



INFORME FINAL

Proyecto: "**SALGAMOS A PELAR EL AJO**" PROGRAMA DE FORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL DE MAESTRAS DE COCINA, LA PINTANA 2015.

Corporación Empleando

Programa Servicios Sociales, Línea Regular

Subsecretaría del Trabajo

Santiago, Diciembre de 2015.



ÍNDICE

	Página
Introducción.....	3
2. Resultados finales de cada etapa del proyecto	
2.1 Difusión, Convocatoria y Selección.....	4
2.1.1 Difusión y Convocatoria.....	4
2.1.2 Selección de Beneficiarias.....	5
2.2. Capacitación.....	7
2.3 Practica o taller Laboral.....	10
2.4 Intermediación Laboral.....	11
2.5 Inserción.....	13
2.6.Acompañamiento a la beneficiaria.....	13
3. Fortalecimiento Empleabilidad.....	14
4. Fortalezas y debilidades.....	15
5. Tabla indicadores.....	16



1. Introducción

El presente Informe da cuenta de las actividades desarrolladas en el proyecto "Salgamos a pelar el ajo" desde el inicio de las actividades relacionadas al proyecto, es decir, del 01 de abril de 2015 hasta su finalización, el día 10 de Noviembre de 2015.

Se dio inicio al proceso con la difusión y convocatoria del proyecto, en una primera instancia, vinculándose con diversas instituciones a nivel comunal, especialmente las asociadas a los Programas Sociales del municipio de La Pintana, logrando obtener variadas nóminas que permitieron contactarnos uno a uno con las potenciales beneficiarias. En una primera reunión informativa con todas las convocadas, se indicó los requisitos específicos y características del proceso, generando en esta instancia un autofiltro en atención a completar los requisitos de acceso por parte de las postulantes. En una segunda reunión, se convocó a quienes cumplían requerimientos de acceso y habían manifestado interés de participar del proceso, en la misma sesión se aplicó una entrevista semiestructurada y el test WARTEGG. Con todos estos antecedentes, el profesional psicólogo con asistencia de nuestro equipo generó un listado de seleccionadas, las cuales fueron convocadas vía telefónica a un tercer encuentro para la firma de convenios de participación. El día lunes 27 de Abril, se inició el proceso de capacitación, con 16 horas de Apresto Laboral, en el cual se buscó que las beneficiarias conocieran las distintas formas de búsqueda de empleo, organizaran, planificaran y evaluaran sus búsquedas. Posteriormente, se desarrolló el módulo Introductorio Sectorial, para reconocer las características laborales para el Sector Gastronomía. Cada módulo ha sido desarrollado por un docente especialista en el área, con experiencia asociada al rubro que imparte.

El servicio de guardería para el cuidado de los hijos e hijas de las beneficiarias, se inicia paralelamente a cargo de 2 asistentes de párvulo, que resguardan la integridad de los niños, y están encargadas de generar rutinas diarias para los niños y potenciar aspectos educativos y recreativos básicos, donde consideran sus intereses y edades cronológicas.

Fundación Empleando, de manera paralela al desarrollo del proceso formativo, centró sus esfuerzos en un proceso de acercamiento con empresas para dar inicio a la intermediación laboral. En primera instancia se realizaron encuentros con empresas del área de la capacitación destacándose el interés demostrado por la cadena de comida rápida Burger King, Casino Express, Vtu y las empresas de alimentación colectiva Aliservice, Compañía Alimentaria Nacional, Aramark y Sodexo.

En relación al acompañamiento de las beneficiarias, se realizaron entrevistas individuales con los apoyos psicosociales para detectar y abordar a tiempo posibles dificultades, tanto emocionales como laborales que afecten el buen desempeño de la beneficiaria en la empresa, preparándolos además para una entrevista adecuada que facilitara la obtención de un empleo formal.

Como etapa final del proceso, el equipo intermediación de nuestra Corporación ha realizado rondas de entrevistas entre las beneficiarias y las distintas empresas



contactadas obteniendo excelentes resultados, a la fecha hay 44 contratos recepcionados por equipo, estos están debidamente individualizados y formalizados, nos mantenemos a la espera de la llegada de al menos 3 más, para cerrar el proceso de intermediación laboral y los aspectos administrativos.

2. Resultados Finales de cada etapa del Proyecto:

2.1. Difusión, Convocatoria y Selección

2.1.1 Difusión y Convocatoria

RESPONSABLES: Apoyo Psicosocial Carlos Cabaña y Equipo Empleando.

FECHA: 01 de abril al 08 de junio.

LUGAR DE EJECUCIÓN: Comuna de La Pintana.

METODOLOGÍA:

Al inicio del proceso se realizó la difusión y convocatoria del proyecto, realizando nexos con diversas instituciones a nivel comunal, especialmente las asociadas a los Programas Sociales de la comuna: Puente, Chile Solidario, Ingreso Ético Familiar, Programa de la Mujer y otros administrados por el departamento de desarrollo comunitario del municipio.

Otra fórmula de difusión y convocatoria se desarrolló mediante el avisaje radial en la radio comunitaria de la comuna y lanzamiento masivo de afiches y trípticos en zonas claves del sector, especialmente los espacios de alto tránsito de vecinas y en los espacios de atención de los servicios sociales, centros de atención primaria, colegios y otros afines.

Utilizando los medios descritos, los cuales fueron previamente validados por ProEmpleo, se convocó masivamente a todas las interesadas que cumplen con el perfil descrito en la convocatoria, a la Casa de la Cultura de la Pintana, los días 08 - 09 - 14 y 15 de abril, donde se realizó una reunión explicativa del proceso, se completó una ficha con los antecedentes personales y familiares, se aplicó el test de Wartegg y finalmente se les efectuó una entrevista semiestructurada que indaga antecedentes personales, del grupo familiar, historias de vida y motivación frente al proyecto.

RECURSOS OPERACIONALES: Un computador, Data Show, Sala habilitada para reuniones, Software Power Point, Bebidas y galletas.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS: Coordinador administrativo y presupuesto asignado.



2.1.2. Selección de beneficiarias

RESPONSABLES: Psicólogo Rony Elizondo y Equipo Empleando.

FECHA: 01 de abril al 19 de junio.

LUGAR DE EJECUCIÓN: Comuna de La Pintana.

METODOLOGÍA: Se realizó una segunda reunión, donde se convocó a las elegidas que más se ajustaban al perfil del programa, considerando la idoneidad dada por el test Wartegg y la entrevista semiestructurada. Cada beneficiaria preseleccionada fue convocada a través de llamados telefónicos, y se le solicitó presentarse con un familiar y/o apoderado (persona que la va a apoyar en este proceso).

A una tercera reunión, previo análisis administrativo, técnico y psicológico de los documentos obtenidos, fueron convocadas las 60 mujeres seleccionadas entre las postulantes y quienes tuvieron resultados satisfactorios en la entrevista previa y que además, habían manifestado interés e intención real de seguir participando del proceso (60 seleccionadas definitivas en total, para conformar el primer y segundo grupo, cada uno de 30 alumnas). En esta instancia, se les solicitó firmar una carta de compromiso y además, se les hizo entrega de una carta adicional de compromiso que debía ser firmada por su apoderado.

En este mismo día, las seleccionadas hicieron entrega de su certificado de antecedentes.

Se generó una lista de espera de 15 postulantes.

RESULTADOS DE ETAPA: Presentación 1º Informe Técnico de Avance.

Personas inscritas durante convocatoria	229
Personas preseleccionadas según requisitos (autofiltro)	181
Postulantes evaluados (entrevistas, psicolaboral, etc)	181
Personas seleccionadas	75
Personas no seleccionadas	96
Personas en lista de espera	15

RECURSOS OPERACIONALES: Un computador, Data Show, Salas habilitada para reuniones y entrevistas, Software Power Point, Bebidas, café, té y galletas, Credencial laminada.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS: Coordinador administrativo y presupuesto asignado.

2.2. Capacitación

RESPONSABLE: Sebastián Vivanco, Supervisor académico.

FECHA: 27 de abril al 25 de septiembre.



LUGAR DE EJECUCIÓN:

Sede 1: Pedro Prado #12697, Población Pablo de Rocka, comuna de La Pintana.

Sede 2: Nueva Gabriela s/n esquina porto alegre, comuna de La Pintana.

METODOLOGÍA: La capacitación del proyecto comenzó el día lunes 27 de abril, sustituyéndose la fecha inicial del día lunes 20 de abril porque no se completaban aún las seleccionadas que se ajustaban al perfil del programa.

Las clases se realizaron en horario de 9:00 a 14:00 hrs. La capacitación se desarrolló en una sede comunitaria que se encuentra ubicada en Pedro Prado #12697, Población Pablo de Rocka, comuna de La Pintana.

A continuación, se detallan los motivos que fundan las razones para el cambio del lugar de las capacitaciones:

- 1.-El cambio de disponibilidad para el uso de los espacios del municipio de La Pintana, quien actúa como administrador del mismo y a la vez generó cambios en sus horarios de capacitación para el personal municipal.
- 2.-En virtud de lo anterior, el compromiso de cesión de una sala para la capacitación y espacio para el cuidado infantil, quedo en disponibilidad para ser utilizado en un horario distinto al comprometido con las beneficiarias y la subsecretaria del trabajo.
- 3.- Los puntos anteriores forzaron la búsqueda de un lugar afín en prestaciones y acceso a las beneficiarias del proyecto, encontrando un espacio óptimo para el desarrollo en Pedro Prado 12697 Población Pablo de Rocka, La Pintana Santiago.

El proceso de capacitación se realizó tal como estaba previsto en el diseño del proyecto, el cual consideraba: 175 horas de oficio, correspondientes al 62% del total y 111 horas de habilidades blandas correspondientes al 38% restante, todo esto suma 286 horas.

Es relevante señalar el elevado nivel de responsabilidad de cada profesor/a, que además de las competencias profesionales y de conocimiento de la materia, presentan un gran sentido social en el desarrollo de su trabajo, demostrado en el compromiso que han tenido con el proyecto.

CUADRO RESUMEN 1

CURSO 1

Nº alumnos iniciales	30
Nº alumnos egresados	25



% asistencia	86%
notas promedio	5.6

CURSO 2

Nº alumnos iniciales	30
Nº alumnos egresados	29
% asistencia	86%
notas promedio	5.8

CUADRO RESUMEN 2

TOTALES DESAGREGADOS

Nº alumnos que ingresaron	62
Nº alumnos egresados de capacitación	54
% hombres	0%
% mujeres	100%

PORCENTAJE PROMEDIO DE ASISTENCIA Y EVALUACIONES DEL CURSO

	Curso 1	Curso 2
Porcentaje promedio de asistencia	95%	90%
Evaluaciones	100% sobre 4.0	100% sobre 4.0
Módulo 1: APRESTO LABORAL.	100% sobre 4.0	100% sobre 4.0
Módulo 2: INTRODUCTORIO SECTORIAL	100% sobre 4.0	100% sobre 4.0
- Módulo 3: FORMACIÓN PERSONAL PARA EL TRABAJO,	100% sobre 4.0	100% sobre 4.0
- Módulo 4: FORMACIÓN SOCIAL PARA EL TRABAJO,	100% sobre 4.0	100% sobre 4.0
- Módulo 5: HERRAMIENTAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO Y USO DE TIC'S,	100% sobre 4.0	100% sobre 4.0



- Módulo 6: HERRAMIENTAS PARA LA COMUNICACIÓN EFECTIVA,	100% sobre 4.0	100% sobre 4.0
- Módulo 7: NORMAS DE HIGIENE, SEGURIDAD ALIMENTARIA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EN COCINA,	100% sobre 4.0	100% sobre 4.0
- Módulo 8: ALMACENAJE, LIMPIEZA Y PREPARACIÓN DE ALIMENTOS, -	100% sobre 4.0	100% sobre 4.0
Módulo 9: MÉTODOS DE COCCIÓN Y ELABORACIÓN DE ALIMENTOS,	100% sobre 4.0	100% sobre 4.0
TALLER PRACTICO	100% sobre 4.0	100% sobre 4.0

En cuanto a las deserciones de beneficiarias, renunciaron María Matus y Bianca Palma, en ambas situaciones, los tiempos que implican las responsabilidades familiares forzaron su decisión. En su reemplazo, utilizando la lista de espera, se incorporó Nayaret Jorquera y Elizabeth Rojas.

También desiste de esta capacitación Ivonne Aguilar, Camila Miranda, Araceli Paredes, Carolina Puentes y Elizabeth Rojas indicando en su respectiva carta de renuncia que se debe a problemas personales, en tanto Jessica Mansilla indica en su carta de renuncia que encontró un trabajo que no es compatible con el horario de la capacitación. Estando fuera de plazo para poder ser reemplazadas en el programa; por lo tanto solo son primeramente retiradas y luego eliminadas del sistema.

PLAN DE NIVELACIÓN: En el primer y segundo grupo de capacitación, la beneficiarias contaron con un plan de nivelación, para aquellas alumnas que por distintos motivos, comenzaron la etapa de capacitación después que sus compañeras y/o han presentado reiterados faltas (este punto, se refiere principalmente a las beneficiarias que no alcanzaron a cumplir con el 75% mínimo de asistencia establecido y estipulado en el proyecto inicial), por ello, fue necesario realizar nivelación de las materias y



contenidos del curso, después de finalizadas las clases regulares, es decir, posterior a terminar las sesiones del curso normal.

CUIDADO INFANTIL: Se desarrolló un servicio que proporcionó cuidado a hijos o hijas de las usuarias que participan en el desarrollo de las actividades grupales de formación y/o capacitación. El desarrollo de actividades se realizó en dependencias adjuntas a los espacios de capacitación, supervisado por dos asistentes de párvulo. El horario y la duración del servicio de cuidado infantil fue coincidente con las actividades de capacitación de las usuarias y consideraba la entrega de una colación liviana a los niños y niñas participantes, además de algún aporte alimenticio líquido envasado (leche, yogurt, jugo de frutas) complementado con otro aporte alimenticio de tipo sólido (sándwich, queque, galleta u otro similar).

La rutina de las actividades para los niños y niñas, fue agrupado en:

1. Llegada de los niños y niñas.
2. Momento de conversación.
3. Actividad central.
4. Colación compartida.
5. Actividad libre.
6. Conversación final.

Existiendo a disposición de los niños para el desarrollo de las actividades, lápices, cuadernos, material para recortar y pegar, juegos lúdicos y de salón.

Listado de niños, hijos de las beneficiarias, participantes en servicio de guardería:

Nombre niño	Edad niño	Nombre madre
Nicolás Rojas	3 años	Constanza Vera
Gianella Urzúa	2 años	Paulina Carvajal
Germán Tapia	2 años	María Cortés
Elizabeth Cases	6 años	Cristina Ruíz
Consuelo Cases	4 años	Cristian Ruíz

RECURSOS OPERACIONALES: Servicio de capacitación, Sala de capacitación de la sede comunitaria de La Pintana, un Notebook y un proyector, cuadernos, lápices, papel kraft, plumones, radio, material lúdico infantil.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS: Coordinador administrativo y presupuesto asignado. Registro diario de asistencia y registro de contenidos de cada módulo de capacitación. Docentes, asistentes de coordinación y asistentes de cuidado infantil.



2.3. Práctica o Taller Laboral

Etapa Taller Práctico:

RESPONSABLE: Sebastián Vivanco, Supervisor académico.

FECHA:

29 de julio a 07 de agosto, grupo 1.

03 de septiembre a 14 de septiembre, grupo 2.

LUGAR DE EJECUCIÓN:

Nueva Gabriela s/n, esquina Porto Alegre.

El taller se realizó una vez concluida la capacitación impartida por el Otec, mediante una metodología teórico práctico, a través clases expositivas con actividades prácticas, orientada principalmente a integrar elementos de desarrollo de competencias laborales propias del oficio en el cual se capacitó al grupo de usuarias, este proceso también se contó con el servicio de cuidado infantil para facilitar el trabajo.

En esta fase, se realizaron actividades individuales y grupales (5 grupos de 6 personas) consistentes en dinámicas y simulaciones guiadas, principalmente bajo la modalidad de Role Playing donde los participantes debieron utilizar técnicas de manipulación y preparación gastronómica.

Sobre la enseñanza de las características de su función, se desarrolló de acuerdo a diferentes situaciones hipotéticas planteadas por el relator, de manera que el alumno aplique todos los conocimientos técnicos y estándares de seguridad diseñados para la actividad.

En la misma línea de trabajo, se generaron situaciones con idénticas características a un trabajo real, aplicándose un reglamento de comportamiento en el trabajo, con sanciones y premios por desempeño, además de horas extraordinarias y recuperación de períodos. El taller práctico evaluó presentación personal, horario, cumplimiento de metas y desempeño, además de manejo de clima laboral y seguridad en el trabajo.

El trabajo fue evaluado con pautas de observación por los docentes en donde se daba cumplimiento a los procedimientos esperados y se generaba la corrección de acciones en el instante y con atención de todo el grupo. Fue una fase del programa altamente valorada por las participantes, dado que pudieron contrastar de manera directa e instantánea sus avances a los largo del proceso.

CUADRO RESUMEN TOTALES DESAGREGADOS

Nº total que egresa de la capacitación	54
Nº total que ingresan a la practica	54
Nº de hombres	0



Nº de mujeres	54
Nº total de beneficiarios que egresan de la practica	54
Nº de hombres	0
Nº de mujeres	54

1.1 INTERMEDIACIÓN LABORAL

RESPONSABLES: Carlos Cabaña, Rodrigo Cabello, apoyos psicosociales y Giselle Tagle, agente de Intermediación Laboral.

FECHA: 08 de Junio al 23 de Octubre.

LUGAR DE EJECUCIÓN: Comuna de La Pintana y Empresas visitadas.

Los resultados finales de esta etapa, Respecto a cupos laborales comprometidos, se resume en la siguiente tabla:

Empresa contactada	Nombre contacto/cargo	Nº cupos comprometidos	Nº cupos utilizados
ARAMARK	María José Carreño	50	4
CHINA WORK	Fabián Day	15	6
COMPASS GROUP - BANCO ESTADO	Florencia Araya	130	10
COMPASS GROUP - COLEGIOS IBM	Karin Cortes	21	0
ALISERVICE	Jessica Ruiz	30	12
WALMART	Diego Poblete	100	3
CASINO EXPRESS	Carlos Ponce	16	0
COMPAÑÍA ALIMENTARIA NACIONAL	Jessica Ruiz	11	0
JUAN MAESTRO	Roxana Medina	6	1
RESTAURANT PATRICIO ZUÑIGA E.I.R.L.	Ingrid Mora	4	4
CARTA MAGNA S.P.A	Paola Riquelme	9	3
MULTI-MAQ	Yocelyn Lizana	5	2
SERVIMETAL	María Fuentes	5	1
GENESIS	Sandra Lorca	8	1



CARNES A LAS BRASAS	Carmen Loyola	6	1
FOOD SOLUTIONS CHILE	Camila Perez	12	1
SHOPDOG	Pía Davanche	9	0
RESTAURANT LA RURAL	Rita Salgado	4	0

El procedimiento de intermediación laboral se desarrolló a partir de la propuesta inicial del programa. Primero, desde el mes de julio, recibiendo en el lugar de capacitación la visita de las distintas empresas con las cuales se estableció contacto y ofrecían ofertas de trabajo con características atractivas para nuestras beneficiarias. A cada visita asistió la encargada de recursos humanos de la empresa y/o contrataciones y exhibieron un video institucional o de presentación de la empresa, las beneficiarias realizaron preguntas y aclararon dudas. Posteriormente, utilizando la gestión de casos, donde se establece una personalización tanto de la postulante como de las características de las plazas de trabajo que ofrece cada una de las empresas, permitiéndose un match entre las partes, donde coinciden objetivos de los involucrados y condiciones esperadas, tanto de la postulante hacia la empresa, como de la empresa hacia la postulante, estableciendo condiciones de deseabilidad. Este trabajo es desarrollado por el equipo de Intermediación Laboral, quienes cuentan con una connotada trayectoria en el trabajo con población vulnerable.

Posteriormente a esta primera etapa, las beneficiarias, junto al equipo de intermediación, visitaron las empresas donde pudieron enterarse de cada una de las características de los puestos y elegir dentro de los que cumplían con sus expectativas. Este ejercicio se repitió con 3 empresas como mínimo para cada beneficiaria.

El resultado de este ejercicio a lo largo del proceso, derivó en una inserción laboral exitosa.

2.5. Inserción

RESPONSABLES: Equipo Intermediación Laboral.

FECHA: 22 de julio al 23 de octubre de diciembre.

LUGAR DE EJECUCIÓN: Comuna de La Pintana y Empresas visitadas.

La etapa de inserción laboral se generó a partir de los diagnósticos de intermediación y los acercamientos previos entre las empresas y las beneficiarias. Cada beneficiaria asistió al menos a 3 entrevistas de trabajo para ser contratada en funciones afines a la preparación de la capacitación. La metodología de trabajo de esta etapa fue el trabajo personalizado con cada beneficiaria y la entrevista personal de los agentes de intermediación en los casos que no se lograba la inserción laboral, intentando ajustar expectativas y asesorar en las acciones y el contexto relacionadas de las beneficiarias



que pudieran constituirse como inhibidores de la contratación, especial problema al respecto han presentado dos factores, uno cultural, como es la resistencia de las parejas a que su conyugue se inserte en el mundo laboral y desatienda labores que asumen como propias del género femenino y un segundo de orden práctico, la inactividad de los colegios y jardines infantiles públicos desde diciembre en adelante, lugar donde el 100% de las beneficiarias busca resguardo para sus niños en edad escolar mientras trabaja.

CUADRO RESUMEN DESAGREGADO

Nº DE BENEFICIARIOS QUE INGRESAN A LA ETAPA	54
Nº DE BENEFICIARIOS INSERTOS	49
Nº DE BENEFICIARIOS QUE RENUNCIAN A LA ETAPA	4
PORCENTAJE DE INSERCIÓN LABORAL	82%
META DE INSERCIÓN PLANTEADA EN EL PROYECTO ORIGINAL	70%

2.6. Acompañamiento a la beneficiaria

RESPONSABLES: Apoyos Psicosociales y Carlos Cabaña, apoyo psicosocial y psicólogo.

FECHA: 04 de mayo al 23 de octubre.

LUGAR DE EJECUCIÓN: Sedes de capacitación, hogares de las beneficiarias y lugares de trabajo.

METODOLOGÍA: En esta parte del proceso, de manera general, cada participante fue acompañada por un apoyo psicosocial con quien tuvo trato permanente para resolver sus dudas y atender a sus necesidades, mediante contactos al menos dos veces por semana, estas fueron: reuniones periódicas, contacto telefónico, asistencia de apoyo en el lugar de capacitación y en los hogares de las beneficiarias.

Existió una segunda instancia individual de mayor complejidad, que consistió en la orientación personal a la participante del programa, donde en atención a la mayor complejidad que requería, la alumna recibía orientación profesional con el psicólogo, Carlos Cabaña. En esta instancia, se resolvieron inquietudes y conflictos personales y además, se guio de manera idónea a la beneficiaria.

En esta etapa del proceso se desarrolló la fase de apego entre las participantes y los coordinadores de nuestro equipo, se buscó a través del establecimiento de una relación con las beneficiarias una complicidad que permita visibilizar a nuestro equipo como parte de las soluciones de problemas que podían surgir.



La solicitud de atención para este servicio era de libre acceso, previa inscripción y disponibilidad del profesional.

Cuando se generó una falta persistente e injustificada por parte de la alumna, los apoyos psicosociales realizaron una visita al domicilio de la beneficiaria, previa coordinación telefónica con ella, para saber el estado de situación de su continuidad en el curso. En la visita, se orientó a la alumna y se le tomarán sus declaraciones, así como también, se sacarán fotografías o videos como respaldo.

RECURSOS OPERACIONALES: Sala de clases, sala de reuniones, Computador, Proyector, Plumones, Pizarra, Lápices, Hojas blancas, Papel Kraft, Café y té, pan, cereales, yogurt, Galletas, Azúcar, Hervidor de agua.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS: apoyos psicosociales.

3. Fortalecimiento de la Empleabilidad:

Acciones emprendidas por el ejecutor para asegurar la permanencia de los/las participantes en cada una de las etapas como por ejemplo:

i. Pago de bonos: Se realizó el pago en 2 instancias:

\$ 2.000/día efectivamente asistido, ajustándose a los ritmos y plazos estipulados, en efectivo, contrafirma de las usuarias.

\$ 20.000/mes efectivamente asistido o quienes al menos cumplieran con el 75% de asistencia, en efectivo, contrafirma de las usuarias.

Se considera que la cantidad entregada como aporte diario (\$ 2.000) y aporte de asistencia mensual (\$ 20.000) fue insuficiente tanto como paliativo económico para los desplazamientos, así como, bono de asistencia o ayuda para el mantenimiento en el proyecto, además resulta deficitario al competir en la oferta programática de beneficios para las potenciales usuarias.

ii. Incentivos: Se entregaron a las beneficiarias todas las facilidades posibles para cumplir con las cuotas de asistencia requeridas para la aprobación, entre estas destacan: el uso de los vehículos particulares de los coordinadores para la ida y vuelta a controles médicos en horario de clases, el retiro de los hijos de las beneficiarias de los jardines infantiles cuando debían por alguna emergencia retirarlos antes, la disposición de asistentes para el cuidado infantil momentáneo, cuando el jardín Junji estuvo en paro, la entrega de asesoría técnica jurídica para 3 beneficiarias que requirieron en el proceso dado el establecimiento de demandas por pensión alimenticia y la asistencia psicológica para las beneficiarias que solicitaron apoyo especializado.



4. Fortalezas y debilidades

4.1 Fortalezas: El programa trae consigo un conjunto de factores que permiten entenderlo como una intervención completa y en profundidad para las beneficiarias, dado que permite generar una profunda fase de capacitación y taller, además del componente intermediación laboral, efectiva y con acompañamiento, componente que lo distingue de las ofertas programáticas con características similares existentes, por otro lado, pero en la misma línea, la posibilidad de entregar un bono a la inserción a las beneficiarias permite generar un alto incentivo a la empleabilidad en la línea de la capacitación y en condiciones formales, mediante un contrato de trabajo.

4.2 Debilidades: Un punto en contra, específicamente este 2015, se produjo con la sobre oferta de capacitación derivada del programa Mas Capaz, lo que en alguna medida opacó la novedad de la oferta entrega por el programa servicios sociales, ello significo un esfuerzo adicional para explicar las especificidades y particularidades de nuestro programa.

5. Tabla de Indicadores

Etapa	Nombre del Indicador	Meta descriptiva con % de acuerdo a propuesta	Indicadores Fórmula de Cálculo	Medios de verificación en correlación a indicadores
Convocatoria y selección	Actividades de Convocatoria	6 sesiones masivas de encuentro con postulantes que cumplen con perfiles.	250 postulantes en total asisten a las sesiones masivas de encuentro con postulantes que cumplen con perfiles.	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Lista de asistencia firmada con el registro de las asistentes. ↑ ↑ ↑ ↑
	Beneficiarios seleccionados	100% de beneficiarios seleccionados según cobertura adjudicada.	150 de seleccionados que cumplen requisitos / 60 de beneficiarios según cobertura) x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Ficha de inscripción. ↑ Resumen listado de seleccionados. ↑ Lista de espera. ↑ Listado de asistencia a reuniones informativas. ↑ Resultados de test de idoneidad para la participación.
Capacitación	Término de Capacitación	El 100% de los usuarios finalizan el ciclo de capacitaciones y reciben certificación.	60 de personas certificadas / 60 beneficiarios seleccionados x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Certificado de egreso emitido por OTEC
	Horas de Capacitación	Los beneficiarios realizan el 100% de horas programadas en oficio dictado.	276 de horas realizadas / 276 de horas programadas x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Libro de asistencia firmado
Taller Laboral	Beneficiarios en práctica laboral	100% de los usuarios realiza taller laboral	60 de beneficiarios que realizan taller laboral / 60 beneficiarios egresados de capacitación x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Libro de asistencia firmado
Intermediación	Empresas contactadas	10 empresas contactadas en los rubros de acuerdo al oficio capacitado.	10 de empresas contactadas	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Registro de contactos. ↑ Respaldo de contactos en base de datos
	Beneficiarios intermediados	100% de beneficiarios son intermediados laboralmente.	60 de beneficiarios intermediados / 60 de beneficiarios seleccionados x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Plan de intermediación firmado por beneficiario y ejecutor
Inserción	Beneficiarios	70% de los	42 de personas	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Copia Contratos de trabajo y



Laboral	insertos	usuarios son insertos laboralmente	insertas laboralmente / 60 de cupos adjudicados x 100	anexos correspondientes
Acompañamiento	Acompañamiento	100% de los beneficiarios contó con apoyo y acompañamiento durante la ejecución del proyecto.	60 de usuarios con acompañamiento individual-grupal / 60 de beneficiarios seleccionados)	↑ Bitácora de actividades individuales o grupales
Seguimiento ex post	Beneficiarios con seguimiento	El 60% de los usuarios colocados laboralmente mantiene su trabajo al finalizar seguimiento ex post.	Nº de beneficiarios que mantiene su puesto de trabajo / 35 de insertos) x 100	↑ Ficha de seguimiento individual