*coaching*) de habilidades emocionales-actitudinales. Estas bases conceptuales son desarrolladas como fundamento teórico estratégico para el propósito de recomponer las trayectorias laborales de las PsC, como asimismo, lograr la colocación en empleos formales y la autonomía personal y laboral, a través de la inserción en empleos formales dependientes. Para esto, el abordaje se estableció desde ideas consensuadas por el equipo de trabajo, profesionales que conocen y manejan los aspectos teóricos y prácticos de la intervención a realizar con PsC.

Junto con esto, se consideraron aspectos conceptuales transversales al trabajo en todas las etapas del programa y aspectos teóricos particulares para las fases de capacitación en oficios. Dando énfasis al entrenamiento (*coaching*) individual a partir de las prácticas de apoyo propuestas por el enfoque comunitario, hasta el logro de la colocación directa del beneficiario, que sería la fase final y por tanto el logro de la autonomía personal y laboral.

³ Este programa de capacitación e inserción laboral también apuntó al desarrollo de PsC, pero orientado a trabajos más productivos. Fue ejecutado el año 2012 entre Octubre y Marzo del 2013, con muy buenos resultados en cuanto a inserción laboral.

3. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS DE EMPLEATE

3.1 DIFUSIÓN Y CONVOCATORIA

Esta etapa, sufrió un cambio producto de las contingencias anteriormente descritas. Por lo tanto, modificada la Carta Gantt, la etapa se extiende desde el 03 de Julio al 18 de Octubre 2013. Aclarado esto, señalamos que el objetivo de esta etapa ha sido identificar las redes claves para realizar la convocatoria a potenciales beneficiarios de EMPLEATE. Por lo tanto, nos hemos vinculado con redes municipales y sus equipos de implementación de Programas componentes del Ingreso Ético Familiar⁴, con el objeto de dar a conocer y convocar a posibles beneficiarios de la oferta que entrega dicho programa y así lograr la cobertura inicial para desarrollar las capacitaciones.

Entonces, en términos concretos, la mayor cantidad de actividades de difusión de esta oferta, integrado sus cambios de apertura de perfil, se han realizado durante el período que parte el 02 de Septiembre hasta el 31 de Octubre. Ahora bien, según nuestra planificación contamos con más de un periodo de difusión teniendo por delante actividades en los meses de Noviembre y Diciembre, en términos de difusión de alcances, avances y resultados de éste.

En términos de responsabilidad, para estas actividades han sido los miembros del equipo en pleno quienes han participado, coordinados por Carolina Troncoso, encargada del Proyecto.

- Metodología para Difusión y Convocatoria

Inicialmente la metodología estuvo enfocada en detectar fuentes de convocatoria exclusivamente asociadas a las PsC. Así recoger el trabajo de CALLEMPLEA 2013 fue el punta pie inicial para el propio trabajo de EMPLEATE, respecto a la recolección de potenciales lugares y redes de apoyo para estas personas en la Región Metropolitana. Tomando en cuenta, que por la experiencia del mismo programa, anteriormente señalado, llegar de modo directo a los potenciales beneficiarios podría ser la mejor estrategia de difusión.

Posterior a este trabajo de planificación, se detectó que el Programa Ingreso Ético Familiar (en Adelante IEF) para Personas en Situación de Calle versión 2013 (el cual entregaría potenciales usuarios para el programa), demoraría para el último trimestre del 2013 su implementación, por lo que, se decidió comenzar la difusión de forma directa en terreno, especialmente en los lugares habilitados para el Plan de Invierno 2013, así llegaríamos de modo directo a quienes podrían ser beneficiarios. Por lo tanto, nuestro mecanismo de convocatoria hacia las PsC fue directo al

⁴ En adelante IEF.

potencial beneficiario e indirecto (y en menor medida), por medio de redes de derivación y trabajo conjunto.

Empero, y pese a todos estos esfuerzos la mayor cantidad de PsC que contactábamos durante las actividades iniciales de difusión (periodo Junio, Julio y quincena de agosto) no cumplían con el requisito excluyente de ser Chile Solidario del Programa Calle o actual beneficiario de IEF Calle, por lo que debimos disminuir la intensidad de las actividades y proponer una alternativa para lograr la cobertura comprometida inicialmente (60 cupos). De este modo, se solicitó ampliar el perfil de ingreso al programa, para que cualquier persona beneficiaria de la línea IEF que cumpliera el perfil de ingreso, lograra incorporarse. Esta decisión, que fue aprobada por la contraparte de ProEmpleo, implicó cambiar y combinar las estrategias de difusión hasta ese momento realizadas. Debiendo extender nuestras redes de trabajo, que eran con instituciones exclusivas de PsC, a redes donde se implementarían las demás variantes de Programas IEF, vale decir (en su mayoría), los distintos municipios de la Región Metropolitana.

Entonces, se comenzaron a desarrollar dos estrategias para hacer difusión en los municipios. Primero se envió un correo electrónico promoviendo la oferta y proponiendo trabajo en conjunto. Invitación que aceptaron de modo inmediato municipios como: La Cisterna, San Bernardo, Puente Alto y Santiago. Asimismo, con otros municipios se realizaron visitas directas a los(as) encargados de Programa IEF y una vez que estos, por medio de cualquiera de las dos estrategias decidieron trabajar con nosotros, se comienzan a implementar reuniones con los equipos de Apoyos Sociolaborales, entrevistas en terreno con potenciales beneficiarios y entrega de listas de posibles interesados para contacto directo de equipo de la fundación, principalmente. Evaluando, como la más eficiente, las entrevistas en terreno y derivación directa de los apoyos sociolaborales de los municipios a entrevista de postulación.

- Actividades de Difusión y Resultados asociados

El siguiente es un cuadro resumen de las redes donde se han realizado actividades de difusión, asociadas a sus resultados finales.

N°	NOMBRE DE LA RED	ENCARGADO	OBJETIVO
1	Municipalidad de San Bernardo	Claudia Pérez, Encargada Programa Chile solidario	
2	Municipalidad de La Cisterna	Ángela Veas, Encargada Programa Puente	
3	Municipalidad del Bosque	Juan Díaz, Encargado Programa de acompañamiento Sociolaboral	

4	Municipalidad de Santiago	Rodrigo Manzo, Encargado y asesores Sociolaborales del Programa Ingreso Ético Familiar	Reunión con los encargados de cada departamento para difundir programa, envío de archivos digitales autoexplicativos y entrega de material físico descriptivo del programa EMPLEATE.
5	Municipalidad de San Ramón	Viviana Leal, Encargada Programa de acompañamiento Sociolaboral	
6	Municipalidad de Independencia	María Aguilera encargada Programa de acompañamiento Sociolaboral	
7	Municipalidad de San Miguel	Marcela Troncoso encargada Programa de acompañamiento Sociolaboral	
8	Municipalidad de San Joaquín	Carla Torres encargada Programa Ingreso Ético Familiar	
9	Municipalidad de La Florida	Cecilia Pérez encargada Programa Ingreso Ético Familiar	
10	Municipalidad de Lo Prado	Fernando Villalobos encargado Programa de acompañamiento Sociolaboral IEF	
11	Municipalidad de Puente Alto	Carola Peñaloza encargada Programa de acompañamiento Sociolaboral IEF.	
12	Municipalidad de Cerrillos	Felipe Valenzuela encargado Programa Ingreso Ético Familiar y Chile Solidario	
13	Municipalidad de Pedro Aguirre Cerda	Cecilia Arenas encargada Programa de acompañamiento Sociolaboral IEF.	

CUADRO N°1: Instituciones y/u Organizaciones contactadas en Etapa de Difusión

Como se observa en el cuadro, el principal mecanismo de difusión ha sido el contacto con los equipos de IEF de los municipios, especialmente con los Apoyos Sociolaborales y de modo posterior el análisis de listados de potenciales beneficiarios junto a los apoyos sociolaborales.

- Resultados de los Mecanismos de Difusión

Respecto los resultados de los mecanismos de difusión realizados: se evaluaron y entrevistaron a 63 personas derivadas por equipos de programas de Ingreso Ético Familiar, organizaciones de Red Calle o por difusión en terreno a PsC. De estas evaluaciones 54 pasaron a ser Seleccionados. Respecto los No Seleccionados, mayormente han sido por que han desertado del proceso o por que no cumplen con el perfil de ingreso mínimo en términos de habilidades.

En resumen, los mecanismos de difusión más efectivos han sido las reuniones realizadas con las instituciones señaladas en el cuadro anteriormente presentado y la difusión directa en lugares de atención a PsC, que hayan pertenecido al anterior Programa Calle (en el Sistema Chilil Solidario). Como resultado de estas actividades podemos señalar la mayor parte de los seleccionados provienen del Programa IEF – Puente(49 seleccionados), especialmente mujeres (47) y solo el restante 9% son PsC (5) que han sido contactadas en Albergues de invierno, que son beneficiarios del Programa Calle de Chile Solidario.

Esta situación nos indica que hasta ahora, el mecanismo de difusión más efectivo, ha sido el realizado por medio de la difusión directa a redes de derivación municipales, vale decir, el traslado del equipo a los municipios que tienen beneficiarios en etapa de inserción sociolaboral. De esta manera los profesionales se entrevistaban, previa citación de los Apoyos Sociolaborales, con los potenciales beneficiarios y en el municipio daban a conocer de forma directa los alcances del programa. Asimismo, pero en menor medida, se realizó la difusión directa a PsC, por medio de las visitas a lugares donde se encuentran pernoctando por el periodo de invierno (hasta el 15 de Septiembre), momento donde se invitó a participar y se dio a conocer el programa de forma directa a quienes hacen uso de esos dispositivos. De este modo, evaluamos como muy oportuna la estrategia de difusión directa de los programas laborales a los potenciales usuarios perfil PsC, empero insuficiente. Evaluando como muy exitosa en términos de tiempo, la estrategia de contacto con los municipios, ya que ha brindado la mayor cantidad de interesados que cumplen con los requisitos de ingreso actual a nuestros programas.

3.2 SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS

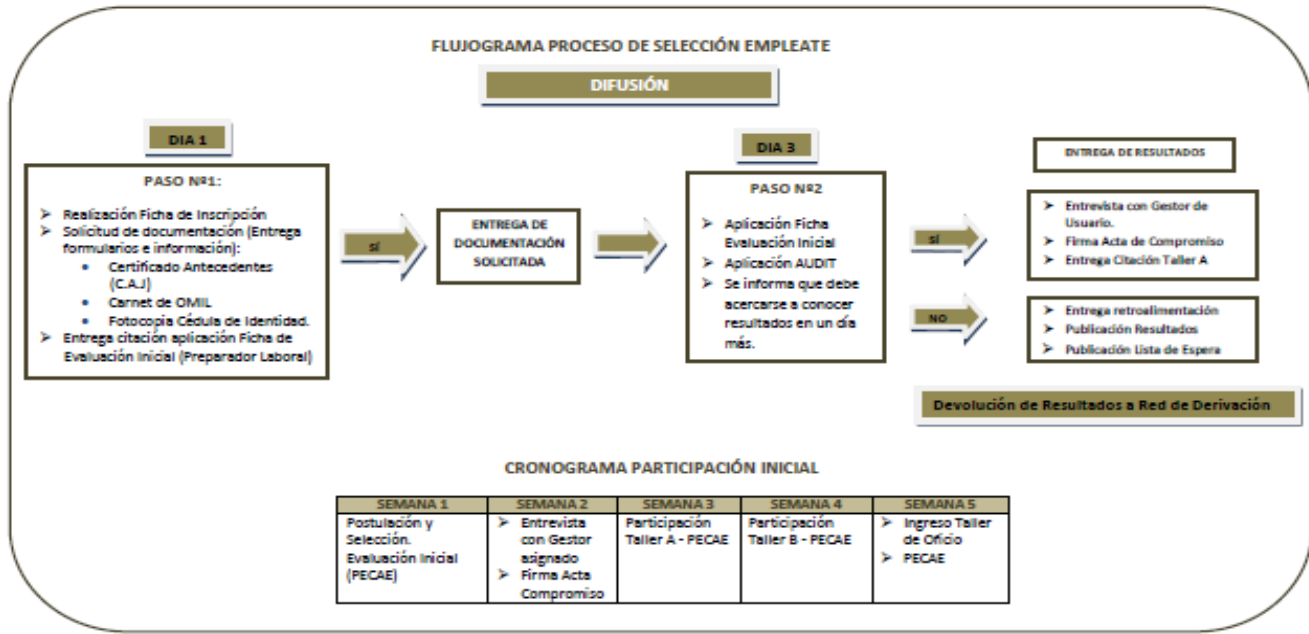
El periodo de selección comenzó inicialmente la semana del 03 de Junio hasta la semana del 23 de Agosto. Empero, y por la adecuación del perfil de beneficiarios se cambió la carta Gantt, extendiendo periodo hasta el 25 de Octubre. En relación a los resultados de este proceso, sólo se logró seleccionar a 54 postulantes, ya que el resto de interesados no contaba con las condiciones mínimas de ingreso y/o abandono antes del inicio de la inducción al Programa.

Por lo tanto, se alcanza a **seleccionar a 90%** de la cobertura propuesta, considerando que solo a mediados de Septiembre se comenzó a realizar el trabajo de difusión en los municipios.

Las principales responsables del proceso han sido las Preparadoras laborales (Vannia Martínez y Katherine Salcedo), además de la Gestora Katherine Quezada, Patricio Lartigas y Millaray Manqueliqe, coordinadas por Carolina Troncoso.

- Metodología de Selección

En relación al proceso de selección de los participantes, podemos señalar que ésta se llevo a cabo a través del siguiente sistema:



FLUJOGRAMA N°1: Sistema de evaluación para la selección de participantes.

Como se presentó en el Informe Inicial, observamos en el esquema que, inicialmente los candidatos son entrevistados por los gestores o preparadores laborales por medio de una Ficha de diagnóstico que consulta respecto los antecedentes personales, laborales y condiciones de cada beneficiario que postula. En ese momento, se le solicita a la persona traer su certificado de cesantia de OMIL, fotocopiar su cédula de identidad y su certificado de antecedentes si corresponde. En ese momento, es citado a la Evaluación Inicial, instancia que realiza el Preparador laboral para aplicar una "Evaluación de Factores de Desempeño", la cual, por medio de una prueba teórico-práctica identifica si el postulante posee las habilidades mínimas para desempeñarse en el oficio al cual postula (y posteriormente en el trabajo). Una vez terminado este proceso, la persona puede ser seleccionada, quedar en Lista de Espera o No estar seleccionada. Los Seleccionados, de modo posterior son citados al Taller A de PECAE, momento donde se formaliza su participación por medio de la firma de un "Acta de compromiso", se realiza una inducción al programa y se establecen acuerdos mutuos.

- **Distribución de la Cobertura**

A continuación observamos la distribución de la cobertura total del programa, la que alcanzo al **90% de la cobertura comprometida, 54 de los 60** beneficiarios.

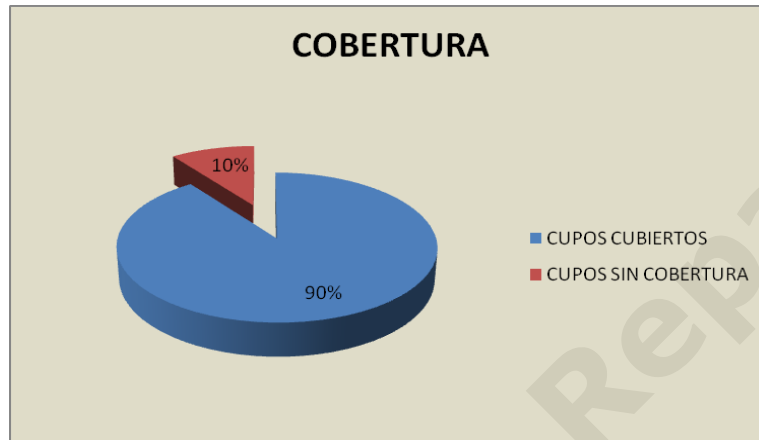


GRAFICO N°1: Distribución entre cupos cubiertos y cupos disponibles.

Ahora bien, a continuación presentaremos como se distribuyó en términos de formación de oficio esta cobertura seleccionada.

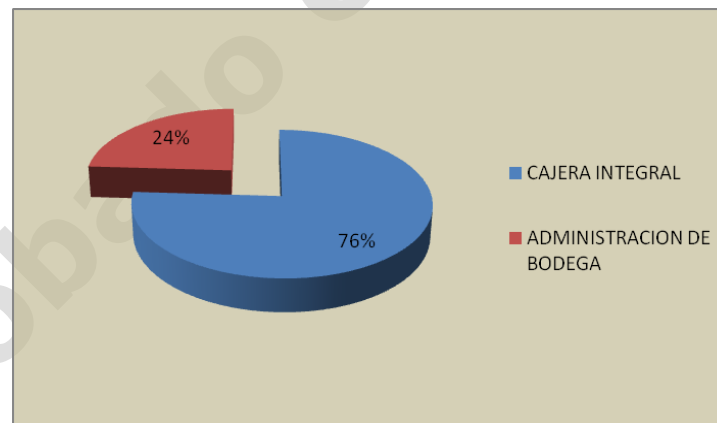


GRAFICO N°2: Distribución por curso / interes

El grafico nos muestra que la mayor parte de los seleccionados, se inclino por el **Curso Cajero integral, con un 76 % (41 seleccionados)** de participantes, seguido de Administración de Bodega, con un **24% (13 personas)**, cabe señalar que existía una tercera opción de "Telemarketing", que no logró motivar a los postulantes. Continuando con el análisis de los seleccionados. Observaremos la distribución de género de estos, que nos muestran que:

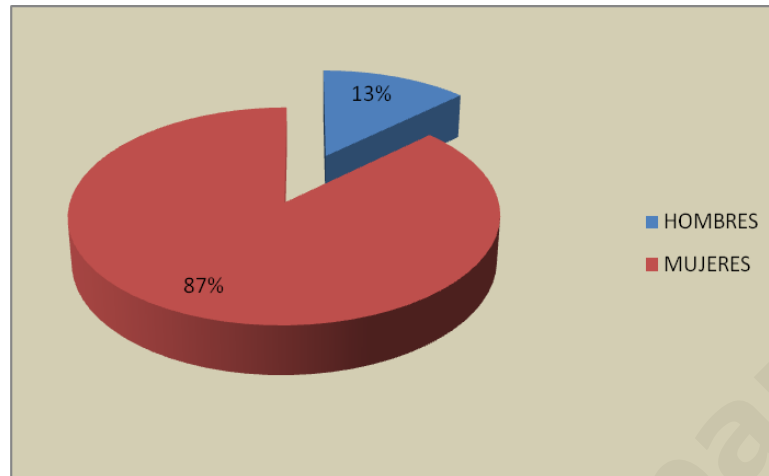


GRAFICO N°3: Distribución por Genero

Las tendencias de distribución de género de los postulantes, a diferencia del programa CALLEMPLEA que es un perfil de 100% PsC, es radicalmente distinto. Esto porque EMPLEATE atrajo el interés principal en mujeres. Evaluamos debido al perfil de IEF – Puente y la opción del trabajo como Cajera(o) Integral, quedando actualmente configurado el grupo con un **87% de Mujeres (47 participantes), y solo un 13% de hombres (7 participantes).**

3.3 CAPACITACIÓN/ FORMACIÓN

En esta etapa, la responsable es Carolina Troncoso, coordinadora. Empero, cada curso de capacitación estuvo a cargo de un gestor de Terreno, quien además es el gestor de las personas que participaron del curso. Se desarrolla desde 14 de Octubre hasta 13 de diciembre de 2013.

Curso	Responsable / Gestor Terreno	Fecha de inicio	Fecha de término
Cajero/a Integral 1	Patricio Lartigas	14/10/13	04/12/13
Cajero/a Integral 2	Katherine Quezada	21/10/13	06/12/13
Administración de bodega	Patricio Lartigas/ Millaray Manquelipe	28/10/13	06/12/13

Respecto a los resultados finales de esta etapa, se consolidan en la siguiente tabla:

Nº Total de Beneficiarios que ingresan a la Capacitación	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Nº Total de Beneficiarios que egresan de Capacitación	Nº de Mujeres que egresan de Capacitación	Nº de Hombres que egresan de la Capacitación
54	47	7	50	43	7

Ahora bien en términos de capacitación, nuestro programa de formación, estuvo estructurado en dos líneas. La primera es la línea de formación en oficio, dispositivo que asegura que nuestros participantes obtengan las competencias técnicas básicas, para desempeñar un oficio de modo óptimo, junto con esto, EMPLEATE contemplo un apresto en computación que buscaba familiarizar a los participantes con el PC y su uso, especialmente el paquete Microsoft Office. Así, sumado al oficio técnico, esta herramienta, favorecería su inserción en un puesto de trabajo pertinente al oficio capacitado, pero con mejores posibilidades de renta y crecimiento al manejar más herramientas, como el PC.

En el caso de ambos lineamientos de intervención se han requerido los servicios de dos Organismos Técnicos de Capacitación, el Centro Chileno - Francés de formación y desarrollo (para la línea de Capacitación en Oficio); e ILIA Capacitaciones, (para línea de formación en Microsoft Office). Ambas se caracterizan por poseer reconocida trayectoria, óptima infraestructura, y sensibilidad social para con nuestros usuarios.

A continuación desarrollaremos los resultados de cada una de estas líneas de capacitación.

3.3.1 CAPACITACIÓN DE OFICIO

A. CURSO CAJERO (A) INTEGRAL.

El primer curso de capacitación del Programa EMPLEATE que comenzó a ser ejecutado correspondió al de Cajero Integral Grupo I. Este dio inicio el día 14 de Octubre y se extendió hasta el 04 de Diciembre de 2013. En tanto, el curso II, se inicio el día 21 de Octubre y finalizó el día 06 de diciembre de 2013.

DATOS TÉCNICOS DEL CURSO:

OTEC	Centro de Formación de la Industria Chileno Francés-CFI
Dirección	Av. José Miguel Carrera 4886-D, San Miguel.
Horarios	CAJERO I: Lunes a Viernes / Desde las 9:00 a las 14:00 horas. CAJERO II: Lunes a Viernes /Desde las 14:00 a las 19:00 horas.

N° de sesiones	CAJERO I y II: 20 sesiones (100 horas), más 80 horas prácticas divididas en 16 sesiones.
-----------------------	--

- Metodología

Esta se ejecutó bajo el binomio Teoría - práctica. Se realizaron clases y ejercicios en aula, además talleres prácticos en donde las alumnas tuvieron acceso a la tecnología asociada al oficio en el mismo centro de formación. Desde la OTEC que impartió el curso, se mencionan los siguientes puntos centrales de su metodología:

- ✓ Entrega de conceptos de una forma interactiva, en la que los alumnos puedan asociar los temas vistos, con su propia experiencia personal.
- ✓ Constante desarrollo de ejercicios y trabajos en grupo, con exposición delante del curso.
- ✓ Evaluaciones continuas para mantener el repaso obligatorio de los contenidos desarrollados.

- Resultados del proceso de capacitación

Una vez finalizado los cursos, con las horas de práctica requeridas, y ratificados por evaluaciones sumativas y final, los participantes evidenciaron la adquisición de competencias, asociados a la aplicación de Procedimientos Operativos, Administrativos y Legales de la Función de Caja; Aplicación de Procedimientos y Resguardos en la recepción; Manejo de Valores; Manejo, Programación y Manejo de Cajas Registradoras; principalmente. El detalle de los temas abordados en el proceso, se detalla a continuación en el siguiente cuadro temático. (No es un cronograma de cada clase):

Contenido	Horas
I. El mundo del trabajo y la historia del sector comercio.	30
II. Servicio y atención al cliente en el sector comercio.	30
III. Procesos de manejo de mercadería en el sector comercio.	30
IV. Operaciones de reposición y organización de productos.	30
V. Servicios de caja.	40
VI. Procesos de ventas, atención y asesoramiento a clientes.	20

Desde la sesión Número 20, se ejecutaron transversalmente a los contenidos específicos, sesiones de Talleres Prácticos como forma de reemplazo de la práctica laboral. Estas actividades ocuparon un total de 80 horas en talleres prácticos.

- Distribución de usuarios a capacitación:

El curso de Cajero/a Integral I, comenzó con 19 beneficiarios seleccionados, pero dos usuarias desertan, siendo reemplazada solo una. De este modo, el grupo queda con 18 participantes que concluyeron su proceso de capacitación.

- Distribución de beneficiarios CAJERA I

N°	Apellidos	Nombre	Rut	Resultado
1	Miranda Oyarce	Ximena del Carmen	14185139-K	APROBADO
2	Valdebenito Flores	Elsa Adriana	14183607-7	APROBADO
3	Leiva Gutierrez	Fabiola Lorena	11878082-5	APROBADO
4	Jaque Colipan	Yorya Lorena	11428528-5	APROBADO
5	Peñaloza Herrera	Nicole Geraldine	17927214-8	APROBADO
6	Galvez Armijo	Nilda Elsa	13548037-1	APROBADO
7	Olivares Rupayán	Marta de las Mercedes	13926485-1	APROBADO
8	Lucero Pinto	Modesta del Tránsito	15482201-1	APROBADO
9	Toro Durán	Patricia Andrea	12505022-0	APROBADO
10	Costa Marín	Elsa Adriana	16798514-9	APROBADO
11	Arenas Pinto	Claudia Pamela	11753125-0	APROBADO
12	Soza Coronado	Jessica Fiorella	22082526-4	APROBADO
13	Donoso Bobadilla	Jenny Soledad	12462218-2	APROBADO
14	Fuentes Parada	José Manuel	13292975-0	APROBADO
15	Bustamante Harrassowit	María José	17285877-5	APROBADO
16	Espinoza Díaz	Kimberly Stefania	18794453-8	APROBADO
17	Rodríguez Rodríguez	Verónica Isabel	17286229-2	APROBADO
18	Barrera Rodríguez	Luisa Macarena	18057479-4	APROBADO
19	Nahuelcheo	Jessica Pamela	14076600-3	DESERTO
20	Bossi Martínez	María Eugenia	07730174-7	DESERTO

- Tabla Desertores Con Reemplazos Durante Curso De Capacitación De Cajera I

Nombre	Rut	Mes / día de reemplazo	Nombre reemplazante	Rut reemplazante
Jessica Pamela Nahuelcheo Muñoz	14.076.600-3	Octubre/ 20	Luisa Macarena Paz Barrera Rodríguez	18.057.479-4

- Tabla Desertores Y Desvinculaciones Sin Reemplazo Cajera I

Nombre	Rut	Mes de deserción	Mes de salida	Motivos
María Eugenia Bossi Martínez	7.730.174-7	Octubre	Octubre	Afectada por enfermedad grave (virus infeccioso que requirió hospitalización).

Ahora bien, en el caso del curso de Cajero/a Integral II, comenzó con 21 beneficiarios/as seleccionados/as, pero dos usuarias desertan, sin lograr

reemplazarlas. De este modo, el grupo queda con 19 participantes que concluyeron su proceso de capacitación exitosamente.

- Distribución de beneficiarios CAJERA II

N°	Apellidos	Nombre	Rut	Resultado
1	Ávalos Pérez	Magdalena	10.120.454-5	APROBADO
2	Mella Espinoza	Carmen Gloria	14.508.809-7	APROBADO
3	Flandez Recabal	Katia Lorena	12.390.075-8	APROBADO
4	Contreras Sepúlveda	Mirna Alejandra	14.272.755-2	APROBADO
5	Biadayoli Campos	Paola Andrea	13.462.944-4	APROBADO
6	Maldonado Echeverría	Soledad Olvido	14.410.254-1	APROBADO
7	Carbajal Taype	Marjorie Lisette	22.521.162-0	APROBADO
8	Lobos Díaz	Yeanina De Lourdes	18.882.040-9	APROBADO
9	Gutiérrez Arriagada	María José	18.444.172-1	APROBADO
10	Ponce Valenzuela	Mabel Del Carmen	15.543.564-k	APROBADO
11	Vargas Rodríguez	María Verónica	11.638.824-3	APROBADO
12	Ortiz Oliva	Ana Mercedes	12.032.722-4	APROBADO
13	Florez Ángel	Yasmid	14.779.802-4	APROBADO
14	Sepúlveda Kerbernhard	Marion Angélica	18.839.489-2	APROBADO
15	Llancanao Godoy	Carolina Andrea	15.392.982-3	APROBADO
16	Vásquez Zuazo	Cindy Jessica Casandra	16.571.506-3	APROBADO
17	Bravo Jiménez	Alejandra De Las Mercedes	13.075.713-8	APROBADO
18	Retamal Contreras	Lisset Andrea	18.956.153-9	APROBADO
19	Barrera González	Loreto De Las Mercedes	13.570.484-9	APROBADO
20	Valdés Carvajal	Gabriela Del Carmen	11.669.813-7	DESERTÓ
21	Aliante Aliante	Roxana Miriam	15.618.908-1	DESERTÓ

- TABLA DESERTORES Y DESVINCULACIONES CAJERA II

NOMBRE	RUT	Mes deserción	Mes salida	MOTIVOS
Gabriela Del Carmen Valdés Carbajal.	11.956.153-9	Durante el mes de Octubre.	Octubre	Se declara desmotivada e incapaz de continua con el proceso de capacitación.
Roxana Miriam Aliante Aliante	15.618.908-1	Durante el mes de Octubre.	Octubre	Manifiesto no tener quien le cuide a sus hijos. Se le ofrecieron alternativas de cuidados para sus hijos no aceptándolas.

Finalmente, los grupos curso egresados de los procesos de capacitación en Oficio y Manejo de Microsoft Office, en cuanto a su composición por género, son los siguientes:

- Consolidado Curso Cajera I:

Nº Total de Beneficiarios que ingresan a la Capacitación	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Nº Total de Beneficiarios que egresan de la Capacitación	Nº de Mujeres que egresan de la Capacitación	Nº de Hombres que egresan de la Capacitación
19	18	1	18	17	1

- Consolidado Curso Cajeras II:

Nº Total de Beneficiarios que ingresan a la Capacitación	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Nº Total de Beneficiarios que egresan de la Capacitación	Nº de Mujeres que egresan de la Capacitación	Nº de Hombres que egresan de la Capacitación
21	21	0	19	19	0

B. CURSO ADMINISTRACIÓN DE BODEGA

Este fue el tercer curso de capacitación del Programa EMPLEATE, en implementarse. Comenzando sus actividades el día **28 de Octubre y finalizando el 06 de Diciembre**, así se completaron las 100 horas de teoría y las 80 de Taller práctico.

DATOS TÉCNICOS DEL CURSO:

OTEC	Centro de Formación de la Industria Chileno Francés-CFI
Dirección	Av. José Miguel Carrera 4886-D, San Miguel.
Horarios	Lunes a Viernes Desde las 14:00 a las 18:00 horas
Nº de sesiones	20 sesiones (100 horas), más 80 horas prácticas divididas en 16 sesiones.

- Metodología

La metodología utilizada fue Teórica y práctica, se realizaron clases y ejercicios en aula, además talleres prácticos en donde los alumnos tuvieron acceso a la tecnología asociada al oficio en el mismo centro de formación. Al finalizar este curso los participantes aplicaran los Procedimientos en entrega de conceptos de una forma interactiva, en la que los alumnos puedan asociar los temas vistos con su propia experiencia personal, Desarrollo de ejercicios en grupos con exposición delante del curso, Evaluaciones continuas para mantener el repaso obligatorio de los contenidos desarrollados.

- Contenidos curso de Bodega

Se ha trabajado en el desarrollo de conceptos y habilidades inherentes al mundo del comercio y la prestación de servicios, de acuerdo a los siguientes contenidos:

TEMAS	HORAS
Logística: Almacenamiento, Administración de Bodegas, Lay Out, Funciones Principales, Distribución de espacios Picking: Comercio, Inventarios, Perfil del Trabajador. Seguridad: Prevención de Riesgos, Disposiciones Legales, Comités Paritarios, Extintores, Clasificación y manejo del fuego, Botiquín, Señalética de seguridad, Rombo de Seguridad.	30
Funciones Principales de una bodega: Entradas, Salidas, Determinación de Saldos. Manejo de los productos: Conformación de pallets, Aperchamiento de Producto.	30
Documentación: Facturas, Guías de Despacho, Notas de Crédito, Notas de Débito, Cheques, Vales Vista.	30
Matemáticas en el trabajo: Aritmética Básica, Porcentajes, Resolución de problemas, Oficce: Excel y Word, Radio Frecuencia, Códigos de Barra.	30
Transporte: Clasificación de Carga, Pesaje, Rotación de Inventarios, Valorización de Inventarios.	30
Laboral: Contratos de Trabajo, Remuneraciones, descuentos legales, desvinculación, seguro de cesantía. Toma de Inventarios: Cuadratura, diferencias, mermas y castigo, Almacenes Logística Inversa, Just in Time	30

- Distribución de beneficiarios por curso

El curso comenzó con 9 beneficiarios y en el transcurso de las primeras sesiones se sumaron cuatro personas más, consolidando un grupo de 13 beneficiarios capacitados exitosamente.

N°	Apellidos	Nombre	Rut	Resultado
1	Quiroz Arredondo	Kelly Mireya	21.929.426-3	APROBADO
2	Vargas González	Rodrigo Francisco	17.054.558-3	APROBADO
3	Córdova Martínez	Nicole Valeska	17.229.991-1	APROBADO
4	Fuentealba Molina	Katherine Andrea	18.748.689-0	APROBADO
5	Monares Morales	Rosa Elena	15963791-3	APROBADO
6	Gómez Jorquera	Macarena Soledad	17575876-3	APROBADO
7	González Vázquez	Isabel Marlene	16985944-2	APROBADO
8	Calabrán Huillín	Jezreel Eloy	18.701.853-6	APROBADO
9	Canales Aguirre	Rafael Eduardo	14.131.755-5	APROBADO
10	Ramírez Flores	Luciano Javier	19.002.834-8	APROBADO

11	Leiva Jara	Luis Alberto	12.533.496-2	APROBADO
12	Calabrán Huillín	Eleazar Joel	19.063.305-5	APROBADO
13	Peña Hernández	Mitssuri Soledad	17.929.188-6	APROBADO

- Consolidado Curso Administración de Bodega:

Nº Total de Beneficiarios que ingresan a la Capacitación	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Nº Total de Beneficiarios que egresan de la Capacitación	Nº de Mujeres que egresan de la Capacitación	Nº de Hombres que egresan de la Capacitación
13	7	6	13	7	6

- Resultados del proceso académico

Los alumnos que se formaron en este oficio son capaces de entender y explicar conceptos relevantes para un buen desenvolvimiento en el mundo de los almacenes y centros de almacenaje. Así como de calcular saldos de mercaderías a través de la evaluación de sus movimientos en una bodega. Junto con esto, manejan conceptos y criterios de clasificación de los productos, son capaces de disponer del espacio de la bodega, distinguiendo las áreas relevantes al interior de ella. Conocen y entienden conceptos relacionados con la seguridad al interior de las bodegas. Reconocen la documentación legal con la que se trabaja en los almacenes. Y pueden comprender sistemas de valorización de existencias. Al igual, poseen las competencias para participar de procesos de tomas de inventarios y cuadratura de productos. Finalmente estos conocen y comprenden conceptos tales como: Logística Inversa, Just in Time y KPI asociados a las bodegas.

3.3.1.1 Curso Manejo de Microsoft Office

- CAJERO I

Para este curso, el bloque de Manejo de Microsoft Office, se implementó desde el **21 de Octubre al 08 de Noviembre**, con una duración de 13 clases en bloques de 4 horas pedagógicas de capacitación. En este periodo se realizarán las 50 horas comprometidas.

DATOS TÉCNICOS

Encargado	Patricio Lartigas
Horarios	Lunes a Viernes – 15:30 a 18:30 horas.
Dirección	San Isidro 401, Comuna de Santiago.
OTEC	ILIA Capacitación.

- CAJERO II

Para este grupo, el curso de Manejo de Microsoft Office, se comenzó a implementar desde el **28 de Octubre al 13 de Noviembre**, con una duración de 12 clases en bloques de 4.5 horas pedagógicas de capacitación. En este periodo se realizaron las 50 horas comprometidas.

DATOS TÉCNICOS

Encargado	Katherine Quezada
Horarios	Lunes a Viernes – 09:00 a 12:30 horas.
Dirección	Pasaje Phillips 56, piso 6, Santiago.
OTEC	ILIA Capacitación.

- ADMINISTRACIÓN DE BODEGA

Para este grupo el curso de Manejo de Microsoft Office, se implemento desde el **20 de Noviembre al 05 de Diciembre**, con una duración de 12 clases en bloques de 4.5 horas pedagógicas de capacitación. En este periodo se realizarán las 50 horas comprometidas.

DATOS TÉCNICOS

Encargado	Patricio Lartigas
Horarios	Lunes a Viernes – 09:00 a 12:30 horas.
Dirección	San Isidro 401, Comuna de Santiago.
OTEC	ILIA Capacitación.

- Metodología

Estas son tanto teóricas como prácticas, y consideran el perfil de los alumnos, quienes requieren enseñanza personalizada del Profesor, en algunos casos. Respecto de las evaluaciones, estas no se aplican de forma clásica (evaluaciones con notas), considerando el desnivel que existe entre los alumnos, donde un grupo pequeño al inicio del curso, manifestó manejar conocimientos mínimos del manejo de un computador, mientras que el mayor porcentaje manifestó que nunca ha tenido un acercamiento con un PC. Teniendo un diagnostico más claro sobre los alumnos, el Profesor no realiza calificaciones, sin embargo, se enfoca en una metodología personalizada donde evalúa el conocimiento y manejo individual y entrena reforzando el progreso de cada uno, señalando en que ítem de los contenidos debe seguir ejercitando.

Los contenidos quedan resumidos en el siguiente cuadro temático, siendo este una totalización de los temas y la cantidad de horas asociados a estos (No es un cronograma de cada clase):

TEMAS	HORAS
Introducción al uso del computador. Conociendo los usos y aplicaciones del sistema operativo Windows XP 7. Introducción al Software Microsoft Office	5
Procesador de texto Word. Aplicación práctica del procesador.	5
Aplicación práctica del procesador.	5
Aplicación práctica del procesador.	5
Aplicación práctica del procesador.	5
Planilla electrónica EXCEL Aplicación práctica de la planilla electrónica	5
Aplicación práctica de la planilla electrónica.	5
Aplicación práctica de las planillas electrónicas.	5
Administrador de presentaciones Power Point. Aplicación práctica de Power Point.	5
Aplicación práctica de Power Point.	5

3.3.1.2 RESULTADOS PROGRAMA ESTIMULACION DE COMPETENCIAS DE ACCION PARA LA EMPLEABILIDAD "PECAE".

- **Metodología**

La función de las preparadoras laborales fue implementar el PECAE, Programa de estimulación de competencias de acción para la empleabilidad. Este programa fue transversal a todas las actividades de EMPLEATE, ya que fue pensado, en su ejecución, a través de la metodología de educación de adultos, lo que implicó considerar la experiencia de cada usuario, la actualización de los conocimientos y reflexionar en torno a los aprendizajes nuevos. Estas actividades se planificaron para ser realizadas tanto en sesiones individuales como grupales. A su vez nos basamos en el enfoque comunitario, que promueve la autonomía y el empoderamiento y consideramos el Modelo de Ocupación Humana, donde los usuarios permanentemente exploraron sus intereses, desarrollando motivación. Por lo tanto, desde estos tres conocimientos se desarrollan en conjunto los proyectos de vida de cada participante, lo cual guiara su plan de trabajo individual.

En las sesiones individuales se utilizó la modalidad de entrenamiento tipo *coaching* para manejo de habilidades emocionales-actitudinales, refuerzo de aspectos volitivos que favorecieron su participación y continuidad en el curso.

En la siguiente tabla se describen los módulos, y las actividades asociadas.

Módulos	Tipo de sesión	N° Sesiones	Descripción
Módulo I: Evaluación inicial	evaluación inicial	Contempla 2 actividades de evaluación y 2 entrevistas individuales	En este módulo se realiza la evaluación inicial, a través de entrevista individual, también se realiza el módulo práctico donde se evalúan que las personas cumplan con las habilidades mínimas requeridas para el oficio. En el caso de las entrevistas individuales, se establece el plan de trabajo individual.
	Inducción	2 sesiones: Taller A y B	En el taller A se explica a los usuarios el programa, se realiza el compromiso y se les cita por grupo de oficio a la sesión B. En la sesión B se realiza encuadre, se establecen las normas y reglas del PECAE, se les asigna su gestora en terreno y se indica el inicio del curso, el lugar y los horarios.
Módulo II: PECAE Formativo	Entrenamiento	6 sesiones: 45 horas	Taller que promueve las habilidades blandas. Resolución de problemas, autocontrol, Asertividad, trabajo en equipo. Este taller es dinámico, ya que los contenidos se van configurando en la medida de lo visualizado por el Preparador en el acampamiento en aula y el diagnóstico que hace sesión a sesión.
	Acompañamiento en sala	5 sesiones: 15 horas	Se realiza observación participante en sala, se identifican aspectos actitudinales a mejorar en cada participante.
Módulo III: Trabajo y Relaciones laborales.	Grupal	5 sesiones: 20 horas	Conocer aspectos relacionados con el trabajo y su contexto para un buen desempeño laboral, promoviendo la proactividad para la resolución de problemas en el proceso de integración laboral.
Módulo Seguimiento	Individual (coaching) y grupal.	5 sesiones individuales: 16 horas.	Apoyar la integración sociolaboral por medio de la implementación de estrategias de resolución de problemas y el entrenamiento para la integración sociolaboral.
	Grupal	7 sesiones: 36 horas.	

- **Resultados del proceso formativo**

1. Curso Cajero Integral I

Responsable	Etapa PECAE	Fecha	% Participación grupal	% Atención individual
Daniela Albornoz	Módulo Formativo	Octubre- Noviembre 2013	84%	Sin atención individual
	Módulo Trabajo y relaciones laborales y Seguimiento.	Noviembre- Diciembre 2013	73%	80%

2. Curso Cajero Integral II

Responsable	Etapa PECAE	Fecha	% Participación grupal	% Atención individual
Cindy Muñoz	Módulo Formativo	Octubre- Noviembre 2013	78%	Sin atención individual
	Módulo Trabajo y relaciones laborales y Seguimiento.	Noviembre- Diciembre 2013	78%	80%

3. Curso Administración de bodega y control de stock

Responsable	Etapa PECAE	Fecha	% Participación grupal	% Atención individual
Katherine Salcedo	Módulo Formativo	Noviembre 2013	50%	Sin atención individual
	Módulo Trabajo y relaciones laborales y Seguimiento.	Diciembre 2013	78%	80%

3.4 PRÁCTICA

En relación a este punto, podemos señalar que para este programa se planificaron sesiones de Talleres Prácticos en reemplazo de la práctica laboral.

- Cuidado Infantil

Debido a la alta participación femenina se identifica necesidad de implementar Servicio de Cuidado de niños durante los meses de Septiembre (para evaluaciones) y el periodo de Octubre, Noviembre y Diciembre (para capacitaciones en oficio, uso de PC, PECAE e Intermediación laboral), por medio de la implementación de dos estrategias de cuidado de niños. La primera era mantener de modo permanente una cuidadora en dependencias de la fundación, esto para las usuarias que preferían traer a sus hijos menores consigo, o cuando tenían problemas con el cuidador habitual de este. La segunda estrategia fue pagar a las beneficiarias el cuidado de sus niños en los hogares, sobre todo para aquellos en edad escolar que no podían acompañar a sus madres, externalizando este servicio por medio de Boletas de servicios a terceros, para desarrollar esta estrategia se les pidió a las usuarias /os que buscaran personas de su confianza, que chequeadas por el ejecutor prestaran el servicio de cuidado de los niños de estas. Así algunas usuarias usaron la primera o segunda o ambas estrategias de cuidado de niños. Esta medida facilitó la permanencia de las beneficiarias en clases.

En términos de conclusiones, fueron 41 las /os beneficiarios /as que usaron este servicio, de las cuales 5 de forma permanente, usaron ambas estrategias y 36 las que solo usaron el servicio externalizado. Estas medidas favorecieron el cuidado de 66 niños/as.

3.5 INTERMEDIACIÓN LABORAL

Desde el inicio del programa el Gestor Empresarial estableció la documentación necesaria para mantener un orden hacia las acciones que debe efectuar en la intermediación e inserción laboral de los beneficiarios participantes del Programa EMPLEATE; lo antes mencionado se demuestra en la siguiente tabla:

Actividades	Descripción	Metodología
Organización de documentos del Programa EMPLEATE	*Elaboración de documentos: <ul style="list-style-type: none"> - Carta de presentación - Tarjetas de presentación - Evaluación de puesto de trabajo - Descriptor de puesto de trabajo - Perfil Ocupacional/Laboral - Informe de Reunión - Verificador de Entrevista de Puesto de Trabajo - Informe de Seguimiento 	Revisión de documentos informativos, tales como: <ul style="list-style-type: none"> - Desempeño por Competencias, Martha Allen. - Diccionario Competencias Laborales, Martha Allen. - Competencias Laborales, Fundación Chile.
Organización de Planillas Excel para el Programa EMPLEATE	Elaboración de planillas Excel: <ul style="list-style-type: none"> - Datos generales de los cursos del programa. - Planificación de entrevistas a usuarios - Información general de los usuarios que Participan del programa - Información General de empresas - Información del Certificado de Antecedentes y Poder Judicial 	

- Descripción de las acciones realizadas en el proceso de INTERMEDIACIÓN LABORAL

a. Actividades realizadas

La gestión realizada con las empresas correspondió a cada curso de capacitación que se desarrollo en el Programa EMPLEATE, buscando establecer alianzas colaborativas con el empresariado demostrándole que contamos con un recurso humano que aporta a vuestros requerimientos.

Se sostuvieron reuniones con el equipo del Programa EMPLEATE para aportar a un mejor proceso de Intermediación Laboral, entendiéndose desde los sectores que vienen, grupo familiar, necesidades del empleo, entre otros.

Al finalizar cada curso de capacitación técnica, el grupo pasaba a trabajar algunas actividades con la Gestora Empresarial, quien participaba en la fase de PECAE de Relaciones Laborales y Seguimiento. En este contexto ella apoya a la Preparadora Laboral en la entrega de herramientas para que cada participante se enfrentase al

proceso de postulación a puestos de trabajos disponibles de la mejor manera. Al momento de terminadas las sesiones de Relaciones Laborales, el participante se reúne con Gestor de Terreno y Preparador Laboral para acordar inicio de derivación y/o acompañamiento a entrevista con Gestor Empresarial.

b. Metodologías utilizadas

Acciones en Contacto Empresas

El contacto con empresas fue realizado a través de visitas presenciales, vía teléfono y/o correo electrónico para conseguir comunicarse con el área de Recursos Humanos. Teniendo una respuesta de ésta área se coordinó reunión para informar del programa, las acciones que realizamos como equipo profesional y de los potenciales trabajadores que tenemos en los cursos de Cajera Integral y Administración de Bodega. Además se solicita información y/o observación del puesto de trabajo para tener claridad del requerimiento de la empresa.

Acciones en Contacto Usuarios

La participación en el Taller PECAE de Relaciones Laborales de la Gestora Empresarial fue la siguiente: realizó una sesión individual para desarrollar el Perfil Ocupacional, el cual recoge información del área personal, educacional, laboral y expectativas hacia su inserción laboral próxima. Al tener esta información el Gestor Empresarial conoce a los participantes para analizar la derivación a entrevistas para cargos disponibles según cada perfil de beneficiario.

La participación en el Taller PECAE fase seguimiento, la Gestora Empresarial elaboró un Curriculum Vitae con cada beneficiario, aquí organizó y distribuyó la información acorde a sus características, fomentando sus competencias laborales que deben ser demostradas en la postulación a un empleo

Esquema del Proceso de Intermediación Laboral



- Tabla con Información de gestiones con Empresas.

Curso de Capacitación	Nombre Empresa y/o Institución	Acciones	Resultados al 31/ Diciembre	N° de Cargos Disponibles
Cajera Integral	Supermercado La Oferta Mayorista	Visita empresa y envío correo electrónico para establecer contacto	Sin respuesta	No evaluable
	Gelatería Bravissimo	Se sostiene reunión	Se establecen acuerdos para comenzar el proceso de inserción laboral	20 cargos disponibles. Realizan otras funciones además de ser cajera.
	Jumbo, Comuna de San Miguel	Visita empresa, se sostiene breve reunión	Nos informaran si aceptan la propuesta	No evaluable
	Easy, Comuna de San Miguel	Visita empresa, se sostiene breve reunión	Nos informaran si aceptan la propuesta	No evaluable
	Central Parking System	Se sostiene reunión	Se establecen acuerdos para comenzar el proceso de inserción laboral	5 cargos
	Grupo Empresa RR HH	Se sostiene reunión	Se establecen acuerdos para comenzar el proceso de inserción laboral	10 cargos
	Empresa GSP	Se sostiene reunión	Se establecen acuerdos para comenzar el proceso de inserción laboral	20 Cargos
	Farmacia Espoz	Se sostiene contacto vía correo electrónico	En espera de reunión	No evaluable
	Empresa EMESG	Se sostiene reunión	Se establecen acuerdos para comenzar el proceso de inserción laboral	20 Cargos
	Empresa ECM	Se sostiene reunión	Se establecen acuerdos para comenzar el proceso de inserción laboral	10 Cargos
	Pick Up Consultores	Se sostiene reunión	Se establecen acuerdos para comenzar el proceso de inserción laboral	30 Cargos
	Petrobrás	Se sostiene reunión	Se establecen acuerdos para comenzar el proceso de inserción laboral	15 Cargos
	Servipag	Se sostiene reunión	Se establecen acuerdos	3 Cargos

Curso de Capacitación	Nombre Empresa y/o Institución	Acciones	Resultados al 31/ Diciembre	N° de Cargos Disponibles
			para comenzar el proceso de inserción laboral	
Administración de Bodega	Adecco	Se sostiene reunión	Se establecen acuerdos para comenzar el proceso de inserción laboral	10 cargos de operario de bodega
	DHL	Se sostiene reunión	Se establecen acuerdos para comenzar el proceso de inserción laboral	2 cargos de operario de Bodega
	Nestle	Se sostiene reunión	Se establecen acuerdos para comenzar el proceso de inserción laboral	1 Cargo de Administrador de Bodega
	Hites	Se sostiene reunión	Se establecen acuerdos para comenzar el proceso de inserción laboral	2 Cargo de Operario de Bodega
	Aplica	Se sostiene reunión	Se establecen acuerdos para comenzar el proceso de inserción laboral	10 cargo de Operario de Bodega
	Grupo Expro	Se sostiene reunión	Se establecen acuerdos para comenzar el proceso de inserción laboral	10 Cargo de Operario de Bodega
	La Polar	Se sostiene reunión	Se establecen acuerdos para comenzar el proceso de inserción laboral	1 Cargo de Operario de Bodega
	Improve	Se sostiene reunión	Se establecen acuerdos para comenzar el proceso de inserción laboral	1 cargo de Administración de Bodega
	Fuerza Laboral SA	Se sostiene reunión	Se establecen acuerdos para comenzar el proceso de inserción laboral	6 cargo de operario de bodega
	Isam	Se sostiene reunión	Informan que evaluarán la propuesta	Operarios y administradores de bodega.

- Tabla Resultados finales de empresas y cupos laborales por oficio:

Curso	Empresas Contactadas	Cupos Totales Gestionados
Cajera Integral	Gelatería Bravissimo	30
	Central Parking System	5
	Grupo Empresas RR HH	10
	Empresas GSP	20
	Empresas EMESG	20

	Empresas ECM	10
	Pick Up Consultores	30
	Petrobras	15
	Servipag	3
Administración de Bodega	ADECCO	10
	DHL	2
	Nestle	1
	Hites	2
	Aplica	10
	Grupo Expro	10
	La Polar	1
	Improve	1
	Fuerza Laboral	6

Tabla de Usuarios Intermediados

- Curso Cajeras Integrales

N°	Nombre	Intermediación Laboral	Empresa	Cargo	Observaciones
1	Jasmid Florez Ángel	Si	Empresas EMESG	Cajera Metro	Asiste a entrevista, no queda seleccionado para empleo. Posteriormente informa que durante el verano no puede trabajar por el cuidado de su hija. Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.
2	Alejandra Bravo Jiménez	Si	Empresas GSP	Cajera Reteil	No asiste a entrevista.
			Grupo Empresas RR HH	Cajera de Supermercado Montserrat	Asiste a entrevista, queda a la espera de respuesta de cupo disponible en su comuna de origen.
			Empresas EMESG	Cajera Metro	Asiste a entrevista, queda seleccionada para puesto de trabajo, la llamarán para iniciar proceso de capacitación en el cargo, posteriormente es el ingreso.
3	Carolina Llancanao Godoy	Si	Empresas EMESG	Cajera Metro	Asiste a entrevista, queda seleccionada para puesto de trabajo, participó en la capacitación para comenzar a trabajar, posteriormente le avisaron que no podría incorporarse por no tener la enseñanza media completa; esto fue conversado al inicio de su postulación a entrevista con empresa quien no respeto el acuerdo de incorporación. Se seguirán las acciones de colocación con Carolina en una empresa que

					acepten sin finalización de enseñanza media, se dara cuenta de su colocación en informe ex post.
4	Yeaninna Lobos Díaz	Si	Empresas GSP	Cajera Reteil	No asiste a entrevista. Posteriormente su Gestora en Terreno la visita, momento donde Yeaninna informa que está cursando un embarazo y no puede trabajar. Se adjunta Carta de Renuncia.
5	Luisa Barrera Rodríguez	Si	Central Parking System	Cajera Estacionamiento	No asiste a entrevista.
			Empresas EMESG	Cajera Metro	Asiste a entrevista no se presenta a capacitación.
			Grupo Empresas RR HH	Cajera Supermercado Montserrat	Asiste a entrevista, después desde la empresa la contactan e informa que no le interesa el puesto de trabajo. Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.
6	Elsa Valdebenito Flores	Si	Empresas EMESG	Cajera Metro	Asiste a entrevista, es seleccionada, no se presenta a capacitación.
			Central Parking System	Cajera Estacionamiento	No cumple con perfil de cargo.
			Grupo Empresas RR HH	Cajera Supermercado Montserrat	Asiste a entrevista, queda seleccionada para puesto de trabajo, la llamarán para iniciar proceso, queda en espera de puesto cerca de su comuna. Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.
7	Yorya Jacque Millapan	Si	Empresas GSP	Cajera Reteil	Asiste a entrevista, queda a la espera de respuesta para postularse a un cargo según la disponibilidad de la empresa.
			Empresas EMESG	Cajera Metro	Asiste a entrevista es seleccionada no se presenta a capacitación.
			Grupo Empresas RR HH	Cajera Supermercado Montserrat	Asiste a entrevista, después desde la empresa la contactan e informa que no le interesa el puesto de trabajo por ubicación de supermercado no quiere trasladarse de comuna . Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.
8	Nicole Peñaloza Herrera	Si	Grupo Empresas RR HH	Cajera Supermercado Montserrat	Asiste a entrevista, después desde la empresa la contactan e informa que no le interesa el puesto de trabajo.
			Empresas EMESG	Cajera Metro	Asiste a entrevista, es seleccionada, no se presenta a capacitación.
			Central Parking System	Cajera Estacionamiento	Asiste a entrevista, queda seleccionada para puesto disponible, ella informa a la empresa que no le interesa, ya que no se ajusta el horario de trabajo. Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.
9	Nilda Gálvez	Si	Central Parking	Cajera	No asiste a entrevista.

	Armijo		System	Estacionamiento	
			Empresas EMESG	Cajera Metro	Asiste a entrevista es seleccionada no se presenta a capacitación.
			Grupo Empresas RR HH	Cajera Supermercado Montserrat	Asiste a entrevista, queda seleccionada para puesto disponible, Paola informa a la empresa que no le interesa ya que no se ajusta el horario de trabajo. Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.
10	Patricia Toro Durán	Si	Empresas GSP	Cajera Reteil	Asiste a entrevista, queda a la espera de respuesta para postularse a un cargo según la disponibilidad de la empresa.
			Empresas EMESG	Cajera Metro	Asiste a entrevista es seleccionada, no asiste a capacitación.
			Grupo Empresas RR HH	Cajera Supermercado Montserrat	Asiste a entrevista, después desde la empresa la contactan e informa que no le interesa el puesto de trabajo, por ubicación física. Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.
11	Elsa Costa Marín	Si	Empresas GSP	Cajera Reteil	Asiste a entrevista, queda a la espera de respuesta para postularse a un cargo según la disponibilidad de la empresa.
			Empresas EMESG	Cajera Metro	Asiste a entrevista es seleccionada no se presenta a capacitación.
			Grupo Empresas RR HH	Cajera Supermercado Montserrat	Asiste a entrevista, después desde la empresa la contactan e informa que no le interesa el puesto de trabajo ya que no tiene con quien coordinar el cuidado de hijos, persona que le ayuda esta de vacaciones hasta el 28/01/2014. Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.
12	Claudia Arenas Pinto	Si	Grupo Empresas RR HH	Cajera Supermercado Montserrat	Asiste a entrevista, después desde la empresa la contactan e informa que no le interesa el puesto de trabajo.
			Empresas EMESG	Cajera Metro	No se Presenta a entrevista laboral.
			Grupo Empresas RR HH	Cajera Supermercado Montserrat	Asiste a entrevista, después desde la empresa la contactan e informa que no le interesa el puesto de trabajo ya que no tiene con quien coordinar el cuidado de hijos. Esta en espera de jardín infantil a través de municipalidad. Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en

					seguimiento Expost.
13	Jessica Soza Coronado	Si	Empresas EMESG	Cajera Metro	Asiste a entrevista es seleccionada no se presenta a capacitación.
			Central Parking System	Cajera Estacionamiento	No asiste a entrevista.
			Grupo Empresas RR HH	Cajera Supermercado Montserrat	Asiste a entrevista, después desde la empresa la contactan e informa que no le interesa el puesto de trabajo ya que no tiene con quien coordinar el cuidado de hijos, esta en espera que regrese su madre de vacaciones el día 30/01/2014, para que realice cuidados de sus hijos. Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.
14	José Fuentes Parada	Si	Central Parking System	Cajero Estacionamiento	No asiste a entrevista.
			Empresas EMESG	Cajero Metro	No asiste a entrevista.
			Empresas GSP	Cajero Reteil	No asiste a entrevista. Gestor indica que no le interesa trabajar en area de cajeros ya que se encuentra trabajando de manera informal, se citara con preparadora laboral. Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.
15	María Jose Bustamante Harrassowit	Si	Empresas GSP	Cajera Reteil	Asiste a entrevista, queda a la espera de respuesta para postularse a un cargo según la disponibilidad de la empresa en comuna que vive usuaria.
			Central Parking System	Cajero Estacionamiento	No asiste a entrevista.
			Grupo Empresas RR HH	Cajera Supermercado Montserrat	No asiste a entrevista. Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.
16	Kimberly Espinoza Díaz	Si	Empresas GSP	Cajera Reteil	Asiste a entrevista, queda a la espera de respuesta para postularse a un cargo según la disponibilidad de la empresa.
			Central Parking System	Cajero Estacionamiento	No asiste a entrevista.
			Grupo Empresas RR HH	Cajera Supermercado Montserrat	Asiste a entrevista, queda a la espera de respuesta para postularse a un cargo según la disponibilidad de la empresa.

					Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.
17	Verónica Rodríguez Rodríguez	Si	Grupo Empresas RR HH	Cajera Supermercado Montserrat	No asiste a entrevista.
			Central Parking System	Cajera Estacionamiento	No asiste a entrevista.
			Empresas EMESG	Cajera Metro	No asiste a entrevista. Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.
18	Marion Sepúlveda Kerberhad	Si	Empresas GSP	Cajera Reteil	Asiste a entrevista, queda seleccionada para puesto de trabajo en empresas Almacenes París del Mall Alto Las Condes. Marion asistió dos días al trabajo, siendo éstos el día 13 y 14 de diciembre; a la semana siguiente su Gestora en Terreno se contacta telefónicamente con ella e informa que no desea trabajar, por lo que hace abandono del puesto de trabajo, antes de tener contrato que certifique dicha colocación.
			Grupo Empresas RR HH	Cajera Supermercado Montserrat	No asiste a entrevista. Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.
19	Ana Ortiz Oliva	Si	Empresas GSP	Cajera Reteil	Asiste a entrevista, queda seleccionada para puesto de trabajo en empresas Almacenes París del Mall Alto Las Condes. Marion asistió dos días al trabajo, siendo éstos el día 13 y 14 de diciembre; a la semana siguiente su Gestora en Terreno se contacta telefónicamente con ella, la cual informa que no le agrado el empleo , por lo que hace abandono del puesto de trabajo, antes de tener contrato que certifique dicha colocación.
			Grupo Empresas RR HH	Cajera Supermercado Montserrat	No asiste a entrevista. Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.
20	Soledad Maldonado Echeverría	Su Gestora en Terreno se ha comunicado en varias oportunidades con Soledad para que acceda a entrevistas de empleo, ésta informa que no está interesada en trabajar. Se adjunta carta de renuncia.			
21	Katia Flandez Recabal	Su Gestora en Terreno se ha comunicado en varias oportunidades con Katia para que acceda a entrevistas de empleo, ésta informa que no está interesada en trabajar. Se adjunta carta de renuncia.			
22	Loreto Barrera González	Su Gestora en Terreno se ha comunicado en varias oportunidades con Loreto para que acceda a entrevistas de empleo, ésta informa que no está en condiciones de trabajar por temas de salud. Se adjunta carta de renuncia.			

- Curso Administración de Bodega

N°	Nombre	Intermediación Laboral	Empresa	Cargo	Observaciones
1	Rosa Elena Monares Morales	Si	Grupo Expro	Operario de Bodega	Asiste a entrevista no le acomoda dirección física de empresa y horarios
			Aplica	Operario de Bodega	Asiste a entrevista, es seleccionada no le acomodan horarios laborales, rechaza empleo. Se sigue trabajando en proceso de intermediación laboral, se informará resultados de gestión en seguimiento ex post.
			Fuerza Laboral	Operario de Bodega	Asiste a entrevista cuando es llamada para trabajo lo rechaza por problemas personales, se citara con preparadora laboral.
2	Eleazar Joel Calabrán Huillín	SI	Grupo Expro	Operario de Bodega	Asiste a entrevista, es seleccionado solo asiste un día a trabajar en empresa San Jorge. Indica que no le gusto ambiente laboral.
			Aplica	Operario de Bodega	No se presenta a entrevista laboral.
			Fuerza Laboral	Operario de Bodega	Asiste a entrevista, es seleccionado en espera de 2º entrevista con encargado en empresa directa. - Indica que estará disponible para trabajar a partir del día 25 de enero de 2014 Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.
3	Isabel Marlene González Vásquez	SI	Grupo Expro	Operario de Bodega	Asiste a entrevista laboral, es seleccionada la llaman para presentarse a trabajar indica que no le acomoda ubicación de empresa ya que debe trasladarse de comuna.
			Aplica	Operario de Bodega	No se presenta a entrevista laboral.
			Fuerza Laboral	Operario de Bodega	Asiste a entrevista laboral, es seleccionada la llaman para presentarse a trabajar indica que no le acomodan horarios de laborales. Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.
4	Nicole Valeska Córdova	SI	Grupo Expro	Operario de Bodega	No se presenta a entrevista laboral.
			Aplica	Operario de Bodega	Asiste a entrevista laboral, es seleccionada la llaman para

	Martínez				presentarse a trabajar indica que no le acomoda ubicación de empresa.
			Fuerza Laboral	Operario de Bodega	Asiste a entrevista, es seleccionada, rechaza trabajo por ubicación de empresa, queda a la espera de respuesta para postularse a un cargo con ubicación cercana a domicilio. Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.
5	Jezreel Eloy Calabrán Huillín	SI	Grupo Expro	Operario de Bodega	Asiste a entrevista, es seleccionado solo asiste un día a trabajar a empresas San Jorge. Se sigue trabajando en proceso de intermediación laboral, se informará resultados de gestión en seguimiento ex post.
			Tresex	Operario de Bodega	Asiste a entrevista, es seleccionado en espera de 2º entrevista con encargado en empresa directa.
			Aplica	Operario de Bodega	No se presenta a entrevista laboral.
6	Katherine Andrea Fuentealba Molina	SI	Aplica	Operario de Bodega	No se presenta a entrevista laboral.
			Fuerza Laboral	Operario de Bodega	Asiste a entrevista no se ajusta a perfil de cargo.
			Grupo Expro	Operario de Bodega	No se presenta a entrevista laboral. Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.
7	Rafael Eduardo Canales Aguirre	SI	Aplica	Operario de Bodega	No se presenta a entrevista laboral.
			Fuerza Laboral	Operario de Bodega	Asiste a entrevista no se ajusta a perfil de cargo.
			Grupo Expro	Operario de Bodega	No se presenta a entrevista laboral. Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.
8	Luis Alberto Leiva Jara	SI	Aplica	Operario de Bodega	No se presenta a entrevista laboral.
			Fuerza Laboral	Operario de Bodega	Asiste a entrevista, es seleccionado en espera de 2º entrevista con encargado en empresa directa.
			Grupo Expro	Operario de Bodega	No se presenta a entrevista laboral. Sigue en proceso de intermediación hasta marzo se informara en seguimiento Expost.

Las tablas recién expuestas dan cuenta de los 30 intermediados, quienes en gran

medida han tenido éxito en las entrevista, pero por distintas dificultades personales no han querido o podido ser colocados en puestos de trabajo. Asimismo en esta tabla hay varios casos de personas que solo están en espera de la confirmación del puesto de trabajo, lo cual da cuenta de la falta de tiempo que existió como impedimento primordial para la colocación, ya que esperamos que durante el acompañamiento ético, intervención que se podrá realizar durante el seguimiento ex post comprometido hasta Marzo se logren concretar dichas colocaciones.

3.6 INSERCIÓN LABORAL

La Gestora Empresarial Paola Cordero Bizarro, inicia la fase de Inserción Laboral el día 9 de diciembre, siendo ésta con las empresas que se consiguió levantar puestos de trabajos acordes a los cursos en oficios que se desarrollaron en el programa EMPLEATE. La finalización fue el día 31 de diciembre según fecha término de programa.

Es importante señalar que las acciones de colocación laboral se seguirán realizando en el mes de enero 2014, siendo esto decidido por parte del equipo del programa EMPLEATE, ya que aún existen ofertas laborales y beneficiarios que desean incorporarse a un empleo formal; otro aspecto que se evaluó fue el reducido tiempo que se tuvo en el mes de diciembre de 2013 para que los beneficiarios ingresen a un trabajo dependiente y que sea pertinente a su perfil, tomando en cuenta los feriados por navidad y fin de año.

- Tablas con información de los beneficiarios que fueron colocados laboralmente por cada curso de capacitación

Curso Cajera Integral I y II

N°	RUT	Nombre	Tipo de Contrato	Empresa	Jornada Laboral	Renta Promedio
1	10.120.454-5	Magdalena Avalos Pérez	Plazo fijo	La Espiga	Partime	\$10.000 día
2	11.638.824-3	María Vargas Rodríguez	Plazo fijo	Grupo Empresas RR HH	30 horas	180.000
3	11.878.082-5	Fabiola Leiva Gutiérrez	Plazo fijo	Grupo Empresas RR HH	45 horas	250.000
4	12.462.218-2	Yenny Donoso Bobadilla	Plazo fijo	EMESG	Part time	50.000
5	13.462.944-4	Paola Biadayoli Campos	Plazo fijo	EMESG	Part time	50.000

N°	RUT	Nombre	Tipo de Contrato	Empresa	Jornada Laboral	Renta Promedio
6	13.926.485-1	Marta Olivares Rupayan	Plazo fijo	EMESG	Part time	50.000
7	14.185.139-K	Ximena Miranda Oyarce	Plazo fijo	EMESG	45 horas	230.000
8	14.272.755-2	Mirna Contreras Sepúlveda	Plazo fijo	EMESG	45 horas	230.000
9	14.508.809-7	Carmen Mella Espinoza	Plazo fijo	Bravissimo	45 horas	250.000
10	15.482.201-1	Modesta Lucero Pinto	Plazo fijo	EMESG	45 horas	230.000
11	15.543.564-k	Mabel Ponce Valenzuela	Plazo fijo	Bravissimo	45 horas	250.000
12	18.444.172-1	María Gutiérrez Arriagada	Plazo fijo	Grupo Empresas RR HH	20 horas	140.000
13	18.956.153-9	Lisset Retamal Contreras	Plazo fijo	Bravissimo	30 horas	160.000
14	22.521.162-0	Maryorie Carbajal Taype	Plazo fijo	EMESG	Part time	50.000
15	16.571.506 -3	Cindy Vásquez Zuazo	Plazo fijo	Grupo Empresas RR HH	30 horas	180.000

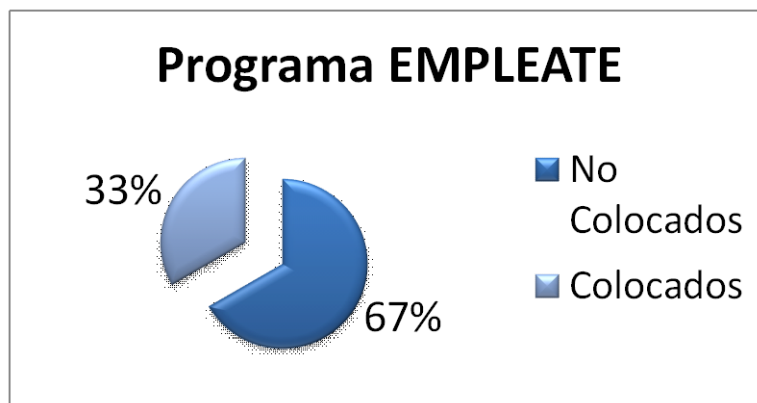
Curso Administración de Bodega

N°	RUT	Nombre	Tipo de Contrato	Empresa	Jornada Laboral	Renta Promedio
1	17.054.558-3	Rodrigo Vargas González	Plazo fijo	Fuerza Laboral	45 horas	270.000
2	17.575.876-3	Macarena Gómez Jorquera	Plazo fijo	Constructor a Queylin	45 horas	210.000
3	17.929.188-6	Mitssuri Peña Hernández	Plazo fijo	Fuerza Laboral	45 horas	270.000
4	19.002.834-8	Luciano Ramírez Flores	Plazo fijo	SEGEAD EST	45 horas	280.000
5	21.929.426-3	Kelly Quiroz Arredondo	Plazo fijo	Fuerza Laboral	45 horas	245.000

- Observaciones y Conclusiones de las Fases de Intermediación e Inserción laboral.
- a) La siguiente tabla muestra el resumen de los Beneficiarios Colocados Laboralmente:

Nombre Curso de Capacitación	Beneficiarios aprobados por curso en oficio	Colocados Laboralmente
Cajera Integral	37	15
Administración de bodega	13	5
Total	50	20

b) El gráfico muestra el porcentaje de los beneficiarios Insertados en empleos dependientes (20) de la cobertura total de usuarios (60).



Tanto la tabla como el gráfico muestran los resultados finales del proceso de Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa EMPLEATE, el cual tiene un porcentaje de **logro de 33% respecto la cobertura comprometida** (20 colocaciones laborales de 60 cupos comprometidos), ahora bien, si sacamos este porcentaje en razón de la cobertura capacitada (50 personas), el porcentaje de **inserción laboral aumenta a un 40%**. Empero es relevante informar que el resultado obtenido se asume en 17 días hábiles posterior a la finalización del proceso de capacitación en la semana del 9 de diciembre de 2013, entendiéndose que hubo tiempo limitado para conseguir mayor inserción laboral, y además se junto con el retiro de bonos que aportaban al interés de los beneficiarios para mantenerse participando del programa cumpliendo con el objetivo final, que es insertarse a un empleo formal. Pese a esto, hay un compromiso inicial de seguimiento ex post, periodo que nos permitirá seguir el trabajo de intermediación y colocación por medio de un acompañamiento ético.

3.7 FORTALECIMIENTO A LA EMPLEABILIDAD

Al iniciar el proceso de capacitación en correlación a la alta participación femenina, hubo bastante inestabilidad desde las usuarias, principalmente emocional, ya que muchas de ellas arrastran con problemas asociadas a la VIF, como también en no menor grado, muchas otras eran madres solteras, y era primera vez que participaban, de un proceso de capacitación tan extenso que exigía estar a veces jornadas completas, de Lunes a Viernes, separadas de sus hijos/as. Se evidenció mucha ansiedad y aprehensión de las usuarias sobre este último punto.

Para ambas problemáticas, con la intención de que no obstaculizaran el proceso de capacitación, y que en los casos más severos, fueran causal del abandono por parte de las alumnas del mismo, se tomaron medidas que apuntaron a generar seguridad y mantención en la asistencia a los talleres, de parte del Equipo Ejecutor EMPLEATE. A continuación se especifican por área:

Apoyo Psicosocial: Para el caso de problemas emocionales en las usuarias generadas por malas relaciones familiares y VIF, se trabajó en estrecha colaboración, apuntando a la complementariedad de información y de ejecución de tareas, entre el Gestor de Terreno la Psicóloga del Equipo, las Terapeutas Ocupacionales, y el profesor del CFI, de los cursos de oficio. De esta forma aquellas usuarias con problemas más complejos fueron abordadas a través de estrategias personalizadas, transversales a todos los dispositivos involucrados en la intervención.

Complementando estas dinámicas de trabajo, al mismo tiempo desde el Gestor hubo coordinación y comunicación continua con Encargados Socio Laborales, Asistentes Sociales de los Municipios, y Gestores de Terreno del Programa Calle, quienes habían derivado a los usuarios a EMPLEATE, y conocían a los mismos previamente. Esta estrategia se utilizó para reforzar áreas débiles y demoras en el cumplimiento de compromisos desde los usuarios (Inscripción en OMIL, trámites pendientes, asignación de certificados), principalmente.

Cuidado de Niños/as: En el otro vértice como se comentó se identificó la necesidad de implementar Servicio de Cuidado de niños durante los meses de Septiembre (para evaluaciones) y el periodo de Octubre, Noviembre y Diciembre (para capacitaciones y PECAE) de forma permanente. Esta situación ha implicado incorporar dos tipos de estrategia de cuidado de niños. La primera contar con una persona con disponibilidad completa, para cuando surge la necesidad de cuidar un niño, para que pueda dar su entrevista y evaluación de forma óptima, ya que hasta la primera semana de capacitación no se habían llenados los cupos del taller y

concurrían personas a la Fundación a postular a los cursos. La otra opción por la que se optó durante el proceso de ejecución de talleres, fue la de que los usuarios ubicaran una persona de confianza al interior de sus redes de apoyo y/o familiares directos, para que ellos ejercieran el cuidado efectivo de los niños en lugares cercanos a sus viviendas, o en estas mismas. Con ello las usuarias pudieron cumplir los horarios del proceso de capacitación. Para incentivar la permanencia, y evitar inconvenientes a estos servicios el Ejecutor ofreció un subsidio de \$3.000 por día, (generalmente \$15.000 semanales menos el 10%), en conceptos de pago de cuidado de los menores, para que así usuarias que accedieron al mismo pudieran cancelar el pago del cuidado de sus hijos, a la persona encomendada para tal tarea. Gracias a esta estrategia pudo mantenerse un grupo afiatado de 15 personas, que en el caso del curso de Cajero Integral I, fueron las que accedieron a este beneficio. Para acceder al mismo se solicitó copia del Certificado de Nacimiento de los Menores, así como nombre y RUT de la persona encargada de velar por los niños de cada usuaria en particular.

Otras acciones destinadas a fortalecer la empleabilidad de las personas se concretaron en la entrega de otros beneficios, principalmente incentivos y bonos, indicados previamente en el diseño del programa, y que paulatinamente se fueron entregando en relación a a las etapas de ejecución del programa. Estos fueron:

Pago de seguros para usuarios: Con el fin de garantizar asistencia médica, en caso de accidentes durante las capacitaciones en dependencias de Fundación Gente de la Calle, OTEC asociadas (ILIA; CFI), así como accidentes de trayecto de ida o vuelta a casa desde los talleres o actividades del programa.

Bono de Asistencia Diaria: Entregado diariamente por asistencia a jornada de capacitación y chequeo de Listado de Asistencia. Se hacía entrega de \$1.400 pesos por asistir a Taller de Oficio y la misma cantidad de dinero, por asistencia a la jornada de tarde del Taller de Microsoft Office, como así a las sesiones convocadas de PECAE.

Alimentación usuarias/os: En la misma dinámica mencionada anteriormente, y para cuidar la buena nutrición y alimentación de los alumnos, durante los talleres se hacía entrega de colaciones, a cada usuario. Estas se entregaban en el curso de oficio durante la pausa del taller, consistiendo en sándwich, alfajor, con té, café o jugo. Durante la pausa entre el término de la capacitación de oficio, y el inicio de la de Manejo de Microsoft Office y previo al traslado al centro de capacitación, se entregó almuerzo a los usuarios, correspondiendo a los días de jornada completa al igual que en aquellos que tenían PECAE en la tarde. En la jornada tarde (Microsoft Office), se entregaba a su vez galletas, agua mineral, jugo, té y café.

Bono de Habitabilidad: Con el fin de apoyar a los usuarios/as en sus problemas de habitabilidad, se entregaron durante los meses de Octubre y Noviembre dos bonos

de Habitabilidad, correspondientes a \$50.000 pesos cada uno. Principalmente concebido para usuarios PSC que eran la cobertura original asignada en el diseño del proyecto, los que tienen de por sí debido a su condición Calle, serios problemas de carencia de vivienda o refugio para pernoctar; estos bonos han sido de gran utilidad también para las beneficiarias Puente y IEF, que corresponden a la mayor parte de asistentes a las capacitaciones de EMPLEATE, muchas de las cuales arriendan y/o son allegadas con hijos en otras casas, presentando condiciones precarias de habitabilidad y hacinamiento.

Bonos 1° y 2° Mes Laboral: Finalmente una vez ubicados en puestos laborales tras gestiones de la Preparadora Laboral las usuarias en algunos casos, accedieron a dos bonos correspondientes a su primer y segundo mes de mantención en el trabajo. Para el caso del primer bono este fue cancelado previa muestra por parte del usuario, de su contrato de trabajo con la entidad empleadora. Hasta el cierre autorizado con fecha del 07 de enero del 2014, este bono pudo cancelarse solo para aquellas personas que hubiesen conseguido contrato laboral dentro de este plazo. Principalmente las beneficiarias obtuvieron puestos de trabajo en Metro de Santiago, París, y otros supermercados a través de empresas de RRHH, coordinadas con las Gestoras Laborales de la Fundación.

Respecto al segundo bono hasta el momento no se ha cumplido el plazo de un mes de inserción laboral, ya que las usuarias egresadas del curso Cajera Integral I, lograron inserciones laborales efectivas a partir de la tercera semana de Diciembre, razón por la cual no sea producido la condición esencial para el pago de este bono.

Otras actividades: No solamente el pago de subsidios, bonos, y seguros, junto al reforzamiento constante y personalizado del apoyo psicosocial; fueron desplegados por el Equipo Ejecutor EMPLEATE, para asegurar el mantenimiento de la cobertura y fomentar la participación de los usuarios. Otras actividades de carácter educativo, e incluso recreacional lúdico, fueron implementadas para fomentar la cohesión, adherencia, y el trabajo de equipo entre los usuarios, destacando principalmente:

- Sesiones de Uso del tiempo libre. Durante 4 sesiones las usuarias al terminar PECAE, realizaron sesiones de Acondicionamiento Físico, y de Ergonomía, esto con objeto de fomentar el Autocuidado, además de generar un espacio recreacional para las mismas.
- Salidas a terreno PECAE. Se implementaron salidas a Terreno, a diferentes centros turísticos y de Capacitación del sector Cajón del Maipo, en la Región Metropolitana, estas salidas incluyeron desayuno, almuerzo y pago de subsidios a todos los usuarios participantes. Tuvieron además diferentes orientaciones, primero una Actividad Grupales de trabajo en habilidades blandas, jornadas de reflexión y motivación como de uso del tiempo libre. Todas estas actividades se ejecutaron el Diciembre de 2013, y a ellas asistieron todos los grupos del EMPLEATE, correspondientes a Cajera Integral I y II, y Curso de Bodega. Se

fomentaron de esta manera espacios comunes reflexivos, formativos y lúdicos, para compartir experiencias y retroalimentar procesos en común, entre todos/as las usuarias del programa.

4.7 ACOMPAÑAMIENTO AL BENEFICIARIO

El período de acompañamiento comenzó la semana del 16 de Septiembre y se extiende hasta el 31 de Diciembre, ya que está planificado que los participantes comiencen este proceso desde su fase de selección y lo mantengan durante todo el seguimiento laboral.

- Metodología

Este sistema de acompañamiento, estuvo a cargo de los Gestores en Terrenos, como eje de la intervención. El rol de este profesional tuvo dos propósitos y responsabilidades principales. Primero la de hacer que los procesos grupales se lleven a cabo de forma adecuada, respecto el curso de OFICIO. Por lo tanto, es quien desde la formación del grupo de oficio organizo los procesos (selección, implementación curso, reemplazos, asistencia y pago de subsidios) y se responsabilizo de que estos sucedan hasta el fin de la capacitación técnica. Ahora bien, durante este periodo es quien veló por la calidad de los contenidos entregados por la OTEC, chequeando a diario la asistencia y pago de los subsidios y bonos comprometidos con los usuarios.

De este modo, los Gestores tuvieron la responsabilidad grupal, pero también la individual, para con cada uno de los participantes. Ya que tuvieron en promedio 30 usuarios a su cargo, que devienen de un curso de oficio que tienen como responsabilidad y un segundo grupo compartido. Ahora bien, en términos individuales, el gestor fue el responsable de velar por que las condiciones psicosociales de los participantes fueran las más óptimas para la participación de éste en el programa. Así genero, junto al Preparador laboral, un Plan de Trabajo Individual que orientase la intervención individual a realizar, buscando y derivando a las redes de apoyo pertinentes al caso. En términos de periodicidad, las reuniones gestor/usuarios se fueron realizando muy intensamente, debido al poco tiempo que existía para implementar el programa. Empero, la frecuencia de los encuentros es algo, que se va definiendo entre gestor y usuarios, ya que se debe velar por el acompañamiento, pero también por la autonomía.

- Acompañamiento por Etapas

Durante la Convocatoria y Selección:

⁵ Katherine Quezada y Patricio Lartigas

Se dio comienzo al proceso de Selección en la mayoría de los casos con la entrevista directa, y Aplicación de Ficha de Inscripción de usuarios derivados por los Programas Sociales de los Municipios de la Red, así como del Programa Calle. Principalmente esta primera puesta en contacto, permitió detectar varias necesidades, en diferentes áreas:

- ✓ Área Legal: Asesoría entregada a los usuarios que presentaban antecedentes penales. Empero en el perfil de EMPLEATE, el porcentaje de casos con antecedentes es muy poco representativo.
- ✓ Área Habitabilidad: En general, y si bien la mayoría de los beneficiarios de EMPLEATE no es de situación de calle, si se detectó que las condiciones de habitabilidad de las participantes era muy precaria, casas de material ligero adosadas a viviendas mayores o terrenos, espacios hacinados compartidos con familias extensas, residencia en hogares de Acogida del Programa Calle, en el caso de los usuarios en situación de calle, entre otros.
- ✓ Trabajo con redes de apoyo: Se establecieron los primeros contactos con las redes municipales del IEF y Programa Puente, así como con profesionales del Programa Calle, durante estas etapas. La información adicional que entregarían paulatinamente durante la futura ejecución, sería valiosa para realizar desde el Gestor en Terreno intervenciones personalizadas más asertivas y sustentables en el tiempo.

Durante la Capacitación y Formación:

Durante esta etapa dos propósitos principalmente giraron en torno al Rol de Acompañamiento del Gestor de Terreno. Primero, la responsabilidad de incentivar y supervisar que los procesos de capacitación se hayan llevado de forma adecuada, tanto para los cursos de Oficio como el de Manejo de Microsoft Office. El segundo propósito apunta a la relación individual que se dio entre Gestor de Terreno y los participantes del programa, con respecto a velar desde el primero, que las condiciones psicosociales del segundo, sean óptimas durante el proceso.

- ✓ Área Habitabilidad: Durante esta etapa los usuarios accedieron a dos bonos de Habitabilidad, para paliar gastos de arriendo y similares. La labor del Gestor consistió en la entrega ordenada del beneficio, y el registro de esta entrega en instrumentos verificadores del mismo, firmados por los usuarios.
- ✓ Área Salud: La forma principal de monitorear el estado de salud física y mental de los usuarios, fueron los espacios de reunión y conversación entre ambos actores, previa citación de los usuarios a dependencias de la Fundación, e incluso en diferentes momentos más informales en torno a la intervención misma. Asimismo se siguió trabajando ante la presencia de algunos problemas de salud crónicos en los usuarios, respecto a los cuales se realizaron intervenciones mucho más focalizadas en la dimensión personal.
- ✓ Trabajo con redes de apoyo: Entre estas tareas el Gestor de Terreno estuvo a cargo de velar por la calidad de los contenidos entregados por la OTEC, chequear a diario la asistencia, (junto a la concurrencia a los espacios físicos de

capacitación para el pago de los subsidios y bonos comprometidos con los usuarios). Además se continuó la dinámica de intercambio de información con las áreas Sociales de los Municipios e Instituciones Ejecutoras del Programa Calle. Dependiendo de la necesidad específica a cubrir, el Gestor realizó derivación de los participantes a las redes de apoyo pertinentes a cada caso.

Durante la intermediación y Colocación laboral.

En esta fase de acompañamiento, hay un diálogo más acabado entre Gestor, preparadoras Laborales y gestor de empresas del EMPLEATE, responsables de la relación con las entidades laborales, así como de gestionar y obtener cupos laborales para los egresados del curso. En equipo se realizó (y realiza) un trabajo mancomunado con el objeto de que los integrantes de todos los cursos I, tuviesen una inserción laboral efectiva. Para ello la Gestora de empresa con la Preparadora Laboral gestionaban los puestos a través de fechas y horas de convocatoria a entrevistas de trabajo; y el Gestor reforzaba y hacía llegar esa información de forma grupal, tanto como personalizada a los integrantes del grupo. A este respecto destacan las siguientes áreas:

- ✓ Área Habitabilidad: Se produce un problema con el pago del tercer y cuarto Bono de Habitabilidad, programados originalmente para un inicio más temprano del proyecto, lo que no fue posible, por los problemas de cobertura suscitados, que derivaron en atrasar el inicio del programa e incorporar el perfil IEF- Puente a la población beneficiaria del programa. En resumen, por los atrasos no correspondería a la fecha pagar el tercer y cuarto Bono, noticia que produce mucha frustración y enojo en los usuarios, que así habían recibido la información desde los PECAE A y B. Se ha producido desde el Gestor un gran desgaste en explicar esta situación una y otra vez, así como se ha cernido la amenaza del abandono y deserción en esta etapa del proyecto, debido a esta situación emergente.
- ✓ Trabajo con redes de apoyo: Principalmente el Gestor entregó o mejor dicho fue intermediario de la información, y citaciones entregadas por las Preparadoras Laborales, en torno a la colocación laboral de los egresados. Por ende, su misión fue sensibilizar y responsabilizar a los usuarias en torno a acceder oportunamente a los servicios ofrecidos por estas redes laborales, en esta etapa del programa.

Durante el Acompañamiento y seguimiento.

- ✓ Área Habitabilidad: Se mantiene la situación y dinámica de trabajo descrita en el período anterior. Se siguen realizando esfuerzos para reencontrar a aquellas usuarias más intransigentes, y que aún reclaman los bonos de Habitabilidad como "derecho propio".

- ✓ Area Salud: A través de encuentros personales, previamente convocados y acordados, el Gestor ha seguido al tanto del estado de salud física y mental de los usuarios, teniendo especial énfasis en el monitoreo de aquellos usuarios que presentan algunos problemas de salud, que dificultan en cierto modo su acceso y desplazamiento a lugares de trabajo, en iguales condiciones que el resto de los usuarios (2 casos). Además durante los PECAE se ha puesto énfasis en que los participantes adquieran aprendizajes significativos en torno al Autocuidado, la Higiene y Salud Ocupacional
- ✓ Trabajo con redes de apoyo: Se mantiene la misma dinámica de trabajo del período anterior, dando énfasis al cuidado y mantención de los usuarios al interior de los puestos de trabajo, adjudicados en el periodo anterior, así como el apoyo a la Preparadora Laboral en la difusión y motivación de los usuarios, para que estos se integren a nuevas vacantes laborales, si es que han dejado sus colocaciones iniciales, o no han encontrado aún vacantes idóneas para su desempeño laboral. A la vez se estimula a los participantes a adquirir mayores grados de autonomía, estimulando su autoeficacia y autoconfianza, por medio de que ellos mismos busquen trabajo.

5 FORTALEZAS Y DEBILIDADES DETECTADAS

- FORTALEZAS

Respecto la contraparte: Se observa una adecuada supervisión del proyecto, con pertinentes y oportunos comentarios, además de contar con un equipo con buena disposición y disponibilidad constante para responder preguntas y consultas.

Junto con esto, se identifica como una fortaleza el presupuesto del programa, ya que permite contratar profesionales calificados y con jornadas de trabajo pertinentes a sus funciones y tareas. Además de disponer de todos los recursos materiales y de infraestructura necesarios para entregar un servicio de calidad. Junto con esto, la oportunidad de contar con recursos de transferencia al beneficiario facilita su participación y permanencia en el programa, lo cual favorece la atención en el proceso de capacitación y formación por parte del usuario. Por ejemplo, el Bono de Habitabilidad, es un factor que facilita y fortalece la integración del usuario al programa, permitiendo terminar con la situación de calle del participante, factor fundamental para la fase de capacitación e intermediación laboral.

Otra fortaleza identificada es la flexibilidad que permite la contraparte respecto la forma de intervenir metodológicamente con los beneficiarios, ya que si bien entregan elementos claves de intervención, permiten, al mismo tiempo, poner en la metodología elementos propios de la institución y el equipo, lo cual reconoce la

trayectoria y experiencia del ejecutor. A modo de ejemplo, la posibilidad de incorporar cambios al "cuidado de niños" propuesto inicialmente, a propósito del cambio de perfil del proyecto, favoreció y fue clave en el éxito del proyecto. Así como la incorporación de PECAE en el proceso formativo técnico.

Respecto la Institución ejecutora: Identificamos que la gran trayectoria y experiencia de la fundación no solo con PsC, sino con población vulnerable, ha favorecido identificar y construir una metodología de trabajo muy pertinente al perfil de los beneficiarios de EMPLEATE. Junto con esto, la experiencia y expertis del equipo en un fundamento base del éxito de la intervención, como la capacidad de respuesta del Ejecutor ante situaciones no planificadas, volátiles y emergentes, sobre procesos en marcha. Esta capacidad de adaptación y flexibilidad del equipo fueron fortalezas fundamentales, ya que permitieron que las amenazas (como la no implementación del Programa Calle IEF, de donde eran inicialmente los beneficiarios de EMPLEATE), se transformara en una oportunidad (al incorporar a perfil de IEF Puente) para mujeres y hombres acostumbrados a intervenciones de capacitaciones rígidas y poco personalizadas, son muestras de la solvencia técnica del equipo interventor.

Junto con esto, la metodología incorporada al proyecto, especialmente el PECAE "Programa de Estimulación de Competencias de Acción para la Empleabilidad", al tener componentes como la transversalidad al proyecto, la flexibilidad en la intervención y la personalización de la preparación para el trabajo, hacen que la intervención sea mucho más eficiente y eficaz. Asimismo el haber incorporado la posibilidad de obtener el certificado de educación laboral, son componentes que favorecen enormemente la inserción laboral de los beneficiarios.

Finalmente, el vincularnos con empresas de forma permanente ha favorecido la intermediación laboral, teniendo acceso a información, como descripciones de puestos de trabajo in situ, que de existir un vínculo de confianza y colaboración pre establecido no se podría realizar. Esta cercanía y confianza generada con algunas empresas ha facilitado la colocación laboral y permanencia de los usuarios, al ser también un facilitador para el seguimiento y acompañamiento en la instalación y afianzamiento de la persona en el puesto de trabajo.

- DEBILIDADES

Respecto la contraparte: En relación a los tiempos de ejecución, se observa como una limitante que los proyectos se ejecuten en un plazo promedio de 7 meses, tomando en cuenta sólo el tiempo de trabajo directo con los beneficiarios, que incluso en esta intervención fueron menos (3 meses), dado las contingencias en el perfil de ingreso. Se identifica, como una debilidad el hecho de que el tiempo sea tan acotado, ya que generar reales procesos de cambio, que además sean

permanentes en el tiempo con población del nivel de vulnerabilidad que tienen las PsC, requieren de una intervención más prolongada, como lo son las asumidas desde el Ingreso Etico Familiar, que propone un mínimo de 12 a 24 meses.

- Propuesta: Conociendo la realidad de la administración pública, y lo complejo que es ejecutar proyecto por más de un año, una alternativa será realizar los proyectos por año calendario, con el objeto de contar con un promedio de 10 meses de intervención con cada beneficiario.

Respecto la Institución ejecutora: La falta de una metodología exclusiva de mujeres, fue una amenaza, que si bien se logro soslayar, en esta ocasión el tener usuarias Madres solteras presentan muchas limitaciones y dificultades, para asistir a las capacitaciones (Carencia de redes de apoyo local y familiar para cuidado de niños, presencia de VIF; entre otros).

- Propuesta: Sistematizar en una metodología, los aportes y hallazgos positivos de la intervención, en lo relativo al cuidado de niños/as, para contar con un material más completo y acabado, con mayor grado de adecuación para futuras intervenciones.

Respecto el entorno: Prolongado paro de los municipios, perjudicó la llegada de derivaciones en el tiempo designado para las mismas, así como la obtención de credenciales y certificados por parte de los usuarios, los que eran de carácter obligatorio para su ingreso al programa.

- Propuesta: Informar y exigir previamente a la derivación misma, los documentos y credenciales esenciales para la inscripción del usuario. Fortalecer y difundir en mayor grado y de forma continua, los alcances de futuros programas con las redes institucionales con Registros Civiles, OMIL y otros.



Aprobado con Reparos

6 TABLA DE INDICADORES

Etapa	Meta	Indicadores	% de logro	Medios de verificación
Convocatoria y selección	100% de cobertura asignada de usuarios seleccionada.	63 POSTULANTES - 9 NO SELECCIONADOS = 54 Beneficiarios seleccionados. 54*100/60	90% logro de cobertura	<ul style="list-style-type: none"> Ficha de inscripción. Evaluaciones de Desempeño Seleccionados. Resumen listado de seleccionados. Lista de espera
Capacitación	100% de usuarios capacitados en oficio elegido.	N (1) Seleccionados: 54 N(2) Desertores: 5 N(3) Reemplazos: 1 $N(1) 54 - N(2) 5 + N(3) 1 = 50 = N^{\circ}$ de beneficiarios certificados <ul style="list-style-type: none"> 50 beneficiarios Certificados / 60 beneficiarios según cobertura * 100 50 beneficiarios Certificados / 54 beneficiarios seleccionados * 100 Horas de Capacitación N (1) Horas Planificadas = 540 N (2) Horas NO realizadas = 0 N (3) Horas de capacitación. =540 N (1) - N (2) = N(3)	83 % de Capacitados (cobertura propuesta) 93% de Capacitados (cobertura seleccionada) 100% de horas ejecutadas.	<ul style="list-style-type: none"> Ficha de Ingreso capacitación. Carpeta de registro individual Fotocopia de C.I Certificado Chile Solidario Carnet OMIL Registro anecdótico. Lista de asistencia Planilla de pago bonos movilización.
Intermediación	100% de beneficiarios capacitados intermediados laboralmente.	<u>Usuarios Intermediados</u> N (1) Usuarios certificados de capacitación = 50 N (2) usuarios SIN una entrevista de trabajo = 3 N (3) Usuarios intermediados $N(1) 50 - N(2) 3 = 47$	78% de intermediados (en relación a cobertura comprometida) 87 % de intermediados (en	<ul style="list-style-type: none"> Certificado de capacitación. Carpeta de evidencia Gestor de Intermediación con bitácora individual de los usuarios. Ficha individual C.V

Etapa	Meta	Indicadores	% de logro	Medios de verificación
		<p>47 beneficiarios intermediados *100 / 60 cobertura comprometida.</p> <p>47 beneficiarios intermediados *100 / 54 beneficiarios seleccionados.</p>	relación a cobertura seleccionada)	<ul style="list-style-type: none"> • Certificado de antecedentes • Copia C.I • Plan de intermediación individual. • Ficha derivaciones y notificaciones a entrevistas laborales. • Ficha resultado Entrevista Laboral.
Inserción laboral.	70% de usuarios insertos en puestos de trabajo.	<p><u>Usuarios Insertos laboralmente</u></p> <p>N (1) usuarios asignados por cobertura.</p> <p>N (2) Usuarios insertos en un puesto de trabajo</p> <p>N (3) Usuarios insertos efectivamente.</p> <p>$N (2) / N (1) * 100 = 32\%$</p> <p>20 beneficiarios Insertos *100 / 60 beneficiarios según cobertura comprometida.</p> <p>20 beneficiarios Insertos *100 / 54 beneficiarios seleccionados.</p>	<p>33% de logro de inserción laboral⁶</p> <p>37% de inserción en razón de seleccionados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contratos de Trabajo y correspondientes anexos.

⁶ Cabe señalar, que se ha dispuesto de tres semanas de Intermediación y colocación laboral, estando entre estas Navidad y Año nuevo. Empero a esta situación se seguirá durante el mes de Enero y Febrero este proceso en pro de los compromisos tomados con los usuarios.

Etapa	Meta	Indicadores	% de logro	Medios de verificación
Seguimiento	100% de beneficiarios insertos laboralmente con seguimiento.	<p>N° de beneficiarios insertos / N° beneficiarios con seguimiento.</p> <p><u>Usuarios Insertos laboralmente</u> N (1) Usuarios insertos en un puesto de trabajo. N (2) usuarios dejan trabajo antes de un mes. N (3) Usuarios insertos efectivamente.</p> <p>$N (1) - N (2)^7 = N(3)$ Aún no hay indicador</p> <p><u>Usuarios desempleados</u> N (1) Usuarios insertos en un puesto de trabajo. N (2) usuarios estables en trabajo a la fecha de visita. N (3) Usuarios insertos efectivamente. N (1) - N (2) = N(3)</p> <p>Aun no hay indicador</p> <p><u>Usuarios en seguimiento</u> N (1) Usuarios totales. N (2) usuarios SIN contacto en los últimos 15 días. N (3) Usuarios con seguimiento efectivo. N (1) 50- N (2)0 = N(3)50</p>	<p>Sin indicador de Inserción efectiva.</p> <p>Sin indicador de usuarios desempleados.</p> <p>83% de beneficiarios en seguimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ficha resumen beneficiarios desempleados. Bitácora Individual de Seguimiento

⁷ Al término de la ejecución con beneficiarios aún no se cumplía un mes de trabajo de los beneficiarios insertos.