

**Informe Final
Programa Servicios Sociales**

Fundación Trabajo Para un Hermano Concepción

**Proyecto:
"Contribuyendo a la Empleabilidad de Adultos y Jóvenes de
las Provincias de Concepción y Ñuble, 2015"**

**Región Biobío
Provincia de Concepción y Ñuble**

**Penco – Talcahuano – Hualpén – Concepción – Hualqui –
Chiguayante - San Pedro de la Paz – Tomé – Coronel – Lota
– Chillán - Chillán Viejo.**

Enero de 2016

INDICE INFORME FINAL

		Página
1	INTRODUCCIÓN /	3
2	RESULTADOS FINALES DE LAS ETAPAS DEL PROYECTO	5
2.1	CONVOCATORIA Y SELECCIÓN	5
2.2	CAPACITACIÓN	7
2.3	PRÁCTICA LABORAL	11
2.4	INTERMEDIACION LABORAL	14
2.5	INSERCIÓN LABORAL	17
2.6	ACOMPañAMIENTO	18
3	FORTALECIMIENTO A LA EMPLEABILIDAD	19
4	FORTALEZAS Y DEBILIDADES DETECTADAS DURANTE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO	22
5	TABLA DE INDICADORES	23
6	SITUACIÓN FINAL DE TODOS LOS BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	25
7	ANEXO DIFUSIÓN y OTROS	25
8	ANEXO DE TABLAS	25

1. INTRODUCCIÓN

El proyecto se ejecutó de acuerdo a los períodos establecidos en convenio y según carta Gantt, desde el 1 de abril al 31 de diciembre de 2015. Al concluir dicho período, éste se encuentra con la ejecución finalizada en 100%, salvo el seguimiento ex post, comprometido como aporte de la institución al proyecto, el cual se realizará en los meses de enero y febrero de 2016 y dará cuenta del estado de inserción laboral de los y las participantes luego de 2 a 5 meses de inserción laboral.

Cabe destacar que la Fundación TPH Concepción, se encargó directamente de la ejecución del Proyecto, el que estuvo diseñado para beneficiar y formar a 90 hombres, mujeres y jóvenes, cesantes, mayores de 18 años, pertenecientes al I, II y III quintil, de las provincias de Concepción y Ñuble, **específicamente de las comunas de Penco, Talcahuano, Hualpén, Concepción, Hualqui, Chiguayante, San Pedro de la Paz, Tomé, Coronel, Lota, Chillán y Chillán Viejo.**

El programa de capacitación, se basó en la instalación y desarrollo de competencias de empleabilidad y de formación laboral en oficio, de acuerdo a los perfiles levantados por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, Chile Valora y de acuerdo a la demanda laboral que presenta el mercado regional, dando prioridad a aquellos perfiles relacionados con el sector alimentación colectiva y retail focalizados por Chile Valora. Es por ello que, el programa de capacitación estuvo dirigido a la formación en oficio de: **Administrativo de Bodega mención control de abastecimiento e inventarios, Manipulación de Alimentos, Operador en Servicios de Alimentación, Vendedor/a mención caja registradora.** Perfiles, altamente valorados por las mujeres y jóvenes, grupos focalizados según las bases de Programa Servicios Sociales.

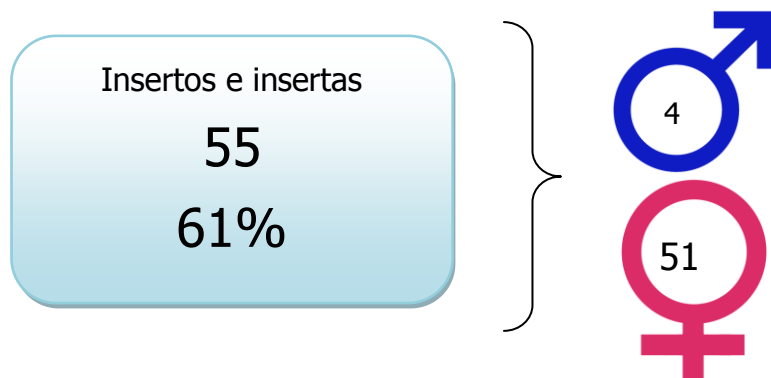
Al finalizar, se concluye que el programa tuvo éxito en cada una de sus etapas, por lo que se mencionan los siguientes resultados:

- ☑ **Difusión y convocatoria:** Alta participación de aquellas comunas con mayores índices de cesantía como Talcahuano y Chillán. Por otro lado, se inscribieron para participar del proceso de convocatoria 624 personas, lo cual superó los indicadores establecidos para la convocatoria.
- ☑ **Selección:** Un 300% adicional de personas a la meta inicial, participó del proceso de selección, siendo 448 personas quienes cumplieron con el perfil para acceder al proyecto. Debido a la alta convocatoria se seleccionó a los participantes en los plazos correspondientes.
- ☑ **Capacitación:** Los/las participantes obtuvieron un promedio de asistencia final de un 92% a la capacitación, lo que gráfica el alto interés en el proceso formativo y de inserción.
- ☑ **Práctica laboral:** El 100% de los egresados y egresadas de la capacitación realizó su práctica laboral en los oficios en los cuales se capacitaron en lugares de práctica que además ofrecieron cupos de inserción laboral, en varios casos. De ellos y ellas el 94% finaliza este proceso.

- ☑ **Intermediación:** Contacto con 142 empresas para establecer vínculos de cooperación, resultando que 40 de ellas se comprometieron con cupos de práctica e inserción laboral, contando en total con 157 cupos para práctica e inserción.
- ☑ **Inserción laboral:** Se alcanzó la meta de inserción laboral comprometida, insertándose finalmente 55 participantes (61%) con contrato de trabajo válido.
Cabe destacar que hay 6 participantes que se insertaron con contratos dependientes, los cuales no fueron considerados como insertos, estando en condición de "insertos no validados", los motivos por los cuales no fueron aceptados estos contratos son:
 - Contrato con duración inferior a un mes.
 - Contrato con sueldo base menor al proporcional del IMM
 - Contrato con funciones correspondientes a otro oficio.

Como resultado general de toda la ejecución, se establece:

	Nº de participantes	% con respecto a la cobertura del proyecto (90)
Nº Participantes que ingresan a etapa de capacitación	94	104%
Nº Participantes que renuncian a la capacitación	6	7%
Nº Participantes que egresan de la capacitación	88	98%
Nº Participantes que renuncian o abandonan la práctica laboral	5	6%
Nº Participantes que egresan de la práctica laboral	83	92%
Nº Participantes que renuncian o son desvinculados de la intermediación e inserción laboral	13	14%
Nº Participantes que participan de la etapa de intermediación e inserción laboral	70	78%
Nº participantes que no se insertan en un puesto de trabajo	9	17%
Nº participantes que se insertan en un puesto de trabajo, quedando en categoría "insertos no validados"	6	7%
Nº Participantes que se inserta en un puesto de trabajo dependiente de acuerdo a funciones y contrato mínimo de un mes	55	61%



Consideramos que los indicadores cuantitativos de la ejecución del proyecto (como los cualitativos de las participantes y empleadores, entre otros), se deben a la dedicación y experiencia del equipo de trabajo e institución, a la definición de los oficios a capacitar, al proceso de selección y a las redes de contacto, tanto públicas y privadas que posee Fundación TPH Concepción.

Nos llama la atención que las prácticas de contratación de algunas empresas, se ubican en el límite de lo legal, en cuanto a duración de jornadas y modalidad de contrato; y en algunos casos se transgrede ésta, generando puesto de trabajo precario que los/as participantes aceptan pese a ello, frente a la opción de seguir desempleados o perder la oportunidad de mostrar sus competencias y habilidades en tales condiciones.

2. RESULTADOS FINALES DE LAS ETAPAS DEL PROYECTO

2.1 DIFUSIÓN, CONVOCATORIA Y SELECCIÓN

Responsable	Diana Garrido Pérez Coordinadora de Proyecto Verónica Larrañaga Ruiz Supervisora de Asistencia Técnica (Provincia de Ñuble)
Lugar	Fundación Trabajo para un Hermano, Juan de Dios Rivera 1364, Concepción. Municipalidades de Tomé, Coronel, Chillán, Chillán Viejo Campamentos y Asentamientos atendido por TECHO CHILE Juntas de vecinos San Pedro de la Paz y Talcahuano
Fecha de ejecución	1 de abril al 22 de mayo 2015 - Convocatoria 15 de abril al 30 de mayo 2015 - Selección
% logro de la etapa de Convocatoria y Selección	100%
% logro etapa de difusión	100% Contempla Ceremonia de Cierre y Certificación

A la fecha de realización de este documento y en distinto con el segundo informe técnico, se

da cuenta que se continuó con el plan de difusión ya detallado, desarrollando las acciones de difusión planificadas: publicación de artículos en página web de la Fundación y en Facebook, además del registro fotográfico, audiovisual y exhibición de pendón del programa, todas acciones aprobadas por la contraparte técnica.

En anexo 7: material de difusión aprobado.

Con respecto a la etapa de selección, no hay variaciones a lo ya informado en segundo informe de avance.

De acuerdo a esta etapa, se realizaron las Ceremonias de Cierre y Certificación en cada una de las provincias, asistiendo en total 65 de los y las participantes, acompañados además de sus familiares y autoridades provinciales, comunales y regionales. Cabe destacar la presencia de la Seremi del Trabajo y Previsión Social de la región del Biobío.

Para el desarrollo de la actividad se aprobaron por la contraparte técnica instrumentos de difusión como: artículos de prensa e invitaciones. Además, durante el desarrollo de las ceremonias se expusieron testimonios de casos destacados y reconocidos por su esfuerzo y desempeño en el logro de los objetivos del proyecto.

Ceremonia de Cierre y Certificación – Provincia de Ñuble: 14 de diciembre de 2015



Ceremonia de Cierre y Certificación – Provincia de Concepción: 15 de diciembre de 2015



Cuadro resumen proceso de Convocatoria y Selección

Total de personas que participan de la Convocatoria	Total de personas que participan del proceso de selección	Total de postulantes que cumplen requisitos para participar (cumplen el perfil completan el proceso de selección)	Total lista de espera (es el número de participantes que cumple requisitos óptimos)	Total participant es que participa del proceso lectivo
624	448	360	121	94

2.2 CAPACITACIÓN

Responsable	Diana Garrido P. Coordinadora de Proyecto y Verónica Larrañaga, Supervisora Asistencia Técnica (Provincia de Ñuble)
Lugar	Freire 764 A, 2do piso, Concepción. Juan de Dios Rivera 1364, Concepción. El Roble 625, 3° piso y Libertad 458, Chillán.
Fecha de ejecución	18 de mayo al 26 de agosto de 2015
% logro de la etapa de	98% logro, personas que egresan de la capacitación.

Capacitación

100% logro horas de capacitación

La fase de capacitación la realizó directamente la Fundación TPH Concepción, a través de la contratación de relatores o facilitadores, los que cuentan con la experiencia necesaria para cada módulo y oficio, además con experticia en educación de adultos y en los respectivos oficios a capacitar. Se utilizó metodología del aprender-haciendo, basada en el Enfoque de Competencias Laborales y CEFE.

La capacitación contempló la ejecución de **6 cursos**, correspondientes a 4 perfiles laborales: Vendedor/a mención caja registradora (2 grupos), Administrativo de Bodega mención control de abastecimiento e inventarios (1 grupo), Manipulación de Alimentos (2 grupos) y Operador en Servicios de Alimentación (1 grupo). Perfiles laborales definidos por el sistema Chile Valora.

Los planes formativos se realizaron desde **el 18 de mayo al 26 de agosto**, según carta Gantt inicial; por un total de 60 a 64 sesiones de 5 horas diarias, de lunes a viernes y excepcionalmente de 4 horas para el módulo de competencias técnicas en el curso de Manipulación de Alimentos de Chillán. La etapa se cumplió a cabalidad en un 100%, según la calendarización presentada en informes inicial y de avances.

A continuación se detalla una ficha de ejecución por curso:

Curso	Oficio	Fecha de inicio	Fecha de término	Ubicación	Nº participantes	Horario	Nº sesiones	Total hrs.
Curso 1	Manipulación de Alimentos- Concepción	18 de mayo de 2015	14 de agosto de 2015	Juan de Dios Rivera 1364, Concepción.	15	9.00 a 14.00 horas	60	300
Curso 2	Operador/a en servicios de alimentación	18 de mayo de 2015	14 de agosto de 2015	Juan de Dios Rivera 1364, Concepción.	15	15.00 a 20.00 horas	60	300
Curso 3	Administrativo de Bodega mención control de Abastecimiento e inventarios	19 de mayo de 2015	17 de agosto de 2015	Freire 674-A 2º piso, Concepción.	15	8.30 a 13.30 horas	60	300
Curso 4	Vendedor/a mención caja registradora - Concepción	19 de mayo de 2015	17 de agosto de 2015	Freire 674-A 2º piso, Concepción.	15	14.00 a 19.00 horas	60	300
Curso 5	Manipulación de Alimentos- Chillán	25 de mayo de 2015	26 de agosto de 2015	El Roble 625, 3 piso y Libertad 458 Chillán.	15	9.00 a 14.00 horas en el	64	300

						Roble 625, 3 piso y 8.30 a 12.30 en Libertad 458 Chillán (modulo oficina)		
Curso 6	Vendedor/a mención caja registradora - Chillán	25 de mayo de 2015	19 de agosto de 2015	El Roble 625, 3 piso Chillán	15	9.00 a 14.00 horas	60	300
Total					90			1.700

El plan de capacitación de 300 horas se cumplió a cabalidad, abarcando el desarrollo de competencias básicas, transversales y técnicas, las cuales aseguraron la empleabilidad de los participantes para desenvolverse en el mercado laboral, tanto en retail, comercio por menor, comercio al detalle, casinos, jardines infantiles, empresas de servicios, hospitales, clínicas, etc. Por otro lado, se realizó un plan de nivelación de capacitación para aquellas personas que no efectuaron algún módulo o que necesitaban reforzamiento en cuanto a los contenidos.

La malla curricular se distribuyó alternando módulos técnicos y transversales, siendo un 33% para el desarrollo de competencias de empleabilidad y un 67% para competencias técnicas. En la siguiente tabla se identifican los módulos realizados en el plan formativo:

Administrativo de Bodega control abastecimiento inventarios	Operador/a de servicios alimentación	Manipulación de Alimentos y Concepción	Vendedora Mención caja registradora
Módulos	Módulos	Módulos	Módulos
<ul style="list-style-type: none"> • Apresto Laboral • Expresión oral • Legislación Laboral • Competencias de Empleabilidad • Control del Estrés en el Oficio • Matemática Aplicada al Oficio • Computación Básica Aplicada al Oficio • Sistemas contables de 	<ul style="list-style-type: none"> • Apresto Laboral • Expresión oral • Legislación Laboral • Competencias de Empleabilidad • Control del Estrés en el Oficio • Matemática Aplicada al Oficio • Computación Básica Aplicada al Oficio 	<ul style="list-style-type: none"> • Apresto Laboral • Expresión oral • Legislación Laboral • Competencias de Empleabilidad • Control del Estrés en el Oficio • Matemática Aplicada al Oficio • Computación Básica Aplicada al 	<ul style="list-style-type: none"> • Apresto Laboral • Expresión oral • Legislación Laboral • Competencias de Empleabilidad • Control del Estrés en el Oficio • Matemática Aplicada al Oficio • Computación Básica Aplicada al

control de abastecimiento e inventarios	de e	<ul style="list-style-type: none"> Alimentación colectiva Competencias Técnicas del Oficio Atención al Cliente Prevención de Riesgos Orientación laboral del oficio 	Oficio <ul style="list-style-type: none"> Competencias Técnicas oficio Nutrición e Higiene Servicio al Cliente Prevención de riesgos Orientación laboral del oficio 	Oficio <ul style="list-style-type: none"> Competencias Técnicas Oficio Caja Registradora y punto de Venta Orientación Laboral del Prevención de riesgos
---	------	--	--	---

Durante el proceso de capacitación las y los participantes fueron apoyados con subsidio de movilización y colación de \$5.000 por día asistido a clases. Además, recibieron material de estudio, cuadernos, lápices, guías, manuales e insumos necesarios para el desarrollo de las clases e indumentaria necesaria para el desarrollo del curso. Por otro lado, el proyecto les proveyó de un seguro de accidentes personales desde la selección hasta el fin del proyecto o hasta que se insertaran laboralmente.

En cuanto al cuidado infantil se dispuso de tres profesionales para el cuidado de los hijos e hijas de los y las usuarias, el cual se realizó en las mismas dependencias donde se efectuó la capacitación, en una sala contigua a las salas de clases, entregándoles colación y material didáctico de trabajo. Participaron en total **56 niños y niñas**, los cuales fueron informados en el segundo informe de avance.

Durante toda la capacitación, **renunciaron o fueron desvinculados 6 participantes** (ver tabla de renuncias en Anexo Tablas), los que fueron reemplazados oportunamente, en el período establecido por bases. A pesar de estas 6 deserciones, finalizaron el proceso de capacitación 88 participantes, correspondiente al 98%.

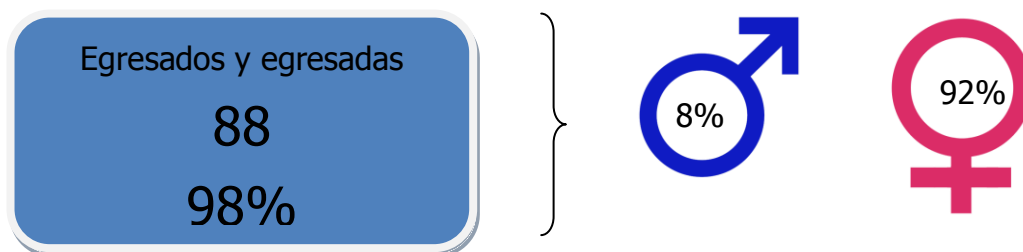
Se establece que se cumplió con lo establecido en el proyecto para esta etapa, respetando la planificación inicial en un 100%.

	CURSO 1	CURSO 2	CURSO 3	CURSO 4	CURSO 5	CURSO 6	TOTAL
	Administrativo de Bodega	Vendedor/a mención caja registradora	Manipulación de Alimentos Concepción	Operador en Servicios de alimentación	Manipulación de Alimentos Chillán	Vendedor/a mención caja registradora Chillán	
Nº Participantes	15	15	15	15	15	15	90
% promedio asistencia	91	93	89	91	93	84	90%
Promedio de calificaciones	6.2	6.4	6.2	6.4	6.3	6.4	6.3
Total participantes	14	15	15	14	15	15	88

que egresan de la capacitación							
% Total participantes certificadas o egresadas	93	100	100	93	100	100	98%

Nº total de beneficiarios que ingresa a la capacitación	Nº de mujeres	Nº de varones	Nº total de beneficiarios que egresan de la capacitación	Nº de mujeres que egresan	Nº de varones que egresan
94	86	8	88	81	7

Del cuadro anterior, se desprende que en relación a los egresados/as, un 92% corresponde a mujeres y un 8% a varones.



2.3 PRÁCTICA LABORAL

Responsable	Diana Garrido Pérez, Coordinadora de Proyecto Carolina Bustos Vergara, Seguimiento y Colocación
Lugar	Fundación Trabajo para un Hermano Concepción
Fecha de ejecución	17 de agosto al 30 de noviembre de 2015
% logro etapa de práctica laboral	94,3% logro

La fase de práctica laboral, se planteó desde la capacitación o fase lectiva, intermediación laboral y trabajo en terreno. La etapa lectiva contempló una fase de práctica en el aula y mediante charlas expositivas, a través de diversos talleres de aplicación y utilizando herramientas como: lectores de códigos de barra, cajas registradoras, computadores portables, además de actividades de Play Rolling, ponencias y exposiciones dialogadas de los participantes.

El proyecto contempló la realización de práctica laboral por parte de los y las participantes, al interior de una organización o empresa, en el período desde el 17 de agosto al 30 de noviembre de 2015, por 180 horas, distribuidas entre uno y dos meses, de acuerdo a la jornada laboral estipulada entre él o la participante y la empresa. Actividad que fue

gestionada por el equipo de monitores de apoyo sociolaboral, y de seguimiento y colocación del programa. La práctica fue apoyada con la entrega de subsidio de movilización y colación, por un aporte total de \$100.000, cancelados de acuerdo a las horas de práctica realizadas, proceso verificado con dos visitas de seguimiento a cada uno de los y las practicantes en su lugar de trabajo (verificadores registros de seguimiento de práctica).

La fase de práctica laboral, se realizó al finalizar las capacitaciones. Esta requirió que los participantes asistieran a entrevistas en las diferentes empresas a las cuales se les vinculó, por lo que el proceso de práctica laboral también contempló el ejercicio de participar del proceso completo de inserción, facilitando la incorporación de los participantes en las mismas empresas donde realizaron su práctica laboral.

La metodología de gestión de práctica, se detalla a continuación:

Gestiones con las empresas:

1. Se realizó un primer contacto con empresas nuevas y con algunas de las cuales ya se había establecido convenio, actualizándose además los convenios vigentes.
2. Se efectuó contacto con las empresas para enviarles vía mail la presentación del programa y de los cursos/ oficio a ejecutar para la posterior inserción.
3. Aceptación por parte de las empresas de la propuesta de cursos de oficio.
4. Se coordinaron reuniones en las empresas, donde se aclararon dudas y se definieron fechas claves para iniciar los procesos.
5. Las empresas enviaron vía mail o por contacto telefónico los requerimientos de cupos según su rubro y los oficios ofrecidos.

Participante:

1. Se realizó el primer contacto con los alumnos y se les dio a conocer la función del Gestor Laboral, los requerimientos de las empresas.
2. Se aplicó el Perfil Individual a cada participante, con lo cual se obtuvo información necesaria de sus competencias, experiencias laborales y expectativas del posible lugar de trabajo. (perfil enviado en formato físico)
3. Se comenzó a recabar información individual de cada participante con respecto a Curriculum Vitae, Fotocopia Cédula de Identidad, Certificados de Estudios y otros, Perfil Individual, Certificado de Antecedentes y Seguro de Accidentes Personales.
4. Una vez recabada la documentación, se coordinó con las empresas la entrega de la carpeta individual de cada postulante.
5. Se realizó en conjunto con los participantes la revisión de las empresas que ofrecen puestos de práctica laboral, definiendo con ellos su lugar de práctica.

Como resultado de este proceso, se logró contacto en la provincia de Concepción con 103 empresas y en la provincia de Ñuble con 39 empresas, de las cuales 40 se comprometieron con 157 cupos de práctica en total.

En Anexo de Tablas se detallan los lugares de práctica y el % avance del proceso por parte de los y las participantes, información detallada por curso.

Las prácticas laborales en terreno fueron una estrategia de vinculación con el mercado laboral para facilitar y potenciar la inserción laboral, siendo esta la instancia donde las y los egresados de la capacitación pueden entrenar y desplegar sus conocimientos y habilidades laborales, abriéndose camino a una colocación laboral definitiva.

La inserción de práctica laboral, se protocolizó mediante un **Convenio** (adjunto como verificador) que se firma entre las empresas, él o la participante, y la Fundación, donde se estipulan además del horario, deberes y derechos del participante y de la empresa. Además, se dispuso desde la etapa de capacitación hasta la contratación, de un seguro de accidentes laborales personales. Se menciona que se dejó una copia de ambos documentos (convenio y seguro) a los involucrados.

En cuanto al cuidado infantil, se dispusieron las instalaciones y personal adecuado para el cuidado de los hijos e hijas de los y las participantes durante esta etapa, servicio que fue utilizado por los y las beneficiarias.

De acuerdo a los indicadores el 100% de los y las participantes que egresan de la capacitación, ingresan a la práctica laboral con su respectivo convenio, de éstos sólo 5 no concluyen el proceso de práctica, ya que abandonaron el centro de práctica laboral, hasta en dos ocasiones. A continuación se detalla en los cuadros desagregados por sexo los y las participantes que ingresan y egresan de la práctica.

Nº total de beneficiarios/as que egresan de la capacitación	Nº de beneficiarios/as que ingresan a la práctica	Nº de mujeres que ingresa a la práctica	Nº de varones que ingresa a la práctica	Nº total de beneficiarios que egresan de la práctica	Nº de mujeres que egresa de la práctica	Nº de varones que egresa de la práctica
88	88	81	7	83	77	6

Con respecto a los y las participantes que renuncian a este proceso, se indica que ellos y ellas firmaron inicialmente Convenio de práctica laboral; a todos se les insertó en un centro de práctica, el que abandonaron con posterioridad. En todos los casos, recibieron asistencia y acompañamiento para no renunciar al proceso de práctica laboral.

En Anexo de Tablas se individualizan los 5 participantes renunciantes, junto con los motivos de su deserción.

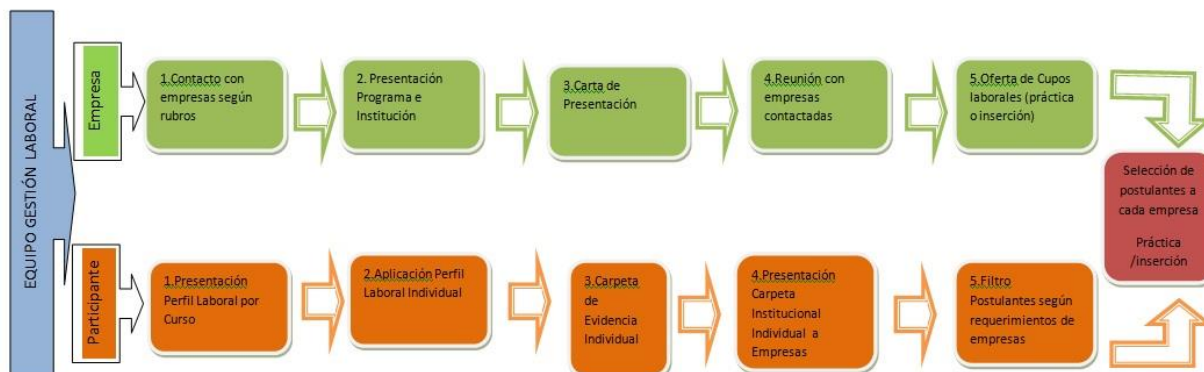
Al finalizar esta etapa se verifica que el 92% del total de participantes del proyecto finalizó esta etapa de formación, y son los y las que finalmente se certificaron como participantes del proyecto. En este ámbito, cabe destacar que el 100% de los y las egresadas de la capacitación se insertó en una práctica laboral, logrando el indicador propuesto para esta etapa.

2.4 INTERMEDIACIÓN LABORAL

Responsable	Diana Garrido P, Coordinadora de Proyecto Carolina Bustos Vergara, seguimiento y colocación, gestora laboral.
Lugar	Fundación Trabajo para un Hermano Concepción Empresas en Convenio en las Provincias de Concepción y Ñuble
Fecha de ejecución	1 de junio al 31 de diciembre de 2015
% logro etapa de intermediación laboral	84% logro

Etapa que se desarrolló en paralelo con la práctica laboral, la que contempló gestiones entre la Fundación y las empresas por medio de contacto telefónico, vía correo electrónico, reuniones, todo con el objetivo de conocer el perfil de trabajador requerido por las empresas y posteriormente poder postular a los y las participantes.

DIAGRAMA DE FLUJO PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL



El principal objetivo de esta etapa fue conseguir los cupos de práctica laboral y de inserción, objetivo que se concreta de manera más fluida y efectiva, obteniendo cupos de práctica con posibilidades reales de inserción laboral.

Como resultado de esta etapa, se obtuvieron compromisos de vinculación con **142 empresas**, ya sea de práctica o inserción, las cuales ofrecieron **157 cupos de práctica laboral** y **96 cupos de inserción**. De las 142 empresas, 40 participaron como centro de prácticas, escogidos por los y las participantes y **36** corresponden a empresas que insertaron participantes.

Las empresas donde se encuentran insertos los beneficiarios, se detallan a continuación:

Cupos Provincia de Concepción:

Nº	Empresa Contactada	Nombre Contacto Cargo	Nº Cupos Comprometidos	Nº Cupos Utilizados (incluye inserto no validado)
1	Ferretería Imperial	Juan Carlos Pino/Encargado de RR.HH	2	1
2	Easy	Cristian Maureira/ Encargado De Personal	4	2
3	Sanatorio Alemán	Flavia Torres/ Nutricionista	5	3
4	Casino Marina Del Sol	Paulina Pincheira/ Sicóloga	5	2
5	Wfs	Claudio Flores/Jefe Personal	4	3
6	Le Gourmett	Sofía Astete/Propietaria	2	1
7	Falabella	Viviana Faundez/RR.HH	8	5
8	Jhonsons	Sandra Rosales/RR.HH	3	2
9	Hogar De Ancianos Hermanita De Los Pobres	Sor Carmen Sánchez /Madre Superiora	2	2
10	Hites	Rodrigo Escobar/RR.HH	5	1
11	Paris	Ana Sanhueza/Jefe Personal	3	1
12	La Polar	Cristina De La Fuente/Jefe Personal	2	2
13	Pesquera Camanchaca	Mario Vera/Jefe Planta	2	2
14	Samsung Mall Trébol	Cristian Salazar/Sub-jefe de Tienda	1	1
15	Versluys	Edgardo Hernández/Jefe Personal	1	1
16	Banquetería Mary	María Melo/Propietaria	1	1
17	Conclave Chile	Alejandro Valenzuela/Representante Legal	1	1
18	Aramark	Lilian Matamala/ Jefa zona Sur- RRHH	8	5
19	Sodexo	Katty García/RR.HH	3	1
20	Carnicería La Rinconada	Luis Durán/Propietario	1	1
21	Importadora Scorpion	Ana Mella/Administradora	1	1
22	Quick Home	Carola Faunes/Administradora	2	1
23	Panadería Manantial	Margarita Apablaza/Dueña Panadería	1	1
24	Restaurant Pedro, Juan y Diego	Gastronomía Chile Ltda.	1	1
25	Restaurant Comida Rápida Sector Higueras	Margarita Valdés/Propietaria	1	1
26	Jardín Infantil Azucarcandia	Maritza Rojas/Directora	1	1

Nº	Empresa Contactada	Nombre Contacto Cargo	Nº Cupos Comprometidos	Nº Cupos Utilizados (incluye inserto no validado)
		TOTAL	70	44

Cupos Provincia de Ñuble

Nº	Empresa Contactada	Nombre Contacto/Cargo	Nº Cupo Comprometido	Nº Cupo Utilizado (incluye inserto no validado)
1	Paris Chillán	Manuel Rojas/ Jefe RR.HH	2	2
2	Ripley Chillán	Claudio Peña/ Jefe experiencia de compra y personas	5	4
3	Comercial Copelec	Marcelo Olvia/ Jefe de Local	1	1
4	Ferretería Madrid	Camila Gómez/ Jefe RR.HH	1	0
5	Casino Inacap	Juan Carlos Pérez/ Socio Comercial	2	1
6	Johnson Chillán	Mitzy Rivero/ Asistente RR.HH	1	1
7	Coan Chillán	Nelda González/ Encargada de personal	2	2
12	Petrobras Chillán	Nery Vargas/ Administradora de local	1	0
13	Servipan Chillán	Oscar Jara/ Encargado de Personal	1	0
14	Sodexo	Francisca Santana/Coordinadora de RR.HH	4	0
15	Frutícola Olmué	Contacto personal de participante*	1	1
16	Frigorífico San José	Contacto personal de participante*	2	2
17	Imprenta Enter Grafic	Mario Ferrada/ Gerente	1	1
18	Restaurant Onde 'l Pala	Rodrigo Palavecino/ Gerente	1	1
19	Copelec Eléctrica	Valeria Lefmann/ Jefe de Cajas	1	1
		TOTAL	26	17

2.5 INSERCIÓN LABORAL

Responsable	Diana Garrido Pérez, Coordinadora de Proyecto Carolina Bustos Vergara, Seguimiento y Colocación, gestora Laboral.
Lugar	Fundación Trabajo para un Hermano Concepción Empresas en convenio en la provincia de Concepción y Ñuble
Fecha de ejecución	14 de septiembre al 31 de diciembre de 2015
% logro etapa de inserción laboral	61%

Etapa que se encuentra en un 100% de avance, logrando la meta esperada para esta etapa. **Se insertó finalmente a 55 participantes con contratos a plazo fijo, de un mes mínimo de duración y en funciones acorde a los oficios en que se capacitaron.** Los insertos e insertas corresponden al 63% de los egresados/as de la capacitación. Con respecto a los egresados de la práctica laboral (83), la proporción es de un 66%; y representa un 61% de la cobertura total.

Cabe señalar que se verifican 6 casos en que los contratos de trabajo suscritos por los participantes con empresas, no cumplen con los requisitos solicitados por la contraparte, siendo: 3 participantes que poseen un contrato con sueldo proporcional inferior al IMM legal vigente, 2 participantes con contratos con funciones distintas al oficio en que se capacitaron y 1 contrato con una duración inferior a un mes, razón por la cual no se validan, obteniendo la categoría de participantes "insertos no validados".

La metodología de trabajo de inserción laboral se entrecruza con la de intermediación laboral.

Como seguimiento en esta etapa, se realizó durante el primer mes de inserción laboral una visita de supervisión para evaluar el desempeño de los y las participantes en el puesto de trabajo, actividad verificada mediante un acta (verificador en formato físico). Hito que también dio paso a la aprobación del pago de subsidio a inserción, el cual correspondía a \$100.000 como aporte al beneficiario/a.

En Anexo de Tablas, se detallan los y las participantes insertas por oficio y las empresas donde se logró la inserción, según condiciones laborales solicitadas en las bases.

Durante esta etapa 12 de los/las participantes renunciaron al proceso mediante una **carta de renuncia, en la cual declararon los motivos de la deserción laboral.** En Anexo de Tablas, se detallan los y las participantes renunciantes. Adicionalmente, 1 participante fue desvinculada por no aceptar la intermediación ofrecida ni cumplir los compromisos del programa.

En cuanto a los participantes no insertos, estos corresponden al 10% del total de la

cobertura del proyecto, siendo un total de 9 personas. En Anexo de Tablas se informan los motivos por los cuales no fue posible la inserción para este grupo de participantes.

En cuanto a la situación al finalizar esta etapa, se detallan los siguientes resultados, según tabla solicitada:

Nº de beneficiarios (as) que ingresa a la etapa	Nº de beneficiarios insertos(as)	Nº de beneficiarios que renuncian y desvinculan en etapa	Nº de beneficiarios que no se insertan, quedando en intermediación posterior al 31 de diciembre	Nº de beneficiarios insertos no validados
83	55	13	9	6

2.6 ACOMPAÑAMIENTO AL BENEFICIARIO

Responsable	Diana Garrido Pérez, Coordinadora de Proyecto Carolina Bustos, Seguimiento y Colocación Valeria Hernández, Psicóloga
Lugar	Fundación Trabajo para un Hermano Concepción
Fecha de ejecución	18 de mayo al 31 de diciembre de 2015
% logro etapa de acompañamiento	100% logro

Durante todo el Proyecto y desde que se realizó el proceso de selección, se efectuó acompañamiento a los y las participantes, en acciones concretas que tuvieron como objetivo **motivar a los participantes** y hacer seguimiento en las actividades donde participaron los usuarios y usuarias, de modo de asegurar la permanencia de ellos y ellas en todas las etapas del Proyecto.

Seguimiento o acompañamiento en etapa de inserción laboral: Se realizó por medio de las visitas en terreno y contacto telefónico, con el usuario(a) egresado(a) que se encuentra inserto trabajando, como con él o la supervisora directa de dicho participante (en sus puestos de trabajo), lo cual arrojó un informe de seguimiento que corresponde al verificador de esta etapa.

También durante la etapa de práctica laboral se realizó una **evaluación post práctica grupal**, a modo de compartir experiencias, la cual sirvió para abordar, **como parte del acompañamiento previo a la inserción**, las debilidades vistas en el proceso de práctica, las cuales fueron vitales para subsanar y efectuar una inserción laboral efectiva.

Seguimiento psicolaboral: Se analizan las diversas dificultades y barreras que poseen los

y las participantes para la etapa de intermediación e inserción laboral, con el fin de establecer un plan de acción para abordar personalmente temas como: actitud frente a una entrevista de trabajo, dinámica familiar frente al rol de la mujer en el trabajo, manejo de frustraciones frente a la etapa de intermediación laboral. (Verificador Informe de acompañamiento psicológico).

Estas acciones se realizaron individualmente, lo cual se detalla en informe que se entrega en anexo, que contempla acciones realizadas desde el 1 de octubre, fecha en que se incorporó una nueva profesional Psicóloga al programa.

Seguimiento ex post: Etapa que no se encuentra en ejecución pues corresponde al cofinanciamiento que efectúa la institución y se realizará en los meses de enero y febrero, con el objetivo de saber en qué condiciones se encuentran nuestros(as) egresadas y si siguen o no trabajando, de cuánto es su ingreso y en qué rubro se están desempeñando. Este seguimiento se realiza en forma presencial en el lugar de trabajo, domicilio o donde estipule conveniente el trabajador/ trabajadora.

3. FORTALECIMIENTO A LA EMPLEABILIDAD

Comprende todas aquellas acciones emprendidas por la Fundación para asegurar la permanencia de los usuarios, en cada una de las etapas del programa.

Etapa	Acciones que favorecen la empleabilidad de los usuarios
Convocatoria y selección	<ul style="list-style-type: none"> • Amplia cobertura en las distintas comunas de las dos provincias establecidas en el proyecto. • Difusión a través de distintos medios comunicacionales (radio, página, web, redes sociales, afiches etc.) • Participación del equipo de coordinación y gestión, lo cual permitió tener una visión amplia de los/las participantes que postularon al programa. • Selección de los y las participantes de acuerdo al perfil laboral establecido por las empresas y Sistema ChileValora. • Ejecutar claros procedimientos de selección con un equipo multidisciplinario. • Se realizó un comité de selección que contribuyó a seleccionar a las personas con perfil laboral más pertinente al oficio que querían desarrollar. • Procesos de convocatoria y selección estandarizados y establecidos como procedimientos internos. • Se diseñó y se aplicaron instrumentos de selección que abarcaron barreras sociolaborales y de redes de apoyo. • Se priorizó en la selección a personas que demostraran interés y motivación en el oficio y trabajar en él.
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • La malla curricular de los cursos está adaptada a los requerimientos del mercado laboral.

Etapa	Acciones que favorecen la empleabilidad de los usuarios
	<ul style="list-style-type: none"> • Traspaso de información entre los facilitadores y la coordinación del proyecto, lo cual permitió anticiparse a los posibles quiebres en la inserción. • Metodología del Aprender-Haciendo y por competencias Laborales adecuada para el aprendizaje de adultos. • Se programaron y realizaron módulos de nivelación para que los/las participantes contaran con las herramientas necesarias para enfrentar el mundo laboral. • Se contó con facilitadores con experiencia laboral en el oficio y metodologías para el logro de aprendizajes en el aula. • La distribución de los módulos durante el período de capacitación se realizó mezclando contenidos en el oficio y habilidades blandas. • Las profesionales de cuidado infantil, contaban con la experiencia y metodología para realizar su labor, con esto se contribuyó a que las participantes tuvieran la suficiente tranquilidad para participar del proceso de formación. • Se contó con un equipo que permanentemente monitoreaba el desarrollo y avance de cada participante. • Evaluación diaria de cada sesión de capacitación, de acuerdo a Sistema de Calidad, lo que llevó a establecer continuas oportunidades de mejora. • En los procesos de calidad institucional se contó con la retroalimentación diaria de los facilitadores lo que permitió resolver necesidades especiales de los y las participantes. • Poseer procedimientos de capacitación tanto para facilitadores y participantes. • Estructuración de CV con formato focalizado en perfil laboral de acuerdo al oficio. • Se trabajó al inicio y al final de la capacitación en la nivelación de expectativas para la inserción laboral. • Cada uno de los hitos del proyecto fueron evaluados tanto con los participantes como con los facilitadores.
Práctica Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Cada participante priorizó sus preferencias del lugar donde quería realizar su práctica laboral. • Las horas de prácticas (180 horas) fueron las acordadas para que él/la participante pudiera demostrar sus competencias. • Se contó con una amplia base de datos de centros de prácticas para que los beneficiarios pudieran tener alternativas de elección. • Los participantes realizaron funciones y actividades en el proceso de práctica de acuerdo al oficio, lo que contribuyó a la potencial contratación. • Ingreso a la práctica laboral, dentro de los procedimientos reales de inserción laboral. • El proyecto contempló la entrega de un subsidio como "aporte al

Etapa	Acciones que favorecen la empleabilidad de los usuarios
	<p>beneficiario/a” para la etapa de práctica laboral, por \$100.000, lo cual permite a los y las participantes cumplir con las horas de práctica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se efectuaron jornadas de evaluación de prácticas laborales y autoevaluación de prácticas y evaluación de desempeño por parte de las empresas que ofrecieron práctica, las cuales fueron analizadas en estas jornadas. • Contar con servicio de cuidado infantil para el desarrollo de sus prácticas. • Se contó con la indumentaria adecuada y según lo solicitado por las empresas en las cuales realizarían la práctica.
Intermediación	<ul style="list-style-type: none"> • Se priorizaron los requisitos y necesidades de inserción de cada uno y una de las participantes. • Se contó con el apoyo psicológico para enfrentar entrevistas laborales. • Existió continuidad del proceso de intermediación. • Existió relación colaborativa con las empresas para responder a sus necesidades laborales. • Acompañamiento permanente por parte de los gestores laborales y equipo ejecutor. • El equipo de gestión estaba permanentemente preocupado por la búsqueda de puestos laborales. • El equipo de gestión laboral realizaba acciones de búsqueda de ofertas laborales atingentes al perfil del participante.
Inserción	<ul style="list-style-type: none"> • El equipo de gestión conocía la realidad de cada participante, lo cual permitió la búsqueda de un puesto de acuerdo a la realidad de cada participante. • Renovaciones de contrato de acuerdo al desempeño, obtención de anexo. • El equipo de trabajo realizó acciones de acompañamiento directo con los trabajadores para conocer su situación en la empresa donde trabajaban. • En pro de facilitar la empleabilidad, se da la posibilidad de cambiarse de trabajo por mejor remuneración y condiciones laborales, esto se gestiona por parte del equipo, si está en el período de ejecución del proyecto. • Se estableció la entrega de un bono incentivo a la inserción por \$100.000 para cada trabajador o trabajadora que se insertó y que cumplió al menos con una semana de trabajo, dentro del plazo de ejecución del proyecto.
Acompañamiento-Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Buena y directa comunicación con los y las usuarias. • Según los procedimientos se realizaron al menos dos visitas durante las 180 horas de práctica laboral, • Seguimiento durante la inserción donde se observaron y recibieron las opiniones por parte del jefe directo, supervisor o jefe asignado al trabajador, visualizando sus dificultades, aciertos y asuntos

Etapa	Acciones que favorecen la empleabilidad de los usuarios
	<p>pendientes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación directa con la empresa donde se realizó la inserción, de modo de no dificultar al trabajador la obtención de documentación para el programa. • La trayectoria que tiene la Fundación, permitió generar relaciones de confianza con las empresas.

4. FORTALEZAS Y DEBILIDADES DETECTADAS DURANTE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO

Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> • TPH cuenta con una amplia red de contactos comunales lo que permitió realizar la convocatoria y difusión en forma exitosa. • Se cumple con los indicadores de convocatoria por la rápida gestión del equipo de profesionales conformado para la ejecución del proyecto. • TPH, cuenta con un equipo de trabajo comprometido en la ejecución del proyecto. • TPH, cuenta con prácticas y procedimiento de mejora continua que promueven el logro de mejores resultados. • TPH, propicia que el equipo que ejecuta la capacitación, genere espacios de conversación que permitan retroalimentar cada uno de los procesos. • El equipo de facilitadores utiliza metodologías de aprendizajes que aseguran logro de los aprendizajes propuestos en el proyecto. • Los/las participantes conocen a todo el equipo de trabajo involucrado en el proyecto, lo que permite generar un alto grado de confianza de los/las beneficiarios/as. • Los/las participantes registran un alto porcentaje de asistencia, atribuible a diversos factores entre las que podemos nombrar: sistema de enseñanza, involucramiento de los/las profesionales, apoyo en cuidado infantil etc. • La profesional de cuidado infantil contaba con una programación de actividades para realizar a los niños. • Los/las beneficiarios/as cuentan con un perfil laboral que contribuye a contar con los elementos para realizar el proceso de práctica e inserción laboral en forma efectiva. • Su cuenta con una red de empresas que permiten generar las coordinaciones necesarias para el proceso de práctica laboral y derivación en puestos de trabajo. • Se cuenta con una directa relación con las empresas lo cual permite monitorear la práctica e inserción laboral • Se poseen procesos establecidos para realizar el seguimiento a cada participante.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempos muy acotados para el proceso de convocatoria y difusión. • Baja coordinación entre equipo de gestión y el equipo los facilitadores de oficios, que permita visualizar el estado periódico de cada una de

	<p>las participantes y los aspectos a reforzar en cada uno de ellos/as.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Período de inserción en el oficio de Manipulación en Chillán no coincidió con los requerimientos de contratación de personal por parte de las empresas • Los/las participantes de las comunas de Chillán Viejo no estaban dispuestos/as a trasladarse por más de media hora a un lugar de trabajo, lo cual no facilitó el proceso de inserción.
--	--

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	% Logro
Convocatoria y selección	Actividades de convocatoria	10 actividades de convocatoria realizadas para la selección de potenciales beneficiarios.	10 actividades de convocatoria realizadas	<ul style="list-style-type: none"> • Actas de reunión y/o asistencia. • Fotografías • Listado de inscritos para convocatoria (verificadores en primer informe de avance) 	• 100%
	Beneficiarios seleccionados	100% de beneficiarios seleccionados según cobertura adjudicada.	120 de seleccionados que cumplen requisitos / 90 de beneficiarios según cobertura) x 100	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de inscripción. • Instrumentos de selección • Resumen listado de seleccionados. • Lista de espera. • Carpeta individual de seleccionados (documentos entregados) 	• 133,3%

Etapa	Nombre del Indicador	Meta descriptiva con % de acuerdo a propuesta	Indicadores Fórmula de Cálculo	Medios de verificación en correlación a indicadores	% Logro
Difusión	Plan de difusión	100% de las actividades propuestas en el plan de difusión, son realizadas.	$(10 \text{ actividades realizadas} / 10 \text{ actividades propuestas}) \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> Copia del medio de difusión utilizado (folletería, pendón, publicaciones, difusión radial, fotografías, entre otros). (verificados entregados con anterioridad) 	• 100%
Capacitación	Término de Capacitación	85% de los usuarios aprueba la etapa de capacitación.	$(88 \text{ de personas certificadas} / 90 \text{ beneficiarios adjudicados}) \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> Certificado emitido por OTEC que señale calificación y % de asistencia. (supervisado en asistencia técnica) 	• 98%
	Horas de Capacitación	Se dicta el 100% de las horas programadas en el plan de capacitación de cada oficio propuesto.	$(1.800 \text{ de horas impartidas} / 1.800 \text{ de horas programadas}) \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> Libro de asistencia. (supervisado en asistencia técnica) 	• 100%
Práctica Laboral	Beneficiarios en práctica laboral	100% de los egresados de la capacitación realiza práctica laboral.	$(83 \text{ de beneficiarios que realizan práctica laborales} / 88 \text{ beneficiarios egresados de capacitación}) \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> Convenios de práctica firmados. Registros de seguimiento de práctica 	• 94,3%

Etapa	Nombre del Indicador	Meta descriptiva con % de acuerdo a propuesta	Indicadores Fórmula de Cálculo	Medios de verificación en correlación a indicadores	% Logro
				laboral. (se adjunta documentación)	
Intermediación	Empresas contactadas	70 empresas contactadas en los rubros de acuerdo al oficio capacitado.	142 de empresas contactadas	<ul style="list-style-type: none"> Actas de Reuniones con empresa. Registro de contactos (Base de datos de las empresas contactadas). 	• 200%
	Beneficiarios intermediados	100% de los egresados de la capacitación son intermediados laboralmente.	(83 beneficiarios intermediados / 83 beneficiarios egresados de la capacitación) x 100	<ul style="list-style-type: none"> Plan de intermediación firmado por beneficiario y ejecutor. (se adjunta documentación y se entrega información en informe) 	• 100%
Inserción Laboral	Beneficiarios insertos	61% de los beneficiarios son insertos laboralmente.	(55 personas insertas laboralmente / 90 cupos adjudicados) x 100	<ul style="list-style-type: none"> Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes. (se adjunta documentación en carpetas) 	• 61%
Acompañ	Acompañami	100% de los	(90 usuarios con	<ul style="list-style-type: none"> Bitácora o 	• 100%

Etapa	Nombre del Indicador	Meta descriptiva con % de acuerdo a propuesta	Indicadores Fórmula de Cálculo	Medios de verificación en correlación a indicadores	% Logro
amamiento	ento	beneficiarios contó con apoyo y acompañamiento durante la ejecución del proyecto.	acompañamiento individual-grupal / 90 de beneficiarios adjudicados)	<ul style="list-style-type: none"> actas de actividades individuales y grupales. Instrumento de acompañamiento en terreno (Documentos supervisados en asistencia técnica) 	acompañamiento <ul style="list-style-type: none"> 100% participante s visitados en sus domicilios

6. SITUACIÓN FINAL DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROYECTO (ANEXO EXCEL)

7. ANEXO DIFUSIÓN Y OTROS

8. ANEXO DE TABLAS