

**INFORME TÉCNICO FINAL**

**FUNDACIÓN TACAL CHILE**

**INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

**Independencia, Región Metropolitana.**

**Programa Servicios Sociales, Subsecretaría del Trabajo**

**Febrero 2016**

Rechazado parcialmente

## Índice

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 Laboral: .....	10
2.4	Intermediación Laboral: .....	11
2.5	Inserción Laboral: .....	13
2.6	Acompañamiento al beneficiario(a): .....	14
3.	Fortalecimiento de la Empleabilidad: .....	16
4.	Fortalezas y debilidades: .....	17
5.	Tabla de Indicadores: .....	18
6.	Situación final de los(as) beneficiarios(as) del proyecto: .....	19
7.	Anexos: .....	19

Rechazado parcialmente

## 1. Introducción:

El presente informe tiene la finalidad de presentar la ejecución final de la propuesta inicial del proyecto, ejecutado entre el 20 de marzo 2015 al 31 de enero del 2016, cuyo objetivo general fue: "Intencionar el proceso de inclusión laboral de 50 personas en situación de discapacidad, cesantes o desempleadas, mayores de 18 años, residentes en la Región Metropolitana, a través, del fortalecimiento de las competencias técnicas y de empleabilidad, a objeto de facilitar la incorporación a un empleo competitivo durante el año 2015".

El proyecto consideró:

- La implementación de 3 cursos de capacitación de "Asistentes Administrativos Poli funcional", dos de ellos en jornada de mañana, y el tercero en jornada de tarde. Entre las fechas 15 de Julio y 5 de Noviembre del año 2016, se llevó a cabo el proceso de desarrollo de los cursos, encontrándose actualmente todos ellos ya finalizados.
- El acompañamiento en los procesos de Intermediación e Inserción Laboral, de parte del equipo de Inclusión Laboral de Fundación Tacal.
- El trabajo con 158 empresas de la Región Metropolitana.

De los 44 alumnos que finalizaron la fase lectiva, podemos señalar<sup>1</sup>:

- 35 alumnos participaron en procesos de selección para un puesto de trabajo en empresas.
- 9 alumnos participaron de procesos de selección en un puesto de práctica en empresas.
- 5 alumnos realizaron su práctica laboral en un ambiente protegido y con mayor supervisión.

A la fecha de cierre de este Informe, se cuenta con:

- ↑ 7 alumnos contratados a plazo fijo al 31 de Enero 2016.
- ↑ 1 alumno inserto, del cual no se dispone copia de contrato, sólo carta institución.
- ↑ 5 alumnos inician su contrato en el mes de Febrero 2016 o se encuentran a honorarios.
- ↑ 10 alumnos se encuentran realizando su práctica.
- ↑ 2 alumnos inicia su práctica en el mes de Febrero 2016.
- ↑ 8 alumnos están actualmente en procesos de selección.
- ↑ 14 alumnos no han sido seleccionados por las Empresas
- ↑ Se han manifestado 5 rechazos a vacantes de empleo

Es necesario mencionar que trabajar con personas en situación de discapacidad, significa abordar una población altamente vulnerable, con importantes brechas en educación y

---

<sup>1</sup> Ver Anexo personalizado de Intermediación Laboral.

acceso a empleo, con baja o nula experiencia laboral y/o condiciones de empleabilidad, por lo cual no es comparable el resultado a proyectos que abordan población sin discapacidad (ENDISC 2004).

## **2. Resultados Finales de cada etapa del proyecto:**

### **2.1 Difusión, convocatoria y selección:**

Responsables: Manuel Soto, Profesional Psicólogo encargado del proceso de difusión, Victoria Jara, Gerente OTEC Fundación Tacal, Soledad Narbona, Gerente de Fundación Tacal (fecha desde el 01/04/2015 y hasta el 31/12/2015, inclusive).

Para el proceso de convocatoria se consideró como acción continúa la realización de presentaciones motivadoras in situ, reuniones en colegios con directores y apoderados donde se explicitó la relevancia de la participación de los posibles participantes.

Se coordinaron reuniones con redes provinciales y locales: Comité Técnico Provincial (COTEP,) oficina de discapacidad, OMIL, COMPIN de la R.M, establecimientos educativos con Proyecto de Integración Escolar, Centro Comunitarios de Rehabilitación (CCR) de las Municipalidades de la R.M., organizaciones de y para personas con discapacidad, encuentros comunales, entre otros.

Se tuvo presencia en las ferias laborales organizadas por las comunas,

- Feria laboral Quinta Normal: 26/03/2015
- Feria laboral Maipú: 15/04/2015
- Expo empleos AIEP: 20/04/2015
- Feria laboral Recoleta: 28/04/2015

Complementariamente se realizó difusión gráfica (afiches, dípticos y separadores de libros).

A lo anterior se adicionó la difusión en diarios, como Las Ultimas Noticias (14/04/2015), Radio Futuro (30/04/2015).

Así mismo, se optimizó la utilización de herramientas tecnológicas de difusión, tales como:

- ✓ mail masivos y/o personalizados, utilización de portales de internet (página de Fundación Tacal, ya que Fundación Tacal Chile no tiene página web, [www.fundaciontacal.cl](http://www.fundaciontacal.cl), entre otros).
- ✓ Uso de redes sociales Facebook [www.facebook.com/fundaciontacal](http://www.facebook.com/fundaciontacal) (desde el 08 de mayo, contemplando republicaciones, twitter de Fundación Tacal (@Fundacion\_Tacal)

Todo lo señalado, aportó a una llegada masiva y una mayor exposición para y hacia el público objetivo.

De este modo, se logró contemplar el máximo de instrumentos y alternativas de difusión, a objeto de llegar al mayor número de organizaciones y canales por los cuales las personas en situación de discapacidad pueden acceder a la información y de este modo postular a ser partícipes del programa de capacitación y colocación laboral.

### **2.1.1 Procesos de reclutamiento y selección:**

Luego de implementar las estrategias de difusión para dar a conocer la oferta de Fundación Tacal, referida al proyecto de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad, se procedió al reclutamiento y la selección de los participantes.

El objetivo de esta etapa fue determinar si una persona, en este caso, en situación de discapacidad, cumplía los requisitos para ingresar al programa de capacitación y colocación laboral.

Se dio inicio a este proceso con la entrevista a la persona en situación de discapacidad, la cual se debía presentar con su cédula de identidad, credencial de discapacidad y/o informe médico actualizado y certificado de cesantía o carnet de inscripción OMIL de la comuna de procedencia.

La selección de los/las alumnos/as se realizó a través de una entrevista de ingreso, donde se aplicó una ficha de ingreso que registra entre otros: Los antecedentes personales e identificación del entrevistado, antecedentes familiares, informe médicos, formación académica, historia laboral, análisis ocupacional, prueba de funciones cognitivas superiores y contexto social.

La entrevista fue realizada por un profesional (terapeuta ocupacional, psicóloga, trabajador social, u otros) perteneciente a la unidad técnica de la Fundación, quienes evaluaron preliminarmente las potencialidades del postulante, su motivación por ingresar al programa de capacitación, junto a lo anterior y dada la naturaleza del curso se realizaron pruebas tendientes a verificar ciertas competencias en las áreas de lecto – escritura, operaciones matemáticas y conocimiento informático. El/la postulante rindió una prueba práctica en un PC, demostrando dominio básico en Office e Internet.

Al finalizar el proceso de entrevista el/la profesional que realizó la evaluación comunicó la decisión al postulante. De cumplir con el perfil y demostrar su motivación por capacitarse y trabajar, se le informó el calendario de actividades y fecha de inicio del curso. Al no cumplir con el perfil, se les explicó las razones y se les dieron a conocer otros cursos acorde a las competencias que presentó el postulante.

Finalmente, existió sobre demanda, por lo que se generó una lista de espera, con la finalidad de contar con candidatos en el escenario de deserción (retiro del programa),

en tal caso, se priorizó a los candidatos que cumplían con el perfil señalado en la postulación. Se acudió a dicha lista en el caso señalado. Los postulantes que no fueron integrados en los plazos establecidos para reemplazo se derivaron a otras alternativas de capacitación.

<b>Resultados de la etapa</b>	<b>N° total</b>
Personas inscritas durante convocatoria	76
Postulantes evaluados (entrevistas, psicolaboral, etc.)	76
Personas preseleccionadas según requisitos	64
Personas seleccionadas	52
No seleccionados	12
Lista de espera	13

El primer día de asistencia de los beneficiarios de los 3 cursos, la Gerencia de nuestra fundación, se reunió con el alumnado, presentó a los integrantes del equipo técnico, docente y administrativos, y entregó los aspectos formales del proyecto, así como también se transmitió la cultura organizacional, patrones de comportamiento, valores y creencias compartidas que nos brindan una fuerte competencia diferenciadora como fundación, respecto a los objetivos de inclusión laboral de personal en situación de discapacidad.

## **2.2 Capacitación:**

**Inicio del proceso de formación:** Responsable Manuel Soto, Profesional Psicólogo encargado del proceso de inducción y bienvenida, conjuntamente con la Gerente de la OTEC, Victoria Jara y la Gerente Soledad Narbona. Lugar donde se desarrolló el inicio y bienvenida de cada uno de los tres cursos, calle Adolfo Ibáñez N°. 469, comuna de Independencia, Santiago. (Fecha desde el 18/5/2015 hasta 05/11/2015, inclusive).

El proyecto contempló la ejecución de tres cursos de Asistente Administrativo Polifuncional, con conocimientos en las áreas de Administración, Contabilidad, Recursos Humanos y Ventas. La fase lectiva contemplaba 450 horas de las cuales 100 horas fueron destinadas a fortalecer las competencias blandas de los alumnos/as.

El programa tuvo una total de ingresos de 52 alumnos (incluyendo a aquellos en reemplazo), de los cuales 25 fueron mujeres y 27 varones.

De ellos, egresan del proceso de formación 44 alumnos, 21 mujeres y 23 hombres. Equivalente a un **88% de aprobación**.

Nº Total de Beneficiarios /as que ingresan a la Capacitación	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Nº Total de Beneficiarios /as que egresan de la Capacitación	Nº de Mujeres que egresan	Nº de Hombres que egresan
52	25	27	44	21	23

Todos los alumnos contaron con los siguientes beneficios:

- ✓ Acompañamiento técnico profesional durante toda la ejecución del proyecto.
- ✓ Aporte en colación y movilización a los beneficiarios; Servicios de capacitación; Seguros de accidente y trayecto.

Al 31 de enero del presente año, los tres cursos se encuentran en estado de finalizado. A continuación se presenta cuadro resumen de cada uno de ellos:

Curso	F. Inicio	F. Termino	Alumnos inicio	Alumnos Finalizados	Deserciones/renuncias	Promedio % Asistencia	Promedio % Aprobación
Asistente Administrativo 1	18-05-2015	24-09-2015	15	15	0	90.6%	100%
Asistente Administrativo 2	08-06-2015	15-10-2015	15	12	3	82.6%	92.4%
Asistente Administrativo 3	30-06-2015	05-11-2015	22	17	5	78.4%	77%
<b>Total</b>			<b>52</b>	<b>44</b>	<b>8</b>		

Detalle de la asistencia de cada curso:

PLANILLA ASISTENCIA FASE LECTIVA									
Nombre del Curso	ASISTENTE ADMINISTRATIVO 01								
Fecha Inicio	18/05/2015								
Fecha Término	24/09/2015								
N°	NOMBRE	Apellido Paterno	TOTAL (días) P	HORAS P	TOTAL (días) A	HORAS A	TOTAL ASIST	%	TOTAL HORAS
1	RENÉ	AGUIRRE	80	400	10	50	90	88.9	450
2	DANIEL	APARICIO	76	380	14	70	90	84.4	450
3	CAMILA	AZÓCAR	87	435	3	15	90	96.7	450
4	JOCELYN	BARRALES	89	445	1	5	90	98.9	450
5	INGRID	CONUS	71	355	19	95	90	78.9	450
6	MARÍA	DÍAZ	73	365	17	85	90	81.1	450
7	RODRIGO	JARA	86	430	4	20	90	95.6	450
8	LUIS	KREMA	82	410	8	40	90	91.1	450
9	MAURICIO	LACKINGTON	83	415	7	35	90	92.2	450
10	MARIO	NAVARRO	89	445	1	5	90	98.9	450
11	CAROLINA	NÚÑEZ	87	435	3	15	90	96.7	450
12	MIREYA	PASTENE	89	445	1	5	90	98.9	450
13	DAVID	ROJAS	78	390	12	60	90	86.7	450
14	BRYAN	VALENZUELA	70	350	20	100	90	77.8	450
15	EDUARDO	VÁSQUEZ	83	415	7	35	90	92.2	450
PROMEDIO CURSO								90.6	

PLANILLA ASISTENCIA FASE LECTIVA									
Nombre del Curso	ASISTENTE ADMINISTRATIVO 02								
Fecha Inicio	08/06/2015								
Fecha Término	15/10/2015								
N°	NOMBRE	Apellido Paterno	TOTAL (días) P	HORAS P	TOTAL (días) A	HORAS A	TOTAL ASIST	%	TOTAL HORAS
1	LEONARDO	ANDRADE	83	415	7	35	90	92.2	450
2	LIDIA	CABRERA	89	445	1	5	90	98.9	450
3	NICHENE	CASTRO	77	385	13	65	90	85.6	450
4	OSVALDO	CATALÁN	76	380	14	70	90	84.4	450
5	CRISTOPHER	FERNÁNDEZ	14	70	76	380	90	15.6	450
6	RODRIGO	GUARDA	87	435	3	15	90	96.7	450
7	NATALY	HERNÁNDEZ	49	245	29	145	78	62.8	390
8	ROSARIO	MAIZA	84	420	2	10	86	97.7	430
9	LORETO	MANZANERA	87	435	3	15	90	96.7	450
10	PABLO	MARDONES	85	425	5	25	90	94.4	450
11	CLAUDIA	MARTÍNEZ	89	445	1	5	90	98.9	450
12	MARÍA	MIRANDA	82	410	8	40	90	91.1	450
13	VICENTE	ROMERO	84	420	6	30	90	93.3	450
14	RODRIGO	TORRES	81	405	9	45	90	90.0	450
15	BÁRBARA	VON MARTENS	36	180	54	270	90	40.0	450
PROMEDIO CURSO								82.6	



PLANILLA ASISTENCIA FASE LECTIVA									
Nombre del Curso		ASISTENTE ADMINISTRATIVO 03							
Fecha Inicio		30/06/2015							
Fecha Término		05/11/2015							
N°	NOMBRE	Apellido Paterno	TOTAL (días) P	HORAS P	TOTAL (días) A	HORAS A	TOTAL ASIST	%	TOTAL HORAS
								100	
1	LAMBERTO	ÁLVAREZ	67	335	8	40	75	89.3	375
2	GERALD	BARRERA	65	325	10	50	75	86.7	375
3	JENNIFER	CASANOVA	55	275	20	100	75	73.3	375
4	MAURICIO	DÍAZ	42	210	33	165	75	56.0	375
5	FELIPE	DÍAZ	34	170	41	205	75	45.3	375
6	MARISOL	DÍAZ	54	270	21	105	75	72.0	375
7	JAVIER	GONZÁLEZ	59	295	16	80	75	78.7	375
8	JACQUELINE	JORQUERA	71	355	4	20	75	94.7	375
9	YESSICA	LOYOLA	68	340	7	35	75	90.7	375
10	MARÍA	LOYOLA	74	370	1	5	75	98.7	375
11	VERÓNICA	MADRID	75	375	0	0	75	100.0	375
12	EDUARDO	MIRANDA	72	360	3	15	75	96.0	375
13	ALEJANDRO	MIRANDA	61	305	14	70	75	81.3	375
14	PEDRO	NAIPIL	5	25	70	350	75	6.7	375
15	CRISTÓBAL	ÓRDENES	75	375	0	0	75	100.0	375
16	PAMELA	POBLETE	74	370	1	5	75	98.7	375
17	JOSELYN	TORRES	67	335	8	40	75	89.3	375
18	CRISTIAN	VARAS	65	325	6	30	71	91.5	355
19	MAGALY	SERRANO	51	255	17	85	68	75.0	340
20	MARÍAJOSÉ	ORTIZ	57	285	9	45	66	86.4	330
21	NICOLE	RODRÍGUEZ	21	105	45	225	66	31.8	330
22	JUAN	MORALES	65	325	0	0	65	100.0	325
(*) Asistencia actualizada hasta el 20/10/2015.							PROMEDIO CURSO	79.2	

Del total de alumnos, hubo 8 deserciones, de las cuales 6 cuentan con carta de renuncia por temas personales y/o de salud y dos participantes reprueban por inasistencia.

En los procesos de acompañamiento, se realizan conversaciones con los participantes que presentan dificultades para la continuidad de su proceso formativo, las causas de deserción son por situaciones que no podían ser resueltas por la institución y que requerían de apoyo de otros especialistas.

El proceso de los cursos de capacitación es evaluado en cada módulo de manera cuantitativa y cualitativa, donde se aprecia el desarrollo y avance de cada uno de los participantes.

Según estas evaluaciones, se realizaron las intervenciones individuales para apoyar de mejor manera el desarrollo del alumno/a. Al finalizar cada curso, se evaluó en conjunto al equipo multidisciplinario, el desarrollo de cada uno de los/las participantes del curso, sugiriendo el tipo de salida que podría tener el alumno.

En esta evaluación las competencias blandas y de empleabilidad son parte fundamental, ya que nuestro público objetivo requiere de un desarrollo constante para modificar hábitos establecidos previamente.

Algunos de los participantes, aprobaron fase lectiva con apoyo constante en oficio (nota bajo 5.0) y en competencias de empleabilidad, sin embargo, algunos no alcanzaron a tener las competencias mínimas para ingresar y mantener un puesto de trabajo, de acuerdo a lo exigido por el mercado, manifestando por ejemplo:

- Dificultades en los hábitos laborales (puntualidad y responsabilidad con las tareas), conductas inapropiadas con sus pares y/o jefaturas,
- Bajo manejo de la competencia laboral,
- Requerimiento de apoyo constante en la ejecución de la tarea,
- Dificultades en sus relaciones interpersonales, otros;

Dadas estas situaciones, se sugirió que realizaran una práctica interna o protegida, ya que necesitaban una supervisión constante y apoyo en las actividades que debían ejecutar.

### 2.3 Práctica Laboral:

**Fecha de Inicio** desde el 18 de Mayo y hasta el 31 de Enero 2016, cuyo responsable fue el Gerente de Inclusión Laboral, Paula Stretter y luego Patricia Álvarez. Apoyadas por la Gerente, Soledad Narbona R. y todo el equipo técnico de inclusión laboral, desarrollando sus funciones en las dependencias de Fundación Tacal. Calle Adolfo Ibáñez N°. 469, comuna de Independencia, Santiago.

Nº Total de beneficiarios /as que egresan de la Capacitación	Nº Total de beneficiarios/as que ingresan a la Práctica	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Nº Total de beneficiarios /as que egresan de la Práctica	Nº de Mujeres	Nº de Hombres
44	18	10	8	8	4	4

De los 44 beneficiarios, 8 de ellos son directamente contratados, posteriores a una entrevista laboral, debido a que la empresa respectiva considera que cumplen con las competencias laborales para desempeñar el cargo propuesto.

De los 36 alumnos restantes:

- ✓ 8 de los postulantes terminan su proceso de práctica externa y protegida de manera exitosa, siendo postulados posteriormente a diversas empresas para trabajo.
- ✓ 10 prácticas en la actualidad se encuentran en proceso de ejecución. Luego, según su evaluación recibirán apoyo para inserción laboral a lo menos 6 meses.
- ✓ 2 prácticas se inician en el mes de Febrero 2016. Luego, según su evaluación recibirán apoyo para inserción laboral a lo menos seis meses.

- ✓ 12 se encuentran en proceso de búsqueda de práctica, según evaluación de su proceso se apoyará con intermediación laboral a lo menos por seis meses.

PRÁCTICAS LABORALES		
EMPRESA	Nº	OBSERVACIONES
Biblioteca De Santiago	6	3 aprobadas - 3 en ejecución
Dimacofi	1	aprobada
Embotelladoras Chilenas Unidas (CCU)	1	aprobada
Fundación Tacal	5	en ejecución
Municipalidad Peñalolén	1	aprobada
Scotiabank	3	2 en ejecución y 1 inicia en febrero 2016
Utem	1	aprobada
Viña Bouchon	1	aprobada
CCU	1	inicia en febrero de 2016
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	

#### 2.4 Intermediación Laboral:

**Fecha de Inicio** desde el 18 de Mayo y hasta el 31 de Enero 2016, cuyo responsable fue el Gerente de Inclusión Laboral Paula Stretter, y luego Patricia Álvarez. Apoyadas por la Gerente, Soledad Narbona R. y todo el equipo técnico de inclusión laboral, desarrollando sus funciones en las dependencias de Fundación Tacal. Calle Adolfo Ibáñez Nº. 469, comuna de Independencia, Santiago Chile.

Empresas contactadas	Nombre contacto/cargo	Nº de cupos comprometidos	Nº de cupos insertos	Nº de Cupos Práctica
155	Se anexa cuadro	48	14	20

Respecto a las empresas contactadas y que comprometen cupos para inserción laboral, se detalla la siguiente información:

N°	Empresa Contactadas	Nombre Contacto	N° de Cupos	N° Candidatos derivados	N° de Contratados	N° personas en proceso	No Seleccionados	Observaciones
1	Adecco	Suyin Palma	2	5		5		5 PcD en evaluación
2	Aeronáutica Civil	Karla Flores	2	2			2	Postulantes sobre calificados.
3	BBDO	Pablo Carvajal	2					mar-16
4	BBVA	María Irene	2					mar-16
5	Cielpanel	Julio Delgado	1			1		mar-16
6	Costanera Center	Lorena Henríquez	2					No hay candidatos con perfil
7	Entel	Fernando Navarro	15	6		1	5	1 pasa a la 2ª semana de capacitación
8	Edificio Lord Cochrane	Felipe Orellana	2					mar-16
9	Ready Graff	Juan Eduardo Baeza	1	2	1			feb-16
10	Intesis	Barbara Fontecilla	1	2	1			
11	Lifante	yolanda Lifante	1	1	1			
12	SYC	Sebastian Leiva	1	1			1	
13	Universidad Católica	Claudio Daniels	2	3	2			1 Contrato Marzo 2016
14	Willis	Francisco Vega	3	3	3			2 Contratos Febrero 2016
15	Sodimac	Daniela Muñoz	2	1	1			
16	Homy	Jenny Diaz	1	1		1		En proceso
17	OMIL Peñalolen	Tamara Segovia	1	1	1			Contrato honorarios
18	CCU. Vspt.wine.group	Cristobal Correa; Claudia Malo	2	2	2			1 Inicia contrato Feb 2016
19	Unifrutti	Juan Gross	2	3			3	
20	Fernando Mayer	Patricia Bravo	1	1			1	
21	ELFLE	Miguel Fleischman	2	4	2		2	1 Contrato 1 de febrero
			48	38	14	8	14	

Del total de empresas contactadas (155), se concretan cupos laborales con 21 de ellas, es decir, con el 13% de las empresas contactadas.

El proceso se inicia a través del contacto con vía mail, presentando a la Fundación y su proyecto de Inclusión Laboral con el Ministerio del Trabajo. Esta tarea es inmediatamente reforzada con un contacto telefónico.

Se logran concretar reuniones a nivel de Gerencia de Recursos Humanos o similar. En estos espacios la Gerencia de la OTEC de Fundación Tacal y la Gerente de Inclusión Laboral, realizan una presentación motivadora para sensibilizar a los equipos de Gerencia de las distintas empresas contactadas.

De las entrevistas concretadas, se levanta el perfil de 21 puestos de trabajo. Esta tarea es realizada por los Terapeutas ocupacionales, quienes en forma muy prolija visitan a la empresa y observan atentamente las tareas a realizar a objeto de evaluar el mejor candidato para el trabajo demandado.

Se logró gestionar 48 cupos de trabajo, para lo cual se deriva a entrevista de selección a 35 alumnos del proyecto en ejecución, que cumplen con el perfil solicitado. Otros 9 alumnos asisten a entrevista de selección para su práctica en Empresas y 5 acuden a una entrevista de práctica a un centro protegido. Cabe mencionar que en algunos casos el alumno participó en más de un proceso de selección y reclutamiento.

Al cierre del proyecto, se concretan 8 contrataciones, encontrándose pendiente la entrega de un contrato de trabajo. No obstante, ya se cuenta con 5 contratos laborales a Febrero 2016. Además, 8 personas se encuentran en proceso de reclutamiento y 14 personas en situación de discapacidad no fueron seleccionadas.

## 2.5 Inserción Laboral:

**Fecha de Inicio** desde el 26 de Octubre y hasta el 31 de Enero 2016, cuyos responsables fueron los profesionales: Camilo Órdenes, Francisca Droguett, Claudia Newman y Carla Espinoza. Todos como Monitor y apoyo psicosocial.

Se incorporó a todo el equipo técnico de inclusión laboral, desarrollando sus funciones en las dependencias de Fundación Tacal. Calle Adolfo Ibáñez N° 469, comuna de Independencia, Santiago.

Nº Total de Beneficiarios(as) que ingresan a etapa	Nº total de Beneficiarios(as) insertos	Nº de Beneficiarios(as) que renuncian a etapa
44	07	01 (motivos de salud)

Cabe señalar que adicionalmente a los 7 beneficiarios/as insertos señalados en cuadro, se encuentran 5 participantes colocados no validados por contraparte técnica por los siguientes motivos: 3 contratados a contar de febrero de 2016, vigencia posterior al término de ejecución del proyecto, un contrato a honorarios que no cumple con las condiciones precisadas en bases y convenio suscrito (Código del Trabajo) y un inserto del cual no se dispone de copia del contrato, sino de carta de la institución.

Además hay 8 participantes que finalizaron proceso práctico, según su evaluación se apoyará con intermediación laboral a 7 de ellos a lo menos por seis meses, y 1 persona será derivada a otro proceso formativo y se monitoreará su situación por seis meses.

En planilla Excel adjunta, se detalla el estado final de cada beneficiario/a al término del proyecto.

Al cierre administrativo del proyecto, podemos destacar que los sueldos de las personas contratadas oscilan entre \$270.000 (más bonos) y \$550.000 mensual.

En esta etapa del proyecto, los trabajadores formados en este proyecto son visitados en forma periódica por el equipo de Inclusión laboral, a objeto de conocer su comportamiento laboral, los logros y las dificultades presentadas. En este espacio de brinda orientación en el actuar tanto del trabajador como del empleador.

## **2.6 Acompañamiento al beneficiario(a):**

**Fecha de Inicio** desde el 4 de Mayo y hasta el 31 de Enero 2016, cuyos responsables fueron los profesionales: Camilo Órdenes, Francisca Droguett, Claudia Newman y Carla Espinoza. Todos como Monitor y apoyo psicosocial.

Se incorporó a todo el equipo técnico de inclusión laboral, desarrollando sus funciones en las dependencias de Fundación Tacal. Calle Adolfo Ibáñez N°. 469, comuna de Independencia, Santiago Chile.

El acompañamiento realizado a los/las 52 alumnos consistió en: De acuerdo a la planificación del módulo de empleabilidad, se realizaron reforzamientos en el área de: presentación personal, autocuidado, autoestima, competencias de empleabilidad básicas, funcionales, específicas, comunicación efectiva, elaboración de currículum, trabajo en equipo, tipos de contrato, entrevista laboral, simulación de situación real de entrevista laboral, en donde participaron diferentes profesionales del equipo de inclusión.

Las temáticas anteriormente descritas, fueron abordadas principalmente, mediante role playing, presentaciones PPT, y exposiciones.

De forma individual, se brindó asesoría en la presentación personal y vestuario, preparación para la entrevista, apoyo en transporte público, reforzamiento en competencias de empleabilidad y conductuales, entre otras.

Los alumnos se presentaron a más de una entrevista de trabajo. Así fue el caso de uno de ellos, quien fue postulado a 3 entrevistas laborales, en las cuales no quedó seleccionado por sus altas expectativas económicas. En una de las entrevistas, fue rechazado por tener título universitario y por encontrarse sobrecalificado. Finalmente se postula a empresa Willis, donde queda seleccionado, ingresando el día miércoles 3 de febrero del presente año.

Debido a constantes rechazos a propuestas laborales, de parte de un grupo de alumnos/as preseleccionados, se realizó una reunión motivacional con estos, para

ofrecer los cargos vigentes de práctica y trabajo, dirigida por la Gerente General de la Fundación. Asistieron 18 beneficiarios/as del programa. Se abordaron temas de expectativas laborales, realidad de mercado, ajuste de habilidades personales de cada uno, se les solicitó considerar el primer trabajo como una puerta de entrada al mundo laboral y proyectar un desarrollo continuo en el área a la cual ingresen. Se vuelve a explicar la duración y condiciones de la fase práctica del programa.

Se obtuvo como resultado la postulación a 5 puestos vacantes para trabajos en SYC, Ready Graff, Universidad Católica, Scotiabank. De estas últimas vacantes:

- El postulante de SYC es rechazado por la empresa, ya que posee altas expectativas del postulante, sin flexibilizar tareas.
- La empresa Ready Graff finalmente selecciona a un candidato, el cual ingresará a trabajo el día miércoles 3 de febrero 2016.
- La Universidad Católica, selecciona a uno de los postulantes, que se integrará a la empresa en marzo 2016.
- Scotiabank selecciona a una postulante, la cual ingresará a práctica el 8 de febrero 2016.

Se realizó un trabajo diferenciado con 8 postulantes a Entel, para preparar la entrevista de trabajo y proceso de curso de capacitación. El curso de capacitación es en jornada completa, el cual comienza el lunes 18 de enero 2016, hasta el día miércoles 27 de enero 2016. La postulante Jocelyn Torres queda seleccionada para realizar la capacitación, pero no se presenta a esta por problemas médicos, no continuando el proceso. Los participantes de este proceso son: Mauricio Lackington, Jocelyn Torres, Marisol Díaz, Luis Crema, Magaly Serrano, María Carolina Diaz, Ingrid Conus y Eduardo Miranda.

El día 28 de enero 2016, se realizó prueba modalidad teórico práctica, teniendo como resultado, la continuidad a la 2da. Etapa de la capacitación de sólo un candidato. Los postulantes restantes reprueban esta fase. Sin embargo, la empresa Entel continúa interesada en continuar el proceso inclusivo con los candidatos ya reprobados, realizando los ajustes necesarios para obtener unos resultados exitosos, a partir del mes de marzo 2016.

Un segundo postulante, deserta del proceso debido a que fundamenta que no tiene las competencias laborales para asistir regularmente a un trabajo por temas de salud, por lo cual solicita una práctica protegida de inmediato, lo cual no es posible, debido a que los cupos se encuentran cubiertos, por tal motivo decide abandonar el proceso. No obstante, se le contactará en Marzo para evaluar alternativas.

Cabe destacar, que algunas de las empresas a las cuales se presentaron los postulantes, mantienen expectativas altas para los cargos ofertados, esto quiere decir, que buscan a personas con un perfil más alto y no ofrecen posibilidades de realizar ajustes necesarios o flexibilizar funciones y condiciones. Fue el caso de 61 empresas.

En anexo N°3 se dan a conocer las acciones realizadas con cada uno de los alumnos.

### **3. Fortalecimiento de la empleabilidad:**

Durante la etapa de fase lectiva se realizaron intervenciones grupales e individuales para apoyar el desarrollo de competencias y hábitos laborales que permitiera a los alumnos obtener, mantener y desarrollarse en un trabajo.

Respecto a aportes a los/las participantes, se depositan los subsidios de manera oportuna para que los estudiantes se puedan trasladar a los lugares de práctica o de trabajo y se realizó el pago de bonos de contratación a 7 alumnos y se apoya la compra de vestuario con el bono de indumentaria a 25 alumnos, escogiendo un vestuario adecuado a contexto laboral.

Una vez concluida la etapa de capacitación, se presentaron a los alumnos los cargos de práctica y trabajo disponibles, destacando las condiciones, funciones y horarios de cada uno. Se prepara la entrevista de manera presencial con cada alumno y se orienta en torno a la forma más adecuada de presentación y conversación, además de la actitud que debe mantener en la situación de entrevista mediante entrenamientos prácticos de role playing. En esta tarea participó la Presidenta de la Fundación, la Gerencia y profesionales no vinculados directamente con los alumnos, a objeto de brindar un espacio desconocido para ellos, lo más cercano a lo que vivirán en la entrevista real.

Se realizaron nivelaciones y reforzamientos de contenidos administrativos y computacionales según los requerimientos de cada cargo vacante, para aumentar las posibilidades de obtener un resultado positivo en cada entrevista. Así mismo, se asesoró a los beneficiarios del programa en aspectos contractuales tales como, tipos de contrato, duración de jornada laboral, turnos rotativos de trabajo, y adecuaciones de renta al mercado real. Se apoya en realización de trámites y obtención de documentación e informes necesarios para ingresar a un puesto de trabajo, incluyendo temas como credencial de discapacidad, pensión básica solidaria de invalidez, cotizaciones de salud y previsionales, documentación del registro civil, entre otras.

Se realizaron capacitaciones a los equipos de trabajo de las empresas, previo al ingreso de la persona seleccionada, con el objetivo de prevenir dificultades y educar en torno al concepto de discapacidad y trato normalizador. Se indican adecuaciones y ajustes necesarios en cada puesto de trabajo para que el trabajador pueda desarrollar sus tareas de manera autónoma y eficiente.

Se contactó a la empresa y se realizó un proceso de acompañamiento y supervisión de cada proceso. Se realizan visitas periódicas de supervisión en donde la jefatura evalúa el desempeño del trabajador o practicante y posteriormente se lleva a cabo una autoevaluación y retroalimentación con la persona. De acuerdo a los resultados, se



realizar apoyos, acompañamientos y compromisos de trabajo para asegurar la permanencia en el puesto de trabajo.

Se realizó una retroalimentación constante de aspectos a mejorar y desarrollar con cada uno de los alumnos durante todo este proceso.

#### **4. Fortalezas y debilidades:**

Fortalezas:

- Una de las principales fortalezas que presenta el programa es la cantidad de horas de ejecución, en relación a la oferta existente en el mercado.
- La entrega de bonos de contratación, lo que asegura la asistencia al lugar de trabajo durante el 1er mes de trabajo.
- La entrega de un bono de vestuario, lo que permite al alumno contar con una presentación adecuada a su puesto de trabajo.
- El programa considera todo tipo de materiales y equipos para ejecutar una capacitación de primera calidad.

Debilidades:

- Tiempos muy acotados para el proceso de inclusión Laboral, ya que trabajar exitosamente con una empresa lleva en promedio 6 a 8 meses de trabajo constante. Estamos abriendo un ámbito que ha sido muy temeroso a hacer Inclusión Laboral con personas en situación de discapacidad.
- Falta flexibilizar la modalidad de contrato aceptada en el programa, incluyendo contratos de honorarios y certificados de vigencia laboral, para considerar un proceso como exitoso. Es necesario recordar que muchos de los participantes no tenía experiencia laboral previa y esta oportunidad les ayuda a adquirir experiencia laboral y mayor seguridad en su desempeño laboral.
- La corta duración de las prácticas laborales propuesta en el proyecto de la fundación, generó dificultades en algunos procesos porque las empresas exigen al menos 2 meses de práctica efectivos. Los 20 días aproximados de duración de práctica, no permiten en todos los casos, que los estudiantes desarrollen los conocimientos requeridos y puedan desplegar todas sus habilidades.
- El sistema de firma de planilla semanal de pago de subsidio, enlentece o retrasa la entrega del beneficio a los estudiantes. Debiera ser suficiente el depósito en la cuenta RUT.
- No considerar en el bono de indumentaria, conceptos de accesorios y otros afines, muchas veces necesarios para el inicio de prácticas o contratos laborales.

## 5. Tabla de indicadores:

Etapa	Nombre del Indicador	Meta descriptiva	Indicadores	Medios de verificación	% de cumplimiento
<b>Convocatoria y selección</b>	Actividades de convocatoria	10 actividades de convocatoria realizadas para la selección de potenciales beneficiarios.	14 de actividades de convocatoria destinadas a selección. (reuniones, entrevistas grupales, llamadas telefónicas, correos, visitas en terreno)	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Actas de reunión y/o asistencia.</li> <li>↑ Fotografías.</li> </ul>	100% de cumplimiento.
	Beneficiarios seleccionados	100% de beneficiarios seleccionados según cobertura adjudicada.	(52 seleccionados que cumplen requisitos / 50 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> </ul>	100% de la participación beneficiarios en el proyecto.
<b>Difusión</b>	Plan de difusión	100% de las actividades propuestas en el plan de difusión, son realizadas.	28 actividades realizadas / 12 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% de cumplimiento.
<b>Capacitación</b>	Término de Capacitación	> o = 80% de los usuarios aprueba la etapa de capacitación.	(44 personas certificadas / 50 beneficiarios adjudicados) x 100	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Certificado emitido por OTEC que señale calificación y % de asistencia.</li> </ul>	88% de cumplimiento
	Horas de Capacitación	Se dicta el 100% de las horas programadas en el plan de capacitación de cada oficio propuesto.	(450 horas impartidas / 450 horas programadas) x 100	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Libro de asistencia.</li> </ul>	100% de cumplimiento, respecto a 3 cursos finalizados.
<b>Práctica Laboral</b>	Beneficiarios en práctica laboral	> o = 80% de los egresados de la capacitación realiza práctica laboral.	(19 beneficiarios que realizan práctica laborales / 44 beneficiarios egresados de capacitación) x 100	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Convenios de práctica firmados.</li> <li>↑ Certificado de asistencia de práctica.</li> </ul>	43% de cumplimiento.

<b>Intermediación</b>	Empresas contactadas	10 empresas contactadas en los rubros de acuerdo al oficio capacitado.	155 empresas contactadas  21 empresas abren espacios laborales al rubro del oficio entregado.	<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>	100% de cumplimiento
	Beneficiarios intermediados	100% de los egresados de la capacitación son intermediados laboralmente.	(44 beneficiarios intermediados / 44 beneficiarios egresados de la capacitación) x 100	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Plan de intermediación firmado por beneficiario y ejecutor.</li> </ul>	100% de cumplimiento
<b>Inserción Laboral</b>	Beneficiarios insertos	> o = 60% de los beneficiarios son insertos laboralmente.	(7 personas insertas laboralmente / 50 cupos adjudicados) x 100	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes</li> </ul>	14% de cumplimiento
<b>Acompañamiento</b>	Acompañamiento	100% de los beneficiarios contó con apoyo y acompañamiento durante la ejecución del proyecto.	(50 usuarios con acompañamiento individual-grupal / 50 beneficiarios adjudicados)	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Bitácora o actas de actividades individuales y grupales.</li> </ul>	100% de cumplimiento

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

**7. Anexos:**

- Anexo 1: fotografías ceremonia de certificación
- Anexo 2: Fotografías compra de indumentaria y puestos de trabajo
- Anexo 3: Intermediación laboral
- Anexo 4: Respaldos de contratos de trabajo, convenios de práctica laboral.
- Anexo 5: Empresas Contactadas.