



INFORME FINAL

Programa Servicios Sociales

Subsecretaría del Trabajo 2019

Proyecto: "Construyendo Oportunidades"

**Organismo Ejecutor: ONG CIASPO
Región Metropolitana
Santiago**

Abril 2020

ÍNDICE

1.	Introducción	3
2.	Equipo de Trabajo.	4
3.	Resultados finales de cada etapa del proyecto.....	4
3.1	Difusión del Proyecto.....	4
3.2	Selección de Beneficiarios/as.....	5
3.3	Capacitación.	6
3.4	Práctica Laboral	7
3.5	Intermediación e inserción laboral.....	8
3.6	Acompañamiento psicosocial de los/las beneficiarios/as	9
4.	Fortalecimiento de la Empleabilidad:	11
6.	Tabla de Indicadores.	15
7.	Situación final de todos los(as) participantes del proyecto, en tabla Excel.	17

1. Introducción

Resumen Ejecutivo.

El presente informe corresponde al estado final del proyecto: **"Construyendo Oportunidades"**, desde el inicio de la ejecución del proyecto (01 de abril de 2019), hasta la fecha de cierre del mismo (28 de febrero de 2020).

El proyecto contó con una serie de iniciativas de acompañamiento, intermediación, seguimiento y colocación laboral; a partir de las alianzas y convenios establecidos con empresas del sector transporte público de pasajeros, como del rubro seguridad privada: SUBUS Chile, Express de Santiago Uno, Buses Vule, G4S, Empresa de Seguridad Integral Ares SpA., entre otros, quienes realizaron ofertas de empleo para los participantes del programa para los cargos: Conductor Profesional y Guardia de Seguridad.

En el caso de la Difusión para la Convocatoria, se realizaron todas las actividades señaladas, las que arrojaron un resultado de 207 personas convocadas, entre llamados en listados entregados por las OMIL de diversas comunas, ferias, público que se acercó a las OTEC para conseguir información de cursos, etc. En el caso de la Difusión durante la Ejecución, se realizaron todas las actividades presupuestadas. La ceremonia final se realizó el día 10 de enero de 2020.

En la Selección, de los/as convocados/as que cumplían con los requisitos documentales y que llegaron a dar las pruebas psicológicas, fueron 150 personas. De estos, 145 personas aprobaron las pruebas y contaban con los antecedentes y requisitos para optar por un cupo en el proyecto. Finalmente, 60 personas comenzaron la capacitación. Se reemplazaron 4 personas, por deserciones con motivos personales. En tanto, 56 personas completaron el período de capacitación, y 52 personas aprobaron la práctica laboral. Durante ambos períodos, renunciaron o fueron desvinculados 8 personas por diversos motivos, pero principalmente, la mayor complicación fue la renuncia de las personas por problemas personales.

El programa consideró una fase lectiva, donde se capacitaron 60 personas, con un total de 278 horas en el caso de los/las conductores profesionales, y de 168 horas en el caso de los/las guardias de seguridad. Cada jornada se desarrolló en un periodo de 5 a 8 horas diarias, dependiendo de las actividades programadas, en modalidad de clases diurnas. Las clases impartidas fueron de carácter teórico y prácticos, y en el caso específico de los conductores profesionales, además contó con práctica en simulador de inmersión total y clases prácticas de conducción de buses.

El índice de cumplimiento del objetivo de mejorar la empleabilidad de personas se evidenció mediante la obtención de 39 contratos formales, lográndose un 65% de efectividad.

2. Equipo de Trabajo.

Modificaciones al equipo de trabajo			
N°	Cargo	Nombre profesional original	Nombre profesional vigente
1.	Coordinadora	Andrea Ríos Palma	Andrea Ríos Palma
2.	Apoyo psicosocial	Ariel Landero Macías	Ariel Landero Macías
3.	Apoyo psicosocial	Carolina Pérez Saavedra	Carolina Pérez Saavedra
4.	Servicios psicológicos	Francisco Elezovich Barría	Francisco Elezovich Barría
5.	Servicio de inserción laboral	Rosario Palma Rodríguez	Rosario Palma Rodríguez
6.	Servicios financieros y contables	Julio Cea Salas	Julio Cea Salas
7.	Secretaria	Jessenia Rodríguez Osorio	Jessenia Rodríguez Osorio
8.	Apoyo administrativo	Fernando Yucra Tejeda	Fernando Yucra Tejeda

3. Resultados finales de cada etapa del proyecto.

3.1 Difusión del Proyecto

3.1.1 Difusión durante la convocatoria.

Breve descripción de las actividades realizadas y metodología utilizada	<p>En esta etapa se dio a conocer el proyecto, a través de distintos medios, con la finalidad de atraer participantes interesados.</p> <p>Las actividades realizadas para tal fin fueron las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visita a OMIL de municipalidades. • Información mediante folletería y afiches ubicados en las oficinas de Intermediación Laboral (OMIL). • Promoción en las 2 OTEC donde se realizaron las capacitaciones. • Instalación de stand en ferias laborales para difusión. • Visita a depósitos de buses de las empresas, para promocionar los cursos.
Breve descripción de resultados finales de la etapa (N° de personas convocadas, N° de instituciones contactadas, N° de actividades realizadas, etc.)	<p>Se logró un total de 207 personas convocadas. Realizamos difusión en 7 OMIL distintas, de las comunas de Los Espejo, Padre Hurtado, Macul, San Bernardo, La Granja, La Pintana y La Reina; y en 4 depósitos de empresas de transporte público de pasajeros, de las empresas Subus, Metbus, Redbus y Express. Además, se participó en las ferias laborales de Padre Hurtado y Lo Espejo.</p>

3.1.2 Difusión durante la ejecución.

Breve descripción de las actividades realizadas y metodología utilizada	<p>El objetivo de la etapa fue dar a conocer, mediante la difusión en empresas privadas y públicas, el proyecto de tal manera que tales instituciones se adhieran al programa, con el fin de obtener y mantener ofertas laborales para los/as beneficiarios/as.</p>
--	---

	<p>Durante esta etapa, las estrategias estuvieron centradas en dar a conocer el programa con posibles requirentes de los servicios laborales de los/as beneficiarios/as (empresas de transporte de pasajeros públicas y privadas, además de empresas de seguridad), y en fortalecer la adherencia en el programa de los/as participantes.</p> <p>La actividad más preponderante de las realizadas, y generó un acercamiento más adecuado entre empresas y participantes, fue la "Miniferia laboral", donde cada empresa tuvo la posibilidad de instalar un stand con información de los beneficios de trabajar con ellos, y donde los/as participantes se acercaron a consultar sus dudas e inquietudes. Este año, participaron las empresas Buses STP Santiago, Alsacia – Express y SUBUS Chile. Se realiza la feria laboral de guardias de seguridad con las empresas G4S, ARES SpA y CJ Seguridad y Servicios SpA</p> <p>Además de esta actividad, se realizó la jornada "Entrevista de Tú a Tú", donde se invitó a antiguos beneficiarios/as de los programas a contar su experiencia laboral y de vida, realizando un plenario que fue muy enriquecedor para todos quienes participaron.</p>
<p>Breve descripción de resultados finales de la etapa (N° de empresas o instituciones contactadas, N° de actividades realizadas, realización de ceremonia de certificación, etc.)</p>	<p>Se realizaron reuniones con 15 empresas contactadas: Subus Chile S.A., Express S.A., Buses Metropolitana S.A. Redbus Urbano S.A., G4S Security Services Chile S. A., DIMAX S.A., Empresa de Seguridad Integral Ares SpA., Shields Limitada, Ormisil S.A, CJ Seguridad y Servicios SpA, CES SpA Seguridad, Pradcon Chile Limitada, Eulen Limitada, Liderman SpA, First Security</p> <p>Se realizaron jornadas informativas, y la entrevista motivacional, una por cada programa (guardias y conductores) con ex alumnos del programa.</p> <p>Además, se realizó la ceremonia de certificación el día 10 de enero de 2020, en el Hotel Windsor Suite.</p>

3.2 Selección de Beneficiarios/as.

<p>Breve descripción de las actividades realizadas y metodología utilizada</p>	<p>Las personas que fueron convocadas finalmente correspondieron a 150 interesados en el programa. Todos aprobaron la etapa documental, por lo tanto, todos rindieron las pruebas psicológicas y psicosenométricas, dependiendo del curso requerido. De éstas, 145 personas aprobaron. Las etapas que se realizaron fueron las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Evaluación Documental. Aplicación pruebas psicológicas y psicosenométricas. <p>Los 60 cupos de cobertura del proyecto fueron completados a medida que se iban liberando los resultados, por orden de llegada. Las personas que no quedaron dentro del programa fueron derivadas a otros proyectos que también se realizan en el OTEC, para que no</p>
---	---

	<p>perdieran la posibilidad de optar por un trabajo estable.</p> <p>Las personas que no pasaron las pruebas psicológicas y/o psicométricas, fueron avisadas vía telefónica del resultado. Muchas de ellas fueron derivadas nuevamente a las OMIL, y en algunos casos, se les comentó sobre nuevas posibilidades de proyectos, con otras ONG.</p>
--	--

3.2.1 Resultados finales de la etapa

Resultados de la etapa	N° total
Personas inscritas durante la convocatoria	207
Personas preseleccionadas según requisitos	150
Postulantes evaluados (entrevistas, test Psicolaborales, etc.)	145
Personas seleccionadas según cobertura	60
Lista de espera	0
No seleccionados	85

3.3 Capacitación.

<p>Breve descripción de las actividades realizadas, metodología utilizada y resultados finales de la etapa</p>	<p>El sistema de capacitación se realizó a partir de un total de 2 cursos de 20 alumnos/as, consistente en 278 horas totales (conducción) y 1 curso de 20 con 168 horas totales (guardias).</p> <p>En el caso de los conductores, cada jornada se desarrolló en un período de 5 a 8 horas diarias (dependiendo de la actividad programada), de lunes a domingo, con un día libre a la semana, desde la 09:00 a las 18:30 horas (dependiendo las actividades programadas por día), con una duración aproximada de 58 días, en modalidad de clases diurnas.</p> <p>En el caso de los/las guardias de seguridad, cada jornada se desarrolló en un período de 5 horas diarias, de lunes a viernes, desde la 09:00 a las 14:00 horas, con una duración aproximada de 35 días, en modalidad de clases diurnas.</p>
---	--

	Curso 1	Curso 2	Curso 3	Total
	Conductor profesional clase A3		Servicio de guardia de seguridad privada	
Cobertura programada por curso	20	20	20	60
Cobertura lograda por curso	22	22	20	64
N° de mujeres que ingresan a curso (según cobertura lograda)	7	4	14	25
N° de hombres que ingresan a curso (según cobertura lograda)	15	18	6	39
N° total de deserciones (incluidas renuncias, reprobaciones y desvinculaciones)	3	4	1	8

Nº total de participantes egresados/as de la capacitación	19	18	19	56
Nº mujeres que egresan de capacitación	6	4	14	24
Nº hombres que egresan de capacitación	13	14	5	32

3.4 Práctica Laboral

<p>Breve descripción de las actividades realizadas, metodología utilizada</p>	<p>Los/as beneficiarios/as, una vez aprobada la etapa de capacitación, realizaron una práctica laboral de 80 horas, con el fin de poner en práctica los conocimientos y herramientas adquiridos, y, además, conocer el funcionamiento de las empresas in situ.</p> <p>La evaluación de todo el proceso se dividió en la evaluación de la participación de los/as beneficiarios/as, donde se evaluó en conjunto con la empresa y los/as tutores, el desempeño de cada participante durante la práctica laboral; revisión de la asistencia, donde se corroboró la efectiva asistencia de los/as beneficiarios/as y se evaluó la posibilidad de recobrar horas perdidas por trámites realizados o por inasistencias por razones de fuerza mayor; y la evaluación de los/as beneficiarios/as de la práctica laboral, información muy importante para evaluar el proceso completo y la posibilidad de seguir efectuando práctica laboral en determinadas empresas de transporte y de guardias de seguridad.</p>
--	--

3.4.1 Resultados finales de la etapa

	Curso 1	Curso 2	Curso 3	Total
	Conductor profesional clase A-3		Servicio de guardia de seguridad privada	
Nº total de participantes ingresan a práctica laboral	19	18	19	56
Nº de deserciones (incluidas renuncias y reprobaciones) en práctica laboral	2	1	1	4
Nº total de participantes egresados/as de práctica laboral	17	17	18	52
Nº mujeres que egresan de práctica laboral	6	4	13	23
Nº hombres que egresan de práctica laboral	11	13	5	29

3.5 Intermediación e inserción laboral

<p>Breve descripción de las actividades realizadas y metodología utilizada</p>	<p>Las acciones que se realizaron fueron las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reuniones individuales con los/as alumnos/as (orientación al puesto de trabajo) • Actividades grupales con los/as alumnos/as y las empresas requirentes de los oficios (inducción al oficio donde exponen los/as encargados/as de las empresas de transporte y de guardias de seguridad) • Asesoría grupal en la búsqueda de trabajo a través de canales web (antes del inicio de la práctica se realiza una capacitación de cómo crear su Currículum y de las redes que existen para la búsqueda de empleo como por ejemplo BNE, Trabajando.com, Laborum.com). • Acompañamiento y asesoría en los procesos de selección de las empresas que ofertan puestos de trabajo. • Monitoreo de la permanencia efectiva de las personas en el puesto de trabajo: se realiza seguimiento de los participantes mediante una visita mensual al puesto de trabajo y llamadas telefónicas mensuales, en coordinación con la empresa en donde laboren quienes informan asistencia y desempeño. • Orientación al puesto de trabajo, mediante revisión individual con los participantes. <p>Además, se llevaron a cabo las reuniones pertinentes a conseguir cupos laborales y orientación a requisitos de ingreso de los postulantes.</p>
---	--

3.5.1 Resultados finales de intermediación laboral

Empresa contactada	Nombre contacto/cargo	N° cupos comprometidos	N° cupos utilizados
Express De Santiago Uno S.A.	Paulina García, Recursos Humanos.	30	18
SUBUS Chile S.A.	Emilio Sani, Jefe Desarrollo Personal	30	9
Buses Metropolitana S.A.	Militza Pino, Jefa de Zona.	15	0
Redbus Urbano S.A.	Christopher Robinson, Encargado de Reclutamiento.	10	0
Buses Vule S.A.	Alberto Escobar, Gerente de Relaciones Laborales y Capacitación	10	1
STP Santiago S.A.	Luis Gómez Guzmán, Recursos Humanos	10	0
Grupo Eulen Chile S.A.	Nataly Pérez Ávila, Reclutadora	10	7
G4S Security Services Chile S. A.	Ary Ordoñez Hurtado, Gerente General	10	0
Firts Security S.A.	Franco Tapia, Reclutador	3	0
CES Norte SpA.	Ricardo Burlé Delva, Gerente General	5	3

PRADCON Chile Limitada	Cristian Contreras Fierro, Gerente General	5	0
Ormosil Seguridad S.A.	Mario Medel Núñez, Supervisor	5	0
Liderman SpA	Andrés Aburto, Administrativo	5	0
CJ Seguridad y Servicios SpA.	Pablo Collao, Supervisor	5	0
IFA Full Seguridad	Ingrid Fuentes Aravena, Gerente	1	1
TOTAL		154	39

3.5.2 Resultados finales de inserción laboral

	Curso 1	Curso 2	Curso 3	Total
	Conductor profesional clase A-3		Servicio de guardia de seguridad privada	
Cobertura adjudicada	20	20	20	60
Nº total de participantes que egresan de la capacitación	19	18	19	56
Nº total de participantes que egresan de práctica laboral	17	17	18	52
Nº total de participantes insertos válidos	13	12	8	33
% de inserción laboral logrado (en relación a cobertura adjudicada)	65%	60%	40%	55%
Nº mujeres insertas	3	2	5	10
Nº hombres insertos	10	10	3	23
Nº de participantes que deserta durante etapa inserción laboral	0	0	3	3
Nº de participantes no insertos al finalizar período de inserción	3	3	4	10
Nº total de participantes insertos no válidos	1	2	3	6

Cabe recalcar, que, de los casos no insertos, 3 de ellos, correspondientes a conductores, deciden trabajar en aplicaciones (Uber y Cabify), porque se sintieron complicados con las situaciones resultantes del estallido social. Sobre todo, porque comentan que los conductores de RED Metropolitana de Transporte estaban siendo atacados. Es por esa razón que permanecieron menos tiempo en las empresas de transporte.

3.6 Acompañamiento psicosocial de los/las beneficiarios/as

3.6.1 Acompañamiento durante la ejecución:

Breve descripción de las actividades realizadas, metodología utilizada y resultados final del acompañamiento durante la ejecución	El acompañamiento a los/as beneficiarios/as fue permanente, de manera de detectar a tiempo las necesidades que se presentasen durante el desarrollo y con posterioridad a los cursos de capacitación. Para esto se incluyó al equipo de apoyo psicosocial, que realiza levantamiento y atención de las necesidades surgidas a los beneficiarios/as durante la ejecución completa del
--	--

	<p>proyecto. Las actividades se realizaron de forma individual y/o grupal. Cada persona contó al menos con una entrevista con los monitores, y, además, participaron de los talleres realizados por éstos. Cabe recalcar, que la actividad individual más preponderante en este proyecto siempre es el acompañamiento generado de forma espontánea, por necesidades puntuales de los participantes.</p>
--	---

3.6.2 Acompañamiento post inserción laboral:

<p>Fechas de ejecución etapa (desde/ hasta)</p>	<p>01 de septiembre de 2019 hasta 28 de febrero de 2020</p>
<p>Describir actividades, metodología y resultados finales del acompañamiento post inserción laboral, de acuerdo a las actividades comprometidas inicialmente.</p>	<p>Acciones que se realizaron con las empresas y beneficiarios/as:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seguimiento permanente (con 1 visita en terreno y 1 reunión con los encargados, como mínimo) para lograr el mantenimiento y consolidación de los beneficiarios/as en el puesto de trabajo, durante el post inserción laboral. 2. Se coordinaron reuniones una vez al mes con el encargado de la post inserción laboral en la empresa, para ver la asistencia y desempeño del participante, y así generar medidas de apoyo en caso de ser necesario. 3. Se mantuvo contacto con los/las beneficiarios/as del programa vía teléfono donde nos mantuvimos informados de la situación laboral del/la participante, ya sea si se encontraba trabajando o en busca de trabajo y si fuera necesario, contactarlo con las empresas de seguridad privada en convenio con la Corporación. 4. Mediación ante situaciones de conflicto entre las partes: ante demanda espontánea se medió para resolución de conflictos entre las partes posibilitando mesa de diálogo. 5. Se reubicó laboralmente a personas que, por distintos motivos, habían dejado de trabajar, logrando una inserción post periodo de 2 personas, y la reinserción laboral de 3 personas. <p>Se mantiene contacto permanente con los 39 insertos iniciales, y se trata de intervenir a los 6 que no fueron validados, para que puedan continuar con su trabajo de forma dependiente.</p> <p>En forma grupal, se realizaron las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Monitoreo mensual de la permanencia efectiva de las personas en el puesto de trabajo. Se realiza a través de visitas a las empresas, y llamados telefónicos a los departamentos de Recursos Humanos.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Encuentros de libre demanda para aclarar temas en que los/las participantes presentasen dudas en el ámbito laboral. 3. Desarrollo de acciones encaminadas a la promoción laboral: búsqueda de otras acciones de capacitación en el área en que se está desempeñando que permitan la posibilidad de mejoras salariales. (dentro de la empresa o en otro ámbito laboral). 4. Refuerzo a la continuidad de la relación laboral, en reunión grupal mensual. <p>Finalmente, se logra la ejecución del 100% de actividades inicialmente comprometidas.</p>
--	---

3.6.3 Resultados finales de acompañamiento post inserción

	Total
Nº total de participantes <u>insertos</u> (al término de la fecha límite aprobada para inserción) en concordancia con tabla de inserción laboral.	39
Respecto al número precedente, precisar el Nº de participantes que fueron <u>desvinculados</u> o presentaron <u>renuncia (de su lugar de inserción)</u> , durante el periodo de acompañamiento post inserción.	10
En relación al Nº de participantes que fueron desvinculados o presentaron renuncia laboral ¿se realizaron gestiones de reinserción laboral?	Si
Si respuesta es sí, precisar Nº de participantes reinsertos	3
Precisar Nº total de participantes <u>No insertos</u> (al término de la fecha límite aprobada para inserción) en concordancia con tabla de inserción laboral.	10
Respecto al número precedente (no insertos), precisar el Nº de participantes que fueron insertos durante el periodo de acompañamiento post inserción (si procede).	2

4. Fortalecimiento de la Empleabilidad:

Varias son las acciones que se toman dentro del proyecto para realizar la permanencia durante toda la ejecución del programa, como, por ejemplo:

Aporte al usuario(a): Para este ítem, se tenía contemplado un total de \$11.400.000, correspondiente a \$190.000 para cada participante, que fueron entregados a cada uno/a de los/as beneficiarios/as, dependiendo de la finalización exitosa de cada etapa del proyecto. Contemplando bono por aprobación de certificación OS10 o el bono por obtención de Licencia Profesional A3 (dependiendo de la capacitación que haya tomado el/la participante), bono por ingresar a práctica, bono por aprobar la etapa de práctica, bono por contrato de trabajo.

Aporte colación y movilización: Para este sub ítem el monto asignado fue de \$3.000 diarios (\$1.500 Colación y \$1.500 movilización) durante el tiempo que dura la capacitación y la práctica laboral, asociados directamente a la asistencia efectiva de cada beneficiario/a a cada una de las actividades nombradas anteriormente.

Cuidado de niños y niñas de beneficiarias/os: El proyecto contempló la prestación de del cuidado de los/as hijos/as de los/as beneficiarios/as mediante una institución acreditada por la JUNJI, Jardín Infantil “Los Nenitos” y After School “Acaricia Mi Mundo”, que podría ser sala cuna, jardín infantil o guardería, dependiendo de la edad de la/el infante, sin embargo, éste no fue requerido en ninguna etapa, pues, los/as participantes con hijos, ya contaban con dichos cuidados.

Seguros de beneficiarios/as: durante toda la ejecución del proyecto, los y las participantes contaron con un seguro contra accidentes personales. La empresa corredora de seguros que estuvo a cargo fue: Compañía Aseguradora Porvenir.

5. Análisis FODA:

Este proyecto consideró diversas etapas, tales como acompañamiento, intermediación, colocación laboral y seguimiento de los/las participantes. Es por eso que, durante la ejecución del proyecto, se generaron alianzas y convenios con empresas de seguridad privada y de transporte público de pasajeros, efectuándose reuniones para gestionar práctica y colocación laboral; obteniendo resultados positivos con los indicadores comprometidos.

En cuanto a la etapa de acompañamiento post inserción, se realizaron varias iniciativas para la recolección de datos, como, por ejemplo, contacto telefónico con los/as beneficiarios/as para ver la efectividad de la inserción laboral, además de visitar los lugares de trabajo con la finalidad de levantar información acerca de sus necesidades presentes y analizar las soluciones factibles. Por otro lado, se gestionó la inserción laboral de aquellos/as beneficiarios/as que no obtuvieron empleo formal dentro del periodo de ejecución del proyecto, logrando resultados positivos.

En síntesis, cabe destacar que los/as beneficiarios/as han respondido de forma muy responsable en el desempeño de sus labores, manifestando mucho compromiso tanto con la empresa que se encuentran insertos como con ellos/as mismos/as. Por otra parte, las empresas se sienten conformes con el desempeño que han tenido y también como desarrollan su labor, considerando que tienen ciertas actitudes positivas que los destacan por sobre otros trabajadores de mayor antigüedad, lo cual demuestra la efectividad que tuvo el programa.

Lo que sí, cabe destacar, que, con el estallido social el día 18 de octubre del año 2019, las personas que habían sido contratadas durante el período de inserción laboral, se vieron un tanto complicadas, sobre todo los y las guardias de seguridad, ya que, han resentido más la presión de mantener sus puestos de trabajo en desmedro de los temores emanados por posibles ataques en sus fuentes de trabajo.

Fortalezas

- Una de las principales fortalezas del programa que ejecuta la ONG CIASPO, es contar con las alianzas estratégicas con las empresas tanto del rubro de seguridad privada como el de transporte público de pasajeros, para sustentar el desarrollo de las capacitaciones, ya que estos rubros siempre cuentan con una carencia importante de recursos humanos.
- Por otra parte, el programa ha logrado apoyar la generación de habilidades laborales, así como también de tipo transversal (emocionales, interpersonales y/o relacionales, de comunicación y tolerancia a la frustración, entre otras) a beneficiarios/as que contaban con poca o nula experiencia en el ámbito del trabajo.
- Es posible enfatizar que, para la mayoría de los/as beneficiarios/as del programa, la consecución de los cursos se han convertido en una oportunidad educativa real para

ellos/as, dado que para muchos/as no hubo oportunidades anteriores de encontrar capacitaciones u obtener la educación suficiente para acceder a oficios o trabajos bien remunerados, y, sobre todo, estables.

- Al alcanzar esta dimensión, de poder obtener un trabajo a través del aprendizaje, implica para estas personas una nueva posibilidad de mejorar su autovalía, sintiéndose capaces de salir adelante y continuar desarrollándose; logrando percibir que tienen un potencial que explotar; y que esto les permitirá sentirse más integrados en una sociedad altamente competitiva; y de tener la oportunidad de poder entregar mejores condiciones de vida tanto para sus familias como para sí mismos.
- Además, al conseguir lo anterior, validan tanto para sí mismos, como para su entorno familiar, el acceso a mejores oportunidades laborales a través del estudio; lo cual está probado que tiene un efecto intergeneracional. Incluso han existido caso durante los años de ejecución del programa, que padres han motivado a sus hijos a la realización del curso.
- En el presente, es imposible no abordar la importancia de la integración del género femenino en el trabajo; comprendiendo que la sociedad todavía se encuentra en deuda respecto a las mujeres en cuanto a brindar un mejor acceso a oficios en los que antiguamente solo se veían hombres. Es por esto, que nos hemos visto tremendamente beneficiados con la incorporación progresiva en el tiempo, de la fuerza femenina dentro de los proyectos, que va aumentando con cada nueva ejecución.
- Es por esto, que, para muchas mujeres, el poder capacitarse como guardias o como conductoras del transporte público de pasajeros, no es solo una posibilidad de realizar un oficio; si no que también de empoderarse en oficios donde antes no existían posibilidades de integrarse. Por otra parte, se observa que en las empresas de en general, las brechas salariales de género son nulas.
- Otra fortaleza que es necesario mencionar, es el constante apoyo que entrega el equipo de apoyo psicosocial a los/as beneficiarios/as, y en particular a quienes cuentan con mayores dificultades en el ámbito social; quienes muchas veces requieren de orientación para afrontar distintas situaciones a las cuales no se encuentran acostumbrados/as, tanto durante la capacitación como en las prácticas laborales; por lo que el apoyo de los profesionales psicosociales se vuelve vital para los/as alumnos/as para que estos/as puedan ir resolviendo o mitigando sus problemas y logren participar activa y motivadamente en su capacitación; a la vez que se sienten comprendidos/as y acompañados/as por personal preocupado de su bienestar.

Oportunidades

- En relación con las oportunidades, cabe señalar que, dado el éxito del programa durante los últimos años, nos entrega prestigio frente a los/as usuarios/as, quienes al ver los beneficios del programa y de la obtención de capacitación, invitan a personas de su entorno familiar o cercano a que participen de los proyectos.
- Otra oportunidad que se ha generado en beneficio del programa es el paulatino abandono de la estigmatización social que rodeaba tanto a los/as guardias como a los/as conductores/as de transporte de pasajeros; a través de que actualmente estos atraviesan por un proceso de capacitación, y acceden a adecuadas condiciones laborales; lo cual genera un impacto positivo en la opinión de las personas sobre los oficios; y motivan a muchos/as a querer dedicarse a esos rubros.
- Además, cabe señalar como oportunidad para el curso; el que las empresas han ido aumentando sus demandas de personal; y especialmente de los que han sido capacitados en Organizaciones como la nuestra, dado que las empresas reducen costos tanto en capacitación interna; como en largos procesos de convocatoria y de selección.

Amenazas

- Dentro de las amenazas que se encuentran en torno al desarrollo de los cursos de capacitación, se puede señalar lo dicho anteriormente; que es la carencia de recursos económicos y educativos o la presencia de vulnerabilidad psicosocial de los/as participantes.
- Con relación a lo primero, la falta de recursos económicos afecta principalmente el compromiso de asistencia y continuación de los/as alumnos/as en los cursos, dado que en ocasiones se pueden ver con sus prioridades económicas afectadas relacionadas con su sustento básico, lo que en ocasiones sobrepasa la motivación y voluntad para asistir, debiendo designar tiempo de capacitación para generar recursos extra. Esto se vuelve un factor de preocupación permanente para el equipo de capacitación y de los monitores psicosociales; dado que este punto suele ser uno de los más presentes ante posibles deserciones.
- Por otra parte, en términos de los recursos educativos con los que cuentan muchos participantes, son carenciales en el sentido de que la mayoría de los participantes no han contado con instancias educativas o de capacitación formales más allá de los estudios básicos y/o medios; o bien cuentan con dificultades en el aprendizaje por la falta de estimulación cognitiva; o falta de conocimientos en el ámbito de la capacitación.
- Como ha sido mencionado anteriormente, es una amenaza que para muchos existe el problema de mantener la responsabilidad de los cuidados familiares y de niños/as, apareciendo la dificultad para ellos establecer una relación compatible entre estudios/trabajo y familia, lo cual también puede afectar el adecuado aprendizaje de los/as participantes; al convertirse en un estresante el no tener disponibilidad de otras personas que apoyen el cuidado familiar.
- También han aparecido casos de participantes que no contaron con apoyo familiar, incluso recibiendo críticas de parte de su entorno cercano, lo cual suele ser de mucha afectación emocional para los beneficiarios, toda vez que tienden a sentir culpabilidad de no estar presentes para el cuidado familiar; y dejando de lado su propia realización personal.
- Sin menor relevancia es la dificultad para algunos de los/as participantes para poder concurrir a las fuentes laborales por las distancias a recorrer desde sus hogares, como también la dificultad de cumplir con horarios laborales rígidos; lo que en ocasiones puede sabotear la motivación de las personas a querer mantener el trabajo obtenido.
- Una amenaza radica en el periodo de desarrollo del programa, porque al momento del seguimiento ex post, muchos de los/as beneficiarios/as reciben nuevas ofertas de trabajo, lo que conlleva una alta tasa de movilidad de una empresa a otra.
- A partir de ese hecho, se ha propuesto en el desarrollo de nuevos programas un fortalecimiento de los/as beneficiarios/as con respecto al acompañamiento permanente, para fomentar la permanencia laboral. Esto se logra generando nuevas estrategias en las alianzas con las empresas comprometidas con el proyecto, para concebir un mayor atractivo laboral para los/as beneficiarios/as (como, por ejemplo, mayores oportunidades en los beneficios de los/as recién incorporados/as a cada empresa).
- Una amenaza importante durante la ejecución del proyecto fue el estallido social, sobre todo en el período post inserción laboral. La incertidumbre social ha generado mayor preocupación por nuestros/as participantes, lo que nos llevó, por ejemplo, a tener que aplazar la ceremonia de finalización del programa varias veces, ya que no podíamos ofrecer seguridad a nuestros/as participantes.

Debilidades

- Dentro de las debilidades, es posible señalar que las jornadas extensas de capacitación para los/as alumnos/as, lo cual como ha sido señalado, afecta a algunos/as que necesitan

satisfacer sus necesidades económicas básicas, no dejando espacio para que realicen alguna labor parcial que les permita sustentarse de mejor manera durante la capacitación.

- Otra debilidad y a la vez una amenaza, tiene relación a la incapacidad del equipo, a poder dar solución real a problemáticas sociales y de salud graves que atraviesan los/as alumnos/as, tales como casos de violencia intrafamiliar, escasos recursos económicos, y problemas crónicos en salud mental; en virtud que la mayoría de los dispositivos de protección social y de salud se encuentran sobrepasados. Esto en ocasiones motiva a posibles deserciones debido a que los/as beneficiarios/as sienten que el apoyo no es el suficiente, aunque comprendiendo que tiende a ser por las limitaciones del sistema de protección social del país más que por responsabilidad del equipo.

6. Tabla de Indicadores.

Componente	Nombre del indicador	Meta descriptiva	Indicadores	Medios de verificación	% de cumplimiento
Difusión	Difusión en la convocatoria	13 actividades programadas para convocar a potenciales participantes.	13 actividades de convocatoria realizadas.	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Actas de reunión y/o asistencia firmada por participantes. ↑ Copia del medio de difusión utilizado ↑ Fotografías 	100% cumplimiento
	Difusión durante la ejecución	15 actividades programadas con instituciones y/o empresas, para dar a conocer el proyecto y fortalecer el proceso de intermediación laboral.	15 actividades de difusión realizadas durante la ejecución del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Actas de reunión y/o asistencia firmada por participantes. ↑ Copia del medio de difusión utilizado ↑ Fotografías 	100% cumplimiento
Selección de beneficiarios/as	Resultados del proceso	100% de participantes seleccionados según cobertura del proyecto adjudicado.	60 participantes seleccionados cumplen con requisitos / 60 participantes adjudicados	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Informe psicolaboral. ↑ Carpeta individual del beneficiario/a con antecedentes que acreditan cumplimiento de requisitos. 	100% cumplimiento
Capacitación	Permanencia en la etapa	20% de participantes que desertaron a la etapa de capacitación	8 participantes que desertaron de la etapa de capacitación / 60 participantes adjudicados	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Bitácora o registro(s) de acompañamiento individual ↑ Cartas de renuncia 	13% deserción durante etapa
	Resultados del proceso	80% de los/las participantes aprueba la	56 participantes que aprueban la capacitación / 60	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Certificado emitido por OTEC (si 	93% de alumnos aprobaron

		etapa de capacitación.	participantes adjudicados	aplica), que señale calificación, % de asistencia y estado de egreso.	
Práctica laboral	Permanencia en la etapa	% de participantes que desertaron a la etapa de práctica laboral	4 participantes que desertaron de la etapa de práctica laboral / 56 participantes egresados de capacitación	↑ Bitácora o registro(s) de acompañamiento individual ↑ Cartas de renuncia	7% deserción durante etapa
	Resultados del proceso	% de participantes que egresa del proceso práctica laboral.	52 participantes que aprueban práctica / 60 participantes adjudicados	↑ Asistencia firmada por cada participante y evaluación de proceso.	87% concluyó la práctica laboral
Intermediación laboral	Empresas contactadas	9 empresas de los rubros de acuerdo al oficio(s) impartido(s) que se estima contactar.	15 empresas contactadas relacionadas a rubros oficio(s) impartido(s)	↑ Actas de reuniones con empresas.	100% cumplimiento
	Cupos laborales	60 cupos laborales obtenidos al acuerdo al oficio(s) impartido(s).	154 cupos laborales obtenidos de acuerdo con el oficio(s) impartido(s)	↑ Cartas de compromiso de empresa ↑ Actas de reuniones	100% cumplimiento
	Participantes intermediados/as	100% de los/las participantes que aprueban la capacitación son intermediados laboralmente.	60 participantes intermediados / 60 participantes adjudicados	↑ Plan de intermediación (gestiones y resultados) firmado por beneficiario/a y ejecutor.	100% cumplimiento
Inserción laboral	Resultados del proceso	Al menos el 60% de los/as participantes son insertos/as laboralmente.	33 participantes insertos válidos / 60 participantes adjudicados	↑ Copia contratos de trabajo, anexos correspondientes y liquidaciones de sueldo.	55% cumplimiento
	Duración contratos de trabajo	Contrataciones que tienen a los menos 3 meses de duración.	33 contrataciones que cumplen con la duración mínima según Bases / 39 total de contrataciones dependientes obtenidas		85% de los alumnos/as son contratados por al menos 3 meses
	Permanencia en la etapa	% de participantes que desertaron a la etapa de	3 participantes que desertaron de la intermediación e inserción laboral	↑ Registro(s) de acompañamiento individual	6% deserción durante etapa

		intermediación e inserción laboral	/ 52 participantes totales de la etapa de intermediación e inserción laboral)	↑ Cartas de renuncia	
Acompañamiento psicosocial	Durante la ejecución	El Plan de acompañamiento es realizado acorde al proyecto adjudicado	60 de actividades programadas / 60 actividades realizadas	↑ Bitácora o registro(s) de actividades.	100% cumplimiento
	Post inserción	100% de los/las participantes cuenta con acompañamiento durante el período post inserción laboral	39 participantes acompañados individualmente en su puesto de trabajo / 39 participantes insertos(as) laboralmente.	↑ Registro(s) de acompañamiento individual post inserción laboral.	100% cumplimiento
	Reinserción laboral	% de participantes reinsertos laboralmente (2° o más empleos) durante el período post inserción laboral (seis meses)	3 participantes reinsertos laboralmente / 39 participantes insertos laboralmente al término de la etapa de inserción	↑ Plan de intermediación (gestiones y resultados) ↑ Copia contratos de trabajo y liquidaciones de sueldo.	8% de los/as insertos laboralmente, son reinsertos en una nueva empresa
	Permanencia en la etapa	% de participantes que permanece en el proyecto durante el período post inserción laboral (seis meses)	33 participantes que permanecen en el proyecto al finalizar acompañamiento post inserción / 39 participantes vigentes al término de la etapa de inserción.	↑ Registro(s) de acompañamiento individual post inserción laboral. ↑ Cartas de renuncia ↑ Copia de finiquito (si procede)	85% de los/as participantes insertados, permanecen trabajando hasta la actualidad

7. Situación final de todos los(as) participantes del proyecto, en tabla Excel adjunta.