

Programa de Servicios Sociales 2015, Línea Regular

Subsecretaría del Trabajo

Informe Final

“Desarrollo laboral, rompiendo barreras para un desarrollo laboral inclusivo para
personas vulnerables socialmente”

Región de Antofagasta

Fundación Coanil

Pedro León Gallo #707, Antofagasta

Octubre del 2015

Rechazado Parcialmente

Índice

	Introducción	3
2.	Resultados Finales de cada etapa del proyecto:	4
2.1	Difusión, convocatoria y selección.	4
2.2	Capacitación	6
2.3	Práctica Laboral o Taller Práctico	8
2.4	Intermediación Laboral	10
2.5	Inserción Laboral	12
2.6	Acompañamiento al beneficiario	14
3.	Fortalecimiento de la Empleabilidad:	14
4.	Fortalezas y debilidades	15
5.	Tabla de indicadores	17
6.	Situación final de todos los(as) beneficiarios(as) del proyecto:	20

Rechazado parcialmente

Introducción:

El proyecto “Desarrollo laboral, rompiendo barreras para un desarrollo laboral inclusivo para personas vulnerables socialmente” se inició con el proceso de Difusión el día 06 de abril del 2015, visitando distintos medios de comunicación de la ciudad de Antofagasta para poder realizar un llamado a participar del proyecto. Además de esto, se realizaron visitas a centros asistenciales de la ciudad y programas sociales que tenían vínculos con la población a la cual estaba orientada el proyecto. Vinculado a estos programas se encuentra; Hogar de Cristo, Abriendo Caminos, C.A.N y Ministerio de Desarrollo Social.

Posterior al llamado por los medios mencionados se solicitó un aplazamiento en las fechas de inicio de los cursos de capacitación, disponiendo de una semana más para poder captar los beneficiarios restantes. La capacitación se realizó en la Iglesia Bautista Gran Vía, ubicada en Avda. Angamos #0192, la cual cuenta con todas las necesidades básicas para poder realizar la capacitación de manera óptima, realizando ambos cursos de manera simultánea en salas diferenciadas.

Tras la selección de los 50 beneficiarios, el proyecto comenzó impartir sus capacitaciones el día lunes 11 de mayo del presente año, con una participación de 25 beneficiarios por cada curso, completando de forma íntegra ambos grupos de capacitación. Del 11 al 15 de mayo, se dio inicio a las clases con el apresto laboral, donde Arnely Nuñez Castillo fue la encargada del curso de Auxiliar de Mucama y Eduardo Patiño Loza se encargó del curso de Auxiliar de Casino, ambos relatores expertos en el área.

La capacitación finalizó el día 08 de julio, en donde se pudieron entregar los contenidos para cada curso de forma completa e íntegramente, quedando finiquitadas las 200 horas de capacitación.

A partir del día 13 de Julio se dio comienzo al proceso de práctica laboral, el cual tuvo como fecha de término el 28 de Agosto y en donde se cumplieron al menos 80 horas de práctica por cada beneficiario en alguna empresa vinculada al rubro capacitado.

En su etapa final, el proyecto ha finalizado su proceso de inserción laboral con algunos inconvenientes. Cabe destacar que se cuentan con 14 contratos formales de los 30 que se tenían como objetivo. Dentro de los inconvenientes que se destacan en la no incorporación a alguna empresa del rubro, principalmente son problemas personales y la incompatibilidad de horarios. Finalmente, se deberá realizar la ceremonia de cierre el día 28 de Octubre, donde se entregarán los certificados a aquellas personas que terminaron su proceso de manera satisfactoria.

2.- Resultados Finales de cada etapa del proyecto:

2.1 Difusión, convocatoria y selección

Responsable(s) etapa: Christopher Ahumada, Coordinador de proyecto, Constanza Palma, Asistente Social, Jean-Pierre García, Psicólogo.

Fecha de inicio: 30 de Marzo.

Fecha de término: 30 de Septiembre.

Lugar de ejecución: Ciudad Antofagasta

El período de difusión comenzó el día 06 de abril y terminó el día 08 de mayo del 2015 en donde se contempló los materiales utilizados para la creación de posters, flyers, elaboración de propaganda en formato digital (pdf), visita a programa de televisión local, como a instituciones que tuvieran relación tanto con discapacidad como con vulnerabilidad social.

Para esto, se contó con un monto de \$3.500.000 para costear lo mencionado anteriormente. Es por ello que se realizan dos compras de \$100.000 cada una, para el material de difusión contemplando la confección de 80 posters y 300 flyers, los cuales fueron entregados en calles de la ciudad de Antofagasta y centros comunitarios. Algunos de los lugares de entrega fueron el Hospital Regional Antofagasta, Registro Civil, supermercados UNIMARC, SENADIS y centro de Antofagasta. Respecto a este ítem, la empresa asociada a la confección de posters y flyers emitió factura por 150 poster y 320 flyers, cifra que fue el número de material utilizado y no el material entregado, siendo el número de entrega el propuesto inicialmente en el proyecto.

Las organizaciones e instituciones a los cuales se les hizo llegar la publicidad y otros métodos de difusión fueron principalmente medios de comunicación de carácter masivo de la Región de Antofagasta y organizaciones estatales y privadas que trabajan en temas vinculados a la discapacidad y oportunidades de trabajo en la región. Algunos de estos medios de comunicación e instituciones fueron:

- VLP Antofagasta
- Oficina Municipal para la Integración de Personas con Discapacidad.
- Teletón.
- Hogar de Cristo, programa "personas en situación de calle"
- Agrupación de Síndrome de Down, IPS
- Radio Carnaval
- Radio Madero
- Radio Sol
- Radio Centro

Otros medios:

- Entrega de material físico en instituciones y centro de la ciudad.

La propaganda realizada a través de las distintas emisoras de radio e instituciones que tienen directa relación a trabajos con discapacidad y personas en situación de calle, fue aquella que más resultados y efectividad brindó a la hora de captar beneficiarios.

En cuanto a la selección, esta etapa del proyecto se realizó desde el día 13 de abril hasta el 08 de mayo del 2015. Se manejó una base de datos pertenecientes al programa Abriendo Caminos brindada por el Ministerio de Desarrollo Social y el Centro Asistencial Norte (C.A.N.) con cada persona interesada en el proyecto, contactos a través de organizaciones e instituciones que están estrictamente vinculadas al tema de discapacidad y/o vulnerabilidad social; SENADIS, OID, Hogar de Cristo, INP y Techo Chile. También beneficiarios enterados a través de propaganda por emisoras radiales y folletos, para la coordinación de una entrevista en lugar de residencia y/o en dependencias de la Escuela "Rayito de Sol".

Por cada beneficiario se realizó una entrevista semi-estructurada como pre-requisito para la participación del proyecto. Se solicitó la siguiente documentación como requisito previo para optar a un cupo de la capacitación: Tener entre 18 y 65 años de edad, presentar fotocopia de cédula de Identidad vigente, encontrarse registrado en el Registro Nacional de la Discapacidad o algún informe de algún especialista pertinente que acredite algún tipo de discapacidad, poseer Ficha Protección Social, certificado de residencia o documento que lo acreditara.

En relación al certificado de cesantía, el registro de discapacidad y la ficha de vulnerabilidad social, fueron revisados en el sistema intranet de ProEmpleo luego de realizar la entrevista, día en que también se pidió el formato físico del documento.

En relación a la entrevista se tuvo cuidado en mencionar paso a paso y detalladamente las etapas del proyecto, se les informó a los beneficiarios sobre los beneficios monetarios con los que contarían al ser parte de la capacitación, los objetivos generales y específicos y se respondieron todas las dudas que se tuvieron en el momento. Se entregó a cada beneficiario un acta de toma de conocimientos de los beneficios que recibirán al ser parte del proyecto, y se solicitó que firmaran dicho documento.

En relación a lo anterior, el siguiente cuadro muestra la efectividad de cada etapa.

Categorías	N° total
Personas inscritas durante convocatoria	50
Personas preseleccionadas según requisitos	52
Postulantes evaluados (entrevistas, psicolaboral, etc.)	60
Personas seleccionadas	50
No seleccionados	10
Lista de espera	0

La selección de los beneficiarios, se realizó de acuerdo a normas mínimas de exigencias para una inserción laboral: autonomía en traslado, autonomía frente a actividades personales de higiene y salud, incorporación de información y ejecución de nuevos conocimientos y desplante durante la entrevista. Se ingresó a aquellos beneficiarios que disponen de las cualidades mencionadas anteriormente sobre aquellos que tienen incorporadas aquellas habilidades en menor medida.

2.2 Capacitación:

Responsable(s) etapa: Arnely Nuñez Castillo, relatora. Eduardo Patiño Loza, relator, Christopher Ahumada, Coordinador de proyecto.

Fecha de inicio: 11 de mayo.

Fecha de término: 08 de julio.

Lugar de ejecución: Avda. Angamos #0192, Antofagasta.

El proyecto contempló la realización de la etapa de capacitación, que se inició con los módulos de habilidades blandas y posteriormente, preparación en los oficios de "Auxiliar de mucama" y "Auxiliar de casino". Esto comenzó el día 11 de Mayo del 2015 con una convocatoria del 100% en ambos cursos, es decir, 25 alumnos por curso. La fecha de término de la capacitación fue día 08 de julio.

Todos los procesos de esta etapa estuvieron a cargo de los relatores contratados por OTEC Coanil capacitación LTDA. El horario de realización de clases fue de lunes a viernes con un total de 5 horas diarias esto de 8:30 a 13:30 hrs. y se realizó en un espacio apto para la ejecución contando con: dos amplias salas con sillas para cada uno de los beneficiarios. Además se dispuso de baños para hombres y mujeres, cocina y un salón de eventos por si era necesario realizar algún tipo de actividad. El lugar se encuentra ubicado en Av. Angamos #0192.

La capacitación comenzó con la realización de talleres de habilidades sociales en el ámbito laboral, con el fin de reforzar aquellas habilidades necesarias para desempeñarse en cualquier puesto de trabajo. La metodología fue de manera presencial, en donde se contó además con la presencia de dos relatores especializados en el tema; Arnely Nuñez Castillo relatora de "Auxiliar de mucama" y Eduardo Patiño Loza, contratados por el OTEC, los cuales poseían la experiencia previa, y las competencias específicas para poder realizar de buena manera la capacitación. Esta etapa contempló un total de 40 horas de competencias blandas, realizadas en su totalidad en cada curso, en donde en ambos se efectuaron actividades dinámicas y presenciales. A través de dichas actividades, se buscó que los participantes adquirieran competencias de empleabilidad, específicamente relacionadas a los deberes y derechos laborales, así como a la documentación asociada al desempeño laboral. Para esto, se revisaron temáticas enfocada a la búsqueda de empleo, la confección de curriculum vitae, se presentaron asesorías en las entrevistas de trabajo, firma de contratos de

trabajos, la remuneración y los descuentos legales, proceso de desvinculación, resolución de conflictos y la prevención de riesgos básicos. Para todas estas actividades se realizaron rol playing, actuaciones, ronda de preguntas y respuestas además de las clases teóricas.

El día 25 de mayo se dio inicio a la parte de competencias duras de la capacitación (160 horas) la cual tuvo por objetivo la incorporación y asimilación de contenidos por parte de los beneficiarios, en directa relación al oficio capacitado, para que pudieran replicar y realizar las tareas correspondientes durante la práctica laboral y contratación en puestos de trabajo. Los contenidos vistos para el rubro de auxiliar de cocina fueron: Hábitos y normas de higiene en la manipulación de alimentos; sanitación de dependencias; ergonomía y características principales del puesto de ayudante de casino. Por parte de los beneficiarios del curso auxiliar de mucama, los contenidos realizados y vistos durante la capacitación fueron los siguientes: Higiene personal y desarrollo de enfermedades por trabajo; principales características del puesto; aseo en lugares de uso público y ergonomía.

A la fecha, ambos grupos culminaron la etapa de apresto laboral (40 horas) y el módulo de competencias duras (160), dando por finalizada la etapa de capacitación laboral el día 08 de julio de 2015.

Durante esta etapa renunciaron beneficiarios en ambos cursos, 4 personas del grupo de "Auxiliar de casino", y 3 del curso de "Auxiliar de mucama". Los motivos de renuncia, los atribuyeron a problemas personales o de salud.

En cuanto al porcentaje de asistencia, ambos cursos un 90% de asistencia superando con creces el 75% de asistencia requerida para la aprobación del curso. Respecto a las evaluaciones, para ambos cursos se logra obtener una media de nota superior al 40, requisito mínimo para la aprobación del curso de capacitación.

Durante el proceso de capacitación laboral no existió uso del beneficio del cuidado infantil para hijos de los beneficiarios, debido a que ninguna beneficiaria presenta problemas para el cuidado infantil según lo mencionado durante la entrevista.

Auxiliar de Mucama	Auxiliar de casino
25 personas inician capacitación	25 personas inician capacitación
21 personas terminan capacitación	21 personas terminan capacitación
4 personas renuncian	4 personas renuncian

Nº Total de Beneficiario s/as que ingresan a la Capacitación	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Nº Total de Beneficiarios /as que egresan de la Capacitación	Nº de Mujeres que egresan	Nº de Hombres que egresan
25 auxiliar de mucama	20 mujeres	5 hombres	22 beneficiarios	17 mujeres	5 hombres
25 auxiliar de casino	16 mujeres	9 hombres	21 beneficiarios	15 mujeres	6 hombres

Se puede concluir que en ambos cursos existió un predominio de beneficiarias mujeres que ingresan y que terminan la capacitación. En el curso de "Auxiliar de mucama", los beneficiarios masculinos logran terminar el proceso de capacitación en su totalidad, existiendo solamente beneficiarios del género femenino aquellas que van renunciando en el proceso. Se puede concluir que en el curso de "Auxiliar de casino", beneficiarios del género masculino como femenino aquellos que van renunciando en el transcurso del proceso.

En cuanto a las renunciaciones de ambos cursos, el mayor motivo para esta fueron "asuntos personales" y "problemas de salud", los cuales obstaculizaron con el proceso de práctica laboral.

2.3 Práctica o Taller Práctico:

Responsable(s) etapa: Christopher Ahumada, Coordinador de proyecto, Constanza Palma, Asistente social, Jean-Pierre García, Psicólogo.

Fecha de inicio: 13 de julio.

Fecha de término: 26 de agosto.

Lugar de ejecución: Alicopsa (Pedro Aguirre Cerda 7420), Alto del sol (Avda. Croacia 0786), Fridays (Balmaceda s/n), Ibis (Av. José Miguel Carrera 1627), HVM (Av. Grecia 1730), Hotel Antofagasta (Av. Balmaceda 2575), Enjoy (Angamos 1455).

El día 13 de julio se dio inicio al proceso de práctica laboral para aquellas personas que terminaron en un 100% su proceso de capacitación laboral y teniendo ya contactos previos en empresas asociadas al rubro de hotelería como son: Hotel Antofagasta, Hotel Ibis, Hotel Altos del Sol, Hotel HVM y Casino Enjoy, además de empresas que disponían de servicios de cocina como son; Hotel Ibis, Hotel Antofagasta, Hotel HVM, Casino Enjoy, Fridays y Alicopsa, todas en las cuales era posible insertar a medida que cada empresa solicite las actividades a los beneficiarios.

Los beneficiarios que realizaron su práctica en Hotel HVM, Hotel Altos del Sol y Hotel Antofagasta, iniciaron sus actividades el día 13 de julio. Aquellos beneficiarios que realizaron práctica en Hotel HVM realizaban práctica de 09:00 a 14:00 hrs., en Altos del Sol desde las 08:00 a las 16:00 hrs. y en el Hotel Antofagasta desde las 09:00 hasta las 14:00 hrs.

Por su parte, el día 15 de julio una beneficiaria dio inicio a su práctica laboral en Hotel Antofagasta y dos beneficiarias la comenzaron el día 16 en la cadena Friday's teniendo un horario de 11:00 hrs. a 16:00 hrs. El Hotel Ibis dio inicio a sus actividades el día 27 y 28 de Julio en ambos oficios iniciando sus actividades desde las 08:00 hasta las 13:00 hrs. La Empresa Alicopsa, dio inicio a sus prácticas laborales el día 13 de Agosto en un horario que comenzaba a las 08:30 hasta las 17:30 hrs. Y finalmente, el Casino

Enjoy inició un proceso de selección directa, en donde no se realizó un proceso de práctica laboral, ingresando a los beneficiarios al trabajo directamente en medida de la necesidad de la empresa. Se puede mencionar que desde el día del inicio de sus actividades, se realizó un acompañamiento por parte del equipo de trabajo, el cual tuvo por objetivo asistir y acompañar a los beneficiarios aclarando dudas, consultas y explicando las actividades que realizaron. Además se acompañó a la inducción realizada por la empresa en donde plantearon las actividades que se realizarían desde la fecha de inicio hasta la de término a aquellos beneficiarios que necesitaban una orientación más sistemática y direccionada.

A través de un método asistencial y personalizado, los profesionales a cargo de esta etapa, estuvieron en constante comunicación (telefónica y presencial) con los supervisores, jefatura o profesionales a cargo de los beneficiarios y sus actividades, de tal manera de mantenerse informado del avance, rendimiento y existencia de algún tipo de problema en las actividades desempeñadas por parte de los beneficiarios.

En relación a lo señalado anteriormente, se presenta el siguiente cuadro resumen:

Nombre Empresa	Rubro	Fecha de Inicio de la práctica	Fecha de Término de la práctica	Nº de Cupos
H.V.M	Mucama/cocina	13 de Julio	04 de Agosto	3
Hotel Antofagasta	Mucama/cocina	13 de Julio	31 de julio y 1 de Agosto	8
Hotel Ibis	Mucama/cocina	27 y 28 de Julio	17,21 y 22 de Agosto	5
Casino Enjoy	Mucama/cocina	Contrato directo	Contrato directo	5
Fridays	Cocina	16 de Julio	09 de Agosto	2
Altos del Sol	Mucama	06 de Agosto	24 de Julio	2
Alicopsa	Cocina	13 de Agosto	26 de Agosto	9

El siguiente cuadro muestra la información anterior detallada por género:

Nº Total de beneficiarios /as que egresan de la Capacitación	Nº Total de beneficiarios /as que ingresan a la Práctica	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Nº Total de beneficiarios /as que egresan de la Práctica	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
22 beneficiarios auxiliar de mucama	14 beneficiarios	11 mujeres	3 hombres	10 beneficiarios	8 mujeres	2 hombres
21 beneficiarios auxiliar de casino	16 beneficiarios	11 mujeres	5 hombres	14 beneficiarios	9 mujeres	5 hombres

Se puede concluir a partir de los datos obtenidos que: en ambos cursos se obtiene un número menor de egresados en comparación con los que ingresaron al proceso de práctica. En cuanto al curso de "Auxiliar de mucama" y en relación a los datos mencionados anteriormente podemos concluir que existe una mayor deserción por parte de las mujeres debido a una disminución en comparación a los ingresados con los egresados. En relación al grupo de "Auxiliar de casino" los beneficiarios hombres son aquellos que terminan su proceso de manera íntegra, debido a que todos aquellos que comenzaron pudieron terminar.

De los 22 beneficiarios del curso de "Auxiliar de mucama" que terminaron su proceso de capacitación solo 10 pudieron completar su proceso de práctica. De los 12 restantes, 8 beneficiarios no aprobaron su práctica por distintos motivos (2 renunciaron antes del tiempo de ingreso, 2 no se presentaron al lugar de práctica, 1 persona que no se pudo ingresar a este proceso debido a la falta de cupos necesarios y 3 beneficiarios ingresaron a un trabajo bajo un contrato sin realizar la práctica) además de 4 reprobaron durante la práctica. En cuanto a las deserciones en este proceso, de aquellos beneficiarios que terminaron el proceso de capacitación de manera exitosa, se mencionan deserciones comprometidas por "problemas personales". Además de estos inconvenientes, se puede mencionar la reprobación de la práctica por no acudir a sus lugares de trabajo, no acudir a las entrevistas de trabajo en reiteradas ocasiones y no terminar las horas prácticas programadas en un inicio.

En cuanto a los 21 beneficiarios que terminaron el proceso de capacitación en el curso de "Auxiliar de casino", solo 14 beneficiarios terminaron de manera satisfactoria el proceso de práctica. De los 8 beneficiarios restantes, 5 de ellos no ingresan a la práctica (2 ingresan con una modalidad de contrato directo y no hacen práctica, 1 de ellos no asiste a su primer día de trabajo, 1 no aprueba las entrevistas de trabajo y 1 renuncia antes de ingresar, todo lo cual se encuentra respaldado bajo constancia de cada empresa comentando las diferentes situaciones) y los 3 beneficiarios restantes reprobaron su proceso de práctica durante esta etapa.

Desde el inicio hasta la fecha final, se presentaron múltiples factores que dificultaron el proceso de práctica. Uno de los mayores inconvenientes fue la inasistencia a la entrevista de ingreso y/o inducción inicial. Se trató de gestionar diferentes ocasiones para la realización de las entrevistas dando más de una oportunidad para poder acudir, terminando todas en el mismo resultado, inasistencia por parte de los beneficiarios. Otro problema que surgió durante el proceso de práctica, fue la inasistencia reiterada por parte de los beneficiarios a su lugar de trabajo, terminando en la desvinculación por parte de la empresa.

2.4 Intermediación laboral:

Responsable(s) etapa: Cristopher Ahumada, Coordinador de proyecto, Constanza Palma, Asistente social, Jean-Pierre García, Psicólogo.

Fecha de inicio: 10 de Agosto.

Fecha de término: 30 de septiembre.

Lugar de ejecución: Ciudad de Antofagasta.

La intermediación laboral fue el proceso de apoyo donde se buscó conseguir un empleo formal y competitivo en el mercado laboral ordinario. En la Fundación Coanil este proceso se realiza bajo la modalidad de "Empleo con Apoyo", permitiendo prestar apoyos individualizados a cada beneficiario de acuerdo a sus necesidades con el fin de conseguir y mantenerse en un empleo formal. En este proyecto, el 100% de los participantes egresados de la capacitación fueron intermediados laboralmente con el objetivo de lograr la colocación de al menos un 60% de ellos, es decir, 30 beneficiarios terminarían insertos al término del período señalado.

En la búsqueda de nuevos contactos empresariales relacionados con los rubros de capacitación del proyecto, se enviaron cartas de presentación mediante correo electrónico y visitas personales a las siguientes empresas

Nombre Empresa	Rubro	Fecha de visita	Tipo de visita (mail o presencial)
H.V.M	Mucama/cocina	18 de junio	Mail, presencial y telefónicamente
Hotel Antofagasta	Mucama/cocina	09 de junio	Mail, presencial y telefónicamente
Hotel Ibis	Mucama/cocina	01 de junio	Mail, presencial y telefónicamente
Hotel del desierto	Mucama/cocina	01 de junio	Mail
Casino Enjoy	Mucama/cocina	01 de junio	Mail, presencial y telefónicamente
Fridays	Cocina	09 de junio	Mail, presencial y telefónicamente
Hotel Diego de Almagro	Mucama/cocina	01 de junio	Mail y presencialmente
Hotel Ancla Inn	Mucama/cocina	12 de junio	Mail
Hotel Paola	Mucama/cocina	12 de junio	Mail
Junaeb	Cocina	11 de junio	Mail
Aramark	Cocina	02 de junio	Mail
Altos del Sol	Mucama	16 de junio	Mail, presencial y telefónicamente
Telepizza	Cocina	09 de junio	Mail y presencialmente
Kentucky Friends Chicken	Cocina	09 de junio	Mail y presencialmente
Terrado Suites Antofagasta	Mucama/cocina	10 de junio	Mail
Hotel Holidayinn	Mucama/cocina	03 de junio	Mail.
Alicopsa	Cocina	11 de junio	Mail, presencial y telefónicamente

El proceso de intermediación laboral comenzó el día 18 de mayo hasta el 30 de septiembre. En este periodo los profesionales a cargo realizaron una búsqueda de empresas, hoteles y compañías asociadas a los rubros capacitados, buscando direcciones y contactos para realizar una gestión de contratos de trabajo. Durante el 01 de junio se realizaron las primeras aproximaciones a las empresas que se visualizaron en fechas anteriores, para así poder concretar reuniones y una oportunidad de exponer el trabajo realizado e iniciar el vínculo entre futuro empleador y proyecto. En este acercamiento se visualizaron las competencias de cada beneficiario en concordancia de los intereses de las empresas asociadas; la búsqueda de prácticas laborales que permitieran poner en práctica el oficio capacitado y evaluar el desempeño de los beneficiarios en contextos laborales reales de acuerdo a los estándares y exigencias de los empleadores.

Fueron 7 las empresas asociadas a los rubros capacitados, los cuales brindaron un espacio y una oportunidad de realizar la práctica laboral bajo los horarios y condiciones que se establecieron en reuniones anteriores.

Los encargados de este proceso fueron los responsables de crear los vínculos con las empresas demandantes de servicios, quienes dieron a conocer el proyecto, cuáles eran los objetivos que se debían cumplir y la sensibilización tanto a la parte gerencial como al grupo de trabajadores que estuvieron en constante relación con los beneficiarios. Para ello se realizaron charlas, reuniones y/o entrevistas, tanto como con el plano gerencial como con el grupo de trabajadores siempre y cuando se estimó conveniente de realizar y fueran solicitadas por parte de la empresa.

Los datos anteriormente expuestos son resumidos en la siguiente tabla:

Empresa contactada	Nombre contacto/cargo	N° cupos comprometidos	N° cupos utilizados
Alicopsa	Ronald Aravena Jefe regional Alicopsa	9 cupos sujetos a evaluación y disponibilidad	4 cupos
Hotel Antofagasta	Paulina Bastías	9 cupos sujetos a evaluación y disponibilidad	3 cupos
Ibis	Pablo Pap Gerente general	4 cupos sujetos a evaluación y disponibilidad	2 cupos
Hotel HVM	Paula Leal Gerente reclutamiento y selección.	3 cupos sujetos a evaluación y disponibilidad	0 cupos
Enjoy	Fabian Tapia Subgerencias de personas	9 cupos sujetos a evaluación y disponibilidad	5 cupos
Alto del sol	Gloria Music Gerente general	2 cupos sujetos a evaluación y disponibilidad	0 cupos
Fridays	Sindy Ramírez Jefa de cocina	2 cupos sujetos a evaluación y disponibilidad	0 cupos
TOTAL CUPOS		38	14

2.5 Inserción laboral:

Responsable(s) etapa: Cristopher ahumada, Coordinador, Constanza Palma, Asistente Social, y Jean-Pierre García, Psicólogo.

Fecha de inicio: 10 de Agosto

Fecha de término: 30 septiembre

Lugar de ejecución: Empresas asociadas ciudad de Antofagasta.

Las acciones realizadas durante esta etapa estuvieron orientadas en conseguir al menos un 60% de contratos laborales del total de beneficiarios adjudicados. En esta etapa se realizó una comparación del perfil laboral de los beneficiarios con el perfil de los puestos de trabajos ofrecidos, para determinar si las competencias del postulante eran acordes a las exigencias del puesto. Se informó a los beneficiarios postulantes acerca de las posibilidades de contratación y se evaluó su interés y motivación hacia éste; además se trabajó la sensibilización de la plantilla de trabajo de la empresa y posteriormente se entregó información al beneficiario sobre las vacantes laborales. En relación a los empleadores se aclararon las dudas y eliminaron mitos y prejuicios en cuanto a la incorporación de personas con discapacidad y/o en situación de vulnerabilidad. El proceso de inclusión laboral se inició fuertemente al momento de terminar la práctica de los beneficiarios, por lo cual los profesionales se reunieron constantemente con los empleadores para lograr la inserción laboral de los beneficiarios en las empresas que requirieron los servicios.

Se debe mencionar que durante el proceso de inserción laboral, todas las empresas comprometidas durante esta etapa, disponen de cupos laborales de acuerdo a las evaluaciones realizadas antes, durante y posterior al proceso de práctica laboral, en donde se considera la oportunidad de contratar a los beneficiarios que ellos estimen necesarios de acuerdo a las exigencias del medio local y las competencias de cada trabajador. Disponibilidad de trabajo y rendimiento individual fueron algunos de los motivos por los cuales aquellos beneficiarios que realizaron su práctica laboral no pudieron obtener un puesto de trabajo y/o entrevistas de trabajo realizadas a los beneficiarios que postularon de igual manera a aquellos lugares donde no hicieron su práctica pero que de igual manera se les dio la oportunidad de obtener un puesto en la empresa del rubro capacitado. Es por esta razón que de los 29 beneficiarios que ingresaron a esta etapa (24 aprueban práctica y 5 contrato directo; Fabian Morgado Salazar, Wilma Lucas Mondaca, Juan Tapia Fernandez, Nelly Castillo Corrales y Raquel Garay Contreras) sólo se pudieron lograr 14 contratos, dada la baja demanda laboral en las fechas realizadas este periodo, el bajo rendimiento de los beneficiarios en su puesto de trabajo y la dificultad que se manifiesta al ingresar un beneficiario que no realizó su práctica de trabajo en el lugar donde se busca un empleo (sumado a lo anteriormente mencionado). Se menciona que los 15 beneficiarios que no accedieron a un contrato laboral en sus lugares de práctica, fue por un bajo desempeño en el transcurso de su evaluación (a pesar de aprobar la práctica), no adecuarse a la carga

laboral exigida por cada empleador, la falta de motivación por parte de los beneficiarios que una vez y teniendo la oportunidad de un contrato laboral no accedieron a las exigencias del empleador además de la falta de cupos laborales a la fecha del proceso de inserción laboral en cada uno de los lugares de trabajo.

Para saber los resultados de los beneficiarios insertados laboralmente bajo un contrato de trabajo revisar documento anexo a este informe.

Nº Total de Beneficiarios(as) que ingresan a etapa	Nº total de Beneficiarios(as) insertos	Nº de Beneficiarios(as) que renuncian a etapa
29 beneficiarios	14 beneficiarios	0 beneficiarios

Se concluye que la baja inserción laboral, se pudo originar por una falla en el diagnóstico inicial del proyecto, el cual no contempló los meses de agosto y septiembre como meses que son bajos para empresas en cuanto a su contratación (mucamas y auxiliares de aseo) de personal, debido a la baja fluctuación de turistas y carga laboral. Este fue uno de los factores primordiales a la hora de no recibir gente bajo modalidad de contrato, debido a que no existían cupos disponibles para los puestos mencionados. Otro de los motivos que pudieron repercutir en la baja inserción es la constante presión y carga laboral que tienen que estar el trabajador en sus dos oficios, "Auxiliar de mucama" y "Auxiliar de casino", lo cual provoca un agotamiento en personas que muchas veces realizan un trabajo por primera vez o que están poco familiarizado con un empleo, generando una baja tolerancia a la frustración y agotamiento que no puede manejar, el cual da por resultado la baja adherencia al trabajo. Es posible que oficios que no demanden grandes cargas laborales (ya sea un rubro distinto o actividades distintas) puedan mejorar la adherencia al trabajo debido a una menor carga laboral.

2.6 Acompañamiento al beneficiario:

Responsable(s) etapa: Cristopher ahumada, Coordinador, Constanza Palma, asistente social y Jean-Pierre García, psicólogo.

Fecha de inicio: 06 de abril

Fecha de término: 31 de septiembre

Lugar de ejecución: Ciudad de Antofagasta

A través de un método asistencial y personalizado, los profesionales a cargo de esta etapa, estuvieron en constante comunicación (telefónica y presencial) con los supervisores, jefatura o profesionales a cargo de los beneficiarios, con el objetivo de mantenerse informado del avance, rendimiento y de la existencia de algún tipo de problema en las actividades desempeñadas por parte de los beneficiarios.

Además, se realizaron visitas domiciliarias y llamadas telefónicas tanto a los beneficiarios que estuvieron realizando el proceso de práctica laboral como aquellos que ingresaron de manera directa a modalidad de trabajo bajo contrato. El objetivo de este acompañamiento era informar a los beneficiarios que aún no comenzaban el proceso de práctica laboral, sobre las ofertas recibidas, horarios y días de trabajo, para así poder coordinar entrevistas, inducciones y/o primer día de trabajo y acompañamiento necesario. Aquellas personas que estuvieron cursando el proceso de práctica laboral, se hizo necesario saber su desempeño, satisfacción con las actividades realizadas y/o inconvenientes que se presentaron en el trabajo para poder solucionarlos y así seguir fortaleciendo la adherencia al trabajo realizado hasta el periodo de finalización.

3.- Fortalecimiento de la Empleabilidad:

Para fortalecer la empleabilidad y la adherencia de los beneficiarios en las distintas etapas del proyecto (capacitación y práctica laboral), el ejecutor dispuso de una serie de beneficios durante el inicio del programa hasta la finalización de este. Cada beneficiario tomó conocimientos de los beneficios que recibirían antes de ingresar al proceso de capacitación, de esta manera, el primer beneficio que recibieron de manera inmediata fue el seguro contra accidentes el cual comenzó a regir al momento de iniciar la capacitación, teniendo un resguardo ante cualquier accidente. Este seguro era para cada uno de los beneficiarios y se prolongó durante el proceso de capacitación e inserción, siempre y cuando la empresa dictamine lo contrario, siendo sujetos a un seguro específico de la empresa.

Otro de los beneficios que los beneficiarios obtuvieron antes de entrar al proceso de capacitación, fue el cuidado infantil en algún jardín, pero del cual no se hizo uso en ninguna etapa del proyecto, pues no hubo demanda por el servicio.

Durante la etapa de capacitación y práctica laboral, los beneficiarios recibieron un bono de transporte y colación, que se hizo efectivo mediante transferencia electrónica a su cuenta rut, los cuales eran de locomoción correspondiente a \$2.000 y un bono de alimentación que correspondía a \$3.000. Otro bono monetario que ayudó a la permanencia de los beneficiarios al proyecto fue un incentivo de \$40.000 por tener un porcentaje superior al 75% de asistencia durante el proceso de capacitación. Además se otorgó un bono correspondiente a \$45.000 por término de práctica satisfactorio.

Por último el equipo psicosocial, se encargó de prestar ayuda a los beneficiarios durante todas las etapas del proyecto, acudiendo a las reuniones importantes que se realizaron con las empresas asociadas, firmas de contratos, sensibilización, seguimiento en las empresas y orientación laboral acudiendo a sus hogares cuando se solicitaban y se estimaba conveniente. Además de un seguimiento constante para fortalecer las habilidades solicitadas por la empresa y aumentar la adherencia al trabajo como también su adaptación.

4.-Fortalezas y debilidades:

Fortalezas:

Ya finalizadas las distintas etapas del proyecto (capacitación, práctica laboral e inserción laboral) se puede llegar a una serie de conclusiones en cuanto a las fortalezas y debilidades asociadas a las etapas mencionadas.

Una de las mayores fortalezas del proyecto son los beneficios monetarios asignados por días de capacitación y práctica laboral asistidos ayudaron considerablemente a la adherencia de ambas etapas. Evidentemente se hace indispensable una ayuda económica para poder apalear gastos de locomoción, considerando la distribución geográfica de la ciudad de Antofagasta y las grandes distancias entre los lugares de ejecución del proyecto y los hogares de la mayor parte de los beneficiarios. Además, el incentivo por práctica satisfactoria fue un agente motivador para que los beneficiarios se mantuvieran en el lugar de sus prácticas y dieran término a esta etapa de manera eficaz.

El proyecto contempló una serie de beneficios económicos, como también un seguimiento en todo momento de una dupla psicosocial, los integrantes de ésta fueron los encargados de prestar ayuda frente a cualquier duda que surgió por parte de los beneficiarios y sus familias. Esta dupla fue la encargada de realizar la sensibilización a las empresas asociadas, el acompañamiento en los procesos relevantes de la contratación de los beneficiarios, un seguimiento activo en todos los procesos del proyecto.

Otra fortaleza del proyecto, fue la incorporación de una serie de procesos que ayudaron a fortalecer las etapas anteriormente mencionadas. Para la puesta en práctica de los contenidos abordados en la etapa de capacitación, se realizó una práctica laboral. Posterior a la práctica laboral, el equipo ejecutor se encargó de conseguir un puesto de trabajo formal, para así poner en práctica todos los contenidos y competencias fortalecidas y entregadas a los beneficiarios a lo largo del proyecto. La contemplación de un proceso completo el cual abarcó la entrega de conocimientos, la puesta en marcha de éstos mediante la práctica y la entrega de una oportunidad de mantenerse en un empleo formal, son unas de las mayores ventajas y beneficios que el proyecto otorga.

Si bien, el proyecto contempló una serie de beneficios y ventajas, a lo largo de este, se vivieron y evidenciaron una serie de agentes obstaculizadores que dificultaron y evitaron el funcionamiento pleno del proyecto.

Debilidades:

Una de los mayores obstáculos para poder realizar un proceso óptimo durante las etapas de practica laboral e inserción, son la dependencia económica que se genera en las etapas anteriores (entrega de bonos) transformado este agente facilitador muchas

veces en un agente obstaculizador, siendo el eje principal de la asistencia e incorporación al proyecto. Se genera un acostumbramiento monetario, al percibir dinero de manera rápida y en tan poco tiempo, lo cual hace que, en un proceso futuro, donde se tenga que realizar una actividad superior a la horas de la capacitación, en donde la actividad es considerablemente mayor y están bajos subordinación horaria (horas más extensas) y de jefatura, genera un conflicto en el beneficiario lo cual hace que deserten en etapas de practica e inserción.

El tiempo acotado en el proceso de selección de beneficiarios, hace muchas veces que no se realice la selección de manera óptima, produciendo deserción de aquellas personas que no asisten a la capacitación con el objetivo de insertarse laboralmente, sino con fines monetarios.

Una de las mayores dificultades vividas fue la repercusión que tienen los familiares de los beneficiarios en la toma de decisiones de éstos, dichas familias además respaldan las malas decisiones, generando expectativas de trabajo superiores a las expectativas de trabajo ofrecidas a los beneficiarios.

Otra dificultad presentada en cuanto a la adherencia del trabajo, fue la falta de experiencia laboral que presentaron algunos beneficiarios, lo que disminuyó considerablemente la adhesión a cualquier tipo de trabajo. Los beneficiarios que tienen más experiencia laboral, tuvieron una mayor adhesión frente a quienes no tienen una experiencia, a estos últimos se les dificultó la asimilación de horarios, carga laboral y el cumplimiento de los compromisos laborales adquiridos.

Debido a las dificultades mencionadas, es que se hace necesario incorporar en futuros proyectos, otros tipos de incentivos para la adherencia al campo laboral. Se pueden generar bonos por logros y metas, las cuales estén asociadas a contrato de trabajo o asistencia cada dos semanas y no diariamente. Tener beneficios que sean a largo plazo y no diarios podría ayudar a los beneficiarios en el cumplimiento de metas y premios en base a estos, siendo una forma de apalear la dependencia monetaria mencionada anteriormente.

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	% de cumplimiento final
Convocatoria y selección	Actividades de convocatoria	6 actividades de convocatoria realizadas para la selección de potenciales beneficiarios.	6 actividades de convocatoria realizadas	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Actas de reunión y/o asistencia. ↑ Fotografías. 	<ul style="list-style-type: none"> ↑ 100% ↑ 100%
	Beneficiarios seleccionados	100% de beneficiarios seleccionados según cobertura adjudicada. (50 beneficiarios)	$(50 / 50) \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Ficha de inscripción. ↑ Resumen listado de seleccionados. ↑ Lista de espera. 	<ul style="list-style-type: none"> ↑ 100% ↑ 100% ↑ 0%
Difusión	Plan de difusión	100% de las actividades propuestas en el plan de difusión, son realizadas. (están consideradas 5 actividades)	$(5 \text{ actividades realizadas} / 5 \text{ actividades propuestas}) \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Copia del medio de difusión utilizado (folletería, pendón, publicaciones en diarios, difusión radial, fotografías, entre otros). 	<ul style="list-style-type: none"> ↑ 100%
Capacitación	Término de Capacitación	80% de los usuarios aprueba la etapa de capacitación.	$(42 / 50) \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Certificado emitido por OTEC que señale calificación y % de asistencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ↑ 84%
	Horas de Capacitación	Se dicta el 100% de las horas	$(200 \text{ horas impartidas} / 200 \text{ horas}) \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Libro de asistencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ↑ 100%

		programadas en el plan de capacitación de cada oficina propuesto.	200 horas programadas) x 100		
Práctica Laboral	Beneficiarios en práctica laboral	80% de los egresados de la capacitación realiza práctica laboral.	(N° de beneficiarios que realizan práctica laborales / N° beneficiarios egresados de capacitación) x 100	↑ Convenios de práctica firmados.	↑ 100%
Intermediación	Empresas contactadas	12 empresas contactadas en los rubros de acuerdo al oficina capacitado.	7 empresas contactadas	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Cartas de compromiso . ↑ Actas de Reuniones. ↑ Registro de contactos (Base de datos de las empresas contactadas). 	<ul style="list-style-type: none"> ↑ 100% ↑ 100% ↑ 100%
	Beneficiarios intermediados	100% de los egresados de la capacitación son intermediados laboralmente.	(N° de beneficiarios intermediados / N° de beneficiarios egresados de la capacitación) x 100	↑ Plan de intermediación firmado por beneficiario y ejecutor.	↑ 97%
Inserción Laboral	Beneficiarios insertos	60% de los beneficiarios son insertos laboralmente.	(N° de personas insertas laboralmente / N° de cupos adjudicados) x 100	↑ Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes.	↑ 28%

Acompañamiento	Acompañamiento	100% de los beneficiarios contó con apoyo y acompañamiento durante la ejecución del proyecto.	(N° de usuarios con acompañamiento o individual-grupal / N° de beneficiarios adjudicados)	↑ Bitácora o actas de actividades individuales y grupales.	↑ 100%
-----------------------	----------------	---	---	--	--------

6. Situación final de todos los(as) beneficiarios(as) del proyecto:

Se adjunta al informe tabla con los datos mencionados.

Rechazado parcialmente

Rechazado parcialmente