



**Informe Técnico Final**  
**Cámara Regional del Comercio de Valparaíso A.G**

**Capacítate, un trabajo espera por ti**

Región del Libertador Bernardo O'Higgins  
Provincia de Cachapoal

Programa Servicios Sociales,  
Línea Ministerio Desarrollo Social y Subsecretaría del Trabajo

**FEBRERO DE 2016**

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	RESULTADOS FINALES DE LAS ETAPAS DEL PROYECTO .....	4
2.1	DIFUSIÓN Y CONVOCATORIA .....	4
2.2	CONVOCATORIA Y SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS/AS .....	6
2.4	PRÁCTICA LABORAL .....	16
2.5	INTERMEDIACIÓN LABORAL: .....	17
2.6	INSERCIÓN LABORAL.....	19
3.	FORTALECIMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD .....	25
4.	FORTALEZAS Y DEBILIDADES.....	27
5.	TABLA DE INDICADORES .....	29
6.	SITUACIÓN FINAL DE TODOS LOS/AS BENEFICIARIOS/AS.....	31
7.	ANEXOS .....	31
7.2	OTROS DEL PROYECTO.....	31
7.2.1	CONTRATOS DE BENEFICIARIOS INSERTADOS LABORALMENTE.....	31
7.2.2	FORMULARIOS DE INTERMEDICACIÓN LABORAL.....	31
7.2.3	CARTAS DE COMPROMISO EMPRESAS .....	31
7.2.4	FICHAS DE ACOMPAÑAMIENTO .....	31

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente Informe Técnico, tiene por finalidad dar a conocer el estado final del proyecto "Capacítate un trabajo espera por ti" ejecutado por la Cámara Regional de Comercio y la Producción de Valparaíso en la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins.

Este proyecto buscaba capacitar a 60 beneficiarios hombres y/o mujeres mayores de 18 años preferentemente, residentes en las comunas de: Codegua, Doñihue, Graneros, Machalí, Olivar, Quinta de Tilcoco, Rancagua, Requínoa, Rengo, y San Francisco de Mostazal, pertenecientes al Programa Seguridades y Oportunidades (SS&OO) y/o Chile Solidario (CHISOL) del Ministerio de Desarrollo Social y que se encontraran en la categoría de desocupados, cesantes o buscando trabajo por primera vez. La finalidad del proyecto, es que los beneficiarios mejoraran sus condiciones de empleabilidad, en base a herramientas y competencias técnicas, que les permitieran desempeñarse con eficiencia en el perfil de Ayudante de Cocina, cumpliendo con los requerimientos solicitados por las empresas de la Provincia de Cachapoal.

Por medio de la utilización de diversos medios, se logró concretar la convocatoria de 143 posibles beneficiarios, de los cuales 60 resultaron seleccionados. A estas personas se les realizó una capacitación de 228 horas de clases teóricas y prácticas; separadas en seis módulos de trabajo. Una vez finalizada la capacitación, y por medio de un plan de intermediación laboral, se llevó a cabo una práctica laboral, concluyendo con la inserción laboral del 57% de los beneficiarios/as contra entrega de un contrato de trabajo, de acuerdo a los términos del artículo 7° del Código del Trabajo.

Respecto al perfil de los/las beneficiarios/as seleccionados en este proyecto, podemos decir que se necesitó desarrollar un proceso adecuado de acompañamiento psicosocial, el cual realizó de forma directa el equipo de profesionales. Por un lado el psicólogo, generó durante todo el proceso, tanto de capacitación como de intermediación laboral, espacios de contención emocional, fomentando la motivación y el compromiso; y por otro lado, la Psicopedagoga apoyo constantemente los procesos de aprendizaje de los beneficiarios/as, tanto en el programa de capacitación, como en la ayuda para la nivelación de estudios.

El periodo del presente informe comprende desde el día martes 29 de Julio de 2015 hasta el día jueves 31 de diciembre de 2015.

Para finalizar se concluye que hasta la fecha se ejecutaron actividades de difusión, selección, capacitación, práctica e inserción laboral, respetando los plazos establecidos formulados en la Carta Gantt, dando cumplimiento a los objetivos finales del proyecto. En las páginas siguientes se entregan mayores detalles del proceso en general, informando los procesos, fechas y responsables de las distintas etapas del proyecto.

## 2. RESULTADOS FINALES DE LAS ETAPAS DEL PROYECTO

### 2.1 DIFUSIÓN Y CONVOCATORIA

<b>Responsables</b>	: Francisco Venegas (Coordinador)
<b>Lugar de ejecución</b>	: Alameda N°390, Rancagua.
<b>Fechas</b>	: 14 de agosto de 2015 al 31 de agosto de 2015
<b>Contacto</b>	: <a href="mailto:fvenegas@crpvalpo.cl">fvenegas@crpvalpo.cl</a>
<b>Teléfono</b>	: (09) 52595647

**Metodología:** En consideración que los listados de beneficiarios del Sistema de Protección Social, son centralizados por organismos estatales, Secretaria Regional Ministerial (SEREMI) de Desarrollo Social, Municipalidades se realizaron reuniones de coordinación intersectorial entre SEREMI, las municipalidades de las comunas adscritas y CRCPVALPO, con la finalidad de coordinar la convocatoria para el proyecto.

**Recursos Operacionales y de Administración:** RRHH, Gasto de Soporte comunicación y difusión (Pendón), Viatico, Materiales de Oficina.

**Medios de verificación utilizados:** Actas de reunión, pendones, fotos de reuniones, actividades de difusión (cabe destacar que todo material de difusión fue aprobado y autorizado por la contraparte técnica).

**Reunión con Organismos:** En primera instancia y considerando lo expuesto anteriormente, se realizaron 2 reuniones<sup>1</sup> de coordinación entre SEREMI de Desarrollo Social (MINDES) VI Región y profesionales del equipo del proyecto. En estas reuniones se presentó y se entregó información relevante del programa, enfocándose esencialmente al fin último que es la inserción laboral de los beneficiarios/as del proyecto. Además se dejó establecido el apoyo, por parte de la SEREMI MINDES, en la entrega de listados de las comunas adscritas al programa. El canal de comunicación establecido, fue la generación de mesas de trabajo y contacto por vía correo electrónico.

Dentro de los acuerdos, se consideró la entrega de información a las Unidades de Acompañamiento Municipales, tanto laboral como familiar, para que estos den a conocer entre los beneficiarios las características del proyecto (requisitos para postular, etapa de capacitación, práctica e inserción laboral) para que las personas que se llamen al proceso de selección, sean personas en conocimiento del programa y con verdadera motivación de poder insertarse laboralmente.

En una segunda instancia se realizaron reuniones de coordinación<sup>2</sup> (una por comuna) entre las Municipalidades de Rancagua, Requínoa, San Francisco de Mostazal, Codegua, Doñihue, Rengo, Machalí y Quinta de Tilcoco. En estas instancias, se presenta el proyecto,

---

<sup>1</sup> Revisar cuadro N° 1.

<sup>2</sup> Ídem.

así mismo, se realiza coordinación con los jefes de las unidades y programas de acompañamiento de los programas Seguridades y Oportunidades, CHISOL, con la finalidad de elaborar y entregar listados de eventuales beneficiarios/as que puedan adscribirse al programa sabiendo de los requisitos e implicancias de este. Estas reuniones informativas y de coordinación que se lograron concretar, con diferentes organismos, fueron fundamentales para la posterior convocatoria de beneficiarios/as que integraron el proyecto.

**Cuadro N° 1. Detalle de Reuniones:**

N°	Actividad/Organismo	Fecha	Observación
1	Reunión SEREMI MINDES VI REGIÓN	17:00 hrs. 29.07.2015	Presentación del Proyecto "Capacítate un trabajo espera por ti", coordinación búsqueda de beneficiarios con municipalidades adscritas al programa.
2	Reunión Municipalidad de Quinta de Tilcoco	10:00 hrs. 10.08.2015	Presentación del Proyecto "Capacítate un trabajo espera por ti", coordinación jefes de unidades de acompañamiento. Acuerdo para entrega de listados de posibles beneficiarios.
3	Reunión Municipalidad de Doñihue	16:00 hrs. 10.08.2015	Presentación del Proyecto "Capacítate un trabajo espera por ti", se ahonda en la inserción laboral, se realiza coordinación con jefes de unidades de acompañamiento. Acuerdo para entrega de listados de posibles beneficiarios.
4	Reunión Municipalidad Requínoa	10:00 hrs. 11.08.2015	Presentación del Proyecto "Capacítate un trabajo espera por ti", Coordinación jefes de unidades de acompañamiento. Acuerdo para entrega de listados.
5	Reunión Municipalidad de Rengo	15:00 hrs. 11.08.2015	Presentación del Proyecto "Capacítate un trabajo espera por ti", Coordinación jefes de unidades de acompañamiento. Acuerdo para entrega de listados.
6	Reunión Municipalidad de Rancagua	10:00 hrs. 12.08.2015	Presentación del Proyecto "Capacítate un trabajo espera por ti". Coordinación jefes de unidades de acompañamiento. Acuerdo para entrega de listados.
7	Reunión Municipalidad de Machalí	12:00 12.08.2015	Presentación programa, coordinación con jefes de acompañamiento para la entrega de listado de beneficiarios
8	Reunión SEREMI MINDES VI REGIÓN	13:00 31.08.2015	Avance del estado de proyecto, coordinación y lineamientos de las siguientes etapas.

**Contacto Telefónico:** Finalmente recopilada la información desde los municipios, el equipo CRCPVALPO región de O'Higgins realiza por medio de contacto telefónico un primer acercamiento, para concretar entrevistas a las personas de los listados enviados por diferentes comunas pertenecientes a la provincia del Cachapoal. Se contacta con 192 beneficiarios, a los cuales se les entrega mayores antecedentes del programa, y se les invita a participar del proceso de selección. De esta forma se pudo convocar a 143 personas que pasaron a la etapa de entrevista.

## 2.2 CONVOCATORIA Y SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS/AS

<b>Responsable</b>	: Hugo Guerrero (Psicólogo del Proyecto)
<b>Lugar de ejecución</b>	: Alameda N°390, Rancagua.
<b>Fechas</b>	: 03 de Agosto al 28 de Septiembre de 2015.
<b>Contacto</b>	: <a href="mailto:fvenegas@crcpvalpo.cl">fvenegas@crcpvalpo.cl</a>
<b>Teléfono</b>	: (09) 52595647

**Recursos Operacionales y de Administración:** Recursos Humanos, Materiales de Oficina.

**Medios de verificación utilizados:** Actas de reunión y/o asistencia; Fotografías; Ficha de inscripción; Resumen listado de seleccionados; Lista de espera; Carpeta individual del beneficiario(a) con antecedentes que acreditan cumplimiento de requisitos.

### Metodología utilizada proceso de convocatoria

La metodología utilizada fue de recolección de información en base a documentos solicitados. Se advierte que la totalidad de los beneficiarios seleccionados que se encuentren vigentes y cumplan con los requisitos planteados. Para acreditar el cumplimiento de los requisitos, los postulantes presentaron los siguientes documentos obligatorios de postulación:

- Fotocopia de cédula de identidad vigente (ambos lados).
- Certificado de residencia, cuenta a nombre del beneficiario, Declaración Jurada Simple y/o Certificado Junta de Vecinos.
- Documento emitido por organismo público que certifique que el postulante pertenece a los programas Seguridades y Oportunidades y/o Chile Solidario. (Formulario único de Derivación FUD)
- Certificado de Cesantía (fotocopia de tarjeta de inscripción en OMIL o BNE).
- Declaración jurada simple de no estar cursando carrera técnica o profesionales

### Documentos Complementarios:

Certificado Estudios, Licencia de enseñanza básica o media que acredite la escolaridad del beneficiario/a.

Actualmente existen 23 personas que no entregaron la licencia / certificado que acredite su escolaridad. Esto se debe a que la SEREMI de Educación de Rancagua no tiene un registro inmediato de la escolaridad de todos los ciudadanos. El Ministerio cuando no se encuentra un documento da un tiempo de espera para entregar una respuesta al solicitante. Sin embargo, muchas veces la respuesta es que no existe registro por lo que el solicitante debe ir directamente al colegio donde estudió, lamentablemente no todos los beneficiarios/as pudieron realizar este trámite ya que estudiaron en otras regiones, o el establecimiento educacional ya no existía.

Cabe destacar que a pesar de la falta de la documentación personas que no contaban con esta documentación de todas formas pudieron rendir exámenes para aprobar el 4to medio laboral.

### **Metodología proceso de Selección**

Las personas fueron contactadas vía telefónica para citarlas a entrevista y darles la posibilidad de participar del curso de ayudante de cocina. Al concurrir en los horarios predefinidos, los participantes llenaron una ficha con sus datos, y se les chequeó si cumplían inicialmente con los requisitos formales para participar del curso. Una vez comprobados los antecedentes, los postulantes pasaron a la entrevista con el psicólogo del programa. La entrevista tuvo una duración aproximada de 25 minutos, donde mediante una pauta, y una ficha de entrevista se recogió información acerca de diferentes tópicos y competencias del participante.

Posteriormente, se realizó la prueba de conocimiento, la cual tuvo una duración de 10 minutos. Y al finalizar, se realizó la aplicación del test de Lüscher, donde se le presentaron 8 láminas de colores al participante, él/ella debió ordenarlas respecto a su preferencia, esto se registró mediante el software **mdpcolortest 1.0**, se generan 1 minuto de interrupción en que se distrae al participante, para pedirle posteriormente que vuelva a elegir los colores que le gustan más. Para finalizar, se registró la segunda aplicación en el software y se extraen los resultados.

Las ponderaciones para los instrumentos de selección son las siguientes:

**Entrevista 70%:** Contempla entrevista semiestructurada, entrevista por incidentes críticos y test de Lüscher.

### **Entrevista de selección de beneficiarios.**

El proceso de selección de los beneficiarios que forman parte del curso de Ayudante de Cocina, debido a la premura de las circunstancias del proyecto, se llevó a cabo mediante una entrevista de selección, orientada a indagar y chequear criterios de selección relacionados con el perfil de beneficiario para desarrollar el oficio de ayudante de cocina, y además, con una sección destinada a evaluar competencias referentes a este perfil. Toda esta información fue recogida mediante una entrevista de incidentes críticos. Dejando en un segundo plano, inicialmente, para una reevaluación el test de Lüscher y la prueba de conocimientos, como instrumentos de evaluación, siendo aplicados una vez finalizado el proceso, con el ánimo de reafirmar y contrastar los resultados de las entrevistas, y subsanar debilidades en el caso de encontrarlas.

**Prueba de conocimiento 30%:** Contempla la prueba de 10 preguntas.

Según los resultados obtenidos en la entrevista, se delimitó qué participantes obtienen mejor puntaje y se les categorizó como “seleccionados”, “en lista de espera” o “descartados”.

Del siguiente Cuadro se pueden extraer los resultados de la etapa de selección.

**Cuadro N° 2**

<b>Resultados de la etapa</b>	<b>N° total</b>
Personas inscritas durante convocatoria	143
Personas preseleccionadas según requisitos	137
Postulantes evaluados (entrevistas, psicolaboral, etc.)	137
Personas seleccionadas	60
Lista de espera	31
No seleccionados	46



## 2.3 CAPACITACIÓN

<b>Responsable</b>	: CRCP Capacitación; Paulo Calquín (Monitor)
<b>Lugar de ejecución</b>	: Pasaje Dintrans #418, Rancagua. : Osvaldo Emparanza #614, Rengo / Calle nueva uno #170, Rengo
<b>Fechas</b>	: 24 de Agosto al 06 de Noviembre de 2015.
<b>Contacto</b>	: <a href="mailto:fvenegas@crcpvalpo.cl">fvenegas@crcpvalpo.cl</a>
<b>Teléfono</b>	: (09) 52595647

**Recursos Operacionales y de Administración:** RRHH, Servicio de Capacitación, Cuidado de Hijos, Seguro de Beneficiarios, Aportes al Beneficiario, Aporte de colación y movilización, viáticos, Movilización Equipos de trabajo.

**Medios de verificación utilizados:** Certificado emitido por OTEC que señale calificación y porcentaje de asistencia; Libro de asistencia; Certificado emitido por OTEC porcentaje de asistencia de cada alumno.

La etapa de capacitación fue culminada de manera exitosa por parte del equipo ejecutor, pudiéndose efectuar el total de las horas programadas sin inconvenientes y con un gran porcentaje de aprobación de notas por parte de los/as beneficiarios/as. Esto se vio reflejado en la gran cantidad de asistencia por partes de los participantes de los diferentes cursos.

Esta capacitación fue realizada por el Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) CRCP CAPACITACIÓN, entidad que cumple con los estándares de calidad, experiencia y dominio en el tema a desarrollar. La capacitación constó de clases teóricas y prácticas dando un total de 228 horas de clases, distribuidas en 6 módulos de trabajo.

Los módulos de clases que se impartieron en la capacitación fueron visibilizados respecto a las implicancias del oficio de ayudante de cocina, así como a las necesidades de las personas que participaron en el programa. En este sentido, se impartió el módulo "Formación para el Trabajo" donde se potencian las habilidades y capacidades de las personas enfocándolas en una formación integral que apoye la etapa de inserción laboral. Este módulo fue conformado por sub-módulos *Apresto Laboral* y *Habilidades para la Vida* ambos de 15 horas cada uno, y que fueron impartidos por Hugo Guerrero, psicólogo que forma parte del equipo CRCP VALPO. Se realizaron de manera presencial, y no se contemplaron evaluaciones cuantitativas, sino una perspectiva cualitativa por medio de trabajos en clases, dinámicas grupales, participación de los alumnos entre otras actividades que permitan evaluar el aprendizaje y crecimiento de los estudiantes. Todo lo anterior con el fin de que los/as beneficiarios/as refuercen sus conocimientos en términos de autocuidado y que le permitan conjugar el trabajo con la familia, y a su vez le permitan potenciar sus habilidades sociales para ingresar al mundo laboral, independiente del oficio en cual se capacitan, de esta manera los/las usuarios/as lograron desenvolverse de manera óptima en el mercado laboral y conseguir una situación estable. Cabe destacar que el sub-módulo *apresto laboral* culminó con la realización de un currículo que les permitió desarrollar y conocer de mejor manera, sus habilidades para lograr insertarse en

el ámbito del trabajo. El desarrollo del currículum, permite incidir en el aumento de la autovaloración personal de los beneficiarios.

Los contenidos desarrollados en la capacitación, les entregaron a los/as beneficiarios/as conocimientos necesarios para la formación del oficio "Ayudante de Cocina". La capacitación se desarrolló con clases teóricas y prácticas, lo cual generó en los/as beneficiarios/as mayor vinculación con el espacio real en donde ejercieron sus funciones.

**Cuadro N° 3. Detalle de Módulos y Clases para el Oficio de Ayudante de Cocina.**

<b>Módulo</b>	<b>Hora</b>	<b>Tipo de Clases</b>	<b>Organismo</b>
<b>Seguridad Laboral</b>	30	Teórico	OTEC
<b>Legislación Laboral</b>	24	Teórico	OTEC
<b>Higiene y Seguridad Alimentaria</b>	36	Teórico - Práctico	OTEC
<b>Montaje, Decoración y Técnicas Culinarias</b>	54	Teórico-Práctico	OTEC
<b>Limpiar Alimentos y Mise en place para la Producción</b>	54	Teórico - Práctico	OTEC
<b>Formación para el Trabajo</b>	30	Expositiva y Talleres Grupales	CRCPVALPO
<b>Total</b>	<b>228</b>		

**Porcentaje Habilidades Blandas**

<b>Habilidades Blandas</b>	37%
<b>Habilidades Duras</b>	63%

Fuente: Elaboración Propia.

**Metodología del aprendizaje**

La metodología seguida para el desarrollo de las clases, se basó en la formación por competencias asociadas al perfil ocupacional de los/las participantes, lo cual se desarrolló por medio de transferencias de conocimientos teóricos y prácticos, que incentivaron al diálogo y la interacción del participante. Se planificó sobre la base de un enfoque participativo y práctico, que considera el logro de objetivos conceptuales y actitudinales, lo cual asegura por una parte, un significativo nivel de aprendizaje, y por otro, la posibilidad de desarrollo de habilidades específicas para cada uno de los/las participantes del programa. El estilo de aprendizaje desarrollado fue auditivo, visual y práctico, éste último es importante ya que se busca que los/as participantes aprendan desde el haciendo ya que permite que se involucren personalmente con la actividad. El OTEC contratado fue el encargado de entregar los materiales a los beneficiarios; (cuadernos, lápices, material de estudio) además de estos insumos la OTEC conto con material

audiovisual como data, notebook, para realizar las clases de la manera óptima. Por otra parte, la indumentaria básica para el desarrollo de las clases práctica, que consta de una chaqueta, mandil, pantalón fue gestionada por medio del proyecto, lo cual facilitó el proceso de intermediación laboral, pues los/las beneficiarios/as contaban con los elementos básicos para el desarrollo de las actividades, además de una sólida formación en el oficio.

En consecuencia, se realizó la siguiente metodología:

- Aplicación de diálogos expositivos, interactivos y audiovisuales.
- Transferencia de contenidos mediante la ejercitación de dominios cognitivos y afectivos.
- Aplicación de principios andragógicos en el proceso de capacitación
- Realización de ejercicios prácticos
- Juego de roles
- Actividades grupales
- Demostraciones
- Clases expositivas
- Clases prácticas

### **Resultado Académico final<sup>3</sup>:**

#### **Resultado Final Proceso Académico Grupo 1**

- Módulo: Seguridad Laboral  
Relator: Jeuson Cires Navarro  
Horario de Clases: 9:00 a 15:00 horas.  
Fecha: 24 de Agosto al 15 de septiembre de 2015  
Estado Módulo: Finalizado  
Horas Realizadas: 30 horas.  
Asistencia promedio: 98,8%  
Promedio de notas: 67,9
- Módulo: Higiene y Seguridad Alimentaria  
Relator: Héctor Arenas  
Horario de Clases: 09:00 a 15:00 horas.  
Fecha: 24 de agosto al 16 de septiembre de 2015  
Estado Módulo: Finalizado  
Horas Realizadas: 36 horas  
Asistencia promedio: 98,4%  
Promedio de notas: 54,4

---

<sup>3</sup> Los porcentajes de asistencia de todos los cursos, tanto en Legislación Laboral, seguridad laboral como en Higiene y seguridad alimentaria varían un poco respecto a los del informe técnico de avance, debido a que estos ramos sufrieron modificaciones productos a la semana de nivelación que fue efectuado en la semana del 2 al 6 de noviembre.

- Módulo: Legislación Laboral  
Relator: Emanuel Zúñiga  
Horario de Clases: 9:00 a 15:00 horas.  
Fecha: 24 de Agosto al 10 de septiembre de 2015.  
Estado Módulo: Finalizado  
Horas Realizadas: 24 horas  
Asistencia promedio: 98,0%  
Promedio de notas: 64,6
- Módulo: Montaje, Decoración y Técnicas Culinarias  
Relator: Héctor Arenas  
Horario de Clases: 09:00 a 15:00 horas.  
Fecha: 07 de septiembre al 09 de octubre de 2015  
Estado Módulo: Finalizado  
Horas Realizadas: 54 horas.  
Asistencia promedio: 93,9%  
Promedio de notas: 64,3
- Módulo: Formación Para el Trabajo<sup>4</sup>  
Relator: Hugo Guerrero  
Horario de Clases: 9:00 a 15:00 horas.  
Fecha: 16 de septiembre al 08 de octubre de 2015  
Estado Módulo: Finalizado  
Horas realizadas: 30 horas  
Asistencia promedio: 94,1%
- Módulo: Limpiar alimentos y Mise en place para la producción  
Relator: Héctor Arenas  
Horario de Clases: 9:00 a 15:00 horas.  
Fecha: 28 de septiembre al 19 de octubre  
Estado Módulo: Finalizado  
Horas Realizadas: 54 horas  
Asistencia promedio: 95%  
Promedio de notas: 61,9

### **Resultado proceso académico Grupo 2**

- Módulo: Seguridad Laboral  
Relator: Jeuson Cires Navarro  
Horario de Clases: 9:00 a 15:00 horas.  
Fecha: 31 de Agosto al 23 de septiembre de 2015  
Estado Módulo: Finalizado  
Horas Realizadas: 30 horas

---

<sup>4</sup> Este módulo, como se mencionó más arriba, fue impartido por el psicólogo del equipo de CRCP Valpo. y no contempla evaluaciones cuantitativas.

Asistencia Promedio: 87%

Promedio de notas: 62,1

- Módulo: Higiene y Seguridad Alimentaria  
Relator: Héctor Arenas  
Horario de Clases: 09:00 a 15:00 horas.  
Fecha: 31 de agosto al 25 de septiembre de 2015  
Estado Módulo: Finalizado  
Horas Realizadas: 36 horas  
Asistencia Promedio: 85,8%  
Promedio de notas: 54,5
- Módulo: Legislación Laboral  
Relator: Emanuel Zúñiga  
Horario de Clases: 9:00 a 15:00 horas.  
Fecha: 31 de Agosto al 15 de septiembre de 2015.  
Estado Módulo: Finalizado  
Horas Realizadas: 24 horas  
Asistencia Promedio: 85,0%  
Promedio de notas: 66,5
- Módulo: Montaje, Decoración y Técnicas Culinarias  
Relator: Héctor Arenas  
Horario de Clases: 09:00 a 15:00 horas.  
Fecha: 28 de septiembre al 26 de octubre de 2015  
Estado Módulo: Finalizado  
Horas Realizadas: 54 horas  
Asistencia Promedio: 82,7%  
Promedio de notas: 53,9
- Módulo: Formación Para el Trabajo<sup>5</sup>  
Relator: Hugo Guerrero  
Horario de Clases: 9:00 a 13:00  
Fecha: 16 de septiembre al 16 de octubre de 2015  
Estado Módulo: Finalizado  
Horas Realizadas: 30 horas  
Asistencia Promedio: 84,0%
- Módulo: Limpiar alimentos y Mise en place para la producción  
Relator: Cecilia Aguirre  
Horario de Clases: 09:00 – 15:00  
Fecha: 28 de septiembre al 16 de octubre de 2015  
Estado Módulo: Finalizado

---

<sup>5</sup> Ídem

Horas Realizadas: 54 horas  
Asistencia Promedio: 76,6%  
Promedio de notas: 56,2

### **Resultado proceso académico Grupo 3**

- Módulo: Seguridad Laboral  
Relator: Ana Cabrera  
Horario de Clases: 9:00 a 15:00 horas.  
Fecha: 08 de Septiembre al 16 de octubre de 2015  
Estado Módulo: Finalizado  
Horas Realizadas: 30 horas  
Asistencia Promedio: 94,1%  
Promedio de notas: 65,8
- Módulo: Higiene y Seguridad Alimentaria  
Relator: Cristian Flores  
Horario de Clases: 09:00 a 15:00 horas.  
Fecha: 01 de Septiembre al 11 de septiembre de 2015  
Estado Módulo: Finalizado  
Horas realizadas: 36 horas  
Asistencia Promedio: 90,1%  
Promedio de notas: 63,6
- Módulo: Legislación Laboral  
Relator: Susana Cortes  
Horario de Clases: 9:00 a 15:00 horas.  
Fecha: 31 de Agosto al 15 de septiembre de 2015.  
Estado Módulo: Finalizado  
Horas Realizadas: 24 horas  
Asistencia Promedio: 94%  
Promedio de notas: 59,5
- Módulo: Montaje, Decoración y Técnicas Culinarias  
Relator: Cristian Flores  
Horario de Clases: 09:00 a 15:00 horas.  
Fecha: 14 de septiembre al 26 de octubre de 2015  
Estado Módulo: Finalizado  
Horas Realizadas: 54 horas  
Asistencia Promedio: 95,3%  
Promedio de notas: 67,8
- Módulo: Formación Para el Trabajo<sup>6</sup>  
Relator: Hugo Guerrero

---

<sup>6</sup> Ídem

Horario de Clases: 9:00 a 15:00

Fecha: 30 de septiembre al 21 de octubre de 2015

Estado Módulo: Finalizado

Horas Realizadas: 30 horas

Asistencia Promedio: 87%

- Módulo: Limpiar alimentos y Mise en place para la producción  
Relator: Cristian Flores  
Horario de Clases: 9:00- 15:00  
Fecha: 28 de septiembre al 19 de octubre de 2015  
Estado Módulo: Finalizado  
Horas Realizadas: 54 horas  
Asistencia Promedio: 91,8%  
Promedio de notas: 65,0

Respecto a la etapa de capacitación, el siguiente cuadro muestra la cantidad de alumnos que comenzaron el proceso y la cantidad final que logro egresar.

#### Cuadro N°4. Alumnos curso de Capacitación

Cursos	N° alumnos iniciales	N° alumnos egresados
Curso 1	19	15
Curso 2	27	21
Curso 3	19	17
<b>Totales</b>	<b>65</b>	<b>53</b>

#### Cuadro N° 5. Tabla Capacitación

N° total de beneficiarios/as que ingresan a la capacitación	N° de mujeres	N° de hombres	N° total de beneficiarios/as que egresan de la capacitación	N° de mujeres que egresan	N° de hombres que egresan
65	62	3	53	52	1

Como se puede ver en el cuadro, son 65 el número de personas que ingresaron a la capacitación, sin embargo, la cobertura total del proyecto es de 60 personas, durante el 20% de avance de la capacitación renunciaron cinco personas las que fueron reemplazadas, quedando siempre en estricto rigor 60 personas. Dentro los principales motivos de los reemplazos, se encontraron problemas personales (problemas con hijos en el colegio, enfermedades entre otras causales) que le impidieron poder seguir asistiendo a las capacitaciones.

Durante la etapa de capacitación se produce un total de 8 renunciaciones. Entre sus principales razones para renunciar se encuentran; encontrar un trabajo que implica la obtención de dinero rápidamente, así como problemas de carácter personal.

## 2.4 PRÁCTICA LABORAL

**Responsables** : Francisco Venegas (Coordinador)  
**Lugar de ejecución** : Alameda N°390, Rancagua.  
**Fechas** : 19 de Octubre al 21 de Diciembre de 2015.  
**Contacto** : [fvenegas@crcpvalpo.cl](mailto:fvenegas@crcpvalpo.cl)  
**Teléfono** : (09) 52595647

**Medios de verificación a utilizar:** Convenios de práctica firmados; Evaluación final práctica laboral firmado por empleador; Libro de asistencia por beneficiario.

**Metodología:** La etapa de práctica laboral se encuentra finalizada por parte de los beneficiarios/as que aprobaron el proceso de capacitación. Para que se concretara esta etapa, se contactaron a diferentes empresas de la región, se agendaron una serie de reuniones para poder presentar el proyecto y así discutir la formulación de convenios de cupos para prácticas laborales. Las gestiones realizadas lograron concretar 79 cupos, para que los beneficiarios/as pudieran comenzar este proceso. También en forma paralela se conversó con los/as beneficiarios/as, durante la capacitación, para saber sus preferencias respecto a la comuna donde les gustaría trabajar, como también el tipo de jornada horaria (completa o medio tiempo) que les acomodaría. Toda esta información se complementó con la ya obtenida de las empresas, respecto a su lugar y horarios de trabajo, para que la intermediación fuese lo más exitosa posible.

**Cuadro N° 6. Tabla Práctica Laboral**

N° Total de Beneficiarios/as que egresan de la Capacitación	N° Total de Beneficiarios/as que ingresan a la Práctica	N° de Mujeres	N° de Hombres	N° Total de Beneficiarios/as que egresan de Práctica	N° de Mujeres	N° de Hombres
53	42	41	1	42	41	1

Como se puede ver en la tabla, de los 53 beneficiarios/as que egresaron de la etapa de capacitación, 42 efectuaron su práctica laboral y 11 personas renunciaron a hacer su práctica. Entre las razones más comunes que mencionaron los beneficiarios/as al momento de emitir su renuncia se encuentran; el problema de cuidado de hijos (no tenían con quien dejarlos), problemas personales o de otra índole, como también el encontrar un trabajo que le generara dinero rápido. No obstante que se asegurara el cuidado de hijos durante esta etapa, los beneficiarios indican que el cuidado de hijos resulta una problemática importante.



## 2.5 INTERMEDIACIÓN LABORAL:

<b>Responsables</b>	: Francisco Venegas (Coordinador del Programa)
<b>Lugar de ejecución</b>	: Alameda N°390, Rancagua.
<b>Fechas</b>	: 03 de Agosto al 28 de Diciembre de 2015.
<b>Contacto</b>	: <a href="mailto:fvenegas@crcpvalpo.cl">fvenegas@crcpvalpo.cl</a>
<b>Teléfono</b>	: (09) 52595647

**Medios de verificación utilizados:** Cartas de Compromiso y Actas de Reuniones firmadas por las empresas y el organismo ejecutor; Registro de contactos (Base de datos de las empresas contactadas); Plan de intermediación (gestiones y resultados); Acta de intermediación por cada actividad y participante.

**Recursos Operacionales y de Administración:** RRHH, Viáticos, Materiales de Oficina, Aporte al Beneficiario.

### Metodología de la Intermediación

Respecto a la etapa Intermediación Laboral, el equipo ejecutor se enfocó en la búsqueda de empresas dedicadas al rubro gastronómico y alimenticio. Esto se logró por medio de; visitas a restaurantes, correos electrónicos y contactos telefónicos. Acciones que tenían como objetivo concretar reuniones que permitieran explicar con más detalle el contenido del proyecto y que las empresas puedan colaborar con el proyecto. En los casos en que las empresas no entregaban una respuesta clara y concreta (por correo electrónico y/o telefónicamente) el equipo ejecutor se encargó de dirigirse personalmente a la empresa para presentarse y definir una reunión.

Durante todo el proceso de intermediación laboral, se contactaron a 57 empresas del área gastronómica y alimenticia, de las cuales 30 estuvieron dispuestas a proporcionar cupos para práctica e inserción laboral.

**Cuadro N° 7. Cupos Prácticas Laborales**

<b>Empresa Contactada</b>	<b>Nombre Contacto/Cargo</b>	<b>Nº Cupos Comprometidos</b>	<b>Nº Cupos Utilizados</b>
Sabores del Artesano	Pablo Silva / Representante	2	2
Aramark	Isabel Vega / Supervisora	3	3
Bacco	Felipe Muñoz/Dueño	4	0
Soc. Comercial Claudia Drago y otro Ltda. – Rest. Vieja Pared.	Patricia Rodríguez/ Administradora	1	1

Productora de eventos banquetería y producciones Ltda. - Centro Español	Diego Valdés/ Administrador	2	1
Mini Restaurant	María Anabalón/ Dueña	1	0
Servicios Gastronómicos Ronald tito cano Lopez – Rest. LIMA 28	Williams Cano López / Administrador	1	1
Sociedad Hotelera Terrasur, Hotel Mar Andino	Andrés Pino/ Administrador Hotel Rancagua	4	0
Comercial Quinta Ltda. Juan Maestro	Mical Leiva/ Representante Rancagua	2	1
Fuente de Soda Sergio Parra	Sergio Parra/ Dueño	1	1
Casino Marigenaro	Genaro Correa/ Representante	1	1
Restaurant Sabor del Sol	Soledad Severino	4	1
Sodexo Chile S.A	Eddie Carrasco/ Supervisora	3	4 <sup>7</sup>
Restaurant Mamita Pachina	Paula Vargas/ Administradora	1	0
Restaurant La Carretera	Víctor Ascencio/ Administrador	1	1
Restaurant El Komilon	Vanesa Barriga	1	1
Cafetería Canela	Lilian Benítez	2	1
Casino Mogado	Jeannette Verdugo	5	0
Apunto Servicio de Alimentación S.A.	Armando Díaz / Supervisor	20	10
Casino Hospital Dirección Regional	Pedro Miranda	3	3

<sup>7</sup> La Empresa Sodexo compromete 3 cupos de practica en Agrosuper, sin embargo a lo largo del proceso de abren posibilidades de trabajar en el casino de otra empresa. Por ello son 4 cupos de prácticas laborales los que se utilizan.

Rancagua			
Pizzería Chicago Corner	Verónica Custodio/ Dueña	1	1
Restaurant Adobbe	Daniela Passalacqua/ Administradora	2	0
Bar Restaurant La cava del Monje	Nicolás Guajardo / Dueño	6	2
Restaurant México al Paso	Varinia Magaña/ Dueña	1	0
Restaurant El Cocodrilo	Maria Elena Moreno / Dueña	1	1
Restaurant. pesca y caza	Rosana Quiñones/ Administradora	1	1
Jardín Infantil Castillo de Agustín	Ximena Valderas/ Representante	2	2
Alimentos Wilson Matus Medina	Wilson Matus Medina	1	1
Restaurant El Cachuo	Rosa Cisterna/ Dueña	1	1
Supermercados Central Ltda.	Gustavo González/ Supervisor	1	1
<b>Totales</b>		<b>79</b>	<b>42</b>

## 2.6 INSERCIÓN LABORAL

<b>Responsables</b>	: Francisco Venegas (Coordinador) : Pablo Lobo (Supervisor de Asistencia Técnica)
<b>Lugar de ejecución</b>	: Alameda N°390, Rancagua.
<b>Fechas</b>	: 09 de Noviembre al 28 de Diciembre de 2015.
<b>Contacto</b>	: <a href="mailto:fvenegas@crpvalpo.cl">fvenegas@crpvalpo.cl</a> , <a href="mailto:plobo@crpvalpo.cl">plobo@crpvalpo.cl</a>
<b>Teléfono</b>	: (09) 52595647

**Medios de verificación a utilizar:** Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes.

**Metodología:** Respecto a esta etapa del proyecto, podemos concluir que la meta se cumplió satisfactoriamente. El porcentaje de inserciones alcanzado fue de un 56,7% es decir 34 personas insertadas laboralmente, quienes cuentan con un trabajo formal, y cuyo contrato de trabajo cumple con los requerimientos establecidos en las bases administrativas, artículo 7º del código del trabajo y duración de un (01) mes. Esto se

logró a través del notable esfuerzo por parte del equipo ejecutor, el que acompañó de forma permanente a los beneficiarios/as en la etapa de práctica a través de visitas en su lugar de trabajo y llamados telefónicos constantes. Lo anterior se realiza con la finalidad de advertir si existía inconveniente para asistir a trabajar, además percibir como se sentían en el ambiente laboral que los rodeaba. Así también de forma paralela siempre se tuvo contacto con cada empleador por si surgía alguna eventualidad, tratando de subsanarla a la brevedad posible.

### **Cuadro N°8. INSERCIONES LABORALES**

<b>N° Total de beneficiarios(as) que ingresan a etapa</b>	<b>N° Total de beneficiarios (as) insertos</b>	<b>N° de Beneficiarios (as) que renuncian a etapa</b>
42	34	6

En relación a las renunciaciones efectuadas durante la etapa de inserción laboral, estas fueron un total de 6. Siendo entre sus principales razones; *el problema de cuidado de sus hijos* ya que no tenían quien se responsabilizara por ellos en su horario de trabajo, debido a que en la industria gastronómica generalmente se trabaja de lunes a domingo con turnos rotativos lo cual generaba conflicto a los beneficiarios/as. Esto también se conjuga con el problema de trabajar en horarios con turnos rotativos, problemas personales, y también personas que prefirieron el trabajo de temporada (fruta) que les deja un poco más ingreso por un periodo corto de tiempo. Según se pudo evidenciar, este problema afecta principalmente a esta industria durante la "temporada", en consideración a esta problemática, se hace más destacable el esfuerzo del equipo por lograr retener a los/as beneficiarios/as y evitar un éxodo masivo a la temporada, trabajo con altos grados de precariedad e inseguridad para quienes lo desarrollan.

Cabe mencionar que hay dos personas que a pesar de no quedar insertas laboralmente durante el período de ejecución del proyecto, deciden no renunciar a la etapa de inserción laboral, encontrándose actualmente en proceso de inserción, con ayuda del equipo ejecutor, como parte de un compromiso de la institución hacia las beneficiarias<sup>8</sup>. No obstante de desarrollar durante la etapa de seguimiento Ex post una serie de actividades tendientes a entregar información y nuevos contactos para que los beneficiarios logren su inserción.

---

<sup>8</sup> Al sumar esas dos personas, más las seis que renunciaron suma en total 42 personas, que son las que ingresaron a la etapa de inserción laboral.

## 2.7 ACOMPAÑAMIENTO AL BENEFICIARIO(A)

El proceso de acompañamiento a los/as beneficiarios/as durante el periodo de ejecución del proyecto fue fundamental para la finalización exitosa del proyecto, ya que existieron diferentes actividades que permitieron apoyar, acompañar y contener a los/as participantes. Las distintas actividades y sus etapas correspondientes se muestran a continuación en la siguiente tabla.

**Cuadro N° 9**

<b>Etap</b>	<b>Actividad</b>	<b>Metodología</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Profesional</b>
<b>Difusión y Convocatoria</b>	Sesión cero	El Equipo de Proyectos explicó en qué consiste el proyecto, se explicó cada etapa a los potenciales beneficiarios para incentivar y motivar la inscripción al programa	Una vez, previo a la conformación de cursos	Equipo de Proyectos "Capacítate un trabajo espera por ti"
<b>Capacitación</b>	Exposición de todos los miembros del equipo de proyectos	Cada profesional expuso su rol en el proyecto, se les explicó en detalle a los beneficiarios sus deberes y derechos y se aclaran todas las dudas que surjan en relación a la operativa del programa	1 vez al inicio de cada curso	Equipo de Proyectos "Capacítate un trabajo espera por ti"
<b>Capacitación</b>	Acompañamiento durante clases	Visita del equipo ejecutor durante los break de clases, para compartir y conversar con los/as beneficiarios/as con respecto como se han sentido con las clases, sus experiencias y prestar ayuda ante cualquier circunstancia ya sea respecto a las clases y/o de otra índole	Diaria	Monitor, Psicólogo o Psicopedagogo
<b>Capacitación</b>	Intervención por Ausentismo	En caso que algún participante muestre inasistencia se toma contacto Telefónico con él de forma inmediata, para saber a qué se debe su ausencia, y en base a la información recolectada	Cada vez que se requiera	Secretaria y/o Monitor

		brindarle apoyo y contención con el fin de no dejar que deserte o se desmotive del programa.		
<b>Capacitación</b>	Reuniones Individuales	Reuniones individuales con los/as beneficiarios/as según necesidades de los participantes, el psicólogo entregó un horario de atención. Se realiza en la oficina del proyecto, se tratan temas de contención principalmente y según las necesidades de los beneficiarios/as	Según Requerimiento de alumnos.	Psicólogo
<b>Capacitación</b>	Regularización de Estudios	Se asesora e incentiva a los/as Beneficiarios/as a Regular su situación de estudios, específicamente colaborando y ayudando a la consecución del cuarto medio laboral. Se realizan visitas a la sala de clases.	Según Requerimiento de los alumnos	Psicopedagogo
<b>Capacitación</b>	Reforzamiento	Elaboración de plan personalizado para los/as beneficiarios/as que presenten un mayor grado de dificultades, en el proceso de capacitación y que les permita comprender de mejor manera las materias, incidiendo en su rendimiento y evitando la deserción por motivos académicos.	Según Requerimiento de alumnos	Psicopedagogo
<b>Capacitación</b>	Plan de Nivelación	Se realiza plan de nivelación para los beneficiarios/as que se integran posteriormente a la capacitación, con el fin de no incidir en la	Del 2 de noviembre al 6 de noviembre 2015.	Equipo de Proyectos "Capacítate un trabajo espera por ti"

		reprobación de los módulos por inasistencia. La nivelación se desarrolla en Rancagua y participan 13 personas		
<b>Intermediación Laboral</b>	Convenios con Empresas	Durante todo el proceso del proyecto se comienzan a generar alianzas que permitan generar lugares donde los beneficiarios/as puedan realizar su práctica. Se establecen vínculos con diferentes empresas contactando 57 empresas de las cuales 30 nos otorgaron 79 cupos para prácticas laborales con posibilidades de inserción.	Del 3 de agosto al 28 de diciembre	Equipo de Proyectos "Capacítate un trabajo espera por ti"
<b>Intermediación Laboral</b>	Presentación opciones de practica/ inserción laboral	Exposición sobre las empresas disponibles para realizar práctica laboral, entregando información relevante sobre las empresas para que los participantes puedan escoger la empresa que cumpla sus expectativas	03 de Agosto al 28 de Diciembre	Equipo de Proyectos "Capacítate un trabajo espera por ti"
<b>Intermediación Laboral</b>	Acompañamiento Beneficiarias	Se consulta las preferencias de lugares y condiciones de trabajo de los/as beneficiarios/as. Se refuerzan los/as beneficios/as e implicancias de trabajar con contrato laboral como la importancia de la estabilidad laboral y el pago de cotizaciones.	03 de Agosto al 28 de Diciembre  Las veces que sea necesario	Equipo de Proyectos "Capacítate un trabajo espera por ti"
<b>Práctica Laboral</b>	Acompañamiento/ Asesorías a	Se Prepara y/o acompaña a los/as beneficiarios/as a las entrevistas	19 de octubre al 21 de Dic.	Equipo de Proyectos "Capacítate un

	entrevistas Práctica Laboral	laborales. Esta Acción permite que los/as beneficiarios/as tengan una seguridad frente a sus empleadores, y la tranquilidad de estos últimos con respecto de lidiar con una institución de prestigio.		trabajo espera por ti"
<b>Práctica Laboral</b>	Visitas Práctica Laboral (Asistencia y Monitoreo)	Se realizan visitas para recolectar la asistencia de la práctica, instancia que se aprovecha para monitorear el proceso de práctica.	19 de octubre a 21 de Dic.	Equipo de Proyectos "Capacítate un trabajo espera por ti"
<b>Práctica Laboral</b>	Monitoreo Práctica visita en terreno y llamadas telefónicas	Se realizan visitas y llamadas telefónicas para monitorear el proceso de práctica. La ejecución y acompañamiento permitió que no ocurrieran eventualidades ni deserciones por causa de factores externos como las condiciones del empleo. Ahora bien, existieron casos de beneficiarias que por problemas personales desertaron de la inserción laboral.	19 de octubre al 21 de Dic	Equipo de Proyectos "Capacítate un trabajo espera por ti"
<b>Inserción Laboral</b>	Acompañamiento/Asesoramiento beneficiarias Inserción Laboral	Se Prepara y/o acompaña a los/as beneficiarios/as a las entrevistas laborales. Esta Acción permite que las beneficiarias tengan una seguridad frente a sus empleadores y la tranquilidad de estos últimos con respecto de lidiar con una institución de prestigio.	19 octubre al 28 de Dic.	Equipo de Proyectos "Capacítate un trabajo espera por ti"
<b>Inserción Laboral</b>	Reunión/ visita en	Se realizaron reuniones para finiquitar la	19 octubre al 28 de Dic.	Equipo de Proyectos



	terreno con empresas y beneficiarias	contratación de beneficiarios/as. Se apoya la elaboración de contratos de trabajo que cumpla con el artículo 7 del código de trabajo.		“Capacítate un trabajo espera por ti”
<b>Inserción Laboral</b>	Monitoreo Empresas y Beneficiarias	Se realiza monitoreo del estado laboral y personal de los beneficiarios/as con el fin de contener y apoyar el trabajo de estos.	19 octubre al 28 de Dic.	Equipo de Proyectos “Capacítate un trabajo espera por ti”

### 3. FORTALECIMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD

Junto con el acompañamiento a las/os beneficiarias/os existieron acciones que se ejecutaron para asegurar la permanencia de estas/os, en cada una de las etapas y facilitar así, su ingreso al mundo laboral. Esto se ve reflejado en las siguientes acciones:

- **Incentivos**, durante el proceso de ejecución se entregaron diferentes aportes financieros divididos en aporte de movilización, colación y aportes al/la beneficiario/a. El primero de ellos se ejecutó durante las etapas de capacitación y de práctica laboral, consistente en la entrega en dinero por conceptos de movilización y colación a los/as participantes. Este incentivo es una ayuda directa y constante a los/as beneficiarios/as para apoyarlos en el proceso. El aporte al beneficiario se entregó dependiendo de las etapas en que estuviesen los beneficiarios/as. En este sentido existieron incentivos en la etapa de capacitación vinculados principalmente a la asistencia de los participantes; se entrega incentivo de \$5.000 pesos si asistían la semana completa, así como \$50.000 pesos al finalizar la capacitación si los beneficiarios/as alcanzan 80% o más de asistencia. En la etapa de inserción laboral se entrega un incentivo de \$70.000 mil pesos, en el momento que la/el beneficiaria/o tiene contrato laboral regido por el artículo 7 del código del trabajo.
- **Apoyo psicosocial**, en la ejecución del proyecto existió un acompañamiento psicológico para los/as beneficiarios/as el cual contuvo en muchas ocasiones la deserción de estos/as en el proceso de práctica e inserción laboral. El Psicólogo se encarga de intervenir en situaciones de conflicto tanto personal como laboral. El apoyo brindado permite que beneficiarias/os se sientan más seguras/os en su empleo y su vida personal. No obstante, existieron casos de personas que a pesar del apoyo y contención desertaron del proyecto por distintos motivos<sup>9</sup>.
- **Monitoreo Beneficiarios**, el monitor se encargó de indagar en el estado de las/os beneficiarias/os durante las etapas del proyecto: capacitación, práctica e inserción laboral. Este monitoreo se dio de forma presencial así como con llamadas telefónicas

<sup>9</sup> Los motivos se especifican en el listado de beneficiarios adjuntada en el anexo.

- que tuvieron el objetivo de adelantarse a las posibles renunciaciones que se pudiesen haber dado por medio de la bajada de información al equipo principalmente al psicólogo.
- **Cuidado Infantil**, se utilizó el servicio de jardín infantil durante la capacitación y la práctica. Este punto fue importante ya que existían beneficiarias/os que nunca habían llevado a su hijo/a al jardín lo que benefició positivamente tanto a la madre ya que aumenta su autoestima al momento verse desde otra perspectiva, el estudiar y trabajar entrega nuevas oportunidades futuras, y al hijo en tanto que aprende, sociabiliza y comparte con otros niños de su edad. La utilización del Jardín Infantil en los primeros meses fue de 10 niños, sin embargo por deserciones de las beneficiarias y reprobación de algunas en la etapa de capacitación, el número de niños que utilizaron el servicio fue de 7.
  - **Seguros de beneficiarias/os**, como establece el programa se consideró la contratación de un seguro en caso de accidentes para los/as beneficiarios/as, el cual se encontró vigente durante la ejecución del proyecto. Este seguro fue contratado en la compañía **Chilena Consolidada Seguros**, póliza N° 6276858. Este elemento resulta ser importante, pues a diferencia de los alumnos regulares de instituciones educacionales reconocidas por el Estado, las/os beneficiarias/os de programas de capacitación no cuentan con el Seguro Escolar. Por lo cual contar con un seguro permitió el correcto desarrollo de las prácticas. Felizmente este seguro no se utilizó, ya que ningún beneficiario lo requirió.
  - **Reforzamiento de Contenidos**, el plan de reforzamiento que se realizó en la etapa de capacitación permitió que las personas mejoraran sus capacidades y habilidades tanto en conocimientos técnicos, pero sobretodo es rescatable la confianza que genera el poder estudiar y sentirse capaces de realizar sus objetivos y ver los frutos de su esfuerzo. La confianza y autoestima que consiguen incide en el momento de enfrentarse a la entrevista así como en su desempeño laboral.
  - **Nivelación de contenidos**, se brindó el apoyo a los beneficiarios/as que se integraron con posterioridad a las capacitaciones. La nivelación permitió que los beneficiarios/as estuviesen en igual de condiciones al momento de salir al mundo laboral. La nivelación les entrega las competencias necesarias y la posibilidad de no reprobar el curso por asistencia.
  - **Continuidad de estudios**, en consecuencia con las necesidades detectadas de formalización de estudios, se apoya a los/as beneficiarios/as que no contaban con cuarto medio a inscribirse en los distintos programas de continuidad de estudios, cuarto medio laboral o exámenes libres.

Se inscriben para realizar los exámenes libres (4to medio laboral) 25 personas, de las cuales son autorizadas para rendir el examen 20 beneficiarios/as<sup>10</sup>. Los beneficiarios/as inscritos reciben apoyo pedagógico por medio de reforzamiento de las áreas requeridas (lenguaje, matemáticas, ciencias y ciencias sociales), entrega de material de apoyo, y realización de clases personalizadas. Durante la capacitación se complementa el apoyo de los módulos del curso con el desarrollo de ámbitos transversales y fundamentales como la comprensión de lectura y la resolución de problemas entre otras áreas. Además se realiza

---

<sup>10</sup> El ministerio de Educación autoriza las solicitudes para rendir los exámenes libres. Existieron personas a las cuales no se les autoriza la rendición por dicotomías en los datos de postulación.

monitoreo anterior a la fecha de los exámenes libres (semana 23 de noviembre), con el fin de recordar a cada una la fecha y lugar en que realizaran la prueba, además de entregar un apoyo que conlleve a la tranquilidad y seguridad de los/as beneficiarios/as.

#### 4. FORTALEZAS Y DEBILIDADES

Durante a lo largo de la ejecución proyecto se pudieron constatar de algunos factores que incidieron en el desarrollo exitoso del proyecto, pero también existieron algunas elementos que de alguna forma menguaron el que el proceso fuera 100% eficaz, pero que sin embargo estas se pueden subsanar transformándolas en futuras oportunidades

##### Cuadro Nº 10

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Existencia de un equipo altamente preparado el cual generó el cumplimiento de las metas.</li><li>• Compromiso y entusiasmo de los beneficiarios/as por participar del programa.</li><li>• Los constantes bonos, pagos e incentivos que se les entregan a los/as beneficiarios/as.</li><li>• Buen desempeño del OTEC en la administración y logística en la etapa de capacitación.</li><li>• Excelente Calidad académica-pedagógica de los relatores</li><li>• El proyecto contó con profesionales que ya se habían desempeñado en labores similares en proyectos anteriores. Destacando la experiencia del equipo y su compromiso con el logro de los objetivos</li><li>• Muy buena gestión y vinculación con empresas del área gastronómica por parte del organismo ejecutor.</li><li>• Es menester destacar el nivel de coordinación del equipo profesional del SEREMI MDS y los Municipios, que permitió dar a conocer nuestro proyecto en las comunas. Se destaca también el desarrollo de</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Escasa difusión del proyecto a ejecutar, debido a la tardanza en la iniciación del proyecto.</li><li>• Falta de compromiso, por parte de algunas beneficiarias producto de sus conflictos personales, los cuales tienen incidencia en la continuidad del proyecto.</li><li>• Existencia de retrasos, logísticos, en la entrega de los materiales educativos y en la indumentaria.</li><li>• Baja oferta de profesionales para ejercer los módulos de capacitación.</li><li>• El retraso en el proceso de formalización de convenios de cooperación, perjudicaron el normal funcionamiento del proyecto, disminuyendo los tiempos establecidos para el desarrollo de las actividades de convocatoria y selección.</li></ul>

<p>reuniones que permitió, vincular al equipo de profesionales de las diferentes municipalidades con el objetivo del proyecto.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Amplio conocimiento del equipo, respecto a las gestiones necesarias para conseguir la convocatoria de posibles beneficiarios/as al programa y de la posterior selección que se efectuó para conformar los cursos de capacitación.</li></ul>	
--	--

Luego de exponer las distintas fortalezas y debilidades es procedente analizar estas debilidades y proponer sugerencias que permitan mejorar proyectos sociales a futuro, para así potenciar la correcta ejecución de los mismos.

Una de las sugerencias que nos parece importante mencionar es con relación a la coordinación que se podría tener con la SEREMI del Trabajo con respecto a la entrega de solicitudes e informes, y generar un proceso de entrega de éstos en la misma región de donde se ejecuta el proyecto, lo cual significaría un ahorro importante de tiempo en la gestión.

Además es importante plantear que es necesario mejorar las redes y conexiones entre las instituciones públicas y los programas sociales. Generando un mayor vínculo con instituciones como las Seremis y las municipalidades, de manera tal de acercar la oferta programática, para que así se pueda garantizar la entrega de un servicio integral a los beneficiarios/as.

No obstante se contó con menos tiempo del proyectado, dadas las circunstancias anteriormente descritas. De todas maneras es menester destacar que se logró una buena vinculación con la SEREMI de Desarrollo Social y los municipios; se destaca que contando con más tiempo esta vinculación puede ser mayor y de mejor calidad, abarcando a otros servicios del Estado, todo en post de mejorar la experiencia del beneficiario y entregar un servicio de la más alta calidad.

## 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	Porcentaje de Avance (%)
<b>Convocatoria y selección</b>	Actividades de convocatoria	16 actividades de convocatoria realizadas para la selección de potenciales beneficiarios.	7 actividades de convocatoria realizadas para la selección	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Actas de reunión y/o asistencia.</li> <li>↑ Fotografías.</li> </ul>	43,75%
	Beneficiarios seleccionados	100% de beneficiarios seleccionados según cobertura adjudicada.	(60 seleccionados que cumplen requisitos / 60 de beneficiarios según cobertura) x 100	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Ficha de inscripción.</li> <li>↑ Resumen listado de seleccionados.</li> <li>↑ Lista de espera.</li> <li>↑ Carpeta individual del beneficiario(a) con antecedentes que acreditan cumplimiento de requisitos.</li> </ul>	100%
<b>Difusión</b>	Plan de difusión	100% de las actividades propuestas en el plan de difusión, son realizadas.	(10 actividad realizada / 10 de actividades propuestas) x 100	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Copia del medio de difusión utilizado (folletería, pendón, publicaciones en diarios, difusión radial, fotografías, entre otros).</li> </ul>	100%
<b>Capacitación</b>	Término de Capacitación	> o = 80% de los usuarios aprueba la etapa de capacitación.	(53 personas certificadas / 60 beneficiarios/as adjudicados) x 100	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Certificado emitido por OTEC que señale calificación y % de asistencia.</li> </ul>	88,3%
	Horas de Capacitación	Se dicta el 100% de las horas programadas en el plan de capacitación de cada oficio propuesto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>(228 / 228 ) x 100</li> <li>(228 / 228) x 100</li> <li>(228 / 228) x 100</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Libro de asistencia.</li> <li>↑ Certificado emitido por OTEC % de asistencia de cada alumno.</li> </ul>	Curso 1 :100% Curso 2: 100% Curso 3: 100%

<b>Práctica Laboral</b>	Beneficiarios en práctica laboral	> o = 80% de los egresados de la capacitación realiza práctica laboral.	(42 beneficiarios/as realizan práctica laboral / 60 beneficiarios/as adjudicados) 70%	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Convenios de práctica firmados.</li> <li>↑ Evaluación final o Certificado de egreso de práctica laboral firmado por empleador.</li> <li>↑ Libro de asistencia por beneficiario</li> </ul>	100%
<b>Intermediación</b>	Empresas contactadas	30 empresas contactadas en los rubros de acuerdo al oficio capacitado.	57 empresas contactadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Cartas de compromiso.</li> <li>↑ Actas de Reuniones.</li> <li>↑ Registro de contactos (Base de datos de las empresas contactadas).</li> </ul>	203%
	Beneficiarios intermediados	100% de los egresados de la capacitación son intermediados laboralmente.	(53 beneficiarios intermediados / 60 de beneficiarios egresados de la capacitación) x 100	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Plan de intermediación (gestiones y resultados) firmado por beneficiario y ejecutor.</li> <li>↑ Acta de intermediación por cada actividad y participante.</li> </ul>	88,3%
<b>Inserción Laboral</b>	Beneficiarios insertos	> o = 55% de los beneficiarios son insertos laboralmente.	(34 personas insertas laboralmente / 60 de beneficiarios adjudicados) x 100	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes.</li> <li>↑</li> </ul>	56,7%
<b>Acompañamiento</b>	Acompañamiento	100% de los beneficiarios contó con apoyo y acompañamiento durante la ejecución del proyecto.	(14 usuarios con acompañamiento individual / 60 de beneficiarios adjudicados) x 100	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Bitácora o registro(s) de actividades individuales y grupales.</li> <li>↑ Acta de intermediación por cada actividad y participantes.</li> </ul>	23,3%
			(60 usuarios con acompañamiento grupal / 60 de beneficiarios adjudicados) x 100		100%

## **6. SITUACIÓN FINAL DE TODOS LOS/AS BENEFICIARIOS/AS**

Respecto a la situación final de los beneficiarios/as, se adjunta planilla Excel con la situación particular de los beneficiarios/as en cada una de las etapas del proyecto.

## **7. ANEXOS**

### 7.2 OTROS DEL PROYECTO

#### 7.2.1 CONTRATOS DE BENEFICIARIOS INSERTADOS LABORALMENTE

#### 7.2.2 FORMULARIOS DE INTERMEDICACIÓN LABORAL

#### 7.2.3 CARTAS DE COMPROMISO EMPRESAS

#### 7.2.4 FICHAS DE ACOMPAÑAMIENTO