



Programa Servicios Sociales 2015

"Formación de Conductores para el Transporte de Pasajeros: Empleabilidad e Inserción Laboral en la Región Metropolitana"

Informe Final

Organismo Ejecutor: ONG CIASPO

Región Metropolitana

Enero de 2016



ÍNDICE

	Página
1. Introducción.	3
2. Resultados Finales de cada Etapa del Proyecto.	
2.1 Difusión, convocatoria y selección.	4
2.2 Capacitación.	6
2.3 Práctica o Taller Laboral.	8
2.4 Intermediación Laboral.	9
2.5 Inserción Laboral.	10
2.6 Acompañamiento al beneficiario(a).	11
3. Fortalecimiento de la Empleabilidad.	13
4. Fortalezas y debilidades.	13
5. Tabla de Indicadores.	15
6. Situación Final de todos los(as) beneficiarios(as) del proyecto. (Tabla adjunta Excel)	



1. Introducción.

El presente informe corresponde al estado final del proyecto: **"Formación de Conductores para el Transporte de Pasajeros: Empleabilidad e Inserción Laboral en la Región Metropolitana"** desde el inicio de la ejecución del proyecto (01 de Abril de 2015), hasta la fecha de cierre del mismo (31 de Diciembre de 2015).

El proyecto contó con una serie de iniciativas de acompañamiento, intermediación, seguimiento y colocación laboral; a partir de las alianzas y convenios establecidos con empresas del sector transportes, quienes realizaron ofertas de empleo para los participantes del programa para el cargo: Operador de Bus.

La iniciativa se desarrolló durante los meses de Abril a Diciembre del 2015, realizándose 5 cursos de obtención de licencia de conductor profesional A3 con un total de 100 beneficiarios/as participantes.

Desde el inicio del proceso se realizó la intermediación laboral necesaria para lograr una posterior inserción y colocación laboral. De la misma forma, los/las beneficiarios/as contaron con acompañamiento por parte de profesionales que los apoyaron ante las dificultades que se presentaron, ofreciendo soluciones y ayuda para dar buen término a sus procesos en las diferentes etapas del programa.

Finalmente se logra insertar laboralmente a 80 beneficiarios (80%), los que han tenido muy buenos resultados en el desempeño de sus funciones como conductores profesionales, no produciéndose ningún abandono laboral a la fecha. De este modo, la cifra nos permite cumplir con el indicador de colocación laboral comprometido en el proyecto.



2. Resultados Finales de cada Etapa del Proyecto.

2.1 Difusión, Convocatoria y Selección.

Responsable de Difusión, Convocatoria y Selección: José López, Coordinador de Proyecto.

Datos de contacto: teléfono: 26721334 jelopez@gmail.com, ciaspo.ong@gmail.com

Fecha de realización: 1 de abril de 2015 hasta 14 de agosto de 2015

Lugar: Santo Domingo 979, Santiago.

Recursos operacionales involucrados: Comunicación y Difusión, Servicio de Capacitación.

Recursos administrativos involucrados: Apoyo Administrativo, Secretaria, Coordinadores, Asistencia Técnica, Monitores de Apoyo Psicosocial, Psicólogos.

El plan de difusión consideró varios canales a través de los cuales se ha hecho llegar la información a la comunidad, destacándose los siguientes:

- Se realizó difusión mediante entrega de información directa y volantes en los distintos terminales de las empresas operadoras del Transantiago con quienes existe un convenio de colaboración (Alsacia&Express, Subus, entre otras) gestionando directamente con los jefes de patio de cada depósito, quienes transmitieron la información a los actuales operadores de buses para que la difundieran en su entorno.
- Se realizó contacto directo, con entrega de material de difusión (volantes y afiches aprobados) en las siguientes OMIL: San Miguel, La Reina, Lo Espejo, Maipú, San Bernardo, Ñuñoa, Macul, Lo Prado, Quinta Normal, Cerro Navia, Puente Alto, Recoleta, Pudahuel, Santiago Centro, Maipú, Peñalolén, La Granja.
- Además, se realizó una estrategia de difusión en ferias laborales de las comunas de Recoleta y Pudahuel, donde se nos brindó un espacio para poder repartir el material de difusión a los participantes de dichas ferias.

La difusión se desarrolló en forma permanente desde el inicio del programa (2.000 volantes impresos y 1.500 entregados).

La difusión se ejecutó de manera exitosa, ya que durante esta etapa se presentaron 250 personas provenientes de las OMIL antes mencionadas, de las ferias laborales a las que se asistieron. Además de otras que llegaron por afiches que pudieron ver en los terminales del Transantiago.

Durante la difusión inicial, se logró una preinscripción de 250 personas interesadas en participar en el programa, de los cuales, 180 continuaron con el proceso de selección ya que contaban con los requisitos necesarios para ser beneficiarios/as del proyecto. Esta etapa se dio por terminada el 14 de agosto del 2015, aunque ya al 20 de julio se contaba con los 100 beneficiarios del programa.



Para el proceso de selección se utilizó la siguiente metodología.

- **Población objetivo:**

Todos los conductores que, estando en posesión de la Licencia de Conducir No Profesional Clase B, durante al menos 2 años, estaban interesados en poseer la Licencia de Conductor Profesional Clase A3, para desarrollar actividades asociadas al transporte de pasajeros ya sea en taxis o colectivos, en buses con capacidad superior a 17 pasajeros (turismo, transporte privado para empresas, transporte escolar) y/o en buses urbanos e interurbanos.

- **Requisitos de ingreso al curso y Criterios de selección.**

- Estar cesante al momento de ingresar al programa, acreditable mediante la presentación de certificado o carnet inscripción en OMIL y/o BNE, vigente al momento de ingresar al proyecto, o un certificado emitido por la Administradora de Fondos de Cesantía, u otros instrumentos validados previamente por ProEmpleo.
- Tener como mínimo 20 años de edad hasta 65 años de edad (preferentemente 35 años). Se acredita con copia de cédula de identidad.
- No estar cursando carreras técnicas o profesionales, acreditable con una Declaración Jurada Simple.
- No haber egresado en 5 años del Programa Servicios Sociales, ni participar simultáneamente de otro Programa de Empleo.
- Acreditar vulnerabilidad social mediante Certificado Ficha de Protección Social (con puntaje que lo ubique en primer, segundo o tercer quintil).
- Acreditar haber estado en posesión, durante a lo menos dos años, de la Licencia de Conductor no Profesional Clase B. (Acreditable con licencia clase B vigente).
- Poseer cédula nacional de identidad vigente o de Art. 1º N° 5 extranjería vigente.
- Solo en casos puntuales o de fuerza mayor, se utilizó informe de vulnerabilidad socio-laboral generado por un/a profesional de área, dicho Informe fue validado previamente por la Contraparte Técnica de ProEmpleo.

Además, los/las postulantes debían presentar Certificado de Antecedentes y Hoja de Vida del conductor para evaluar la idoneidad moral establecida por la normativa.

El proceso de selección consistió en:

- ✓ Etapa 1: Verificación de cumplimiento de los requisitos del programa. En base a antecedentes entregados por los postulantes.
- ✓ Etapa 2: Evaluación de antecedentes requeridos por normativa: certificado de antecedentes, hoja de vida del conductor, licencia de conducir clase B con una antigüedad mínima de 2 años. En base a antecedentes entregados por los/las postulantes.



- ✓ Etapa 3:
Evaluación Psicofísica: Se citó a los/los postulantes a Santo Domingo 979, Santiago, para la realización de los siguientes exámenes que son requisitos para la obtención de licencia A3: Examen psicológico Zulliger, Examen Psicosenométrico Petrinovic y Batería de evaluación para conductores. TEA Ediciones (grupal).
- ✓ Etapa 4:
Convocatoria del postulante seleccionado para inicio de capacitación.

2.2 Capacitación.

Responsable: José López. Coordinador Proyecto.

Datos de contacto: teléfono: 26721334 jelopezt@gmail.com, ciaspo.ong@gmail.com

OTEC ejecutora de capacitación: IGT SpA. Santo Domingo 979, Piso 3, Santiago.

Fecha de ejecución: 27 de Abril al 17 de Septiembre de 2015

Recursos operacionales involucrados: Servicio de Capacitación, aporte de colación y movilización, Seguro de beneficiarios, Indumentaria, Material didáctico. Trámites y certificados.

Recursos administrativos involucrados: Apoyo administrativo, Secretaria, Coordinador, Asistencia Técnica, Psicólogo, Monitores psicosociales.

Plan de capacitación: Curso conducente a obtención de Licencia A3 y Curso "Empleabilidad aplicada al transporte de pasajeros". Organismo ejecutor (OTEC): Instituto de Gestión del Transporte SpA. Santo Domingo 979. Santiago.

El 96% de los beneficiarios termina y aprueba el curso para la obtención de licencia A3. Respecto al proceso de cada curso, % de asistencia promedio y nota de aprobación, se presentan en resumen en la siguiente tabla:

Curso	Fecha inicio	Fecha término	% Asistencia Promedio	Nota promedio	N° de Alumnos Iniciales	N° de Alumnos Egresados
1	27/04/2015	18/06/2015	97	6.4	20	20
2	04/05/2015	08/07/2015	96	6.4	20	19
3	25/05/2015	24/07/2015	95	6.5	20	18
4	01/07/2015	04/09/2015	95	6.5	20	19
5	13/07/2015	10/09/2015	99	6.4	20	20
Totales					100	96



La distribución por género y número de aprobación etapa lectiva:

Nº Total de Beneficiarios que ingresan a la Capacitación	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Nº Total de Beneficiarios que egresan de la Capacitación	Nº de Mujeres que egresan de la Capacitación	Nº de Hombres que egresan de la Capacitación
100	11	89	96	11	85

2 beneficiarios renuncian a la Capacitación, por las razones expuestas:

CURSO	Razón
2	Renuncia a capacitación por razones de salud
3	Renuncia a capacitación por razones familiares

1 beneficiario reprueba la Capacitación, por la razón expuesta:

CURSO	Razón
4	No cumple con mínimo establecido de 80% en Asistencia Teórica.

1 beneficiario desvinculado de la Capacitación, por la razón expuesta:

CURSO	Razón
3	Desvinculado por falta gravísima

Una vez finalizada la etapa lectiva, 96 beneficiarios se encontraron en condiciones de rendir examen ante la Dirección de Tránsito Municipal correspondiente, para la obtención de la licencia A3 que lo habilita para inserción laboral.

Al respecto, se presentan los siguientes resultados:

Resumen de Obtención de Licencia de Conducir	Total
Nº licencias obtenidas	85
Nº beneficiarios/as que no se presentan a rendir examen	7
Nº licencias reprobadas al 31 de Diciembre	4
Total	96

A los/las beneficiarios/as que reprobaron se les apoyó con la gestión para la obtención de nueva hora de examen y se pone a su disposición el material bibliográfico de apoyo.

2.3 Práctica o Taller Laboral.

Responsable: José López. Coordinador de proyecto.

Datos de contacto: teléfono: 26721334 jelopezt@gmail.com, ciaspo.ong@gmail.com

Fecha: Desde el 19 de Junio de 2015 hasta 29 de Septiembre de 2015.

Recursos operacionales involucrados: Aporte de colación y movilización, Seguro de beneficiarios, Indumentaria, Material didáctico, Aporte al beneficiario. Servicio de colocación y seguimiento.

Recursos administrativos involucrados: Apoyo administrativo, Secretaria, Coordinador, Asistencia Técnica, Psicólogo, Monitores psicosociales.

La Práctica laboral tuvo una duración de 80 horas, las que se distribuyen en jornadas de 8 horas diarias durante dos semanas aproximadamente. Éstas se ejecutaron en las empresas de transporte con quienes existía convenio.

Metodología: Los beneficiarios realizaron práctica mediante la formación teórica y práctica de los conocimientos necesarios para insertarse laboralmente en la empresa. Se realizó instrucción en los aspectos procedimentales de la empresa, especificidades de la mecánica de los buses utilizados: características, fallas recurrentes, entre otros. Adicionalmente se induce en los depósitos y recorridos de la empresa.

CURSO	Fecha Inicio	Fecha de término
1	19-06-2015	03-07-2015
2	09-07-2015	23-07-2015
3	27-07-2015	07-08-2015
4	07-09-2015	23-09-2015
5	11-09-2015	29-09-2015

Resultados de la etapa:

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
96	95	10	85	91	10	81

Los/las beneficiarios/as comenzaban su práctica profesional al día siguiente de terminada la fase lectiva, por lo tanto estaban en proceso de obtención de licencia A3. Durante el transcurso de esta etapa, ellos conocieron el funcionamiento de los terminales, los recorridos, horarios, beneficios, clases prácticas con motores, y acompañamiento de un conductor instructor del recorrido del bus, y acompañaron a otros conductores observando en terreno cómo se realiza el trabajo en terreno.

Con respecto al ingreso de la práctica, una beneficiaria renunció antes del comienzo de ésta, por problemas personales. Uno renunció en medio de la práctica por motivos



personales. Un beneficiario fue desvinculado por abandono del programa, y otros dos beneficiarios fueron reprobados por inasistencias injustificadas y reiteradas a la Práctica.

2.4 Intermediación Laboral.

Responsable: José López. Coordinador de Proyecto.

Datos de contacto: teléfono: 26721334 jelopez@gmail.com, ciaspo.ong@gmail.com

Fecha: 30 de Marzo al 31 de Diciembre.

Lugar: Empresas Operadoras del Transantiago

Recursos operacionales involucrados: Servicio de colocación y seguimiento.

Recursos administrativos involucrados: Secretaria, Coordinador, Asistencia Técnica, Monitores psicosociales.

Se realizaron 2 reuniones con las empresas EXPRESS DE SANTIAGO UNO S.A. e INVERSIONES ALSACIA S.A., 2 reuniones con empresa BUSES METROPOLITANA S.A. y 2 reuniones con empresa SUBUS CHILE S.A. para coordinar los procesos de práctica y colocación laboral.

Se contó con una oferta concreta de empleo por parte de las empresas EXPRESS DE SANTIAGO UNO S.A. e INVERSIONES ALSACIA S.A., 40 vacantes (cobertura a 40% de los egresados del programa) y oferta de SUBUS CHILE S.A. de 70 vacantes de empleo, lo que cubre el 100% de los cupos del programa, y deja un margen de 10% más de cupos. Adicionalmente, la empresa BUSES METROPOLITANA S.A. ofertó 10 vacantes de empleo adicionales a las ya existentes.

Además, se realizaron acciones en conjunto con los/las beneficiarios/as para la obtención de trabajo en otras empresas del Transantiago, como son REDBUS URBANO S.A. (que propuso 5 puestos de trabajo), BUSES VULE S.A. (que propuso 10 puestos de trabajo) y STP SANTIAGO S.A. (que ofertó 10 puestos de trabajo)

A partir del grupo 3 de participantes, la empresa Alsacia suscribió que los beneficiarios/as del Programa Servicios Sociales de la Subsecretaría del Trabajo, ejecutado por la ONG CIASPO que optarán por un puesto de trabajo en su empresa, ingresaban con modalidad de contrato indefinido.

Se generaron instancias de reunión con los beneficiarios/as para la recolección de antecedentes, generación de entrevistas laborales y preparación de currículum. Los y las participantes asistieron a entrevistas laborales en las empresas mencionadas, ya se encuentran insertos laboralmente.

En el siguiente cuadro, se resume la propuesta de intermediación con las empresas más relevantes en este Programa, como son SUBUS CHILE S.A., EXPRESS DE SANTIAGO UNO S.A. e INVERSIONES ALSACIA S.A.



Empresa Contactada	Nombre Contacto	Nº Cupos Comprometidos	Nº Cupos Utilizados
SUBUS CHILE S.A.	Emilio Sani Jefe Desarrollo Personas	70	40
EXPRESS DE SANTIAGO UNO S.A.	Emilio Troncoso Jefe Desarrollo Personas	20	11
INVERSIONES ALSACIA S.A.	Emilio Troncoso Jefe Desarrollo Personas	20	8
Totales		110	59

De estas 3 empresas, aunque fueron comprometidos 110 cupos, sólo 59 participantes optaron por trabajar en ellas. El resto prefirió las ofertas laborales de las otras empresas del Transantiago.

2.5 Inserción Laboral.

Responsable: José López. Coordinador de proyecto.

Datos de contacto: teléfono: 26721334 jelojezt@gmail.com, ciaspo.ong@gmail.com

Lugar: Empresas Operadoras del Transantiago.

Fecha: 06 de Julio al 31 de Diciembre.

Recursos operacionales involucrados: Servicio de colocación y seguimiento.

Recursos administrativos involucrados: Apoyo administrativo, Secretaria, Coordinador, Asistencia Técnica, Psicólogo, Monitores psicosociales.

Metodología de la inserción laboral:

Una vez seleccionados los y las beneficiarios/as se veló para que se cumplieran las condiciones adecuadas de permanencia en la empresa, informando de los documentos necesarios y direcciones para las distintas postulaciones laborales.

Luego del período de intermediación laboral, se logró llegar al 80% de beneficiarios/as del programa contratado/as en empresas de transporte de pasajeros.

Del total de beneficiarios/as contratados, 40 trabajan para la empresa SUBUS CHILE S.A., 11 trabajan en EXPRESS DE SANTIAGO UNO S.A., 6 trabajan en BUSES VULE S.A., 8 trabajan en INVERSIONES ALSACIA S.A., 4 trabajan en REDBUS URBANO S.A., 2 trabaja en BUSES METROPOLITANA S.A y 6 trabaja en STP SANTIAGO S.A. y 3 beneficiarios que trabajan en otro tipo de empresas, de transporte de personas.

Nº Total de beneficiarios/as que egresan de la Práctica	Nº Total de Beneficiarios(as) que ingresan a etapa	Nº de Beneficiarios(as) que renuncian a etapa	Nº total de Beneficiarios(as) insertos
91	87	2	80



5 de las personas que cumplieron con las etapas anteriores no fueron insertos por motivos personales, algunos de ellos tomaron la opción de esperar hasta el próximo año para trabajar en el transporte de pasajeros. 2 personas renunciaron por motivos personales.

El lugar de trabajo según se especifica en los contratos presentados, cubre toda el área de la Región Metropolitana.

2.6 Acompañamiento al beneficiario(a).

Responsable: José López. Coordinador de proyecto.

Datos de contacto: teléfono: 26721334 jelopez@gmail.com, ciaspo.ong@gmail.com

Lugar: Escuela de Conductores IGT SpA, Empresas Operadoras del Transantiago.

Fecha: 30 de Marzo al 31 de Diciembre de 2015.

Recursos operacionales involucrados: No hay.

Recursos administrativos involucrados: Apoyo administrativo, Secretaria, Coordinador, Asistencia Técnica, Psicólogo, Monitores psicosociales.

Encargado de apoyo psicosocial: Nicolás Soto, Trabajador Social; Carolina Pérez, Trabajadora Social. (Ambos profesionales actúan en conjunto en el apoyo a los participantes del programa).

El acompañamiento en esta etapa del desarrollo del programa consideró: reuniones para apoyar y resolver dudas frente a la postulación de los/las beneficiarios/as, realizadas en dependencias de OTEC IGT SpA y en dependencias de las Empresas del Transantiago durante reuniones de difusión en sala semanalmente.

Acompañamiento durante la ejecución del programa:

- Atención personal durante el desarrollo del curso en base a demanda espontánea en Box ubicado en Santo Domingo 979. Piso 3. Santiago. (4-10 participantes por semana).
- Visitas semanales a salas durante la realización del curso para levantamiento grupal de requerimientos por parte de los/as beneficiarios/as.
- Visitas a lugares de prácticas para levantar información acerca de necesidades presentes y oferta de soluciones factibles.

Metodología:

En período de capacitación: En las dependencias de la OTEC, se dispuso de una sala donde los monitores psicosociales contemplaron un horario de atención especial para los/las beneficiarios/as, los días martes y jueves, de 10:00 a 13:00, para resolver dudas o inquietudes. Adicionalmente, se destinó periódicamente un tiempo para contacto telefónico en caso de ausencia a la capacitación por parte del beneficiario/a. Otro ámbito de acompañamiento se realizó como mediación entre los/las participantes del programa y los



coordinadores del OTEC, más que nada en problemáticas cotidianas como el atraso de hora de llegada a las clases, inasistencias justificadas, jornada de clases en días con manifestaciones sociales, etc.

Algunas veces también se sirvió como mediadores en problemáticas un poco más urgentes y de carácter más personal de los/las beneficiarios/as, como por ejemplo: renunciaciones, desvinculaciones por faltas a las normas del OTEC, etc.

En período de práctica: Se realizaron a lo menos dos visitas durante el tiempo de duración de la práctica, donde se realizó entrevista con el/las beneficiario/a y con el instructor para conocer el avance y logros de la práctica. Además, semanalmente se estableció un contacto telefónico para requerimientos, como por ejemplo, gestión de permisos administrativos para atenciones médicas, trámites, etc. Además, se canalizaron en conjunto con la empresa las fechas de realización de exámenes psicológicos, se confeccionaron la entrega de certificados de término de capacitación por parte de la empresa, y se gestionó la posible incorporación laboral directa a la empresa dónde se realizó la práctica laboral.

Durante la intermediación, los monitores psicosociales en dependencias de la OTEC contaron con un espacio de atención, los días martes y jueves de 10:00 a 13:00 donde los beneficiarios/as en esta etapa fueron a consultar sobre los avances de la intervención. Se dispusieron reuniones de coordinación con los/las participantes para realizar conjuntamente las postulaciones en diversos flancos, uno donde directamente tiene trascendencia el/al beneficiario/a (la presentación de documentación requerida por las empresas para la postulación laboral) y otra donde se realizó participación en conjunto (generación de fechas para la ejecución de entrevistas laborales con las empresas).

Durante la inserción laboral, los monitores psicosociales no sólo desempeñaron un rol en dependencias de la oficina asignada en la OTEC, sino que además realizaron visitas en terreno en las empresas antes individualizadas, precisamente en los terminales donde los beneficiarios/as desempeñan sus jornadas laborales. Se llevó registros de los lugares de postulación y los resultados por beneficiario, y se gestionó la elaboración de los contratos de trabajo con las mejores condiciones posibles para los mismos.

Se realizaron variadas intervenciones y/o reuniones grupales en donde los(as) beneficiarios(as) del curso expresaron sus dudas y comentarios en relación al programa. Cada una de estas situaciones fue aclarada de forma oportuna, provocando un efecto de cercanía entre el grupo y los monitores psicosociales, permitiendo una comunicación grupal marcada por el respeto entre compañeros y los agentes que participan de este proceso.

Es importante indicar que este acompañamiento grupal y también individual, son intervenciones que han sido realizadas de forma permanente durante el proyecto, enfocadas a las necesidades de cada uno de los(as) beneficiarios(as).



La cercanía y/o el tiempo que se le designó a cada curso grupo es de importancia, ya que permite provocar un cambio en cada uno de los/las participantes, debido que estos llegan en su mayoría sólo con el interés de obtener una licencia clase A3 y con el tiempo se interesan en obtener un empleo para poder mejorar su calidad de vida.

3. Fortalecimiento de la Empleabilidad.

El proyecto contempló un bono de \$100.000.- para cada participante al momento de obtener el contrato de empleo formal, ya que debe esperar un mes para recibir su primer sueldo.

Además se entregó un bono de \$20.000 por inicio de práctica, y otro de \$50.000 por término de práctica.

En relación al cuidado infantil, este servicio no fue necesario implementar ya que los/las beneficiarios/las no requirieron de este beneficio.

Se incluyó un módulo de empleabilidad en el rubro transporte para desarrollar las competencias necesarias para una buena postulación y mantenimiento en el empleo. Durante todo el desarrollo del programa los beneficiarios/as contaron con un seguro contra accidentes durante las etapas de capacitación y práctica laboral, orientación laboral y apoyo psicosocial y psicolaboral para resolver las necesidades que se les plantearan y que pudieran obstaculizar el buen término del programa.

Para aquellos que presentaron problemas en la obtención de la licencia profesional A3 se les apoyó con reforzamiento en el Escuela de Conductores Profesionales, y se les acompañó en las nuevas fechas de toma de exámenes de manera presencial para apoyo y contención emocional.

4. Fortalezas y debilidades.

- *Fortalezas:*

El programa permite que las personas puedan desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes como conductores profesionales, adquiriendo mayor seguridad personal y fortaleciendo sus competencias, las que se verán reflejadas a la hora de desempeñar sus funciones. De este modo, se permite contar con personas capacitadas para realizar la colocación laboral.

El adquirir la Licencia de conducir profesional clase A3, les permite una mayor empleabilidad ya que ésta es valorada en el mercado y de este modo acceso a mejores remuneraciones, estabilidad laboral mucho mayor de la que contaba antes del inicio del programa, permitiendo mejorar la calidad de vida del beneficiario y de su entorno familiar.



- *Debilidades:*

Con respecto a las debilidades, se presenta el hecho de que las personas que logran el objetivo de colocación laboral y que para esto obviaron el desarrollo de la práctica no son consideradas como parte del indicador de colocación. En este sentido se sugiere considerar la práctica laboral como una etapa que busca ayudar en la colocación, pero prescindible ante la oportunidad de una contratación inmediata.

Otro hecho tiene que ver con que muchas personas prefieren trabajar de manera independiente (por ejemplo, en un taxi o colectivo), para poder administrar sus propios tiempos.

- *Reflexión*

Como se mencionó anteriormente si bien los beneficiarios/as se encuentran interesados en participar del programa y así obtener su licencia profesional A3 que le permite transportar pasajeros sin límite de asientos, estos no sólo ven los buses de Transantiago como único lugar donde puedan desempeñarse laboralmente. Existen beneficiarios que preferirán trabajar de forma independiente ya sea en Taxi, Transporte Escolar, Transporte de turismo entre otros, que no siempre conlleva un contrato de trabajo quedando fuera de todo indicador. Para los próximos programas de capacitación contemplaremos aumentar los convenios con otras empresas en el rubro de transporte de pasajeros

Es importante mencionar que uno de los objetivos del programa ejecutado es la inserción laboral dependiente, por tal motivo es necesario implementar herramientas que permitan el seguimiento de los participantes que prefieran trabajar de forma independiente en las áreas ya antes mencionadas.

Hoy en día las prácticas laborales no son consideradas con la importancia que estas deben tener en el mundo laboral, existen pequeños instrumentos y miraremos la práctica como uno, mencionando que este es un periodo de aprendizaje en el trabajo que permite una primera cercanía con lo que será su oficio a futuro. Es por eso que los talleres prácticos también serán una herramienta trascendental en el proceso de capacitación.

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	Resultados Finales
Convocatoria y Selección	Actividades de Convocatoria	3 actividades de convocatoria realizadas para la selección de potenciales beneficiarios.	3 actividades de convocatoria realizadas	* Actas de reunión y/o asistencia. * Fotografías.	*3/3 *Se realizan actividades propuestas
	Beneficiarios Seleccionados	100% de beneficiarios seleccionados según cobertura adjudicada.	(100 seleccionados que cumplen requisitos / 100 beneficiarios según cobertura) x 100	*Ficha de inscripción. *Resumen listado de seleccionados. *Lista de espera. *Declaración firmada de intención de participar en proyecto y cumplir requisitos de participación.	* 100 beneficiarios seleccionados * 100%
Difusión	Plan de Difusión	100% de las actividades propuestas en el plan de difusión, son realizadas.	(5 actividades realizadas / 5 actividades propuestas) x 100	* Copia del medio de difusión utilizado (folletería, pendón, publicaciones en diarios, difusión radial, fotografías, entre otros).	* Se realizan 5 actividades distintas * 100%
Capacitación	Término de Capacitación	80% de los usuarios aprueba la etapa de capacitación.	(96 personas certificadas / 100 beneficiarios adjudicados) x 100	*Certificado emitido por OTEC que señale calificación y % de asistencia.	*100% de avance * 96% de las personas del total del programa aprobaron la capacitación
	Horas de Capacitación	Se dicta el 100% de las horas programadas en el plan de capacitación de cada oficio propuesto.	(1250 horas impartidas / 1250 horas programadas) x 100	* Libro de asistencia. * Certificado resumen emitido por OTEC.	*100% del total de horas programadas
Práctica Laboral	Beneficiarios en Práctica laboral	80% de los egresados de la capacitación realiza práctica laboral.	(91 beneficiarios que realizan práctica laborales / 96 beneficiarios egresados de capacitación) x 100	*Convenios de práctica firmados. *Compromiso de práctica firmado por beneficiario.	95% de los egresados de la capacitación realiza práctica laboral
Intermediación	Empresas Contactadas	3 empresas contactadas en los rubros de acuerdo al oficio capacitado.	3 empresas contactadas	*Cartas de compromiso. *Actas de Reuniones. *Registro de contactos (Base de datos de las empresas contactadas).	*100% de empresas contactadas *3/3
	Beneficiarios Intermediados	100% de los egresados de la práctica laboral son intermediados laboralmente.	(87 beneficiarios intermediados / 87 beneficiarios egresados de la práctica laboral) x 100	*Plan de intermediación firmado por beneficiario y ejecutor.	*100% de beneficiarios intermediados
Inserción Laboral	Beneficiarios Insertos	60% de los beneficiarios son insertos laboralmente	(80 personas insertas laboralmente / 100 cupos adjudicados) x 100	*Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes.	*80% de beneficiarios insertos laboralmente
Acompañamiento	Acompañamiento	100% de los beneficiarios contó con apoyo y acompañamiento durante la ejecución del proyecto.	(100 usuarios con acompañamiento individual-grupal / 100 de beneficiarios adjudicados) x 100	*Bitácora o actas de actividades individuales y grupales.	*100% de los beneficiarios cuenta con acompañamiento

