



**INFORME FINAL**

**FUNDACIÓN "ALMIRANTE CARLOS CONDELL"**

**PROYECTO**

**"OPERACIÓN PORTUARIA Y SISTEMAS DE SEGURIDAD"  
REGIÓN DE VALPARAÍSO**

**AL 28 FEBRERO DE 2020**

**PROGRAMA SERVICIOS SOCIALES**

**SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO 2019**

## Índice numerado.

1.	Introducción.....	3
2.	Resultados finales de cada etapa del proyecto.....	4
2.1	Difusión del proyecto: convocatoria y durante la ejecución.....	4
2.2	Selección de beneficiarios/as.....	5
2.3	Capacitación.....	7
2.4	Práctica laboral.....	8
2.5	Intermediación e inserción laboral.....	9
2.6	Acompañamiento psicosocial de los/as beneficiarios/as.....	11
3.	Fortalecimiento de la Empleabilidad.....	15
4.	Análisis FODA.....	16
5.	Tabla de Indicadores.....	18
6.	Situación final de todos los(as) participantes del proyecto.....	19

## 1. Introducción:

### Resumen Ejecutivo

Por Resolución Exenta N° 69 del 24 de abril del 2019 se aprobó el Convenio de Transferencia y Colaboración del Programa de Servicios Sociales – Subsecretaría del Trabajo, Convocatoria 2019 entre esta entidad estatal y la Fundación Almirante Carlos Condell, correspondiente al proyecto “Operación Portuaria y Sistemas de Seguridad”, cuyo objeto fue capacitar e insertar laboralmente a beneficiarios/as en funciones de operaciones portuarias, guardia de seguridad y conserjería.

Este proyecto, otorgó a los 58 beneficiarios egresados de la capacitación, las herramientas necesarias para desempeñarse con eficiencia en el rubro de la seguridad privada, seguridad marítima y en funciones de conserjería, pero a la vez quedaron facultados para ejercer como Trabajador Portuario al contar con el curso Básico de Seguridad en Faenas Portuarias, curso obligatorio para laborar en recintos portuarios, en un Plan de Curso de una duración total de 279 horas cronológicas, incluyendo la capacitación en el oficio conformado por 168 horas, sumando además 111 horas correspondientes a la fase práctica que complementó el oficio de “Guardia de Seguridad Privada” con el curso de “Guardia de Seguridad Marítima, Conserjería y Trabajador Portuario”, empleándose 35 días hábiles, equivalentes a 7 semanas de duración.

Se dictaron tres cursos de 20 alumnos, cada uno en las fechas que se indican en una jornada diaria, de lunes a viernes de 09:00 a 18:00hrs. con un intermedio de 1 hora para almorzar, para lo cual se arrendó sala de clases a la 2da. CIA. de Bomberos de Viña del Mar, ubicada en Avda. Valparaíso N° 791:

**1er. curso;** del 24 de Abril al 14 de Junio, entre la capacitación y la práctica laboral.

**2do. Curso;** del 23 de Mayo al 10 de Julio, entre la capacitación y la práctica laboral.

**3er. Curso;** del 17 de Junio al 06 de Agosto, incluyendo también ambas etapas.

Las clases fueron impartidas por el Organismo Técnico de Capacitación Almirante Carlos Condell designado en forma exclusiva, por cuanto la entidad capacitadora debía estar acreditada conjuntamente, tanto en Carabineros de Chile como en la Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante (Autoridad Marítima), además que los docentes de su dependencia, también debían estar certificados ante ambas entidades fiscalizadoras.

Independientemente de la crisis social en que se encuentra el país, lo que habría sido un motivo para contratar Guardias de Seguridad para mejorar los procesos de resguardo de instalaciones, hay que destacar cierto interés en contratar a nuestros alumnos en forma particular, supeditado al propio proceso de selección determinado por cada empresa, ya que el hecho que los alumnos cuenten con 4to. Año de Enseñanza Media, los hace superiores al promedio de los Guardias del mercado, que tienen como requisito la enseñanza básica. Además, es muy atractivo el hecho de que los alumnos cuenten con carnet rojo como Trabajador Portuario y estén certificados como Guardias Marítimos, además Conserjería, complementando con ello el oficio de Guardia de Seguridad Privada.

Se cumplió con la meta al superar lo comprometido con 38 beneficiarios insertados con contrato de trabajo y tres meses de permanencia, equivalente a un 63,3%.

## Equipo de Trabajo:

Nº	Cargo	Nombre profesional inicial	Nombre profesional vigente al término
1.	Coordinador	Cristián Figueroa Cuadra	Cristián Figueroa Cuadra
2.	Apoyo Administrativo	Eduardo Román Sandoval	Eduardo Román Sandoval
3.	Secretaría	José Sepúlveda Parada	José Sepúlveda Parada
4.	Encargada Selección	Isabel Oblibens Floody	Isabel Oblibens Floody
5.	Encargada de Inserción	Carolina Gallardo Cueto	Carolina Gallardo Cueto
6.	Apoyo psicosocial 1	Antonella Siclari Bastías	Antonella Siclari Bastías
7.	Apoyo psicosocial 2	Francisca Lobos Floody	Francisca Lobos Floody
8.	Servicios Especializados	Dra. Marisa Palacios Angellini	Dra. Marisa Palacios Angellini
9.	Servicios Financieros	Inés Iturrieta Poblete	Inés Iturrieta Poblete

## 2. Resultados finales de cada etapa del proyecto:

### 2.1. Difusión del proyecto

#### 2.1.1. Difusión durante convocatoria

<p><b>Breve descripción de las actividades realizadas y metodología utilizada</b></p>	<p>La estrategia comunicacional utilizada para la campaña de difusión dio resultados positivos, tanto por los medios periodísticos pagados, en el cual se contempló el uso de medios masivos y específicos de comunicación social, de fácil acceso, alta audiencia y cobertura, como también variadas reuniones con las OMIL en las cuales se intervino directamente con el proyecto.</p> <p>Para alcanzar esto, se recurrió principalmente a hitos comunicacionales claves. Se publicó afiche en el diario regional "La Estrella" seleccionándose el día lunes 4 y 11 de junio en el cuerpo deportivo, ya que dicho día indican las estadísticas que es el más leído por el público objetivo. Se difundió 6 veces diarias la frase de 30 segundos autorizada en Radio "Carnaval", entre el martes 12 y domingo 17 de junio.</p> <p>La estrategia comunicacional incluyó contacto con la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) correspondiente a las comunas de Valparaíso y Viña del Mar, lo que permitió que ambos organismos proveyeran gran parte de la totalidad de los alumnos.</p> <p>También se consideró la difusión del proyecto, mediante afiches y volantes publicitarios en espacios abiertos de alta concurrencia de público, en la web de la Fundación y a través del Facebook y twitter de la misma Fundación y el pendón</p>
---	--

	respectivo en la Fundación.
<b>Breve descripción de resultados finales de la etapa (N° de personas convocadas, N° de instituciones contactadas, N° de actividades realizadas, etc.)</b>	<p>Personas inscritas en ambas convocatorias: 123 personas.          Personas preseleccionadas según requisitos: 96 personas.          Postulantes evaluados con exámenes: 91 personas.          Personas seleccionadas: 60 personas.          No seleccionadas: 14 personas.          Lista de espera: 17 personas.</p>

### 2.1.2. Difusión durante la ejecución

<b>Breve descripción de las actividades realizadas y metodología utilizada</b>	<p>Durante la ejecución, se difundió por medios electrónicos en la página web de la Fundación y físicos, mostrando cómo se estaba llevando a cabo sus diferentes actividades, mediante fotografías, imágenes que dan a conocer el progreso que va teniendo el proyecto, destacando la participación de los beneficiarios.</p> <p>En esta etapa se concertaron reuniones con las empresas para comprometerlos con el proyecto y la inserción, al igual que con las OMIL de Valparaíso y Viña del Mar.</p>
<b>Breve descripción de resultados finales de la etapa (N° de empresas o instituciones contactadas, N° de actividades realizadas, realización de ceremonia de certificación, etc.)</b>	<p>En esta etapa se concertaron reuniones con las OMIL para indicarles sobre el avance del proyecto y con las empresas que enviaron cartas de compromiso para insertar a alumnos, con el objeto de reiterarles su compromiso.</p> <p>Se reunió con la SEREMI del Trabajo, dándole a conocer el avance del proyecto y para firma de Acta de Reunión.</p> <p>Se realizaron Ceremonias de Término de los 3 Cursos en el auditorio de la 2ª Compañía de Bomberos de Viña del Mar, presididas todas por la SEREMI del Trabajo, Sra. María Violeta Silva Cajas y con la participación del Jefe de Programas de PROEMPLEO, don Rafael Díaz para el 1er. Curso, por el Subsecretario del Trabajo don Fernando Arab y del Director Ejecutivo de PROEMPLEO, don Rodrigo Díaz para el 2do. Curso.</p>

### 2.2. Selección de beneficiarios/as:

<b>Breve descripción de las actividades realizadas y metodología utilizada</b>	<p>Esta etapa se inició con la recepción de la documentación de los postulantes que llegaban previo a la difusión de la publicidad, en su gran mayoría gracias al trabajo de las OMIL de Valparaíso y Viña del Mar, actividad que se desarrolló con un gran compromiso por parte de estas entidades. La selección de los postulantes se efectuó en base a los antecedentes exigidos, los cuales eran obligatorios:</p>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser chileno, mayor de edad. Tener entre 18 a 64 años, de preferencia hasta 35.</li> <li>• Cesante, desocupado o buscando trabajo por primera vez.</li> <li>• No estar cursando carreras técnicas o profesionales.</li> <li>• No haber egresado en 5 años del Programa Servicios Sociales, ni participar simultáneamente de otro programa de empleo.</li> <li>• No percibir ingresos por concepto de una o más pensiones, cualquiera que sea su naturaleza, cuyo monto total sea superior a un ingreso mínimo mensual.</li> <li>• Salud compatible.</li> </ul> <p>Verificado el cumplimiento de los requisitos, se les notificó a los postulantes para que se presentaran en la sede de la Fundación en un día específico para efectuar los exámenes psicológicos, médicos y entrevista personal.</p> <p>A la hora de seleccionar a los beneficiarios se tuvo en cuenta lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ficha de Postulación e inscripción, revisada por el equipo del proyecto.</li> <li>• Entrevista en profundidad, realizada por el Psicólogo.</li> <li>• Examen psicológico a través Cuestionario de 16 factores de la personalidad de Catell: Instrumento diseñado para la investigación de la personalidad.</li> <li>• Revisión de requisitos de acceso al proyecto.</li> </ul> <p>Se entregó orientación respecto al proyecto, de los beneficios considerados y de la proyección para los que aprueben.</p>
--	--

### 2.2.1. Resultados finales de la etapa

Resultados de la etapa	Nº total
Personas inscritas durante la convocatoria	123
Personas preseleccionadas según requisitos	96
Postulantes evaluados (entrevistas, test Psicolaborales, etc.)	91
Personas seleccionadas según cobertura	60
Lista de espera	17
No seleccionados	14

### 2.3. Capacitación:

<p><b>Breve descripción de las actividades realizadas y metodología utilizada</b></p>	<p>El proyecto de "Operación Portuaria y Sistemas de Seguridad" permitió a los alumnos certificarse como Guardia de Seguridad Privada, complementado con otros cursos que se efectuaron durante la práctica laboral.</p> <p>En la etapa de la capacitación se consideró el curso el curso de "Servicio de Guardia de Seguridad Privada", con una duración de 90 horas cronológicas, que incluye la Certificación que otorga el OS-10 de Carabineros, ya que dicha entidad fiscalizadora les realiza el examen de aprobación.</p> <p>La etapa de capacitación también incluyó un módulo de habilidades blandas con el objeto de fortalecer las competencias laborales y de empleabilidad, capacitando al beneficiario para que desarrolle aptitudes que le permitan ampliar sus habilidades laborales para ingresar y permanecer en un puesto de trabajo, para lo cual en un total de 78 horas, se les entregó conocimientos en diferentes asignaturas, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Herramientas para la expresión oral y escrita: 8 horas</li><li>• Derechos y deberes en el mundo laboral: 12 horas</li><li>• Técnicas para el emprendimiento: 8 horas</li><li>• Desarrollo del trabajo colaborativo: 8 horas</li><li>• Técnicas para la resolución de problemas: 8 horas</li><li>• Planificación del proyecto ocupacional: 12 horas</li><li>• Uso de TIC'S en la búsqueda de empleo: 10 horas</li><li>• Apresto Laboral para el Trabajo: 12 horas</li></ul> <p>Todos los relatores del curso de Guardia de Seguridad Privada debían estar certificados ante Carabineros y contar con aprobación REUF, previa gestión con el SENCE, mientras que los relatores de los módulos de Competencias Laborales y de Empleabilidad debían estar registrados en REUF.</p> <p>Para la capacitación se arrendó sala de clases a la 2da. Cia de Bomberos de Viña del Mar, atendida su ubicación estratégica, de fácil acceso a la movilización, cercanía de cuidado infantil y un adecuado entorno comercial que les permite a los beneficiarios tener distintos lugares para efectuar colación a la hora de almuerzo.</p> <p>El horario fue de 09:00 a 18:00hrs.con un intervalo de 1 hora para almorzar (13:00 a 14:00hrs.)</p> <p>Los 58 alumnos que rindieron examen de Guardia de Seguridad Privada ante Carabineros, lo aprobaron, siendo certificados por esta entidad fiscalizadora.</p> <p>Fue necesario realizar actividades de nivelación de contenidos a</p>
---	--

	4 beneficiarias, de modo que completaran el 75 % de asistencia, lo que se dio cumplimiento a cabalidad.
--	---

### 2.3.1. Resultados finales de la etapa<sup>1</sup>

	Curso 1	Curso 2	Curso 3	Total
	Operación Portuaria y Sistemas de Seguridad	Operación Portuaria y Sistemas de Seguridad	Operación Portuaria y Sistemas de Seguridad	
Cobertura adjudicada	20	20	20	<b>60</b>
Cobertura lograda	20 + 3	20 + 2	20	<b>60 + 5</b>
Nº de mujeres (de cobertura lograda)	11 +1	8 + 1	6	<b>25 + 2</b>
Nº de hombres (de cobertura lograda)	9 +2	11 +2	13 + 1	<b>33 + 5</b>
Nº total de deserciones (incluidas renuncias, reprobaciones y desvinculaciones)	3	3	1	<b>7</b>
Nº total de participantes egresados/as de la capacitación	20	19	19	<b>58</b>
Nº mujeres que egresan	11	8	6	<b>25</b>
Nº hombres que egresan	9	11	13	<b>33</b>

### 2.4. Práctica laboral:

<p><b>Breve descripción de las actividades realizadas, metodología utilizada y resultados finales de la etapa</b></p>	<p>Una vez aprobado el módulo de capacitación, se consideró la etapa práctica laboral, que corresponde a diferentes cursos que complementan el oficio de Guardia de Seguridad Privada, con un total de 111 horas, los que se detallan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de Guardia Marítimo: 31 horas.</li> <li>• Curso de Conserjería: 20 horas.</li> <li>• Curso Básico de Seguridad en Faenas Portuarias: 60 horas.</li> </ul> <p>El nivel de exigencia, evaluación y horario es similar a lo empleado en la Capacitación. Esta instancia permitió al beneficiario no solo acercarse al mundo del trabajo en que se desempeñará a futuro, sino que le entrega otras aptitudes y calificaciones que permite al Guardia ser mucho más multifuncional para desempeñarse en un trabajo, incluso para cubrir</p>
---	---



	<p>puestos en el puerto al contar con la tarjeta roja, como trabajador portuario.</p> <p>Este periodo práctico se llevó a cabo en las mismas dependencias de la fase lectiva, complementado con visita profesional a los recintos portuarios.</p> <p>Los 58 egresados se presentaron ante la Capitanía de Puerto a rendir examen de Guardia Marítimo de los cuales 6 alumnos lo reprobaron en primera instancia, siendo todos aprobados en el examen de repetición.</p> <p>Todos los alumnos de los 3 cursos aprobaron el curso de Conserjería y curso Básico de Seguridad en Faenas Portuarias.</p>
--	--

### 2.4.1 Resultados finales de la etapa

	Curso 1	Curso 2	Curso 3	Total
	Operación Portuaria y Sistemas de Seguridad	Operación Portuaria y Sistemas de Seguridad	Operación Portuaria y Sistemas de Seguridad	
Nº total de participantes egresados/as de la capacitación.	20	19	19	<b>58</b>
Nº de deserciones (incluidas renunciaciones y reprobaciones) en práctica laboral.	0	0	0	<b>0</b>
Nº total de participantes egresados/as de práctica laboral.	20	19	19	<b>58</b>
Nº mujeres que egresan de práctica laboral.	11	8	6	<b>25</b>
Nº hombres que egresan de práctica laboral.	9	11	13	<b>33</b>

### 2.5. Intermediación e inserción laboral:

<p><b>Breve descripción de las actividades realizadas, metodología utilizada y resultados finales de la etapa</b></p>	<p>Para el proceso de intermediación laboral, se estableció un plan de trabajo basado en el contacto con empresas que prestan servicio en la 5ta. Región, de modo que se aseguró la intermediación en su totalidad, ya que el hecho de que los alumnos cuenten con carnet rojo como Trabajador Portuario y certificados como Guardia Marítimo, complementando con ello el oficio de</p>
---	---

	<p>Guardia de Seguridad Privada; hace que sea atractiva su incorporación a una empresa del rubro. Además, al contar con un curso básico de Conserjería, les abre otra alternativa laboral.</p> <p>En esta etapa de inserción laboral, de un total de 58 egresados de la etapa de capacitación, se logró insertar 52 alumnos, lo cual representa el 89,6%. De ellos, 40 participantes completaron 3 meses de permanencia con contrato de trabajo formal de acuerdo al Artículo 7º del Código de Trabajo, lo que equivale a un 68,9% de los 58 alumnos que egresaron al proyecto, pero como la meta se mide en base a la cobertura, que en este caso son 60 participantes, ello equivale a 66,6%.</p>
--	---

### 2.5.1 Resultados finales de intermediación laboral.

Nº	Empresa contactada	Nombre contacto/cargo	Cupos de inserción comprometido	Cupos de inserción efectivos con 3 meses de contrato
1.	FIRST SECURITY	PATRICIO UNDURRAGA / GERENTE ZONAL	50	02
2.	GUARD SERVICES	CHRISTIAN JOHANSEN / GERENTE GENERAL.	10	04
3.	ARPREN	CARLOS FERRONI / REPRESENTANTE LEGAL.	NO DETERMINADO	01
4.	G4S SEGURIDAD	WILLEM SCHUITEMAKER / SUB.GTE.ZONAL	NO DETERMINADO	03
5.	SECURITAS	FRANCISCO MERANI	NO DETERMINADO	03
6.	ALFA SEGURIDAD	JACQUELINE VIDELA / JEFE OPERACION	NO DETERMINADO	03
7.	FUDU LTDA	VERÓNICA SAAVEDRA / JEFE OPERACION	NO DETERMINADO	02
8.	CONDOMINIO SAN ALBERTO	VERÓNICA IBACHE / ADMINISTRADOR	NO DETERMINADO	01
9.	ALGUIEN TE CUIDA	MARCELO RIQUELME	NO DETERMINADO	02
10.	WORLDWIDE FACILITY SECURITY	MANUEL ALVAREZ	11	01
11.	EDIFICIO MARPARAÍSO 6	PABLO CRUZ / ADMINISTRADOR	NO DETERMINADO	01
12.	COMUNIDAD EDIFICIO OLIVARI	OMAR CATALÁN	NO DETERMINADO	01
13.	SISS SEGURIDAD	MALICIA MUÑOZ	NO DETERMINADO	01
14.	ADF SEGURIDAD	ANGÉLICA FREDES	NO DETERMINADO	05
15.	SUPPORT S.A.	FABRIZIO GALAZZI	NO DETERMINADO	02
16.	SUPERMERCADO HIPER LTDA	MARÍA JOSÉ BECERRA	NO DETERMINADO	02
17.	ITP S.A.	ALICIA MUÑOZ FUENTES	NO DETERMINADO	01

18.	CONDOMINO OCEANO	BAHIA	EVA GUAJARDO VILLARROEL	NO DETERMINADO	01
19.	OREGON SECURITY SPA		MARÍA ZAPATA FARIÑA	NO DETERMINADO	01
20.	HIDRO NORDENFLYCHT	PAISAJE	ANDREA NORDENFLYCHT	NO DETERMINADO	01
21.	COMUNIDAD VIGIA MONTEMAR	EDIFICIO	FRANCISCO SAN MARTÍN	NO DETERMINADO	01
22.	CONDOMIO JARDINES ALTO LAGUNA		HMG ASOCIADOS LTDA.	NO DETERMINADO	01
			<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>40</b>

## 2.5.2 Resultados finales de inserción laboral<sup>2</sup>

	Curso 1	Curso 2	Curso 3	Total
	Operación Portuaria y Sistemas de Seguridad			
Cobertura adjudicada	20	20	20	<b>60</b>
Cobertura lograda	20 + 3	20 + 2	20	<b>60 + 5</b>
Nº total de participantes que egresan de la capacitación	20	19	19	<b>58</b>
Nº total de participantes que egresan de práctica laboral	20	19	19	<b>58</b>
Nº total de participantes insertos validados	13	16	9	<b>38</b>
% de inserción laboral lograda (en relación a cobertura adjudicada)	65%	80,0 %	45%	<b>63,3%</b>
Nº mujeres insertas	5	7	3	<b>15</b>
Nº hombres insertos	8	9	6	<b>23</b>
Nº de participantes que renuncian a inserción laboral	0	0	0	<b>0</b>
Nº de participantes no insertos al finalizar período de inserción	2	1	3	<b>4</b>
Nº de participantes insertos no validados	5	2	7	<b>14</b>

## 2.6 Acompañamiento psicosocial de los/as beneficiarios/as

### 2.6.1 Acompañamiento durante la ejecución:

<b>Breve descripción de las actividades realizadas, metodología utilizada y resultados final del acompañamiento durante la ejecución</b>	<p>El acompañamiento Psicosocial, abarca el proceso de principio a fin, con distintos énfasis de intervención, dependiendo del estado de avance de cada beneficiario(a) y cada curso.</p> <p><b><u>Detalle Metodología.</u></b></p>
--	---

Se utiliza metodología participativa, desarrollada a través de sesiones individuales y grupales:

**1.- Diagnóstico:**

Aplicado al 100% de los beneficiarios.

Se desarrolló a través de entrevistas individuales desarrolladas en paralelo por Psicóloga y Trabajadora Social, más una sesión grupal, cuyo objetivo apuntó a reforzar aspectos vinculados al acompañamiento psicosocial, participación y compromiso del beneficiario con el proyecto.

Las entrevistas individuales fueron aplicadas por la dupla psicosocial, apoyada por instrumentos que permitieron direccionar y registrar cada acción. El diagnóstico permitió recopilar antecedentes generales de historia vital y contexto actual. Por otra parte, se indagó sobre la trayectoria laboral y de capacitación, definición de las principales competencias en el ámbito del trabajo, años de experiencia y especialización.

Se revisaron aspectos motivacionales y de expectativas en relación al curso.

La sesión grupal se realizó con carácter introductorio al proceso de capacitación, objetivos del proyecto y apoyo psicosocial.

**2.- Orientación y Monitoreo:**

Aplicado al 100% de los beneficiarios.

Se desarrolló a través de entrevistas individuales desarrolladas en paralelo por Psicóloga y Trabajadora Social. Posterior a la fase de diagnóstico, se inició la etapa de orientación.

Se trabajó de forma individual con los participantes a través de entrevistas semiestructuradas de análisis de habilidades blandas y hábitos laborales, utilizando elementos vertidos por diagnóstico utilizado como base de conversación para analizar la historia personal, ligada a la trayectoria laboral y proyectos futuros en relación al trabajo y capacitación.

En paralelo, se realizó autoevaluación y análisis por parte del beneficiario de aspectos personales que podrían incidir en la efectiva búsqueda de trabajo e inserción laboral y mantención del mismo.

Cabe destacar que, si bien se planteó una entrevista de orientación y/o monitoreo, fue dependiendo de la contingencia y necesidad de cada caso la repetición de esta acción, con el fin de entregar un apoyo acertado y oportuno a cada beneficiario en función a sus necesidades e inquietudes.

	<p><b>3.- Proyecto Ocupacional:</b>          Aplicado al 100% de los beneficiarios.          Entrevista individual y actividad grupal que contempló la utilización de pauta para facilitar el desarrollo del esquema Proyecto Ocupacional.          Esta instancia fue entendida como una herramienta para mejorar la empleabilidad, situar al beneficiario en un espacio reflexivo hacia las oportunidades existentes, debilidades, fortalezas y objetivos de inserción laboral, trazando un camino efectivo y aterrizado en cuanto las facilidades y dificultades contextuales que inciden en la inserción laboral.          Se intentó que el beneficiario fuera capaz de visualizar factores obstaculizadores que han significado una limitante en experiencias laborales pasadas y alternativas de solución en el presente.</p>
--	--

**2.6.2 Acompañamiento post inserción laboral:**

<p><b>Describir actividades, metodología y resultados finales del acompañamiento post inserción laboral, de acuerdo a las actividades comprometidas inicialmente.</b></p>	<p><b><u>Detalle Metodología</u></b></p> <p>El 100% de los beneficiarios fueron cubiertos bajo intervenciones correspondientes a metodología de seguimiento.</p> <p><b><u>Entrevistas individuales</u></b>          Se realizaron entrevistas individuales con aquellos beneficiarios que accedieron a establecer un contacto directo, a través del cual se monitorearon aspectos personales, estado inserción laboral, entre otros.</p> <p><b><u>Visitas puestos de trabajo</u></b>          Se efectuaron 39 visitas a puestos de trabajo de los alumnos que acceden a esta posibilidad, entrevistándolos in situ; en algunos casos se entrevistó a supervisores u otros encargados.</p> <p><b><u>Contactos telefónicos</u></b>          Se utilizó como medio más inmediato de acceso a los beneficiarios, mecanismo efectivo que permitió resolver contingencias, y sostener contacto con estos.</p> <p><b><u>Visitas domiciliarias</u></b>          Se planteó con aquellos casos inubicables por los medios o estrategias anteriores, con fines de rescate.</p> <p>1.- Genaro Herrera, se perdió contacto por un lapso de</p>
---	---

tiempo. Se ubica en su domicilio con lo que se logra reanudar contacto y certifique actividad laboral. Se encuentra trabajando.

2.- Michelle Chavalos, se perdió contacto por un lapso de tiempo. Se ubica en su domicilio, en que se confirma que se encontraba trabajando en control de cámaras en la empresa "Alguien te cuida". Con contrato indefinido. Se encuentra trabajando.

3.- Pedro Lobos, se pierde contacto provisoriamente, se realiza visita al domicilio y en el lugar de trabajo de la madre. Se restablece contacto y se confirma que se encuentra trabajando con contrato indefinido.

4.- Fidel Peña, no logró sostener continuidad laboral; se le dan distintas opciones de trabajo. Se realizó visita al domicilio con el fin de sensibilizar al involucrado en la incorporación a lugar de trabajo. No es posible motivarlo.

5.- Margot Saguez, se pierde contacto por todas las vías después de realizado el curso. Se realiza visita al domicilio con resultados negativos, no es posible ubicar.

- **Atención casos que no lograron continuidad laboral.**

Esta acción contempló la vinculación del beneficiario con una nueva fuente laboral. En este caso se logró generar opciones de inserción laboral con empresa de seguridad ADF, contratista en materias de seguridad instalaciones Chilquinta.

Son acciones consideradas con aquellos casos que por diversos motivos interrumpieron continuidad laboral, contactándolos con nuevas alternativas laborales, desistiendo de las posibilidades.

1. Angie Bastías - Derivación ADF, empresa no logra contactarla.
2. Fidel Peña - Derivación ADF, distancia a puesto de trabajo no le acomoda.
3. Andrés Burdiles - Derivación ADF, no asiste a entrevista de trabajo.
4. Carmen Urbina - Derivación ADF, beneficiaria no accede a la posibilidad.
5. Emerson Guajardo- Derivación ADF, no acepta trabajo.
6. Gerardo Hidalgo - Derivación ADF, no accede por problemas de salud.

	7. Héctor Navarrete- Derivación ADF, ingresa a proceso inducción, pero no continua trabajando.
--	--

### 2.6.3 Resultados finales de acompañamiento post inserción

	Total
<b>Nº total de participantes insertos (al término de la fecha límite aprobada para inserción) en concordancia con tabla de inserción laboral.</b>	<b>52</b>
Respecto al número precedente, precisar el Nº de participantes que fueron desvinculados o presentaron renuncia (de su lugar de inserción), durante el periodo de acompañamiento post inserción.	<b>6</b>
En relación al Nº de participantes que fueron desvinculados o presentaron renuncia laboral ¿se realizaron gestiones de reinserción laboral?	<b>SI</b>
Si respuesta es sí, precisar Nº de participantes reinsertos	<b>2</b>
<b>Nº total de participantes <u>NO</u> insertos (al término de la fecha límite aprobada para inserción) en concordancia con tabla de inserción laboral.</b>	<b>6</b>
Respecto al número precedente, precisar el Nº de participantes que fueron insertos durante el periodo de acompañamiento post inserción.	<b>0</b>

### 3. Fortalecimiento de la Empleabilidad:

En el transcurso de la ejecución del Proyecto se consideraron las siguientes acciones, con beneficios económicos de apoyo personalizado para los participantes, que redundan en la permanencia en el Proyecto y así afianzar la posibilidad de alcanzar la meta de inserción laboral:

#### 4.1.- Seguro contra accidentes:

Se contrató los servicios de la Compañía de Seguros "Chilena Consolidada" para asegurar a los alumnos en gastos médicos por accidentes, muerte accidental y desmembramiento durante las 24 horas del día. No fue necesario utilizar este seguro.

#### 4.2.- Bono de movilización:

Consistente en \$2.500 diarios, que se canceló semanalmente los días Lunes conforme a la asistencia a clases de cada participante de la semana anterior. El sistema empleado fue a través de depósitos directos en cuenta RUT del Banco Estado de cada beneficiario.

#### 4.3.- Bono de Colación:

Consistente en \$2.500 diarios que se canceló semanalmente los días Lunes conforme a la asistencia a clases de cada participante de la semana anterior. Se usó el mismo sistema de depósito en Cuenta RUT Banco Estado de cada participante.

### **3.4.- Bono de Incentivo a la Inserción Laboral:**

Se consideró un Bono de Incentivo a la Inserción Laboral de \$250.000 al alumno que tuviera una asistencia sobre el 75% y hubiera aprobado el curso, rindiendo satisfactoriamente los exámenes, tanto en Carabineros como en la Autoridad Marítima. Este bono de incentivo de inserción laboral de \$250.000 fue repartido en 2 asignaciones; una de \$150.000 al presentar el primer contrato de trabajo en una empresa del rubro y de \$100.000 al presentar documento comprobatorio que acredite 3 meses de contrato, mediante liquidaciones de sueldo. Estos bonos los pagó la Fundación mediante depósito en la cuenta RUT personal de cada beneficiario, y se hicieron merecedor de \$150.000 un total de 52 beneficiarios, de los cuales 40 de estos además accedieron a \$100.000 cada uno al demostrar que permanecieron más de 3 meses con contrato laboral de acuerdo al Artículo 7º del Código del Trabajo.

### **3.5.- Cuidado Infantil:**

Solo 1 niño hizo uso del Cuidado Infantil, aprovechando convenio con el Jardín Infantil "Happy Family", durante la etapa de capacitación y práctica laboral del 3er. Curso.

### **3.6.- Plan de Nivelación:**

Se efectuó Nivelación a cuatro alumnas que ingresaron con posterioridad al inicio del 1er. Curso, con un total de 56 horas, compensando de esta manera las materias faltantes de los 7 días de atraso, las que se realizaron entre el 17 de junio y el 25 de junio, integrándose al 3er curso, tal como se propuso a Proempleo.

## **4.- Análisis F.O.D.A.**

### **4.1.- Fortalezas:**

- a) En primer lugar hay que destacar la conformación del equipo de trabajo que estuvo a cargo del Proyecto, el cual cuenta con la experiencia necesaria y las aptitudes personales y profesionales para realizar un trabajo de excelencia.
- b) El Organismo Técnico de Capacitación Almirante Carlos Condell, efectuó los tres cursos en base a la programación aprobada para este proyecto y aportando la trayectoria de sus relatores que poseen una vasta experiencia como docentes lo que permite conformar un grupo de relatores calificados y comprometidos con sus funciones capacitadoras y formativas.
- c) El eficiente y efectivo contacto y buena acogida que se obtuvo de las OMIL de las comunas de Valparaíso y Viña del Mar, en que se efectuó la etapa de capacitación, permitió su permanente cooperación y apoyo; lo que facilitó la convocatoria de postulantes y una mejor selección.
- d) Las clases se efectuaron formalmente y en cada oportunidad se inculcó a los beneficiarios los conceptos de responsabilidad, compromiso y puntualidad.



e) La evaluación de los alumnos respecto al proyecto fue altamente favorable, destacando la valoración que le dan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social por la oportunidad brindada y por la excelente calidad docente que les proporcionó la Fundación "Almirante Carlos Condell"; esta evaluación y apreciación, también fue resaltada por los familiares de los beneficiarios en las ceremonias de término.

#### **4.2.- Oportunidades:**

a) El presente espacio de capacitación multifuncional, entrega a los participantes de todas las edades, herramientas de trabajo de acuerdo a la oferta laboral existente en la zona, generando nuevas oportunidades y procesos de reconversión laboral, principalmente para aquellas personas que han perdido sus fuentes de trabajo en oficios distintos y que deben continuar vigentes en el mercado para la generación de ingresos.

b) Es una posibilidad de acceder a capacitación útil y gratuita, con garantías de inserción laboral avaladas por un OTEC con amplia experiencia en procesos de capacitación y vinculación de empleos en el mercado formal.

c) No obstante de capacitar a 60 beneficiarios en la Región de Valparaíso, es interesante destacar que continúa existiendo demanda, en un rubro de un alto nivel de rotación, en que además requieren gente madura.

d) El nivel de sueldos en la seguridad es de las más bajas respecto al de otras actividades económicas de baja especialización, pero al estar con otras calificaciones como las que entrega este proyecto y que les exige contar con el requisito de enseñanza media aprobada, les permite acceder a un sueldo superior al promedio del rubro de la seguridad. Lo anterior, representa una atractiva oportunidad para el desarrollo del proyecto.

e) La actual crisis social puede ser una oportunidad para que se generen mayores oportunidades de fuentes laborales en el rubro de la seguridad y en particular en el recurso humano, como son los guardias de seguridad en la protección de instalaciones.

#### **4.3.- Debilidades:**

a) Por las características del rubro de este proyecto que está ligado fundamentalmente a la seguridad, las contrataciones de las empresas, están supeditadas a su disponibilidad de instalaciones, que son variables.

b) Los contratos deben firmarse antes del 31-Dic de cada año para poder efectuar el pago del bono de inserción de permanencia y por las festividades de fin de año, algunas empresas contratan solo para suplir puestos adicionales del periodo estival, por lo que luego prescinden de los servicios sin previo aviso, siendo muy difícil conseguir un nuevo contrato para el afectado.

c) Las empresas de seguridad por lo general obtienen contrato anual, lo cual genera incertidumbre a los egresados, debiendo cambiar de empresa o buscar otra que los

emplee.

d) Las Bases Administrativas impide mayor flexibilidad para seleccionar y efectuar cambios sobre la marcha, especialmente en reemplazos del recurso humano, tanto en el equipo de trabajo como en el equipo de relatores.

#### 4.4.- Amenazas:

a) Existen beneficiarios del proyecto con alto nivel de vulnerabilidad socioeconómica, condición que fue una potencial amenaza para la adecuada finalización de proceso. Pese a lo anterior, por parte del equipo de trabajo se realizaron todas las intervenciones y coordinaciones necesarias para mitigar dichas condiciones de riesgo, logrando que las personas en condiciones de marginalidad logran mantenerse en el proyecto y cumplir el cometido.

b) Ante el actual nivel de violencia producto de la crisis social, las posibilidades de que se integren participantes en el programa de Servicio Social, con intenciones de hacer daño o interferir en las diferentes etapas del proyecto e incluso perjudicar a las autoridades que asistan a las ceremonias de graduación, es una amenaza al normal desarrollo de la ejecución del proyecto.

#### 5.- Tabla de Indicadores:

COMPONENTES	NOMBRE DEL INDICADOR	META DESCRIPTIVA CON % DE ACUERDO A PROPUESTA	INDICADORES FÓRMULA DE CÁLCULO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN EN CORRELACIÓN A INDICADORES	% de AVANCE
Difusión	Actividades difusión en la convocatoria del proyecto	5 actividades realizadas para convocar a 150 potenciales participantes.	Más de 5 de actividades de convocatoria realizadas. (Material publicitario (pendón, afiches, volantes), reuniones con OMIL, reuniones con empresas, difusión por medios masivos (radio, diario y TV), contactos telefónico con empresas del rubro).	Actas de reunión y/o asistencia firmada por participantes. Copia del medio de difusión utilizado (folletería, pendón, publicaciones en diarios, difusión radial, fotografías, entre otros).	100%
	Actividades difusión en la ejecución del proyecto	5 actividades realizadas con instituciones y/o empresas, para dar a conocer el proyecto y fortalecer proceso de intermediación laboral.	6 actividades de difusión realizadas durante la ejecución del proyecto.	Actas de reunión y/o asistencia firmada por participantes.	100%
Selección de beneficiarios/as	Beneficiarios/as seleccionados	100% de beneficiarios/as seleccionados/as según cobertura criterios del proyecto adjudicado.	(60 beneficiarios/as seleccionados/as que cumplen requisitos / 60 beneficiarios/as según cobertura) x 100	Informe psicolaboral. Carpeta individual del beneficiario/a con antecedentes que acreditan cumplimiento de requisitos.	100%
Capacitación	Término de Capacitación	> o = 80% de los/las participantes aprueba la etapa de capacitación.	(58 beneficiarios/as que aprueban la capacitación / 60 beneficiarios/as adjudicados/as) x 100	Certificado emitido por institución, que señale calificación y % de asistencia. Certificado de	96,6%

				aprobación del curso emitido por OTEC (Diploma)	
	Competencias de empleabilidad	Se dicta el 100% de las horas programadas en el plan común de habilidades blandas.	(80 horas impartidas / 80 horas programadas) x 100	Libro de asistencia.	100%
	Capacitación en oficio	Se dicta el 100% de las horas programadas en el plan de capacitación de cada oficio propuesto.	(168 horas impartidas / 168 horas programadas) x 100	Libro de asistencia.	100%
<b>Práctica Laboral</b>	Actividades prácticas	Se dicta el 100% de las horas programadas en el plan de trabajo del Taller Práctico.	(111 horas impartidas / 111 horas programadas) x 100	Libro de asistencia taller práctico.	100%
		Práctica o Taller práctico realizado acorde a plan de acompañamiento del proyecto adjudicado	(3 actividades programadas / 3 actividades realizadas) x 100	Registro de actividades de acompañamiento y supervisión de la etapa.	100%
<b>Intermediación</b>	Empresas contactadas	Nº empresas contactadas en los rubros de acuerdo al oficio(s) capacitado(s).	Nº de 25 empresas contactadas.	Contactos vía correo electrónico, llamados telefónicos y/o Actas de Reuniones con empresas.	100%
	Cupos laborales	Nº de cupos laborales obtenidos acordes al oficio(s) impartido (s).	Nº de 60 cupos laborales obtenidos	Carta de compromiso de empresa	100%
	Beneficiarios/as intermediados/as	100% de los/las participantes que aprueban la capacitación son intermediados laboralmente.	(58 participantes intermediados / 58 participantes egresados/as de la capacitación) x 100	Plan de intermediación (gestiones y resultados) firmado por beneficiario/a y ejecutor.	100%
<b>Inserción Laboral general</b>	Beneficiarios/as insertos	Al menos el 60% de los/as participantes son insertos/as laboralmente.	(38 participantes insertos/as laboralmente / 60 cupos adjudicados) x 100	Copia Contratos de trabajo, inicio de actividades, documentos y anexos correspondientes	63,3%
	Pertenencia del oficio	Inserción laboral atingente al oficio en que el/la beneficiario/a fue capacitado/a	(38 inserciones laborales atingentes con el curso de capacitación / 40 inserciones laborales obtenidas) x 100		95 %
<b>Inserción laboral dependiente</b>	Duración contratos de trabajo	Contratos de trabajo que a lo menos tienen 3 meses de duración.	(38 contratos de trabajo que cumplen con la duración mínima / Nº de 40 cupos de trabajo dependientes obtenidos) x 100	Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes	95%
	Calidad de la contratación	Contratos que fomenten el empleo de carácter dependiente	(38 contratos de trabajo en empleo dependiente / 40 beneficiarios insertos en forma dependiente según meta de Inserción laboral) x 100	Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes	95%
<b>Acompañamiento</b>	Acompañamiento durante ejecución	100% de los/las participantes contó con apoyo y acompañamiento durante la ejecución del proyecto.	(60 participantes con acompañamiento individual-grupal / 60 cupos adjudicados)	Bitácora o registro(s) de actividades individuales y grupales.	100 %

	Acompañamiento post inserción laboral	100% de los/las participantes contó con acompañamiento durante el período post inserción laboral (dos meses)	(52 participantes con acompañamiento individual / 39 participantes insertos(as) laboralmente.	Bitácora o registro(s) de acompañamiento individual post inserción laboral.	133%
--	---------------------------------------	--	---	---	------

**6.- Situación final de todos los(as) participantes del proyecto:**