

INFORME TÉCNICO FINAL

PROYECTO

“Mejoramiento de las competencias laborales en construcción y logística para la empleabilidad de las familias IEF y CHS en la Región de Tarapacá”

Programa Servicios Sociales, línea Ministerio de Desarrollo Social y Subsecretaría del Trabajo.

ORGANISMO EJECUTOR: Corporación para el Emprendimiento Social y Productivo CESPAP, Región de Tarapacá, febrero 2016.



ÍNDICE

1. Introducción	página 3
2. Resultados finales de cada etapa del proyecto	página 4
3. Fortalecimiento de la empleabilidad	página 11
4. Fortalezas y debilidades	página 12
5. Tabla de Indicadores	página 15
6. Situación Final de los (as) beneficiarios (as) del proyecto	página 17

1. INTRODUCCIÓN

A continuación se presenta una breve descripción del proyecto “Mejoramiento de las competencias laborales en construcción y logística para la empleabilidad de las familias IEF y CHS en la Región de Tarapacá”, cuyo objetivo principal fue capacitar e insertar laboralmente a 85 personas, usuarias (os) de los programas existentes en el Sistema de Protección Social, IEF y CHS, de la Comuna de Iquique y Alto Hospicio ubicadas en la Región de Tarapacá, durante los meses de Septiembre a Diciembre del año 2015, en los oficios de Administración de Bodega y Guardia de Seguridad.

Para poder realizar el proceso de convocatoria y selección, los cuales se detallarán más adelante, se conformó una mesa intersectorial entre el Ministerio de Desarrollo Social, FOSIS, la Ilustre Municipalidad de Iquique y la Ilustre Municipalidad de Alto Hospicio, con los respectivos apoyos laborales, quienes se constituyeron como una plataforma de información respecto a la configuración del perfil de los/las posibles beneficiarios (as).

Durante el proceso de selección fueron entrevistadas 114 personas, de las cuales 85 fueron seleccionadas, 25 quedaron en lista de espera y 4 personas no cumplieron con los requisitos de selección. Se formaron dos cursos de Administración de Bodega I y II de 30 alumnos cada uno y un curso de Guardia de Seguridad de 25 alumnos.

Los cursos fueron conformados por dos etapas, la primera de Habilidades Blandas, la segunda de Capacitación en el Oficio y luego se realizó el taller práctico, lo cual hace un total de 200 horas de formación y 40 de taller práctico, que se realizaron en el Liceo Bicentenario Santa María, de lunes a viernes desde las 18:00 hasta las 22:00 horas.

Los cursos de Capacitación fueron impartidos por la OTEC SECAM, paralelamente al desarrollo de las capacitaciones de desarrolló un proceso de acompañamiento, el cuál se describirá en el presente informe.

El proyecto finalizó con un total de 76 beneficiarios (as), de los cuáles 43 fueron insertados laboralmente. En términos sociales es posible señalar que el proyecto cumplió con las expectativas propuestas por el equipo de trabajo, respecto a la satisfacción en términos personales de los/las beneficiarios (as), según la información recogida a través del relato de los mismos.

A continuación se presentan los resultados finales y la descripción de las etapas desarrolladas durante la ejecución del proyecto.

2. Resultados Finales de cada etapa del Proyecto:

2.1 Difusión, Convocatoria y Selección:

- **Fecha de Inicio:** 24 de Julio de 2015
- **Fecha de término:** 31 de Diciembre de 2015
- **Lugar de ejecución:** Serrano 202 Oficina 3-D, Iquique
- **Responsable etapa:** Claudio Antonio Vargas Díaz
- **Cargo:** Coordinador Tarapacá
- **Teléfono de contacto:** 57-222 54 96
- **E-mail:** cvargas@cesparp.cl

Respecto al proceso de Difusión, Convocatoria y Selección es preciso señalar como aspecto fundamental dentro de la ejecución y viabilidad de estas etapas, la conformación de una mesa de trabajo intersectorial, entre el equipo de trabajo de la Corporación CESPARG, compuesto por Claudio Vargas Díaz coordinador regional, María Verónica Pino Lagos Encargada del apoyo psicológico del proyecto, Karla Campos Manilla Encargada del apoyo psicosocial, Manuel Castro Coordinador Regional Programa Familia Seguridad y Oportunidades, Ministerio de Desarrollo Social, Rocío Calderon Responsable del ámbito laboral Programa Familia de FOSIS, María Angélica Araneda, Magnolia Calcagno, Exequiel Reyes, Juan Carlos Vargas, Apoyos Laborales de La Ilustre Municipalidad de Alto Hospicio, Lorena Peña, Katherine Julio, apoyos laborales de La Ilustre Municipalidad de Iquique, Rodrigo Dueñas, Gabriela Arriagada ambos del Programa Abriendo Caminos y Mario Rivera de Fundación Emplea. Se realizaron un total de ocho reuniones con esta mesa de trabajo, durante la ejecución del proyecto.

El objetivo principal de la conformación de esta mesa fue establecer un trabajo intersectorial, a modo de poder establecer los perfiles de los/las posibles beneficiarios (as), para determinar el grupo objetivo con el cual se realizaría la selección, a partir de la información entregada por los apoyos laborales, ya que ellos conocían las características particulares de esta población y sus necesidades de trabajo. El trabajar coordinadamente con los apoyos laborales fue fundamental para realizar un acompañamiento real y efectivo durante toda la ejecución del proyecto.

Se dio inicio al proceso de Difusión una vez que fueron aprobados los dípticos por ProEmpleo, la cual se realizó de manera coordinada con todas las instituciones mencionadas anteriormente, este proceso culminó con una ceremonia de cierre donde asistieron aproximadamente 300 personas entre beneficiarios (as), familiares, empresarios, representantes de gobiernos, entre otros

De igual forma se realizó el proceso de convocatoria a partir de llamados telefónicos a todas aquellas personas que podían ser posibles beneficiarios (as), a partir de la información proporcionada por los respectivos apoyos laborales, quienes proporcionaron los listados con la información necesaria para convocar.

Respecto al proceso de Selección, es posible señalar que se realizó a través de entrevistas individuales en profundidad las cuales tenían un promedio de duración de 45 a 60 minutos por persona y la realización de los test indicados en el proyecto.

Una vez realizada la evaluación de todas las personas postulantes, se estableció el listado oficial de los posibles beneficiarios. Posterior a eso se procedió a comunicar a los/las usuarios seleccionados, entregándoles toda la información correspondiente al inicio de los cursos e indicándoles los beneficios contemplados en el programa.

CUADRO RESUMEN PROCESO DE SELECCIÓN	
PERSONAS ENTREVISTADAS	114
PERSONAS PRE - SELECCIONADAS	105
PERSONAS SELECCIONADAS	85
LISTA DE ESPERA	25
NO SELECCIONADOS/AS	4

2.2 Capacitación:

- **Fecha de Inicio:** 07 de Septiembre de 2015
- **Fecha de término:** 20 de Noviembre de 2015
- **Lugar de ejecución:** Zegers N° 818, ciudad de Iquique
- **Responsable etapa:** Claudio Antonio Vargas Díaz
- **Cargo:** Coordinador Tarapacá
- **Teléfono de contacto:** 57-222 54 96
- **E-mail:** cvargas@cesparp.cl

El proceso de Capacitación tuvo una duración de 200 horas y estuvo compuesto por dos módulos como sigue:

- **Módulo de Habilidades Blandas:** Fue impartido al inicio del curso debido a que durante el proceso de selección el equipo de profesionales de la Corporación estimó que era necesario, debido a las características y necesidades de los beneficiarios (as), para potenciar, reforzar y desarrollar aquellos aspectos que son necesarios para poder llegar hasta el final, no sólo de manera individual sino también grupal, a través de la cohesión de cada grupo humano que fue parte de los cursos.

Este módulo finalizó con un cierre organizado por el Equipo de Profesionales de la Corporación CESPAP, que tuvo por objetivo dar paso de manera simbólica al nuevo módulo de Capacitación.

- Capacitación en el Oficio: Estos módulos se desarrollaron según lo establecido en cada plan de estudio, fue impartido por profesionales de OTEC SECAM. Es importante señalar que de forma paralela a las capacitaciones de oficio se realizaron talleres electivos de acompañamiento, de Biodanza y Desarrollo Personal, con la finalidad de no retroceder respecto a los niveles alcanzados en términos de cohesión, durante el módulo anterior, como respuesta a las demandas de los/las beneficiarios (as).

Tabla N° 1: Información por curso.

NOMBRE DE LOS CURSOS	N° DE ALUMNOS INICIALES	N° DE ALUMNOS EGRESADOS	% PROMEDIO DE ASISTENCIA POR CURSO	NOTA PROMEDIO POR CURSO
CURSO DE ADMINISTRACIÓN DE BODEGA I	30	26	91%	5,8
CURSO DE ADMINISTRACIÓN DE BODEGA II	30	27	90%	5,9
CURSO DE GUARDIA DE SEGURIDAD	25	23	92%	5,5
TOTAL	85	76	91%	5,7

Como se puede observar en la tabla anterior el 89,4% de las personas que ingresaron al curso, egresaron del proceso de capacitación.

N° total de beneficiarios/as que ingresaron 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
85	72	13	76	64	12

Respecto a las renunciadas (4) y desvinculaciones (5) estas corresponden a un total de 9 personas. Las causas principales de renunciadas corresponde a temas de salud y razones personales que imposibilitaban a la persona el continuar en el programa, en el caso de las desvinculaciones las principales causas fueron por inasistencias al curso sin justificación. Finalmente es importante señalar que en la tabla anterior se puede apreciar que el 84,7% de las personas que ingresaron al programa corresponde a mujeres y solo el 15,3% corresponde a hombres.

2.3 Taller práctico:

- **Fecha de Inicio:** 23 de Noviembre de 2015
- **Fecha de término:** 04 de Diciembre de 2015
- **Lugar de ejecución:** Zegers N° 818, ciudad de Iquique
- **Responsable etapa:** Claudio Antonio Vargas Díaz

- **Cargo:** Coordinador Tarapacá
- **Teléfono de contacto:** 57-222 54 96
- **E-mail:** cvargas@cesparp.cl

El proyecto contempló la modalidad de Taller Práctico, cuyo propósito fue simular de manera real las actividades, acciones o trabajos que realizarían los y las beneficiarios(as) en las distintas empresas que les correspondería ejercer la labor.

La duración de este fue de 40 horas (4 horas diarias), equivalente a 2 semanas de taller de lunes a viernes en el mismo horario de clases que se desarrolló el proceso de capacitación en cada oficio realizado, e inició desde la finalización del curso. Los talleres prácticos tuvieron el objetivo de reforzar habilidades sociales, potenciar competencias laborales, reforzando la motivación orientadas al trabajo, en términos sociales como un elemento que potencia y promueve la movilidad social, no sólo del beneficiario (a), sino también de todo su grupo familiar, durante el desarrollo de los talleres prácticos se capacitó además en conocimientos para acceder a la plataforma de servicios necesarios para postular a un puesto 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 la práctica	N° de mujeres	N° de hombres
76	76	64	12	76	64	12

Se mantuvo en esta etapa el total de beneficiarios/as capacitados, durante la realización del Taller Práctico por cada oficio.

2.4 Intermediación laboral:

- **Fecha de Inicio:** 07 de Septiembre de 2015
- **Fecha de término:** 31 de Diciembre de 2015
- **Lugar de ejecución:** Serrano 202 Oficina 3-D, Iquique
- **Responsable etapa:** Claudio Antonio Vargas Díaz
- **Cargo:** Coordinador Tarapacá
- **Teléfono de contacto:** 57-222 54 96
- **E-mail:** cvargas@cesparp.cl

El proceso de intermediación laboral, se realizó a través de la planificación de visitas a las empresas regionales relacionadas con el tema de seguridad privada y empresas que administraran o prestaran servicio de personal a entidades que cuentan con bodega en la ciudad de Iquique y/o Alto Hospicio.

Luego de la planificación se confeccionó un listado de 30 empresas a visitar, del total de empresas visitadas sólo 17 entidades firmaron actas de colaboración. A través de las reuniones establecidas con los gerentes y jefes de servicios respectivos.

Finalmente el proceso de intermediación laboral culminó con la coordinación de una o varias entrevistas laborales a cada una de las beneficiarias (os) que aprobaron la capacitación y el taller práctico, para ello se realizó la orientación en la oficina (o vía telefónica) de cuál es la empresa que solicita que se presente a entrevista laboral (cada beneficiario/a y firma del acta de intermediación). Es importante señalar que de las 76 personas que culminaron el proceso de capacitación y taller práctico solo 44 personas indicaron intención de insertarse laboralmente y el resto presentó carta de renuncia al proceso de inserción laboral.

EMPRESA CONTACTADA	NOMBRE CONTACTO/CARGO	N° CUPOS COMPROMETIDOS	N° CUPOS UTILIZADOS
ISS SERVICIOS GENERALES LTDA. (OFICIO ADMINISTRADOR DE BODEGA)	YARITZA PERALTA S./ JEFE OPERACIONES	2	2
ISS SERVICIOS GENERALES LTDA. (OFICIO SERVICIO DE SEGURIDAD PRIVADA)	MIGUEL RIVAS/JEFE SERVICIOS (A.D.C)	8	8
COMERCIAL MADISON S.A.	OSCAR DONOSO/JEFE DE TIENDA IQUIQUE	2	2
COFRE Y COMPAÑÍA LIMITADA (OFICIO ADMINISTRADOR DE BODEGA)	CRISTIAN COFRE PÁEZ/GERENTE	16	16
COFRE Y COMPAÑÍA LIMITADA (OFICIO SERVICIO DE SEGURIDAD PRIVADA)	CRISTIAN COFRE PÁEZ/GERENTE	15	7
CÉSAR SEPÚLVEDA BAEZA	CÉSAR SEPÚLVEDA BAEZA	1	1
MARKVISION INT´L CHILE LTDA.	ANNY AGUILERA CERDA/ JEFA ADMINISTRATIVA Y RR.HH.	3	2
SECURITY GUARD LTDA.	HÉCTOR PAREDES ROJAS/ GERENTE	1	1
CHEMINOVA S.A.	JUAN PIZARRO/ JEFE ADMINISTRATIVO IQUIQUE	1	1
SOC. COMERCIAL TODO MADERA LTDA.	ABEL MARÍN HERNÁNDEZ/ GERENTE	1	1
LIDSEEM LTDA.	JORGE CELIS ARELLANO/ GERENTE	2	2
G4S SECURITY SERVICES REGIONES S.A.	ESTEBAN AMPUERO ALLENDES/ SUB-GERENTE IQQ-ARICA.	24	0
IMPORTADORA FENIX LTDA.	PHILIPPE LAM/ GERENTE	1	0
SOC. IMP-EXP. D AND D LTDA.	MARITZA VALLEJOS T./ ADMINISTRADORA	1	0
SHINING STAR IMP. EXP.	DONGBO LU/ GERENTE	1	0

PREUNIC S.A.	JORGE HIZAUT/ JEFE DE TIENDA IQUIQUE	2	0
RONITEX LTDA.	GUILLERMO RAMIREZ CORTES / JEFE DE TIENDA DIJON	2	0
TOTALES		83	43

2.5 Inserción Laboral:

- **Fecha de Inicio:** 05 de Diciembre de 2015
- **Fecha de término:** 31 de Diciembre de 2015
- **Lugar de ejecución:** Serrano 202 Oficina 3-D, Iquique
- **Responsable etapa:** Claudio Antonio Vargas Díaz
- **Cargo:** Coordinador Tarapacá
- **Teléfono de contacto:** 57-222 54 96
- **E-mail:** cvargas@cesparp.cl

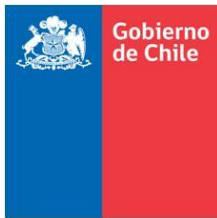
El proceso de inserción laboral inició con la coordinación de entrevistas laborales a cada una de las beneficiarias (os) que aprobaron la capacitación y el taller práctico, para ello se realizó la orientación en la oficina (en algunos casos vía telefónica), de cuál es la empresa que desea contratarlos (cada beneficiario/a, firmó acta de intermediación, excepto de las beneficiarias que fueron directamente a las empresas y quedaron trabajando y firmaron contrato de trabajo en el mismo día).

Resultados de la etapa:

Nº TOTAL DE BENEFICIARIOS(AS) QUE INGRESAN A ETAPA	Nº TOTAL DE BENEFICIARIOS (AS) INSERTOS	Nº DE BENEFICIARIOS (AS) QUE RENUNCIAN A ETAPA
76	43	32

Durante la intermediación laboral, se logró insertar a 43 personas hasta el 31 de diciembre de 2015 y una persona el día 6 de enero de 2016, esta última no recibió bono de \$50.000, debido que no cumplió con el procedimiento de contar con un contrato de trabajo dependiente firmado hasta el día 31 de diciembre de 2015 y no presento contrato, pero según entrevista telefónica con el empleador la beneficiaria actualmente continua trabajando.

Finalmente es importante señalar que las principales razones de renuncia a la etapa de inserción laboral fueron por motivos personales, relacionados a no contar con el servicio de cuidado infantil privado o de gobierno y que por esta razón esperaban al mes de marzo contar con jardín infantil que dispone el gobierno en la región, para integrarse al mundo laboral. La segunda razón informada por los beneficiarios/as para no iniciar el



proceso laboral de forma inmediata, fue por temas de salud (fechas de operación establecidas con anterioridad o por enfermedades inesperadas de ellos/as o familiares cercanos) y la tercera razón fue por viajes programados fuera de la región planificados con anterioridad.

2.6 Acompañamiento al beneficiario(a):

- **Fecha de Inicio:** 07 de Septiembre de 2015
- **Fecha de término:** 31 de Diciembre de 2015
- **Lugar de ejecución:** Zegers N° 818, ciudad de Iquique
- **Responsable etapa:** Claudio Antonio Vargas Díaz
- **Cargo:** Coordinador Tarapacá
- **Teléfono de contacto:** 57-222 54 96
- **E-mail:** cvargas@cesparp.cl

El proceso de acompañamiento fue considerado desde el inicio del proyecto, partió con la realización de entrevistas personales en profundidad que fueron parte del proceso de selección, a partir de eso se diseñó el programa de acompañamiento con la finalidad de que fuera coherente a las necesidades de los beneficiarios (as). A partir de la información recogida en el proceso de entrevistas se agruparon los cursos de Servicio de Seguridad Privada para Empresa, Administración de Bodega I y II, de acuerdo a las características de las personas, y su nivel de escolaridad.

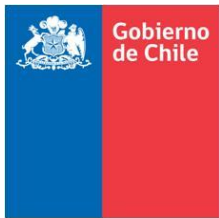
Como parte de este proceso se realizaron tres talleres de Biodanza por cada curso, en los que el Equipo de CESPAP, participó de manera activa junto a los beneficiarios (as).

Además se realizaron tres talleres de Género, sexualidad y afectividad, cada curso con la finalidad de abordar y trabajar aspectos de desarrollo personal, que también resultaban importantes al momento de la inserción y la incorporación al grupo laboral o empresa.

Durante toda la ejecución del proyecto se realizaron atenciones Psicológicas de forma individual según los requerimientos que fueron presentados por los beneficiarios (as) durante el desarrollo de los cursos. Es preciso señalar que esta atención psicológica fue extendida a la familia cuando fue necesario.

En forma periódica a lo menos 2 veces por semana, se realizaron visitas al Liceo Bicentenario Santa María, con la finalidad de mantener el contacto con los beneficiarios (as) y profesores, para supervisar el buen desarrollo de los cursos, así mismo se visitaba la sala de Cuidado Infantil.

Se revisó diariamente la asistencia con el objeto de identificar a los beneficiarios (as) que no asistían a clases y tomar contacto telefónico con ellos o con su grupo familiar con la intención de obtener información de la situación de cada persona. Así mismo cuando fue



necesario se estableció contacto con su contraparte laboral de cada Municipalidad, a través de forma telefónica, vía e-mail o en las reuniones mensuales que se desarrollaron de forma mensual con dichas instituciones.

De forma paralela a los cursos, se prestó atención y ayuda a quienes lo requirieron en materias de estudios.

Se coordinaron y gestionaron acciones en conjunto con otras instituciones, con la finalidad de abordar y resolver situaciones complejas de pudieran entorpecer el buen término de la capacitación, certificación e inserción laboral de algunos beneficiarios (as), en ciertos casos se atendió a los beneficiarios (as) antes de las entrevistas laborales para fortalecer las confianzas en ellos mismo o aclarar dudas para enfrentar las entrevistas.

3. Fortalecimiento de la Empleabilidad:

El fortalecimiento de la Empleabilidad estuvo presente de manera relevante desde el inicio de los cursos de capacitación, especialmente se desarrolló durante el módulo de Habilidades blandas reforzando las habilidades existentes y entregando herramientas en materia de comunicación, la utilización de un lenguaje adecuado, la presentación personal, el desarrollo de empatía y trabajo en equipo, lo cual permitió un ambiente de apoyo y contención de todos los beneficiarios (as) con cada uno, fortaleciendo el espíritu de grupo de los cursos, y que a medida que surgieran conflictos en la interacción de los beneficiarios (as), estos fueran resueltos por ellos (as) mismos, minimizando la necesidad de intervención por parte de los profesionales de apoyo y profesores.

Luego en el módulo de talleres fueron abordados en términos más prácticos, a través de roll playing y simulación de entrevistas personales. Además durante todo el proceso de capacitación y taller práctico, se mantuvieron los apoyos a través de los aportes de colación y movilización (\$2.000 diario por cada concepto, ambos aportes se entregaron por día asistido), el incentivo del aporte "Bono por traer la copia de Contrato de trabajo", donde a cambio de dicho documento, al beneficiario/a se le entregaba \$50.000 en efectivo por cumplir con el proceso de inserción laboral, formal y dependiente. Otro de los servicios entregados para lograr la empleabilidad fueron contar y mantener el servicio de cuidado infantil, además, hasta el 31 de diciembre de 2015 contaron con un seguro contra accidentes personales.

Lo fundamental en este proceso fue el resignificar el concepto de trabajo y su importancia no sólo como un medio de sobrevivencia, sino también como acción que permite la transformación en un sentido más profundo de la calidad de vida, que dignifica al ser humano toda vez que es un camino de desarrollo personal.

4. Fortalezas y debilidades:

Respecto a las fortalezas detectadas en la ejecución del proyecto, se pueden señalar las siguientes:

- El sentido social con que el Equipo de la Corporación CESPARG, abordó en términos de significancia respecto a lo que implicaba la realización de este trabajo. Como inspiración para planificar, coordinar, gestionar, ejecutar y controlar todas las etapas del proyecto. Cabe decir que este espíritu se mantuvo en la práctica durante todo el desarrollo del proyecto, apoyado por las reuniones periódicas del equipo de trabajo CESPARG.
- La conformación de la mesa de trabajo intersectorial, la cual permitió realizar un trabajo en equipo coordinado y eficiente.
- La disposición por parte del equipo de trabajo CESPARG para adecuarse al perfil y necesidades de los beneficiarios (as).
- La realización de los cursos en el lugar adecuado, en términos de accesibilidad para el traslado de los beneficiarios (as) de Iquique y Alto Hospicio, en términos de infraestructura y espacio, lo que permitió sin duda la expansión de las personas hacia algo favorable.
- La flexibilidad por parte de ProEmpleo en lo que respecta a:

La reestructuración de los módulos, específicamente el haber permitido la realización de los módulos de habilidades blandas al inicio de los cursos, puesto que consideramos eso como un factor determinante en la baja deserción y los buenos niveles de cohesión al interior de los cursos.

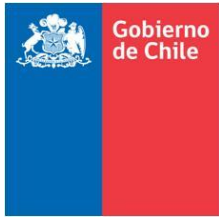
La readecuación de los cursos de acuerdo al perfil de los usuarios, ya que la gran mayoría de las personas entrevistadas no cumplían con los requisitos exigidos por el Departamento de OS-10 de Carabineros de Chile, para obtener la certificación entregada por dicha institución.

- El contar con los profesionales adecuados, para la realización de los cursos, puesto que también lograron adecuarse a las necesidades de cada grupo, lo cual permitió que las metodologías pedagógicas y los estilos de comunicación utilizados en los cursos fueran los adecuados para facilitar el aprendizaje a través de la inclusión.

- El contar con un espacio de Cuidado Infantil, dado que la mayor parte de las beneficiarias, eran madres con hijos en edad infantil que no contaban con una red de apoyo que les permitiera dejarlos en sus hogares para poder capacitarse.

Respecto a las Debilidades, se pueden señalar:

- El corto tiempo para ejecutar el proyecto, en cuanto a la implementación del espacio físico y organización y puesta en marcha del sistema de trabajo. Además el factor tiempo fue relevante en las etapas de selección e intermediación laboral. Si bien se lograron los objetivos en cada etapa, esto significó un alto costo para el equipo humano.
- El proyecto mostró en la práctica debilidades en su diseño, lo que obligó a generar cambios en la estructuración de los cursos, y la consecuente programación de los módulos, en relación a esto a saber, los cambios de dos cursos de guardia de seguridad por dos cursos de administración de bodega, ya que no se encontraron beneficiarios y beneficiarias suficientes que cumplieran con los requisitos impuestos por la institución de Carabineros para los cursos de Guardia de Seguridad tales como, el nivel educacional y no estar registrado en DICOM.
- El período durante el cual se ejecutó el proyecto, estaba desfasado de la oferta de beneficios extendida por el Sistema de Protección Social para los beneficiarios (as).
- Los horarios en que fueron programadas las clases, no eran los más adecuados para las beneficiarias con hijos/as pequeños o en edad escolar, que representaban el 85% del total de beneficiarios (as) que fueron parte del proyecto, puesto que no podían aprovechar el tiempo en que los niños están en el colegio para asistir a clases por una parte y por otra los horarios de término de las clases eran incompatibles con los horarios habituales de sueño y descanso de los hijos/as menores, especialmente de las que vivían en Alto Hospicio.
- De todos los puntos mencionados anteriormente el punto de la falta de tiempo en la etapa intermediación laboral fue un factor que dificultó de sobremanera el logro del objetivo, puesto que la fecha de egreso estaba demasiado próxima a la fecha de término del proyecto, sumado al hecho de que el mes de diciembre es un mes de cierre de ciclos y etapas muchas empresas postergan sus contrataciones hasta el mes de enero.



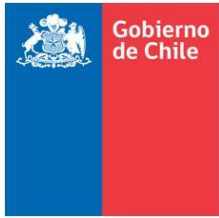
Sugerencias administrativas para mejoras al Programa de Servicios Sociales:

- Contar con una comunicación cruzada con las entidades gubernamentales, que se asocian a los usuarios de programas y contar así con apoyo local en la etapa principalmente de convocatoria. En la etapa de convocatoria, debe apoyar el gobierno a los equipos ejecutores de proyecto.
- Obtener base de datos, actualizada y disponible para ser utilizadas por ejecutores que trabajan, en proyectos del Gobierno.
- Difundir directamente por parte del Gobierno, hacia el sector privado, con una difusión colaborativa, para sensibilizar el lado social de los proyectos.
- Contar con un feedback de otros ejecutores, que permitan realizar mejoras o aportes a proyectos que estén siendo ejecutados en otras ciudades.

5. Tabla de Indicadores:

Etapa	Nombre del Indicador	Meta descriptiva con % de acuerdo a propuesta	Indicadores Fórmula de Cálculo	Medios de verificación en correlación a indicadores	% de cumplimiento final
Convocatoria y selección	Actividades de convocatoria	2 actividades de convocatoria realizadas para la selección de potenciales beneficiarios.	2 de actividades de convocatoria realizadas	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Actas de reunión y/o asistencia. ✚ Fotografías. 	✚ 100% de cumplimiento
	Beneficiarios seleccionados	100% de beneficiarios seleccionados según cobertura adjudicada.	$(85 \text{ de seleccionados que cumplen requisitos} / 85 \text{ de beneficiarios según cobertura}) \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Ficha de inscripción. ✚ Resumen listado de seleccionados. ✚ Lista de espera. ✚ Carpeta individual del beneficiario(a) con antecedentes que acreditan cumplimiento de requisitos. 	✚ 100% de cumplimiento.
Difusión	Plan de difusión	100% de las actividades propuestas en el plan de difusión, son realizadas.	$(3 \text{ de actividades realizadas} / 3 \text{ de actividades propuestas}) \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Copia del medio de difusión utilizado (folletería, pendón, publicaciones en diarios, difusión radial, fotografías, entre otros). ✚ 	✚ 100% de cumplimiento.
Capacitación	Término de Capacitación	$\geq 80\%$ de los usuarios aprueba la etapa de capacitación.	$(76 \text{ de personas certificadas} / 85 \text{ beneficiarios adjudicados}) \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Certificado emitido por OTEC que señale calificación y % de asistencia. 	✚ El 89% de los usuarios/as aprueban capacitación.
	Horas de Capacitación	Se dicta el 100% de las horas programadas en el plan de capacitación de cada oficio propuesto.	$(200 \text{ de horas impartidas} / 200 \text{ de horas programadas}) \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Libro de asistencia. 	✚ El 100% de cumplimiento.
Práctica Laboral	Beneficiarios en práctica laboral	$\geq 80\%$ de los egresados de la capacitación realiza práctica laboral.	$(76 \text{ de beneficiarios que realizan práctica laborales} / 76 \text{ beneficiarios egresados de capacitación}) \times$	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Convenios de práctica firmados. ✚ Evaluación final o Certificado de egreso de práctica laboral 	✚ El 100% de cumplimiento.

			100	firmado por empleador.	
Intermediación	Empresas contactadas	30 empresas contactadas en los rubros de acuerdo al oficio capacitado.	37 empresas contactadas	<ul style="list-style-type: none"> + Cartas de compromiso. + Actas de Reuniones. + Registro de contactos (Base de datos de las empresas contactadas). 	+ 100% realizado.
	Beneficiarios intermedidos	100% de los egresados de la capacitación son intermedidos laboralmente.	(44 de beneficiarios intermedidos / 76 de beneficiarios egresados de la capacitación) x 100	+ Plan de intermediación (gestiones y resultados) firmado por beneficiario y ejecutor.	+ 58% de los egresados son intermedidos laboralmente. (debido que el resto presenta renuncia).
Inserción Laboral	Beneficiarios insertos	> = 51% de los beneficiarios son insertos laboralmente.	(43 de personas insertas laboralmente / 85 de cupos adjudicados) x 100	+ Copia de Contratos de trabajo y anexos correspondientes.	+ El 51% de los beneficiarios/as son insertos laboralmente.
Acompañamiento	Acompañamiento	100% de los beneficiarios contó con apoyo y acompañamiento durante la ejecución del proyecto.	(85 de usuarios con acompañamiento individual-grupal / 85 de beneficiarios adjudicados)	+ Bitácora o registro(s) de actividades individuales y grupales.	+ El 100% de cumplimiento.



6. Situación final de los (as) beneficiarios (as) del proyecto: planilla Excel adjunta.