

Informe Final

Fundación de Capacitación del Maule

“El empleo como medio para el logro de una mejor calidad de vida”

Rancagua – Rengo

Programa Servicios Sociales, Subsecretaría del Trabajo 2019

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:	6
3.3	Capacitación:	6
3.4	Práctica laboral:	7
3.5	Intermediación e inserción laboral:	8
3.6	Acompañamiento psicosocial de los/as beneficiarios/as	10
4.	Fortalecimiento de la empleabilidad:	11
5.	Análisis FODA	11
6.	Tabla de indicadores	12
7.	Situación final de todos los(as) participantes del proyecto.	14

1. Introducción:

Resumen Ejecutivo

El Programa "El empleo como medio para el logro de una mejor calidad de vida", ejecutado en las comunas de Rancagua y Rengo tuvo una cobertura total para 60 personas, realizándose de esta manera un total de 3 cursos de capacitación en el área de "Actividades auxiliares de bodega", 2 realizados en Rancagua, destinado a 40 beneficiarios/as y 1 en la comuna de Rengo, capacitando a un total de 20 beneficiarios/as.

El programa tuvo inicio en Abril de 2019, en la cual se comenzó con la difusión y selección de los/as alumnos/as, proceso en el cual, se contó con la ayuda de diferentes organismos los cuales contribuyeron a alcanzar el número necesario de beneficiarios/as para lograr dar inicio al programa, dentro de ellos oficinas municipales de intermediación laboral, unión comunal de juntas de vecinos y Programa Jefas de hogar, entre otras.

De esta manera una vez iniciados los 3 cursos de capacitación, fue posible realizar un acompañamiento psicosocial el cual fue trascendental para lograr la permanencia y compromiso de los/as beneficiarios/as con el proyecto, logrando de esta manera un total de 45 egresados/as y aprobados de la fase capacitación.

Durante la fase de derivación a Práctica laboral, 32 alumnos/as tomaron la opción de participar en el proceso, los/as restantes no se proyectaron trabajando en el área y otros/as expresaban que el no recibir una remuneración durante este periodo los limitaba a trabajar tal como las empresas lo exigían, es así como al finalizar dicho proceso, se inicia el trabajo de colocación, en donde si bien fue posible que un gran número de alumnos/as fuesen derivados directamente a un trabajo, otros/as pasaran por diferentes experiencias y procesos de selección para alcanzar conseguir un trabajo.

Es así, como finalmente al mes de Febrero 2020, 20 alumnos/as de un total de 60 beneficiarios/as lograra insertarse laboralmente en un trabajo con proyección y directamente relacionado con el oficio de capacitación, cuyo número equivale al 33.3% del total comprometido.

Cabe señalar que la contingencia social que se comenzó a vivir en Octubre de 2019 significó sin duda una fuerte disminución en la demanda de mano de obra, habiendo incluso desvinculado a un número importante de trabajadores/as y congelando las contrataciones hasta el mes de enero, si bien existió una ampliación de plazos hasta el mes de noviembre, para lograr un mayor porcentaje de inserción laboral, durante el periodo noviembre a enero los problemas de contratación se mantuvieron en la región.

2. Equipo de trabajo

N°	Cargo	Nombre profesional inicial	Nombre profesional vigente al término
1.	Coordinadora	Yasna Teresa Rojas Reyes	Yasna Teresa Rojas Reyes
2.	Servicios de inserción laboral	Hugo Guerrero Rodríguez	Jairo Carrasco Casanova
3.	Servicios Psicológicos	Jairo Carrasco Casanova	Jairo Carrasco Casanova
4.	Apoyo administrativo	Luz Maricela Millapi Troncoso	Luz Maricela Millapi Troncoso
5.	Apoyo psicosocial	Fabiola Andrea Bravo Muñoz	Fabiola Andrea Bravo M
6.	Apoyo psicosocial	Gastón Alfonso Parada Mora	Daniela Valdebenito Rojas
7.	Servicios financieros y contables	Juan Ángelo Yáñez Bustos	Juan Ángelo Yáñez Bustos
8.	Secretaria	Mitzy Rodríguez Arellano	Mitzy Rodríguez Arellano

3. Resultados finales de cada etapa del proyecto:

3.1 Difusión del proyecto

3.1.1 Difusión durante convocatoria

<p>Breve descripción de las actividades realizadas y metodología utilizada</p>	<p>Durante la etapa difusión – convocatoria, el equipo ejecutor se concentró en reunir al mayor número de postulantes al proyecto que cumplieran con el perfil de ingreso del programa, para lograr dicho objetivo se plantearon una serie de actividades entre las cuales destacan: Publicación de avisos radiales y en RRSS dando a conocer la implementación del proyecto en las comunas a intervenir, reuniones de trabajo con los municipios, reuniones de información abiertas a la comunidad y stand de inscripciones en lugares estratégicos de cada comuna. Con el desarrollo de cada una de las acciones descritas previamente, se logró el reclutamiento del número necesario de postulantes al proyecto.</p>
<p>Breve descripción de resultados finales de la etapa (N° de personas convocadas, N° de instituciones contactadas, N° de actividades realizadas, etc.)</p>	<p>137 personas, de las cuales 96 personas son de la comuna de Rancagua y 41 personas de la comuna de Rengo. En la comuna de San Vicente de Tagua Tagua no se logró reunir a personas interesadas. En la comuna de Rancagua se realizaron 4 reuniones de información abierta Rancagua y se contactaron 5 instituciones para dar a conocer el programa y buscar una mayor convocatoria, ellas son Omil de Graneros, de Machalí, Rancagua y con la SEREMI Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Programa jefas de hogar Machalí. En la comuna de Rengo se realizaron 3 reuniones de información abierta, se contactaron 3 instituciones para dar a conocer el programa y buscar una mayor convocatoria, ellas son Omil de Rengo, Unión comunal de junta de vecinos Rengo y UCAM Rengo.</p>

	Se realizaron 12 publicaciones en Facebook, 5 publicaciones en Instagram y se repartieron 500 volantes, 350 en Rancagua y 150 en Rengo.
--	---

3.1.2 Difusión durante la ejecución

<p>Breve descripción de las actividades realizadas y metodología utilizada</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Visitas por parte del equipo ejecutor a empresas ligadas al sector. 2. Visitas de los/as beneficiarios/as del proyecto a empresas con el puesto de trabajo en el cual se están capacitando. 3. Visitas por parte de representantes de empresas ligadas al sector para conocer el desarrollo de las capacitaciones. 4. Actividad interna "A mitad de camino" en la cual los y las beneficiarios/as firmarán los convenios de práctica o colocaciones si procede. 5. Visitas de alumnos/as a empresas y visitas de representantes de empresas al lugar de capacitación. 6. Charla informativa con empresas ligadas al sector y que podrían participar en el proceso de práctica laboral o colocación.
<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>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tras las visitas se logró contactar un número total de 234 empresas, de las cuales 78 se mostraron interesadas en participar del proceso de práctica laboral y colocación logrando finalmente concretar los procesos con 18 de ellas, de igual manera se realizaron 78 visitas a empresa y una reunión con empleadores, para finalmente realizar ceremonia de certificación con los alumnos aprobados del proceso formativo. 2. Cada curso logró visitar una empresa, en donde se les dio una charla detallada respecto de las labores que se realizan en bodega, se detallaron los procesos involucrados, se visitaron las bodegas, se conoció el orden y distribución de la misma y se ejemplificó en terreno la teoría tratada en la fase de capacitación. 3. 1 encargado de bodega, visitó a cada curso por separado, allí se les instruyó respecto de las labores que realiza un trabajador en el área de bodega, cuales son los alcances del puesto de trabajo, las principales responsabilidades que se atribuyen al cargo, horarios, remuneración y cultura organizacional de la empresa. Dicha actividad resultó muy fructífera, habiendo logrado que los alumnos comprendieran desde la experiencia de alguien que trabaja en el área como es realmente el trabajo en terreno. 4. Dicha actividad se llevó a cabo solamente con algunos alumnos, ya que finalmente no todos realizaron práctica laboral. Del 19001 se firmaron

	14 convenios de práctica, del 19002 y 19003 se firmaron 9 convenios respectivamente.
--	--

3.2 Selección de beneficiarios/as:

Breve descripción de las actividades realizadas y metodología utilizada	El proceso de selección de los y las participantes del proyecto se desarrolló en 3 etapas. La primera hace referencia a la revisión del cumplimiento de los requisitos básicos contenidos en las bases técnicas y administrativas del Programa, la segunda etapa consistió en la aplicación de instrumentos psicométricos y proyectivos de evaluación de inteligencia, personalidad y preferencias vocacionales. Por último, se realizó una entrevista personalizada, la cual tuvo como finalidad conocer al/la postulante, sus aspiraciones y experiencias previas a la entrada al proyecto, para el logro de la cobertura de beneficiarios/as.
--	--

3.2.1 Resultados finales de la etapa

Resultados de la etapa	Nº total
Personas inscritas durante la convocatoria	343
Personas preseleccionadas según requisitos	137
Postulantes evaluados (entrevistas, test Psicolaborales, etc.)	137
Personas seleccionadas según cobertura	60
Lista de espera	15
No seleccionados	62

3.3 Capacitación:

Breve descripción de las actividades realizadas y metodología utilizada	La etapa capacitación tuvo una duración total de 318 horas, las cuales fueron divididas en clases diarias de una duración de 7 aprox. horas diarias. De las horas antes mencionadas 240 horas fueron imputadas al componente oficio (Actividades auxiliares de bodega) y 78 al componente empleabilidad (competencias transversales para el trabajo).
--	---

3.3.1 Resultados finales de la etapa¹

	Curso 1	Curso 2	Curso 3	Total
	Actividades auxiliares de bodega			
	Rancagua 1	Rancagua 2	Rengo	
Cobertura programada por curso	20	20	20	60
Cobertura lograda por curso	24	24	23	71
Nº de mujeres que ingresan a curso (según cobertura lograda)	18	16	19	53

¹ Los resultados finales de cada etapa deben tener coherencia con datos señalados en Excel adjunto

Nº de hombres que ingresan a curso (según cobertura lograda)	06	08	04	18
Nº total de deserciones (incluidas renuncias, reprobaciones y desvinculaciones)	07	09	10	26
Nº total de participantes egresados/as de la capacitación	17	15	13	45
Nº mujeres que egresan de capacitación	14	11	10	35
Nº hombres que egresan de capacitación	3	4	3	10

3.4 Práctica laboral:

<p>Breve descripción de las actividades realizadas y metodología utilizada</p>	<p>La etapa de práctica laboral consistió en derivar a los/as alumnos/as a entrevistas de selección a las diferentes empresas con posibilidades de brindar dicha posibilidad, para posteriormente, de acuerdo a los resultados obtenidos proceder a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de convenio de práctica: consiste en establecer fecha de inicio y término de práctica, horarios de trabajo y labores que el practican deberá realizar, dicho convenio se firmó siempre previamente a la incorporación del/la alumno/a a la empresa. 2. Visitas de acompañamiento: mediante este método se logró conocer el desempeño de los/as alumnos/as en práctica, hacer reforzamiento y retroalimentación del proceso y motivar un óptimo desempeño. 3. Evaluación: al finalizar el proceso, se visitó cada una de las empresas que recibieron alumnos/as para conocer el desempeño de los/as mismos/as y poder dar cierre al proceso.
---	---

3.4.1 Resultados finales de la etapa

	Curso 1	Curso 2	Curso 3	Total
	Actividades auxiliares de bodega			
	Rancagua 1	Rancagua 2	Rengo	
Nº total de participantes ingresan a práctica laboral ²	17	15	13	45
Nº de deserciones (incluidas renuncias y reprobaciones) en práctica laboral	3	6	4	13
Nº total de participantes egresados/as de práctica laboral	14	9	9	32
Nº mujeres que egresan de práctica laboral	13	7	7	27
Nº hombres que egresan de práctica laboral	1	2	2	5

² En concordancia con egresados/as de capacitación.

3.5 Intermediación e inserción laboral:

<p>Breve descripción de las actividades realizadas y metodología utilizada</p>	<p>La intermediación e inserción laboral consistió en el conjunto de acciones realizadas con el objetivo de conseguir una colocación laboral efectiva en un puesto de trabajo vinculado al área en que el o la participante fue capacitada. Para ello se hizo un catastro de las empresas que realizaban labores de bodega y estaban ubicadas tanto en las comunas en donde se realizó la capacitación como en las comunas aledañas a estas, para contactarlas y dar a conocer el programa se hizo una búsqueda mediante internet de teléfonos de contacto, mail de contacto, encargados de RR.HH., gerentes de administración, dueños, o cualquier figura dentro de la empresa encargada de la contratación, para posteriormente hacer envío de correos electrónicos dando una pequeña explicación de los alcances del programa y agendar visitas en terreno, instancia a través de la cual se explicaba más en profundidad la estructura del programa, módulos de capacitación, aprendizajes esperados, metodología de enseñanza, duración, etc. Y hablar también de los alumnos actualmente capacitándose, enseñar los perfiles con que se contaba y de igual manera conocer los perfiles que ellos requerían para el puesto. En esta instancia se concretaban puestos de práctica e inserción laboral, se procedía al llenado de la documentación donde se registraban los acuerdos y compromisos asumidos. Por otra parte la inserción se realizó de manera directa y post realización de práctica laboral, ambas modalidades respondieron directamente a las necesidades de las empresas contactadas y a las entrevistas que ellas realizaron. Finalmente cabe señalar que durante el proceso de intermediación e inserción fue fundamental un trabajo personalizado con los/las alumnos/as, donde se les entregaron técnicas para un buen desempeño en las entrevista de trabajo, las cuales sin duda el empleador las utiliza como una técnica decisiva a la hora de llevar a cabo una incorporación de personal, por tanto se llevaron a cabo entrevistas, role playing, talleres y seguimiento de casos.</p>
---	--

3.5.1 Resultados finales de intermediación laboral

Nº	Empresa contactada	Nombre contacto/cargo	Cupos de inserción comprometidos	Cupos de inserción efectivos
1.	DAEM Quinta de Tilcoco (23-8-19)	Nelson Patricio Orostegi- Jefe departamento de finanzas	1	1
2.	Depto. Salud Municipal Rengo (1-12-19)	Pablo Villanueva Galaz- Encargado RR.HH.	1	1

3.	Chamonte SPA (11-10-19))	Susana Peñaloza – Encargada de RR.HH.	1	1
4.	Sudamérica Trical (9-10-19)	Marilyn Donoso – Encargada RR.HH.	2	2
5.	RIMUSAGA E.I.R.L. (8-10-19)	Richard Muñoz - Encargado RR.HH.	1	1
6.	FLEISCHMANN Tecnología y Minería S.A (9-8-19)	José Vergara - Encargado RR.HH.	1	1
7.	Tuniche Fruits	Leslie Rosales- Encargada RR.HH.	5	1
8.	A.G Servicios SPA (5-9-19)	Johana Ortiz - Encargada RR.HH.	1	1
9.	Comercial Río Blanco SPA (11-11-19)	José Pérez - Encargado RR.HH.	1	1
10.	WSP Servicios postales S.A (14-8-19)	Francisco Codecido - Encargado RR.HH.	2	1
11.	ZUBLIN (12-8-19)	Miguel Muñoz - Encargado RR.HH.	1	1
12.	PREUNIC (4-11-19)	Carlos González Correa	1	1
13.	Alejandro Moreno Comercial S.A. (2-10-19)	Sergio Vilches - Encargado RR.HH.	2	2
14.	Comercial Río Blanco SPA (20-11-19)	José Pérez - Encargado RR.HH.	2	1
15.	Casino Mogado LTDA (4-9-19)	Cristian Achondo - Encargado RR.HH.	1	1
16.	A.G Servicios SPA (21-10-19)	Johana Ortiz - Encargada RR.HH.	6	1
17.	Comercial Río Blanco SPA (19-11-19) y Ferretería Imperial	César Valenzuela - Encargado RR.HH.	3	1
18.	Sodexo (23-8-19)	Pablo Iluffi - Encargado RR.HH.	1	1
TOTAL CUPOS			33	20

3.5.2 Resultados finales de inserción laboral³

	Curso 1	Curso 2	Curso 3	Total
	Actividades auxiliares de bodega			
	Rancagua 1	Rancagua 2	Rengo	
Cobertura adjudicada	20	20	20	60
Nº total de participantes que egresan de la capacitación	17	15	13	45
Nº total de participantes que egresan de práctica laboral	14	9	9	32
Nº total de participantes insertos válidos	6	8	6	20
% de inserción laboral logrado (en relación a cobertura adjudicada)	10%	13%	10%	33.3%
Nº mujeres insertas	4	7	5	16
Nº hombres insertos	1	1	2	4
Nº de participantes que deserta durante etapa inserción laboral	1	0	2	3

³ Los resultados finales de cada etapa deben tener coherencia con datos señalados en Excel adjunto.

Nº de participantes no insertos ⁴ al finalizar período de inserción	5	3	1	9
Nº total de participantes insertos no válidos	4	3	1	8

3.6 **Acompañamiento psicosocial de los/as beneficiarios/as**

3.6.1 **Acompañamiento durante la ejecución:**

<p>Breve descripción de las actividades realizadas, metodología utilizada y resultados final del acompañamiento durante la ejecución</p>	<p>El acompañamiento psicosocial fue un proceso mediante el cual se realizó un seguimiento caso a caso a los alumnos participantes del programa, el cual tuvo inicio el primer día de clases dando a conocer el funcionamiento del proceso, recogiendo ideas y dudas de los alumnos. Para ello la primera actividad realizada fue una entrevista individual, con el objetivo de conocer a cada uno de los participantes, identificar sus fortalezas y debilidades que podrían influir en la incorporación óptima al mundo laboral, para una vez realizado el diagnóstico, diseñar talleres grupales escogiendo temáticas relevantes a tratar que pudiesen facilitar la inserción laboral. En primera instancia se realizó una charla en donde se dieron tips para la entrevista de trabajo. De igual manera una de las actividades realizadas fue la elaboración del currículum vitae, para ello se solicitó el envío del documento y posteriormente se revisó en conjunto al alumno, visualizando los errores para que ellos posteriormente los arreglaran. Se realizaron visitas en terreno a las empresas ubicadas en la comuna de Rancagua, Rengo y comunas aledañas, se realizó contacto telefónico y vía correo electrónico, ampliando las posibilidades de cada alumno/a con el resultado de una inserción laboral exitosa, que posteriormente dependía del desempeño de cada alumno/a durante el periodo de prueba según la empresa.</p>
---	--

3.6.2 **Acompañamiento post inserción laboral:**

<p>Fechas de ejecución etapa (desde/ hasta)</p>	<p>Julio 2019 – Febrero 2020</p>
<p>Describir actividades, metodología y resultados finales del acompañamiento post inserción laboral, de acuerdo a las actividades comprometidas inicialmente.</p>	<p>Para el acompañamiento posterior a la inserción laboral, se realizaron 3 visitas de seguimiento a los 20 alumnos colocados efectivamente, en el mayor número de casos se realizaba 1 visita mensual, además de solicitar la documentación correspondiente de respaldo de dicha inserción, tales como contratos, anexos o liquidaciones, lo que facilitó la posibilidad de volver a derivar a ofertas laborales a los/as alumnos/as que no obtuvieron renovación de contrato.</p>

⁴ Participante no inserto, corresponde a aquel/la participante que no concreta inserción laboral y no presenta su renuncia voluntaria al proyecto.

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.	27
Respecto al número precedente, precisar el Nº de participantes que fueron <u>desvinculados</u> o presentaron <u>renuncia</u> (de su lugar de inserción), durante el periodo de acompañamiento post inserción.	05
En relación al Nº de participantes que fueron desvinculados o presentaron renuncia laboral ¿se realizaron gestiones de reinserción laboral?	NO
Si respuesta es sí, precisar Nº de participantes reinsertos	0
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.	12
Respecto al número precedente (no insertos), precisar el Nº de participantes que fueron insertos durante el periodo de acompañamiento post inserción (si procede).	07

4. Fortalecimiento de la empleabilidad:

Los/as alumnos/as desde el inicio de su derivación a ofertas laborales, fueron orientados, entregando herramientas para mejorar desde su curriculum, a como desenvolverse en una entrevista laboral, existió un seguimiento constante para conocer los resultados posterior a entrevistas laborales, generando una retroalimentación en los ámbitos que debían mejorar, además, una vez lograda la inserción laboral, se mantuvo el seguimiento para después de lograr 3 meses de colocación entregar bono de inserción laboral, motivando a los/as alumnos/as a permanecer con la empresa que los contrató.

5. Análisis FODA: Determinar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas detectadas durante la ejecución del proyecto.

<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gran número de alumnos capacitados. • Excelente comunicación entre alumnos/as, apoyo psicosocial e intermediación laboral. • Orientación personalizada a cada alumno/a para una exitosa entrevista laboral. 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variedad de empresas que requieren personal en el área en que fueron capacitados los/as alumnos/as. • Fácil acceso y transporte a empresas donde se habilitaron inserciones. • Interés en realizar convenio con la fundación, para la derivación de postulantes
<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de experiencia laboral de alumnos/as. • Expectativas de inserción laboral en áreas de jefatura o administrativa. • Ofertas de empleo mayoritariamente en áreas operativas. • Dificultad para aterrizar expectativas salariales, en función de la realidad del mercado laboral local. 	<p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en el cargo solicitada por las empresas contactadas. • Requisito de licencia de conducir para varios cargos. • Preferencia de género en las empresas • Problemática social a nivel país, limita vacantes laborales disponibles. • Empresas discriminan por sexo, edad y experiencia.

6. Tabla de indicadores

Componente	Nombre del indicador	Meta descriptiva	Indicadores	Medios de verificación	% logro
Difusión	Difusión en la convocatoria	9 actividades programadas para convocar a potenciales participantes.	9 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%
	Difusión durante la ejecución	50 actividades programadas con instituciones y/o empresas, para dar a conocer el proyecto y fortalecer proceso de intermediación laboral.	74 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%
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%
Capacitación	Permanencia en la etapa	% de participantes que desertaron a la etapa de capacitación	11 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 	18%
	Resultados del proceso	80% de los/las participantes aprueba la etapa de capacitación.	45 participantes que aprueban la capacitación / 60 participantes adjudicados	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Certificado emitido por OTEC (si aplica), que señale calificación, % de asistencia y estado de egreso. 	75%
Práctica laboral	Permanencia en la etapa	% de participantes que desertaron a la etapa de práctica laboral	5 participantes que desertaron de la etapa de práctica laboral / 45 participantes egresados de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Bitácora o registro(s) de acompañamiento individual ↑ Cartas de renuncia 	11%
	Resultados del proceso	Nº de participantes que egresa del proceso práctica laboral.	32 participantes que aprueban práctica / 60 participantes adjudicados	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Asistencia firmada por cada participante y evaluación de proceso. 	53%
Intermediación laboral	Empresas contactadas	50 empresas de los rubros de acuerdo al oficio(s) impartido(s) que se estima contactar.	74 empresas contactadas relacionadas a rubros oficio(s) impartido(s)	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Actas de reuniones con empresas. 	100%

	Cupos laborales	42 cupos laborales obtenidos al acuerdo al oficio(s) impartido(s).	33 cupos laborales obtenidos de acuerdo al oficio(s) impartido(s)	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Cartas de compromiso de empresa ↑ Actas de reuniones 	78%
	Participantes intermedios/as	100% de los/las participantes que aprueban la capacitación son intermedios/as laboralmente.	45 participantes intermedios / 60 participantes adjudicados	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Plan de intermediación (gestiones y resultados) firmado por beneficiario/a y ejecutor. 	75%
Inserción laboral	Resultados del proceso	Al menos el 70% de los/as participantes son insertos/as laboralmente.	20 participantes insertos válidos / 60 participantes adjudicados	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Copia contratos de trabajo, anexos correspondientes y liquidaciones de sueldo. 	33%
	Duración contratos de trabajo	Contrataciones que tienen a los menos 3 meses de duración.	20 contrataciones que cumplen con la duración mínima según Bases / 28 total de contrataciones dependientes obtenidas		71%
	Permanencia en la etapa	% de participantes que desertaron a la etapa de intermediación e inserción laboral	3 participantes que desertaron de la intermediación e inserción laboral / 45 participantes totales de la etapa de intermediación e inserción laboral	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Registro(s) de acompañamiento individual ↑ Cartas de renuncia 	7%
Acompañamiento psicosocial	Durante la ejecución	El Plan de acompañamiento es realizado acorde al proyecto adjudicado	5 actividades programadas / 5 actividades realizadas	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Bitácora o registro(s) de actividades. 	100%
	Post inserción	100% de los/las participantes cuenta con acompañamiento durante el período post inserción laboral	20 participantes acompañados individualmente en su puesto de trabajo / 20 participantes insertos(as) laboralmente.	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Registro(s) de acompañamiento individual post inserción laboral. 	100%
	Reinserción laboral	% de participantes reinsertos laboralmente (2° o más empleos) durante el período post inserción laboral (seis meses)	7 participantes reinsertos laboralmente / 20 participantes insertos laboralmente al término de la etapa de inserción	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Plan de intermediación (gestiones y resultados) ↑ Copia contratos de trabajo y liquidaciones de sueldo. 	35%
	Permanencia en la etapa	% de participantes que permanece en el proyecto durante el período post inserción laboral (seis meses)	19 participantes que permanecen en el proyecto al finalizar acompañamiento post inserción / 20 participantes	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Registro(s) de acompañamiento individual post inserción laboral. ↑ Cartas de renuncia ↑ Copia de finiquito (si procede) 	95%

			vigentes al término de la etapa de inserción.		
--	--	--	---	--	--

7. Situación final de todos los(as) participantes del proyecto: Enviar archivo Excel como archivo adjunto.