

INFORME TÉCNICO FINAL
PROGRAMA SERVICIOS SOCIALES 2015

Ejecutor: FUNDACIÓN LUZ

Proyecto: Capacitación e integración laboral de la población con discapacidad visual de la
Región Metropolitana.

Lugar de ejecución: Región Metropolitana

Febrero 2016

ÍNDICE

	Hoja
1. Introducción	3
2. Resultados finales de cada etapa del proyecto	4
2.1 Difusión, convocatoria y selección	4
2.2 Capacitación	6
2.3 Práctica o Taller Laboral	9
2.4 Intermediación laboral	10
2.5 Inserción laboral	14
2.6 Acompañamiento al beneficiario(a)	15
3. Fortalecimiento de la Empleabilidad	17
4. Fortalezas y Debilidades	19
5. Tabla de indicadores	20
6. Situación final de todos los(as) beneficiarios(as) del Proyecto	20

Rechazado parcialmente

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento, denominado INFORME TÉCNICO FINAL tiene por objeto dar a conocer el estado final de la ejecución en cada una de las etapas del Proyecto denominado **“Capacitación e integración laboral de la población con discapacidad visual de Región Metropolitana”**, entregando conclusiones sobre los resultados finales de este. Mediante Resolución Exenta N°2523 de la Subsecretaría del Trabajo se aprobó modificación del proyecto en cuanto al plazo de ejecución, extendiendo éste hasta el día 31 de Enero de 2016, por tanto las actividades realizadas y conclusiones de la ejecución se enmarcan entre el 18 de Mayo del año 2015 hasta el 31 de Enero del presente año. Para cada una de las actividades señaladas en la Carta Gantt orientadas al cumplimiento de los objetivos del presente Proyecto en función de los 8 pilares fundamentales que los sostienen:

1. Difusión y convocatoria
2. Selección de beneficiarios
3. Capacitación de los beneficiarios
4. Práctica laboral
5. Intermediación Laboral
6. Inserción Laboral
7. Acompañamiento del beneficiario
8. Seguimiento ex - post

El proyecto ya citado, pretendía contribuir a la inserción laboral dependiente, de personas con discapacidad visual, hombres o mujeres, desde los 18 años cumplidos hasta los 50 años de edad preferentemente, con baja calificación laboral, inscritos en el Registro Nacional de la Discapacidad. Para lograr lo anterior, se gestionaron acciones de capacitación específica, tanto en oficio como en competencias de empleabilidad, según la demanda y colocación laboral de este colectivo. Para efectos de este Proyecto, se consideraron ciegas todas aquellas personas invidentes o que presentaban deficiencias visuales graves, es decir, que tenían resto visual (limitación de campo menor de diez grados).

2. RESULTADOS FINALES DE CADA ETAPA DEL PROYECTO

2.1 DIFUSIÓN, CONVOCATORIA Y SELECCIÓN

La etapa de difusión estuvo orientada a informar acerca de las iniciativas del proyecto, así como sensibilizar, a la población en general y a socios de la iniciativa (representantes de empresas) en particular, acerca del desafío de la inclusión laboral de personas ciegas o con baja visión en nuestro país, de manera dependiente en el mercado laboral formal tanto público como privado.

Responsable:

Datos de contacto: Daniel Ortiz Alfaro

Cargo: Encargado de Difusión

Fechas de inicio y término: 18 de mayo 2015 al 31 de enero 2016

E mail: contacto@proyectoagora.cl

Teléfono: 26393284

El objetivo fue establecer un alto grado de convicción en el mundo empresarial, tanto público como privado, respecto de las habilidades, destrezas y capacidad laboral del colectivo de personas con discapacidad visual. Además, difundir los objetivos del proyecto, relevar la importancia del financiamiento de este programa social y solicitar al mundo empresarial oportunidades laborales para los beneficiarios del proyecto.

Es necesario hacer presente que el concepto de difusión cruzó todas las actividades del proyecto durante su ejecución mediante notas de prensa en televisión, diarios, revistas especializadas y entrevistas radiales, junto con ello el apoyo de material gráfico.

En el período se participó en programas de medios masivos de comunicación, generando conversaciones para visualizar el proyecto, sus actores estratégicos y los desafíos de la iniciativa, explicando el sentido y alcance de nuestro Proyecto **“Capacitación e integración laboral de la población con discapacidad visual de la Región Metropolitana”**.

Durante el periodo que va desde el 01 de Septiembre de 2015 hasta el 31 de Enero de 2016 se realizaron las siguientes actividades:

- Miércoles 28 de Octubre de 2015 se celebró la ceremonia “Inserción Laboral N°1000” en el edificio Corporativo de Telefónica. El programa ÁGORA, perteneciente a Fundación Luz, logró la contratación de su alumno número 1000, y con ello marca un hito en los intentos por incluir laboralmente a las personas con discapacidad, específicamente aquellos con discapacidad visual, los que según el Estudio Nacional de la Discapacidad, alcanzan las 680.000 personas. A la actividad asistió el Subsecretario del Trabajo, Francisco Díaz - en representación de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Ximena Rincón - y la Subdirectora Nacional del Senadis, Viviana Ávila; quienes recordaron que uno de los compromisos presidenciales, es justamente

trabajar intersectorialmente en políticas públicas orientadas a promover la inclusión laboral de Personas con Discapacidad. Durante la ceremonia se realizó un reconocimiento a los empresarios que con compromiso y convicción están trabajando con los/las beneficiarios/as con discapacidad visual pertenecientes al Proyecto. El Subsecretario del Trabajo destacó en su alocución el trabajo que se viene realizando desde la Subsecretaría del Trabajo a través de la oficina de Proempleo quien ha financiado el último trienio el Programa de formación e inclusión laboral para personas con discapacidad visual que ejecuta la Fundación Luz a través del Proyecto Social ÁGORA Chile. De los mil trabajadores ciegos que han encontrado una plaza de empleo en los 15 años de ejecución del Proyecto ÁGORA Chile, al menos el 15% son producto del trabajo coordinado entre la oficina de Proempleo y esta Fundación. Testimonio de lo señalado en estas líneas, se deja ver a través de un video corporativo elaborado por el Banco Santander en Chile y que ha tenido repercusión internacional, pues la representación de dicho Banco en Argentina pretende imitar el trabajo hecho en Chile sobre todo en lo que dice relación con la formación, intermediación y colocación laboral de ejecutivos con discapacidad visual que gracias al financiamiento entregado por Proempleo ha logrado encontrar un espacio laboral digno y bien remunerado. (Se acompaña disco que contiene video al cual se hace mención en este informe)

- La nota periodística realizada por el diario de circulación nacional "Las Últimas Noticias" que con fecha miércoles 2 de diciembre del 2015 da cuenta ampliamente en su página 40 Empleo y Educación, de los más de 1000 contratados gracias al Programa de Inserción Laboral para personas con discapacidad visual, previos procesos formativos.
- Visitas a nuevas empresas¹ dispuestas a ofrecer puestos de trabajo donde se mostró el software que utilizan las personas con discapacidad visual llamado JAWS. En dichas reuniones se dio a conocer el proyecto a través de una carta de presentación, mostrando las ventajas a las empresas de colaborar con puestos de trabajo para las personas ciegas o con baja visión.

Respecto a la etapa de Convocatoria y Selección de beneficiarios/as, llevada a cabo entre el 18 de Mayo y el 8 de Junio del año 2015 en las oficinas del Proyecto ÁGORA, ubicadas en Huérfanos 886, Oficina 1118, Santiago centro, se puede indicar lo siguiente:

Responsables:

Datos de contacto: Miguel Ulloa Asencio
Cargo: Coordinador Ejecutivo del Proyecto
E mail: miguelulloa@proyectoagora.cl
Teléfono: 26324058

Datos de contacto: Verina Ibarra Ramírez
Cargo: Gestora Laboral

¹ El detalle de las empresas visitadas y con las cuales se sostuvieron reuniones de trabajo, está indicada en la página 14 del presente informe.

E mail: proyectoagora@gmail.com

Teléfono: 26331285

Esta fase de convocatoria y selección se realizó satisfactoriamente, lo que fue explicado en detalle en el Primer y Segundo Informe Técnico de avance, los resultados finales de la etapa están reflejados en el siguiente recuadro:

Resultados finales etapa	N° total
Personas inscritas durante convocatoria	110
Personas preseleccionadas según requisitos	96
Postulantes evaluados (entrevistas, psicolaboral, etc.)	96
Personas seleccionadas	70
No seleccionados	14
Lista de espera	12

2.2 CAPACITACIÓN:

Responsable:

Datos de contacto: Miguel Ulloa Asencio

Cargo: Coordinador Ejecutivo del Proyecto

Fechas de inicio y término: 1 de Junio al 1 de Septiembre 2015

E mail: miguelulloa@proyectoagora.cl

Teléfono: 26324058

Lugar de ejecución:

Las clases y actividades vinculadas a la formación se efectuaron en SERVICORSA, empresa proveedora de salas y servicios de capacitación dependiente de ASEXMA, (Asociación de Exportadores de Manufacturas), ubicada en la calle Paseo Estado 360, Of. 401, 403, Piso 4, Santiago Centro, Metro Plaza de Armas y en las dependencias del Proyecto ÁGORA Chile, ubicadas en Huérfanos 886, oficina 1118, Santiago centro.

La capacitación se realizó para el 100% de los/las beneficiarios/as de este Proyecto, con el objeto de gestionar para la totalidad de los participantes, la posibilidad de acceder al empleo formal. Lo anterior, mediante la búsqueda de oportunidades de trabajo, entrevistas de empleo y posterior contratación en empresas privadas o públicas.

La presente descripción está referida a la etapa de capacitación efectuada desde el 1 de Junio hasta el 1 de Septiembre de 2015, en cuanto a la metodología utilizada, resultados finales del proceso académico, asistencia y notas promedio de cada curso de oficio realizado.

Metodología utilizada:

El Plan de capacitación y formación para los/las beneficiarios/as de nuestro Proyecto comenzó el día 1 de Junio y finalizó el 1 de Septiembre del presente año. Esta etapa de capacitación en oficio constó de 3 cursos de 260 horas cronológicas cada uno, impartidos a 70 beneficiarios con discapacidad visual de la Región Metropolitana, inscritos en el Registro Nacional de la Discapacidad.

Las capacitaciones en oficio fueron las siguientes:

- 1) Formación de ejecutivos para Televenta de intangibles. **(24 personas)**
- 2) Formación de ejecutivos para Call Center, con mención en Telecombranza bancaria. **(24 personas)**
- 3) Formación de operadores en Computación e Informática para personas con discapacidad visual. **(22 personas)**

Cada curso estuvo constituido de 3 módulos temáticos con las siguientes cargas horarias, a saber:

- A. Formación de ejecutivos para Call Center, con mención en Telecombranza bancaria, estructurado así:

Módulo 1, Ejecutivos para Call Center, con mención en Telecombranza bancaria, especializados en cobranza bancaria, con 200 horas cronológicas

Módulo 2, Apresto Laboral, con 30 horas cronológicas.

Módulo 3, Legislación Laboral vigente, con 30 horas cronológicas.

- B. Formación de ejecutivos para Televenta de intangibles, estructurado así:

Módulo 1, Ejecutivos para Televenta de intangibles, con 200 horas cronológicas.

Módulo 2, Apresto Laboral, con 30 horas cronológicas.

Módulo 3, Legislación Laboral vigente, con 30 horas cronológicas.

- C. Formación de operadores en Computación e Informática para personas con discapacidad visual, estructurado así:

Módulo 1, Informática adaptada para personas con discapacidad visual, con 200 horas cronológicas.

Módulo 2, Apresto Laboral, con 30 horas cronológicas.

Módulo 3, Legislación Laboral vigente, con 30 horas cronológicas.

En consecuencia, el módulo 1 corresponde a la Capacitación en el Oficio propiamente tal, en tanto que los módulos 2 y 3 son asignaturas del plan común, de carácter transversal y, por ende, son rendidos por todos los participantes del Proyecto.

Como ya se indicó, cada uno de estos cursos incluyó competencias de empleabilidad, a saber: horas de formación Prelaboral, entendida como el desarrollo y fortalecimiento de

habilidades sociales y laborales de los beneficiarios. Lo anterior, con el objeto de facilitar su inserción y permanencia en los puestos de trabajo, junto con el estudio de los Derechos Laborales y Previsionales de los trabajadores.

Los cursos se desarrollaron de lunes a viernes, distribuidas en jornadas de 09:30 a 14:00 horas y de 15:00 a 17:30 horas, así la duración de cada curso de 260 horas cronológicas.

Asistencia:

La totalidad de los participantes cumplieron con el requisito de asistencia establecido, esto es; un 85% de asistencia. Todos los datos están respaldados en los Registros de Asistencia a Clases enviados mensualmente, los que contienen las firmas diarias de asistencia de los participantes.

Se informó a diario de la asistencia de los alumnos para los efectos de información, control, seguimiento y asignación de bonos de movilización a cada alumno.

Evaluación de los aprendizajes:

Las modalidades de evaluación correspondieron a evaluación directa de las actividades realizadas en clases, trabajos de taller y examen oral. Los instrumentos de evaluación aplicados discriminaron los rendimientos alcanzados por los participantes entre los rangos de notas de 4.0 a 7.0.

A continuación se detalla los resultados del proceso académico con el respectivo porcentaje de asistencia, notas finales y N° de egresados.

- Tabla que señala resultados finales del proceso académico:

CURSO DE FORMACIÓN	N° alumnos iniciales	N° alumnos egresados	Nota promedio	% asistencia promedio
Formación de Ejecutivos para Televentas de Intangibles	24	23	5.4	85%
Formación de Ejecutivos para Call Center, con mención en Telecobranzas Bancaria	24	22	5.6	85%
Formación de Operadores en Computación e Informática adaptada para personas con discapacidad visual	22	15	5.5	85%
Total	70	60	5.5	85%

- Tabla que incluye datos comparativos respecto a ingreso y egreso total de participantes de la etapa de capacitación desagregados por género:

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
70	31	39	60	25	35

Renuncias, Cuidado Infantil, Nivelación de contenidos.

Respecto al número de renuncias totales, podemos indicar que mientras duraron los cursos de formación renunciaron 8 beneficiarios, luego en la nivelación y reforzamiento renunciaron 2 más, haciendo un total de 10 personas. Los motivos de las renuncias fueron por motivos personales y de fuerza mayor.

En cuanto al cuidado infantil, este les fue informado a las/los beneficiarias participantes sin poder llevarse a cabo pues los horarios de clases de la capacitación coincidían con la jornada escolar de sus hijos menores, por tanto, no se utilizó este beneficio.

Se llevó a cabo nivelación de contenidos requerida por los/las beneficiarios/as durante el ciclo, las clases de los cursos de Televenta, Telecobranza e Informáticas finalizaron el día 1 de Septiembre, motivo por el cual las clases de nivelación de contenidos se realizaron desde el día 2 de Septiembre al 30 de Septiembre en módulos de duración de 3,5 horas, en dependencias de ÁGORA ubicada en Huérfanos 886, oficina 1118. Lo anterior, ya que existían alumnos que no cumplían con el porcentaje de asistencia esperado para aprobar, la nivelación y reforzamiento en el área de informática que duró 73.5 horas cronológicas, desarrollándose de lunes a viernes entre las 09:00 am y las 18:00 horas.

Reforzamiento y Nivelación	21 Alumnos, 2 de ellos renunciaron.	Estado del curso: Finalizado.
-----------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------

2.3 TALLER PRÁCTICO

Responsables:

Nombre: Miguel Ulloa Asencio

Cargo: Coordinador

Nombre: Gina Rojas Sepúlveda

Cargo: Relatora

E-mail: ginarojas.sepulveda@gmail.com

Teléfono: 8-3834808

Nombre: Carlos Cristi

Cargo: Relator
E-mail: carloscristi@msn.com
Teléfono: 9-0745519

Nombre: Katherine Cortés Morandé
Cargo: Relatora
E-mail: cvcm2802@gmail.com
Teléfono: 7-9521128

Lugar de ejecución:

Proyecto ÁGORA Chile, ubicado en Huérfanos 886 of. 1118, Santiago
Banco Santander, ubicado en Bascuñán Guerrero 34, Santiago
ORSAN COBRANZAS, ubicado en Huérfanos 886 of. 1211, Santiago

Fecha de inicio y término: 03 de Agosto al 31 de Agosto 2015

Metodología utilizada:

Los cursos de formación incluyeron el taller práctico programado, mediante visitas guiadas a las empresas ya indicadas. Durante esta etapa los/las participantes pusieron en práctica los conocimientos aprendidos en clases. La metodología incluyó exposiciones de los representantes de la Gerencia para comprender las políticas y procedimientos de cada institución visitada, actividades de escucha por parte de los beneficiarios en la plataforma de Call Center y la ubicación de los participantes junto a ejecutivos experimentados del Banco Santander y la empresa ORSAN COBRANZAS para la gestión de clientes en línea.

A continuación se precisan los resultados finales del proceso, detallando el ingreso/egreso de participantes de la etapa desagregados por género:

Nº Total de Beneficiarios que egresan a la Capacitación	Nº Total de Beneficiarios que ingresan a la Práctica	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Nº Total de Beneficiarios que egresan a la Práctica	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
60	60	25	35	60	25	35

2.4 INTERMEDIACIÓN LABORAL

Responsables:

Datos de contacto: Miguel Ulloa Asencio
Cargo: Coordinador Ejecutivo del Proyecto
Fechas de inicio y término: 18 de Mayo de 2015 al 31 de Enero de 2016
E mail: miguelulloa@proyectoagora.cl
Teléfono: 26324058

Datos de contacto: Verina Ibarra Ramírez

Cargo: Gestora Laboral
E mail: proyectoagora@gmail.com
Teléfono: 26331285

Lugar de ejecución y metodología:

Esta etapa se llevó a cabo en las oficinas donde se ejecutó el proyecto, a saber: Huérfanos 886 oficina 1118, Santiago Centro y en las distintas empresas, industrias o compañías contactadas y visitadas para la búsqueda de plazas de empleo.

Dicho lo anterior podemos referir que el período de visitas comenzó el 18 de mayo del 2015 y se extendió hasta el 31 de enero del 2016. El contacto con las empresas visitadas fue positivo, pues la mayoría, se mostró interesada en nuestra la propuesta de integración laboral, ofreciendo cupos de trabajo para los/las beneficiarios/as.

La prestación ofrecida, se llevó a cabo considerando las características individuales de los/las beneficiarios, detectadas durante el proceso de formación. También se tuvo en consideración el nivel de compromiso e interés para ingresar al mundo del trabajo y permanecer en éste.

El Proyecto consideró un modelo de intermediación laboral, metodología que se aplicó para cada oportunidad laboral encontrada y que estuvo compuesta por las siguientes fases:

- 1) Análisis y evaluación de las características particulares y específicas de la persona que realizaría el trabajo, detectando el perfil del trabajador.
- 2) Estudio y valoración de las tareas a realizar, en el puesto de trabajo, su entorno y las condiciones para desempeñarlo, vale decir, el perfil del cargo.
- 3) También se consideraron los factores externos al trabajo, como: barreras arquitectónicas, ayudas técnicas y tecnológicas, etc., acompañando el proceso y apoyando al trabajador/a.

Las acciones descritas sirvieron para facilitar la fase de intermediación laboral, la que fue liderada por el Coordinador del Proyecto, quien organizó y participó en reuniones con Gerentes de Personal o Recursos Humanos con el objeto de presentar y explicar los objetivos del Proyecto, informando a los interlocutores acerca de las habilidades y competencias adquiridas por los/las egresados del proyecto. También mostró los avances tecnológicos, software lectores de pantalla JAWS y MAGIC, que facilitan la labor productiva de los/las beneficiarios. Por otra parte, procuró disipar cualquier temor o duda que pudiera tener el oferente de empleo.

Según el proceso descrito, se contactó y visitó a 31 empresas, en las cuales se presentó el Proyecto, agendando y participando en reuniones para el análisis de puestos de trabajo, evaluando aplicaciones informáticas de las compañías e instituciones visitadas para determinar la factibilidad técnica de las aplicaciones utilizadas, realizando

adaptaciones informáticas de los puestos de trabajo, involucrándonos en ocasiones en la selección de los beneficiarios/as para los cargos, cuando las empresas lo requerían.

Se llevaron a cabo entrevistas de trabajo para 45 beneficiarios/as participantes del Proyecto. Esto de acuerdo al perfil del trabajador solicitado por las empresas. El resto de los/as beneficiarios/as egresados del Taller Práctico renunciaron voluntariamente por motivaciones personales al proceso de intermediación laboral.²

La metodología de intermediación laboral fue un proceso continuo en el tiempo, mientras se ejecutaban las diversas etapas de este proyecto, se gestionaban entrevistas, reuniones de trabajo, revisión de posibles puestos de empleo y compromisos con empresas e instituciones que nos podían brindar puestos de trabajo.

Lo anterior mediante la inducción en la empresa cuando se escogió al candidato/a más idóneo para el puesto de trabajo, ofreciendo charlas al personal y jefatura que habría de interactuar con el nuevo trabajador. Esto cuando la empresa no tenía la experiencia en este plano. Ahora bien, este apoyo fue prestado desde nuestro Proyecto toda vez que resultó necesario en el primer período de la inserción laboral. Asimismo, ofrecimos todo el soporte informático a las empresas.

A continuación se presentan las empresas visitadas durante la ejecución del Proyecto, con los respectivos puestos de trabajo comprometidos para la inserción laboral:

Empresa Contactada	Nombre contacto / cargo	Nº de cupos Comprometidos	Nº de cupos utilizados
1) HELP BANK	Pedro Medrano / Gerente	1	0
2) BANCO BCI	Willy Valenzuela / Jefe de Servicios Personas	1	1
3) ORSAN COBRANZAS	Hernán Abarca / Director Área Comercial	4	7
4) CRUZ BLANCA	Merle Rojas / Jefa de Call Center	2	0
5) CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL	Said Jarufe Satuf / Profesional a cargo	1	0
6) MV SERVICIOS	María Soledad Elosúa / Jefe Gestión de Personas	4	1
7) SEYCO Servicios y Cobranzas / WALMART CHILE	Alvaro Villaroel / Jefe Recursos Humanos Servicios Financieros	2	5
8) OPTUS	Luis Iturriaga	2	0
9) IMPORTPER	Rony Castillo / Sub Gte. Comercial y Marketing	2	2

² Revisar Medios de Verificación con las declaraciones voluntarias de los/as beneficiarios/as.

10) CONFECCIONES ALVALLE	Elizabeth Valle / Encargada	1	0
11) BUDAKI	Nicolás Benedetti / Encargado	1	0
12) IBR	Cesar Antonio Rojas / Jefe de Recursos Humanos	5	9
13) ARTOOL	Jorge Selume / Director Ejecutivo	1	1
14) SERVINCO S.A.	Juan Flores / Jefe de Call Center	2	0
15) MAS CERCA CONTACT CENTER	Abel Sotomayor / Sub Gerente Recursos Humanos	3	0
16) UNISONO	Iván Jurado / Gerente Recursos Humanos	2	0
17) EAT100 S.A. / 100 Montaditos	Mauricio Paschold / Representante Legal	1	1
18) PLUS CONSULTING COBRANZAS & SERVICIOS	Víctor Garrido / Jefe de Personal	1	0
19) AGUSTINAS CLUB SALUD	Jaime Retamal / Representante Legal	1	1
20) VOX SANTANDER Cobranza Banco Santander y Banefe	María Teresa Cáceres / Subgerente Cobranzas Contact Center Corporativo Chile	2	0
21) SERCOM	Vilma Santos / Jefa de Operaciones	2	0
22) ASSETS LTDA.	Verónica Gajardo / Gerente General	1	0
23) ASSISTIME	Jorge Arellano / Profesional a cargo	2	2
24) 416 Servicios y Asesorías Ltda.	Silvana Lecaros / Encargada Recursos Humanos	2	1
25) DTS CALL CENTER	Mario Aguayo / Encargado Recursos Humanos	2	2
26) CENCOSUD / Santa Isabel Administradora S.A	Manuel Domínguez / Encargado Bodega	1	1
27) VIVEACTIVO	Katherine Hernández / Coordinadora General	3	0
28) GRUPO KONECTA	Patricio Martínez / Representante Legal	1	1
29) Hospital Dr. Exequiel González Cortés	Paz Delgado / Jefe CR Recursos Humanos	2	0
30) NORMALIZA S.A. / Servicio de Normalización y Cobranza	Marcelo Vergara Jefe Call Canter Cobranza BCI	1	0
31) ACOFK	Jaime Fuxs Gerente	1	0
TOTALES		57	35

Es preciso hacer presente que las empresas visitadas actuaron a través de Gerentes, Sub-gerentes de recursos humanos, Jefe de Operaciones o Directores del Área Comercial, los cuales no estaban facultados por la empresa para comprometer con su firma puestos de trabajo, ellos hicieron presente que existía la intención de contratar, pero esto se materializó en función de la situación económica y financiera de la compañía o institución contactada.

2.5 INSERCIÓN LABORAL

Responsables:

Datos de contacto: Miguel Ulloa Asencio
Cargo: Coordinador Ejecutivo del Proyecto
E mail: miguelulloa@proyectoagora.cl
Teléfono: 26324058

Datos de contacto: Verina Ibarra Ramírez
Cargo: Gestora Laboral
E mail: proyectoagora@gmail.com
Teléfono: 26331285

Fecha de inicio y término: 18 de mayo del 2015 al 31 de Enero del 2016

Lugar de Ejecución y metodología:

Esta etapa se llevó a cabo en las oficinas donde se ejecutó el proyecto, a saber: Huérfanos 886 oficina 1118, Santiago Centro y en las distintas empresas, industrias o compañías contactadas y visitadas donde se llevó a cabo la integración laboral de los/las beneficiarios/as con discapacidad visual.

El análisis fundado en los elementos citados en la etapa de intermediación laboral, permitió orientarnos en la búsqueda de puestos de trabajo idóneos para los trabajadores con discapacidad visual, empleos que ya hemos conseguido y procuraremos seguir obteniendo para colocar a los no insertos, durante la etapa de seguimiento ex post.

Al término de la ejecución del Proyecto, se logró la colocación laboral de 35 beneficiarios/as, equivalente al 58% de los/las 60 participantes egresados de la etapa de capacitación y taller práctico del proyecto. Lo anterior fue posible tras haber subsanado todos los ripios propios de esta situación nueva en la que se ha integrado a trabajadores/as con discapacidad visual al mundo del empleo. A los beneficiarios/as, se les realizó supervisión y seguimiento, en coordinación con el supervisor o jefatura directa. Este proceso de supervisión y seguimiento permitió monitorear las tasas de producción de los trabajadores colocados, tales como; niveles de responsabilidad, cumplimiento en el empleo, compromiso y ambientación al mundo del trabajo. Cabe hacer presente, que el método de Inserción Laboral, considera durante cada una de sus etapas el

acompañamiento del trabajador/a con discapacidad visual, lo cual permite lograr un alto nivel de productividad y sostenibilidad laboral.

Resultados finales de la etapa de inserción laboral:

N° Total de Beneficiarios(as) que ingresan a etapa	N° Total de Beneficiarios(as) insertos	N° de Beneficiarios(as) que renuncian a etapa
60	35	21

Las cuatro beneficiarias restantes fueron intermediados laboralmente, pero no lograron ser insertados, estas continúan en proceso para lograr su colocación efectiva, bajo la responsabilidad del equipo ejecutor durante el seguimiento ex post.

Respecto a renuncias a la etapa de inserción laboral, podemos indicar que ocurrió en 21 casos, donde los/las participantes argumentaron problemas de salud, deseos de realizar emprendimientos económicos de carácter personal, tener dificultades familiares, la decisión de estudiar una carrera de educación superior o tomar otro tipo de capacitaciones (Más Capaz), abandonando la opción de trabajar remuneradamente.

2.6 ACOMPAÑAMIENTO DEL BENEFICIARIO

Datos de contacto: Miguel Ulloa Asencio
Cargo: Coordinador Ejecutivo del Proyecto
E mail: miguelulloa@proyectoagora.cl
Teléfono: 26324058

El acompañamiento a los/las beneficiarios/as se realizó desde el mes de Mayo del 2015 a Enero del año 2016.

El objetivo de esta etapa era que los/las participantes tomaran conciencia del Proyecto y de los derechos y obligaciones laborales que los amparan. El acompañamiento estuvo orientado a todos los/las beneficiarios/as, fue transversal a todas las etapas del proyecto. En la fase de inserción laboral, tanto a los colocados como los que no fueron contratados, manteniendo una comunicación constante para que no desertasen.

La metodología de acompañamiento y seguimiento realizada para los/las beneficiarios colocados e integrados al mundo del empleo consideró tres etapas orientadas a la mantención del puesto de trabajo. También pretendió, mejorar la productividad del trabajador en su puesto de trabajo, su consolidación y eventual ascenso en la empresa, mejorando de su calidad de vida. Las etapas se exponen a continuación:

- 1) Una vez colocado el/la trabajador/a en su plaza de empleo, el desafío consistió en realizar un seguimiento muy cercano y concienzudo con el objeto de disminuir la tasa de deserción o pérdida del trabajo obtenido. Para ello, se estrechó la comunicación

con los supervisores o jefes directos, solicitándoles información por escrito y realizando visitas en terreno, informándonos respecto de la relación interpersonal del trabajador con el resto de la plantilla, las dificultades que se les fueron presentando, la relación de subordinación y dependencia con la jefatura, el comportamiento en ámbitos tales como puntualidad, compromiso, responsabilidad, producción, etc.

El seguimiento tuvo como objetivo el mejoramiento de la empleabilidad de los/las beneficiarios/as, logrando que la empresa les entregara poco a poco más responsabilidades. Este aspecto del seguimiento resultó muy importante, puesto que el trabajador se sintió reconocido por la empresa y sus pares, mejorando de manera creciente su autoestima y la seguridad en sí mismo. En este sentido, la función del seguimiento tuvo como objeto específico informar de las nuevas tareas acometidas por el trabajador, conocer la evaluación que realizó la jefatura del cumplimiento de estas nuevas tareas y estimular a la empresa para que considerará dichas evaluaciones positivas, pensando en un incremento de salario, incentivos económicos o el pago de bonos por cumplimiento de metas y objetivos por parte de trabajador.

- 2) Durante esta etapa se procuró mantener una estrecha comunicación con el trabajador, para que una vez logrado el mejoramiento de su empleabilidad, se consolidara como un trabajador especializado, toda vez que dominaba altos niveles de producción.

El trabajo consistió en estimular al trabajador para que se produjera esta consolidación, puesto que se ha comprobado en este período, que las empresas entregan más y mejores oportunidades de trabajo cuando observan que un trabajador con discapacidad visual alcanza lo anterior.

- 3) La última etapa de este proceso, tiene por objetivo conseguir el ascenso del trabajador. Para esto se continúa obteniendo información periódicamente del desarrollo, desempeño y crecimiento del trabajador/a. Para cumplir con lo anterior, se estimula tanto a la empresa como al trabajador/a para que continúe un proceso de formación especializado, realizando cursos al interior de la empresa, como actualización de sus conocimientos informáticos, que permitirán al trabajador mantener, mejorar, consolidar y ascender en la empresa.

3. FORTALECIMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD

El fortalecimiento de la empleabilidad en el desarrollo del Proyecto estuvo orientado al apoyo psicosocial de los participantes, desde la etapa de formación y capacitación en adelante, para que éstos reconocieran y potenciaran sus competencias laborales. En conjunto con cada participante, se conversó y propuso que cada uno accediera a los cursos que fueran más pertinentes a sus características para ingresar al mercado de trabajo, generando desde una perspectiva como ejecutor, un plan personalizado de inserción laboral.

Asimismo desde que se comenzó a ejecutar el Proyecto todos los/las participantes contaron con seguro contra accidentes personales.

Otras acciones emprendidas para asegurar la permanencia de los/las beneficiarios/as en la etapa de formación y capacitación fue el pago de bonos, entendido como un incentivo para que no abandonasen el proceso de entrenamiento de sus habilidades y competencias, en este sentido, se trató de favorecer la motivación de cada uno de los/las participantes. También se realizó una nivelación de contenidos de las capacitaciones en oficio en los casos que fue necesario.

Finalmente y no por ello menos importante, una vez conseguida la plaza de empleo se entregó, y se seguirá proporcionando, mientras el trabajador permanezca en su puesto de trabajo, el apoyo técnico informático mediante la instalación y programación de los softwares lectores y ampliadores de pantalla que utilizan las personas con discapacidad visual, pues no se debe dejar de considerar el dinamismo de las innovaciones computacionales en los puestos de trabajo. De esta manera procuramos la sostenibilidad de los/las beneficiarios/as en sus empleos, logrando mantener así su fuente de generación de ingresos.

La concepción empleabilidad de Fundación Luz, no sólo era sinónimo de empleo logrado, sino la generación de hábitos y transferencia de habilidades para que los/las beneficiarios/as pudieran desenvolverse con autonomía y adaptarse a los cambios mediante estrategias de cooperación como el trabajo en equipo.

Es aquí entonces que la labor de la Fundación, consistió en estimular al beneficiario/a a ser un trabajador/a especializado, puesto que se ha comprobado que las empresas entregan más y mejores oportunidades de trabajo cuando observan que un trabajador/a con discapacidad visual alcanza la absoluta consolidación en el puesto de trabajo en el cual fue capacitado, intermediado y colocado laboralmente.

4. FORTALEZAS Y DEBILIDADES DETECTADAS DURANTE LA EJECUCIÓN.

Fortalezas:

- 1) En la ejecución del Proyecto se ha constatado como la formación y el empleo constituyen una herramienta efectiva de inclusión social para las personas con discapacidad visual en el país.
- 2) La empresa privada está tomando verdadera conciencia de las capacidades, habilidades, destrezas y potencialidades que tienen las personas con discapacidad visual a la hora de integrarse al mundo del trabajo.
- 3) El mejoramiento en áreas tales como la calidad de vida, autoestima y seguridad que adquieren las personas con discapacidad visual al momento de capacitarse y encontrar un empleo formal, es un elemento destacable cuando se atiende a un

colectivo que ha sido históricamente ignorado por las políticas públicas.

- 4) La especialización que se ha logrado con los procesos formativos ejecutados por el proyecto, permite a los/las beneficiarios/as acceder a más y mejores oportunidades de empleo.
- 5) La oportunidad de formación y empleo que se le entrega a los beneficiarios/as, les permite pensar, sentir y creer que mediante su integración al mundo laboral se transforman en ciudadanos de plenos derechos y obligaciones.
- 6) Este programa ha atendido a un número importante de mujeres con discapacidad visual que por medio de la consecución de un empleo se han constituido en jefas de hogar mejorando su calidad de vida.

Debilidades:

- 1) La debilidad detectada en la ejecución del Proyecto es que algunos beneficiarios/as con discapacidad visual, no obstante de haber participado de los procesos de formación, se inclinaron por desarrollar trabajos de carácter informal, a saber, el comercio ambulante. Esto se debe quizás al hecho que esta actividad laboral la vienen desarrollando con muchos años de antelación y según declaran les entrega más libertad de horario y una independencia que no obtendrían con un empleo formal.
- 2) De lo anterior se puede derivar otra debilidad en términos de no lograr que los beneficiarios/as perciban las desventajas de un empleo informal, vale decir, no tener pago previsionales lo que necesariamente no les permitiría una jubilación, el perjuicio o deterioro que tiene trabajar expuestos en la vía pública, etc. Si bien el proceso de Selección de los beneficiarios/as puede considerar todas las variables al momento de escoger a los participantes de una intervención como ésta, no hay manera de obligar a permanecer hasta el final de la ejecución del proyectos a los/as beneficiarios/as, es en este sentido que firmar una carta de adhesión resulta ser una mera manifestación de intenciones.

Mejoras:

A modo de sugerencias podemos plantear que el plazo de postulación podría ser más extenso (5 días más).

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
Convocatoria y selección	Actividades de convocatoria	10 actividades de convocatoria realizadas para la selección de potenciales beneficiarios.	10 actividades de convocatoria realizadas	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Actas de reunión y/o asistencia. ↑ Fotografías. 	100 %
	Beneficiarios seleccionados	100% de beneficiarios seleccionados según cobertura adjudicada.	70 seleccionados que cumplen requisitos / 70 beneficiarios según cobertura x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Ficha de inscripción. ↑ Resumen listado de seleccionados. ↑ Lista de espera. 	100%
Difusión	Plan de difusión	100% de las actividades propuestas en el plan de difusión, son realizadas.	8 actividades realizadas / 12 actividades propuestas x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Copia del medio de difusión utilizado (folletería, pendón, publicaciones en diarios, difusión radial, fotografías, entre otros). 	67%
Capacitación	Término de Capacitación	80% de los usuarios aprueba la etapa de capacitación.	(60 de personas certificadas / 70 beneficiarios adjudicados) x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Certificado emitido por OTEC que señale calificación y % de asistencia. 	86%
	Horas de Capacitación	Se dicta el 100% de las horas programadas en el plan de capacitación de cada oficio propuesto.	260 horas impartidas / 260 horas programadas x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Libro de asistencia. 	100 % Clases formativas y horas realizadas.
Intermediación	Empresas contactadas	20 empresas contactadas en los rubros de acuerdo a los oficios capacitados.	31 empresas contactadas	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Cartas de compromiso. ↑ Actas de Reuniones. ↑ Registro de contactos (Base de datos de las empresas) 	100%

	Beneficiarios intermediados	100% de los egresados de la capacitación son intermediados laboralmente.	(60 beneficiarios intermediados / 60 beneficiarios egresados de la capacitación) x 100	↑ Plan de intermediación firmado por beneficiario y ejecutor.	100%
Inserción Laboral	Beneficiarios insertos	65% de los beneficiarios son insertos laboralmente.	(35 personas insertas laboralmente / 70 cupos adjudicados) x 100	↑ Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes.	50% respecto a cobertura total de proyecto.
Acompañamiento	Acompañamiento	100% de los beneficiarios contó con apoyo y acompañamiento durante la ejecución del proyecto.	(70 usuarios con acompañamiento individual-grupal / 70 beneficiarios adjudicados)	↑ Bitácora, registros o actas de actividades individuales y grupales.	100%

6. SITUACIÓN FINAL DE LOS(AS) BENEFICIARIOS(AS) DEL PROYECTO

Revisar el archivo adjunto con tabla Excel que precisa el estado final de cada participante según etapas.