



**Informe Final
Fundación EDUCERE**

Programa de Capacitación y Empleo

INCLUYE

Un desafío de participación laboral

**Región Metropolitana
Enero 2015**

Programa Servicios Sociales Línea IEF-CHISOL 2014



Índice.

1. Introducción	3
2. Objetivos General y Específicos / Modelo Metodológico	4
3. Resultados Finales de las etapas del proyecto	5
3.1 Capacitación	5
3.2 Práctica o Taller Laboral	9
3.3 Intermediación Laboral	12
3.4 Inserción Laboral	15
3.5 Fortalecimiento de la Empleabilidad	17
3.6 Acompañamiento al Beneficiario	18
4. Fortalezas y debilidades	20
5. Tabla de Indicadores	22
6. Situación de todos los beneficiarios del proyecto	23



1. Introducción.

El proyecto "Incluye: Un Desafío de Participación Laboral" tuvo como objeto entregar acompañamiento, capacitación y ejecutar actividades de intermediación que facilitaran la inserción laboral de personas pertenecientes a los Subsistemas de Protección Social: Ingreso Ético Familiar y/o Chile Solidario, con énfasis en la cobertura de personas en situación de calle (PSC). En este aspecto, nos propusimos principalmente, el desarrollar las capacidades de las personas en función de mejorar su condición de empleabilidad y calidad de vida, entregando inicialmente una capacitación con características integrales que contenía tanto elementos de competencias socio-laborales como técnicas para el desarrollo de un oficio con demanda laboral dependiente, adecuada al perfil de las y los participantes.

Así, durante seis meses, desde junio a diciembre del año 2014, el proyecto intervino a 65 personas, en su mayoría provenientes de las comunas de La Granja, San Ramón, La Florida, San Bernardo, Pirque y Puente Alto. Cabe destacar que la cobertura adjudicada es de 60 cupos, no obstante 5 beneficiarios renunciaron al comienzo de la ejecución del proyecto, por lo cual fueron reemplazados.

Respecto del proceso de capacitación, egresaron 24 beneficiarios y beneficiarias del primer ciclo en el cual se impartieron los cursos de jardinería e instalaciones eléctricas sanitarias, ejecutado en la comuna de La Granja. En el segundo ciclo se impartieron los cursos de auxiliar de casinos e instalaciones eléctricas sanitarias, de los cuales egresaron 23 beneficiarios y beneficiarias. En suma, 47 participantes concluyeron positivamente la etapa de capacitación.

Posteriormente, al egreso de las capacitaciones, se dio comienzo a la etapa práctica laboral, la cual concluyó con 36 participantes que realizaron efectivamente el proceso, 20 participantes del primer ciclo y 16 participantes del segundo ciclo.

Ahora bien, el 31 de diciembre del año 2014, el proyecto Incluye finalizó su ejecución concluyendo con la etapa de inserción laboral, ésta representa una de las metas más importantes a alcanzar.

En este sentido, presentamos a continuación los objetivos que guiaron el proyecto, la metodología utilizada para dar cumplimiento a cada etapa y por último, desplegamos los resultados finales del proyecto "Incluye, Un Desafío de Participación Laboral".



2. Objetivos General y Específicos / Modelo Metodológico.

Objetivo General:

Capacitar y colocar laboralmente a 60 personas beneficiarias del IEF/Chile Solidario de la región metropolitana a través del proyecto "Incluye, Un Desafío de Participación Laboral".

Objetivos Específicos:

Informar a personas, empresas e instituciones, potencialmente interesadas en el proyecto, sobre los alcances de éste y su modalidad, mediante la generación de redes de colaboración útiles.

Seleccionar a 60 participantes beneficiarios IEF/Chile Solidario.

Capacitar en competencias para la empleabilidad y en un oficio a 60 participantes del proyecto Incluye.

Desarrollar alianzas con empresas que permitan la colocación laboral de las y los participantes del proyecto.

Emplear satisfactoriamente a los/las 60 participantes, y realizar acompañamiento en el trabajo o en su defecto hacer remediación de personas aún no empleadas.

Modelo Metodológico:

El proyecto "Incluye: Un Desafío de Participación Laboral" se llevó a cabo mediante una intervención metodológica compuesta por una sucesión de etapas interrelacionadas, que se articularon a la vez en dos ciclos, los cuales reunieron diversas actividades para la intermediación laboral efectiva: entrevistas personales, selección de participantes, talleres grupales de apresto laboral, capacitación en habilidades blandas y en oficio, apoyo psicosocial, visitas empresariales, acompañamiento personalizado, colocación y seguimiento posterior en el puesto de trabajo, remediación laboral, etcétera.

Posterior al proceso de difusión y selección, se elaboró un plan de inserción laboral que posibilitó el trabajo personalizado en la entrega de herramientas conducentes a mejorar sustancialmente las condiciones de empleabilidad de cada participante. Se iniciaron los procesos de intermediación laboral con empresas, creando instancias que

apuntaron al ajuste de las capacidades y habilidades de los y las participantes con la demanda activa del mercado laboral.

El acompañamiento al beneficiario y la gestión de redes con instituciones y empresas, se desarrollaron de manera transversal durante toda la ejecución del proyecto, puesto que el perfil de los y las beneficiarias presentaba particulares características que requirieron de un cercano y personalizado acompañamiento, cimentado en la construcción de un vínculo sólido y verdadero, junto a la colaboración y alianza de redes para una efectiva inclusión y remediación laboral.

3. Resultados Finales de las etapas del proyecto.

3.1 Capacitación:

Fecha de inicio: 28 de Julio de 2014.

Fecha de término: 24 de Octubre de 2014, incluyendo nivelación de estudios en competencias de empleabilidad para el Ciclo 2 – Puente Alto.

Responsable: Ángela Miranda Calderón.

La capacitación estuvo a cargo del OTEC TraDes y se ejecutó de acuerdo al siguiente detalle, en términos de horario y establecimiento:

Ciclo	Cursos	Inicio y termino regular	Lugar y horario de realización
Ciclo 1 La Granja	- Jardinería - Instalaciones Eléctricas y Sanitarias	28 de Julio al 05 de Septiembre	Santa Ana # 0496, La Granja De 9 a 18 Horas
Ciclo 2 Puente Alto	- Auxiliar de Casino - Instalaciones Eléctricas y Sanitarias	01 de Septiembre al 10 de Octubre	Eyzaguirre # 310, Pte. Alto De 9 a 18 Horas

Asimismo, se implementó un plan de nivelación que les dio la oportunidad de recuperar la totalidad de horas perdidas a aquellos beneficiarios que ingresaron tardíamente al proyecto. Se regularizó el acceso de los beneficiarios del ciclo 1 – La Granja, mediante



la incorporación de éstos al espacio de capacitación en habilidades blandas del ciclo 2 – Puente Alto. En este mismo orden, ocurrió la nivelación de estudios en competencias de empleabilidad, para el desarrollo de habilidades blandas, de aquellos beneficiarios del ciclo 2 – Puente Alto, los cuales completaron al término del módulo de capacitación en oficios, la totalidad de horas adeudadas por el módulo de habilidades blandas, concluyendo el proceso de capacitación el día 24 de octubre.

Ahora bien, respecto al proceso de enseñanza/aprendizaje, las capacitaciones se fundamentaron en la realización y exposición de módulos que integraron teoría y práctica en terreno, al mismo tiempo. De esta forma, se capitalizó y fortaleció el conocimiento previo de los participantes, dinamizando a las y los beneficiarios en sus procesos auto/organizativos, de empoderamiento y autoestima. Así, la etapa de capacitación, se asentó en una metodología llamada “Educar desde la Praxis” o educación popular, por tanto, gran parte del trabajo realizado en sala fue mediante la elaboración grupal, la cual se caracterizó por la producción colectiva de cada módulo, entendiendo que los aprendizajes y las creaciones se producen a partir de un diálogo de experiencias y saberes, basados en el protagonismo de los y las beneficiarias.

En consecuencia, el proceso de capacitación consideró las diferencias y la diversidad de los participantes, las brechas y obstáculos que presentaban para desarrollarse como jardineros, instaladores multipropósito y auxiliares de casino, así como las habilidades y destrezas que forman parte de las fortalezas propias y colectivas; en este aspecto, fue indispensable trabajar en la clasificación de las y los participantes con el fin de focalizar las áreas de mejoras, las condiciones, aptitudes, necesidades y expectativas de cada integrante.

Así, relacionado al plan de contenidos por el cual transitaron los y las beneficiarias, se describen los principales hitos curriculares de la trayectoria:

Módulo Capacitación en Competencias de Empleabilidad:

- Efectividad Personal.
- Comunicación Efectiva.
- Resolución de Problemas.
- Derechos y Deberes Laborales.
- Perspectiva de Género.

Módulo Capacitación en Oficio:

Jardinería.

- Funcionamiento de Jardines.
- Riego de Jardines.

- Construcción de Áreas Verdes.
- Mantención de Áreas Verdes.
- Mantenimiento de Maquinarias y Equipos.

Instalación Eléctrica y Sanitaria.

- Interpretación de Planos Autocad.
- Instalaciones Sanitarias.
- Redes Sanitarias y Artefactos.
- Instalaciones Eléctricas Domiciliarias.

Auxiliar de Casino.

- Atención al cliente.
- Aseo e higiene.
- Organización plaza de trabajo.
- Pre elaboración de alimentos y montaje.
- Protocolos y normativa legal vigente.

Ahora bien, es preciso mencionar los resultados académicos de los y las beneficiarias a lo largo de la etapa capacitación, junto al porcentaje de asistencia de cada participante. En este aspecto, los contenidos de los cursos fueron evaluados en seis actividades teórico/prácticas, con calificaciones entre 2,0 (nota mínima) y 7,0 (nota máxima), en pruebas individuales y trabajos grupales. El promedio de las seis calificaciones dio como resultado la nota final de cada beneficiario.

N°	Beneficiario(a)	Ciclo / Curso	% Asistencia	Nota Final
1	Ana Garrao	Ciclo 1 Jardinería	84%	6,9
2	Francisca Torrejón	Ciclo 1 Jardinería	100%	6,5
3	Yaritza Zelaya	Ciclo 1 Jardinería	92%	6
4	Marcela Martínez	Ciclo 1 Jardinería	96%	6,9
5	Jaime Alegre	Ciclo 1 Jardinería	100%	6,8
6	Jessica Pérez	Ciclo 1 Jardinería	100%	6,7
7	Ingrid Aguilera	Ciclo 1 Jardinería	88%	6,8
8	Jorge Jorquera	Ciclo 1 Jardinería	84%	6,9
9	Edison Camus	Ciclo 1 Instalaciones	92%	5,3
10	Marcelo Jara	Ciclo 1 Instalaciones	100%	5,3
11	Carolina Albarrote	Ciclo 1 Instalaciones	100%	6,6
12	Francisco Alarcón	Ciclo 1 Instalaciones	96%	5,4
13	Manuel Sánchez	Ciclo 1 Instalaciones	96%	5,9
14	Richard Pérez	Ciclo 1 Instalaciones	100%	6,4

15	María Díaz	Ciclo 1 Instalaciones	96%	5,9
16	Juan Garcés	Ciclo 1 Instalaciones	100%	6,5
17	Gabriela Vivanco	Ciclo 1 Instalaciones	88%	6,6
18	Álvaro Silva	Ciclo 1 Instalaciones	100%	6,4
19	Ximena Rivas	Ciclo 1 Instalaciones	100%	6,1
20	Fernando Díaz	Ciclo 1 Instalaciones	100%	6,2
21	Wilfredo Rodríguez	Ciclo 1 Instalaciones	100%	6,3
22	Jaime Vásquez	Ciclo 1 Instalaciones	96%	6,1
23	Lisette Rodríguez	Ciclo 1 Instalaciones	92%	6
24	Jaime Garcés	Ciclo 1 Instalaciones	83%	5,8
25	Alejandra Jiménez	Ciclo 2 Aux. Casino	96%	6,9
26	Lisette Adasme	Ciclo 2 Aux. Casino	96%	5,6
27	Ana Escobar	Ciclo 2 Aux. Casino	80%	6,6
28	Pamela Fernández	Ciclo 2 Aux. Casino	100%	6,1
29	María González	Ciclo 2 Aux. Casino	100%	6,6
30	Hortensia Valenzuela	Ciclo 2 Aux. Casino	96%	6,3
31	Gonzalo Salas	Ciclo 2 Aux. Casino	96%	5,2
32	Ilonka Montecinos	Ciclo 2 Aux. Casino	96%	6,1
33	Sara Díaz	Ciclo 2 Aux. Casino	96%	6,4
34	Irma Rodríguez	Ciclo 2 Aux. Casino	100%	6,2
35	Julieta Fuentes	Ciclo 2 Aux. Casino	80%	5,9
36	Cristián Muñoz	Ciclo 2 Aux. Casino	100%	6
37	María Filippi	Ciclo 2 Aux. Casino	96%	6,4
38	Milza Bustos	Ciclo 2 Aux. Casino	96%	6,9
39	Luis Bustos	Ciclo 2 Aux. Casino	100%	5,4
40	María Salgado	Ciclo 2 Instalaciones	100%	6,9
41	Benjamín Valenzuela N	Ciclo 2 Instalaciones	92%	5,7
42	Benjamín Valenzuela Z	Ciclo 2 Instalaciones	92%	6,4
43	Francisco Muñoz	Ciclo 2 Instalaciones	80%	6
44	David Quezada	Ciclo 2 Instalaciones	96%	6,5
45	José Farías	Ciclo 2 Instalaciones	100%	6,7
46	Paulo Galaz	Ciclo 2 Instalaciones	100%	6,3
47	Jacob Troncoso	Ciclo 2 Instalaciones	76%	6,4

Así, de lo anterior se desprende la siguiente tabla resumen:

Nº Benef. ingresan Cap.	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Asistencia Promedio	Nota Promedio	Nº Benef. egresan Cap.	Nº Mujeres egresan Cap.	Nº Hombres egresan Cap.	Nº Renuncias durante la etapa
Ciclo 1 La Granja 29	13	16	94%	6,4	24	11	13	05
Ciclo 2 Pte. Alto 36	20	16	95%	6,3	23	13	10	13
TOTAL	33	32	94,5%	63,5	47	24	23	18

En relación al total de beneficiarios intervenidos, se observa que 47 participantes egresan satisfactoriamente de la etapa capacitación, y 18 renunciaron al proyecto durante este periodo, las razones principales de las renunciaciones hacen referencia a motivos personales, consumo de alcohol y drogas junto a problemáticas de salud. Por otro lado, el inicio o continuidad de actividades independientes que dejaron de ejecutar mientras ingresaron a capacitarse, y de las cuales obtenían el sustento diario y principal para mantener a la familia, forman parte de las razones para retirarse del espacio que se habían otorgado y abandonan el proceso en función de salvaguardar lo urgente e inmediato del cotidiano, en términos económicos.

3.2 Práctica o Taller Laboral:

Fecha de inicio: 08 de Septiembre de 2014.

Fecha de término: 19 de Diciembre de 2014.

Responsable: Ángela Miranda Calderón.



La etapa práctica laboral, de acuerdo a la concatenación de hitos metodológicos del proyecto, se inició el 08 de septiembre y concluyó para ambos ciclos el día 19 de diciembre del año 2014. Durante este periodo, se efectuaron una serie de actividades tendientes a la incorporación efectiva de los y las beneficiarias, en puestos de trabajo que validaron el ejercicio y la puesta en marcha de los conocimientos y competencias adquiridas en el proceso de capacitación del cual egresaron satisfactoriamente.

Así, con el egreso de los y las beneficiarias correspondientes al primer ciclo de capacitación, se comenzaron a generar las entrevistas laborales previamente acordadas con las empresas, mediante la celebración de convenios de trabajo entre éstas y el organismo ejecutor del proyecto.

En este sentido, la Fundación se comprometió a acompañar permanentemente el proceso de práctica laboral de los y las participantes. Las prácticas laborales tuvieron una duración de 80 horas, dos semanas aproximadamente. Asimismo, se estableció el contacto permanente con los supervisores de práctica a cargo de cada beneficiario, para efectos de acompañamiento y evaluación. Por su parte, cada empresa dispuso si el proceso de práctica era remunerado o no y cumplió con dar cuenta del resultado de la práctica laboral, mediante los instrumentos correspondientes.

Paralelamente, se realizaron las gestiones para la obtención de los documentos necesarios a ser presentados en las entrevistas laborales. Así, cada beneficiario se presentó a las entrevistas con una carpeta que contenía en su interior los siguientes documentos:

- Detalle de la Oferta Laboral
- Curriculum Vitae
- Copia Cedula de Identidad
- Certificado de Antecedentes
- Certificado de Afiliación AFP
- Certificado de Afiliación Salud

Ahora bien, mediante la siguiente tabla se presentan los resultados finales de la etapa práctica laboral:

Nº Beneficiarios ingresan Práctica	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Nº Beneficiarios egresan Práctica	Nº Mujeres egresan Práctica	Nº Hombres egresan Práctica	Nº Renuncias durante la etapa
Ciclo 1 La Granja 20	07	13	20	07	13	03
Ciclo 2 Puente Alto 16	10	06	16	10	06	05
TOTAL	17	19	36	17	19	08

Respecto a la información que se despliega en la tabla anterior, es importante señalar, que desde la etapa capacitación egresaron 47 participantes, de los cuales 36 ingresan y culmina efectivamente su proceso de práctica laboral. En este aspecto, se visualizan dos cuestiones relevantes: a) todos los beneficiarios y beneficiarias que comenzaron el proceso de práctica laboral concluyeron la etapa sin interrupciones b) 11 participantes no realizaron el proceso, de los cuales 08 renunciaron y 03 quedaron rezagados/desvinculados.

Ahora bien, respecto a las renunciaciones durante el periodo que comprendió la etapa práctica laboral, es importante revisar los motivos por los cuales los y las participantes desisten de continuar en el proyecto.

Principalmente, las razones tienen relación con:

- Dificultades en la mantención prolongada de pautas y conductas de abstinencia ante el consumo de sustancias ilícitas, por lo tanto, las recaídas frente a los procesos de rehabilitación y acompañamiento cedieron finalizando la etapa de práctica laboral.

- La urgencia de generar recursos monetarios para la mantención diaria del grupo familiar, posterior a la capacitación, los periodos en los cuales los beneficiarios no generaron dinero, indujo a que alguno de los participantes retomaran sus actividades independientes.
- Motivos personales, entre los cuales destaca la falta de proyección en el ámbito laboral, posterior a las capacitaciones y a la obtención del primer incentivo monetario, pues algunos participantes se conformaron con lo que habían logrado hasta ese momento. Asimismo, en reiteradas ocasiones ocurrió que ante la asistencia a entrevistas laborales, los participantes no lograron adecuar sus expectativas con las exigencias propias del mercado laboral, al mismo tiempo, no fue del todo posible instalar en ellos límites claros en relación a las responsabilidades para enfrentar el mundo del trabajo. Lo anterior se solidificó con mayor agudeza en algunos de nuestros beneficiarios y beneficiarias, quienes presentan problemáticas de vulnerabilidad extrema prolongadas en el tiempo.

Ahora bien, respecto a los rezagados/desvinculados, señalar que la situación de estos beneficiarios hace referencia a problemáticas que exceden, de alguna manera, el marco de acción en el cual se desenvuelve nuestro proyecto.

En este sentido, destacan:

- Dificultades mayores en el ámbito de la salud mental de una beneficiaria. Mediante derivación e informe emitido por la unidad de acompañamiento del programa ingreso ético familiar de La Granja, se da cuenta de la situación y se establece que frente a los antecedentes, la beneficiaria no puede continuar siendo intervenida por otros actores sociales.
- Antecedentes prontuariales de una beneficiaria, con la cual no se logran gestionar a tiempo las acciones para borrar sus antecedentes penales, ya que ocultó y alteró dicha información, obstaculizando además, el poder insertarla en alguna de las empresas dispuestas a trabajar con esta problemática. Cabe destacar que existe un Informe jurídico actual, el cual señala la tramitación para la prescripción de la pena.
- Dificultad de salud de una beneficiaria, situación que se originó en pleno desarrollo de la etapa en cuestión y posterior al haber asistido y aprobado el proceso de entrevistas para ingresar a la práctica laboral.

3.3 Intermediación Laboral:

Fecha de inicio: 27 de Junio de 2014.



Fecha de término: 31 de Diciembre de 2014.

Responsable: Ángela Miranda Calderón.

Desde un comienzo, entendimos la intermediación laboral como un elemento transversal que atravesaba todas las fases y eslabones que sostenían el andamiaje del proyecto. Así, instalados desde la óptica que concibe la creación de espacios y flujos dinámicos de interrelación y acercamiento entre las personas y el mundo laboral, se generaron diversas actividades orientadas al desarrollo del vínculo sujeto-laboral, con el fin principal de encontrar un espacio de ejercicio óptimo para la consecución efectiva de las personas y el trabajo.

En términos generales, el proceso de intermediación laboral se estableció desde una metodología participativa constante, en el que los y las beneficiarias generaron y recibieron información relevante respecto a sus proyectos de vida laboral. En este aspecto, el proceso de intermediación se planteó desde el comienzo del proyecto, puesto que desde la selección de los beneficiarios e incluso, desde la convocatoria, se instalaron en los beneficiarios las bases iniciales para recomenzar este camino.

En este sentido, se llevaron a cabo dos jornadas de mercado laboral para la intermediación de nuestros participantes, instancias que se ejecutaron al finalizar las capacitaciones en oficios de cada ciclo. En ciertas oportunidades, se hicieron presentes los encargados de las áreas de reclutamiento y selección de personas de las empresas con las cuales obtuvimos un nivel de acercamiento mayor. Es importante mencionar, que estas actividades tuvieron como objetivo el que las y los beneficiarios se aproximaran directa y activamente al mundo del empleo, mediante el conocimiento de ofertas concretas de trabajo remunerado.

Ahora bien, dentro de los resultados finales, en lo que respecta a los acuerdos de trabajo en conjunto entre la Fundación y las Empresas, es relevante mencionar los contactos principales con los cuales se estableció una alianza recíproca durante el periodo de práctica e inserción laboral de nuestros participantes:

Empresa contactada	Nombre contacto/cargo	Nº cupos comprometidos	Nº cupos utilizados
Instelecsa S.A.	Carlos Pino Huenteleo Jefe de personal	20	15
Siglo Verde S.A	Sebastián Bravo		

	Jefe Reclutamiento y Selección	10	02
Paisajismo Cordillera S.A	Erick Huechueco M Analista Administrativo	06	01
Casino Express LTDA	Ma. Carolina Astudillo Subgerente Selección y Capacitación	03	03
Casinos Integrados S.A	Fabiola Berrios A Encargada RR.HH	03	01
Solgelec LTDA	Jonathan Salgado C Jefe Operaciones	06	05
Matthews y Cía. LTDA	Roberto Neira Jefe Operaciones	10	03
Vivero Municipal San Ramón	René Moreno Encargado Vivero Municipal	08	02
Pamela Pooles e Hijos	Pamela Navarro Ramos Representante Legal	02	02
Magy Sushi Delivery	Magaly Acuña Fernández Representante Legal	02	01
Humberto Díaz P	Humberto Díaz P Representante Legal	01	01

Restaurant Donde Francisco	Luz Navia Bravo Representante Legal	01	01
Zingcal LTDA	Gonzalo Tapia Representante Legal	01	01
Marco Salgado R	Marco Salgado R Representante Legal	01	01

En consecuencia, dentro de las principales acciones realizadas durante el proceso de intermediación laboral, cuentan:

- Contacto con empresas y celebración de convenios/compromisos de trabajo para brindar oportunidades de inclusión laboral a los beneficiarios de Incluye.
- Levantamiento de los planes de intervención laboral por cada beneficiario.
- Análisis de correspondencia entre el perfil laboral de los beneficiarios y los distintos cupos laborales.
- Acercamiento y asistencia a los beneficiarios en los procesos de entrevistas laborales.
- Acciones tendientes al establecimiento de los convenios de práctica laboral y contratos de trabajo.

3.4 Inserción Laboral:

Fecha de inicio: 22 de Septiembre de 2014.

Fecha de término: 31 de Diciembre de 2014.

Responsable: Ángela Miranda Calderón.

El proyecto contempló, para la etapa inserción laboral, la prestación de servicios de apoyo flexible e individualizado, destinados a asegurar el acceso y mantención de los participantes en puestos de trabajo en ambientes laborales regulares, para personas que presentaban dificultades para ajustarse a las demandas impuestas por el mercado laboral.

Esta estrategia consideró los intereses, motivaciones y necesidades de las personas colocadas laboralmente, por lo que se puso importante énfasis en el vínculo entre la persona intermediada y el profesional que entregó los apoyos requeridos, quien guió todo el proceso de inserción laboral junto al encargado de redes, ambos se

preocuparon de favorecer los procesos de entrenamiento, formación y apoyos necesarios en la ejecución de tareas entre los beneficiarios y las empresas.

Ahora bien, las fases que se consideraron para lograr la inserción laboral, corresponden a:

- Fase 1: Contempló la valoración de las capacidades y competencias laborales de los beneficiarios postulantes al proyecto, considerando sus motivaciones e intereses, necesidades, experiencias laborales anteriores y condición actual.
- Fase 2: Incluyó la capacitación de los beneficiarios en oficios y competencias para la empleabilidad, incluyendo actividades tanto teóricas como prácticas. Paralelamente, se realizaron análisis de los puestos de trabajo disponibles en el mercado laboral, relacionados con los oficios capacitados y con el perfil de nuestros beneficiarios.
- Fase 3: La colocación laboral de los beneficiarios en el puesto de trabajo de su interés; primeramente habiendo realizado su entrenamiento al interior de la empresa, a través de la ejecución de la práctica laboral. Esta etapa también contempló el apoyo y seguimiento constante de los profesionales de apoyo, quienes tuvieron como propósito de evaluar el desempeño laboral de los beneficiarios y asegurar una inserción satisfactoria tanto para las personas como para la empresa.

Así, la etapa de inserción laboral se inició a medida que los beneficiarios finalizaron sus prácticas laborales. De lo anterior, es preciso señalar:

- De un total de 36 beneficiarios y beneficiarias, que culminaron positivamente el proceso de práctica laboral, un total de 30 participantes lograron la inserción laboral efectiva, situación que se estableció entre las partes, empleado y empleador, mediante la celebración de un contrato de trabajo dependiente.
- De los 30 beneficiarios y beneficiarias insertos laboralmente, 27 son contratados por la misma empresa en la que realizaron su práctica laboral.
- Los 06 participantes restantes, presentaron la siguiente situación:
 - Dos beneficiarias renunciaron durante el proceso de inserción, una vez concluida la práctica laboral, por motivos relacionados al abuso y consumo de sustancias, deciden retirarse del proyecto.
 - Cuatro participantes terminaron efectivamente su práctica laboral, pasan a convertirse en rezagados: dos de ellos comenzaron a desarrollar actividades de manera independiente, y fueron derivados al programa sociolaboral de San

Ramón/La Granja. Una beneficiaria fue derivada al programa ingreso ético familiar de Pirque, donde inicia acciones para ingresar a uno de los proyectos de emprendimiento dependientes de FOSIS. La última participante finalizó su proceso de práctica laboral más, por no existir cupo en el puesto de trabajo cercano a su domicilio, decide esperar a que la empresa la reubique en un lugar próximo.

3.5 Fortalecimiento de la Empleabilidad:

Respecto al propósito de este punto, es importante señalar que a lo largo de la ejecución del proyecto, se desarrollaron una serie de acciones tendientes a entregar aportes y servicios, especialmente destinados y diseñados, para ser útiles al proceso de intermediación laboral de nuestros beneficiarios y beneficiarias. Asimismo, con el fin de incentivar la participación y retribuir el esfuerzo de los participantes, se proporcionaron diversos subsidios, con la intención de asegurar, igualmente, la permanencia de los beneficiarios en cada etapa del proyecto.

Así, se detallan a continuación las acciones emprendidas en cada etapa del proyecto, apoyos y subsidios que por derecho y compromiso fueron recibiendo los participantes:

Etapa convocatoria y selección:

- Aporte cedula de identidad, correspondiente a \$ 3.600 pesos, subsidio que cubrió el valor de la emisión del documento.
- Servicio inscripción y emisión carnet OMIL.
- Servicio inscripción y emisión FPS.
- Servicio inscripción y emisión Cuenta Rut banco estado.

Etapa capacitación:

- Aporte por movilización, correspondiente a \$ 2.000 pesos por día de asistencia a capacitación.
- Aporte por colación, equivalente a \$ 2.500 pesos, correspondiente al servicio de almuerzo por día de asistencia a capacitación.
- Servicio de cuidado infantil, prestación para la atención de los hijos/as de los participantes del proyecto que lo requirieran.
- Seguro contra accidentes personales, para los beneficiarios del proyecto durante toda la ejecución.
- Nivelación de estudios en competencias de empleabilidad, para aquellos participantes que ingresaron tardíamente a capacitación.



- Incentivo por cumplimiento de meta, correspondiente a \$ 50.000 pesos por cada beneficiario que egresó satisfactoriamente de la etapa capacitación.

Etapa práctica laboral:

- Aporte por movilización, correspondiente a \$ 2.000 pesos por día de asistencia a práctica laboral.
- Servicio emisión curriculum vitae.
- Servicio emisión certificado de antecedentes, correspondiente a \$ 1.050 pesos.
- Servicio emisión certificado de afiliación AFP.
- Servicio emisión certificado de salud Fonasa.
- Servicio de cuidado infantil, prestación para la atención de los hijos/as de los participantes del proyecto que lo requirieran.

Etapa inserción laboral:

- Incentivo por cumplimiento de meta, correspondiente a \$ 100.000 pesos por cada beneficiario inserto laboralmente.

Acciones ejecutadas paralelamente a cada etapa:

- Acompañamiento y seguimiento personalizado para cada beneficiario, durante toda la ejecución del proyecto.
- Apoyo en la obtención de alojamiento/hospedería, para aquellos participantes que lo requirieran.
- Entrega de canastas con mercadería, para aquellos participantes que lo requirieran.
- Apoyo y acceso a procesos de rehabilitación, para aquellos beneficiarios que lo requirieran.
- Atención psicológica y psiquiátrica especializada, para aquellos participantes que lo requirieran.
- Seguimiento en problemáticas de salud, de aquellos beneficiarios que lo requirieran.
- Seguimiento y limpieza de antecedentes penales, de aquellos beneficiarios que lo requirieran.

3.6 Acompañamiento al Beneficiario:

Fecha de inicio: 28 de Julio de 2014.

Fecha de término: 31 de Diciembre de 2014.

Responsable: Orielle Castro Rojas.



El proceso de acompañamiento a los beneficiarios, como eje transversal dentro del proyecto, se basó principalmente en la acción integral que desarrollaron las duplas de seguimiento y colocación laboral, mediante la puesta en escena, de una serie de elementos correspondientes a un acompañamiento psicosocial efectivo, capaz de establecer factores protectores y confidenciales en pro de la vinculación que se originó entre los beneficiarios y los encargados.

Así, las duplas psicosociales, llevaron a cabo acciones durante todo el proyecto, procurando siempre el bienestar de los beneficiarios en relación a sus proyecciones de vida laboral, acercándoles los medios pertinentes para una consecución coherente de las expectativas y aspiraciones planteadas.

En este sentido, el acompañamiento individual al beneficiario generó resultados importantes a nivel de pertenencia, meritos que se vieron reflejados en la alta asistencia a los espacios de capacitación, por otra parte, el proceso vincular se vio fortalecido y permitió el abordaje de situaciones más complejas, que en ocasiones, excedieron el marco de acción propuesto para proyectos de capacitación y empleabilidad.

Por otra parte, vale señalar al acompañamiento grupal como un componente que permitió lograr la disposición para el trabajo colectivo, facilitando la construcción de vínculos y de identidad. En este aspecto, destacan las Jornadas Grupales de Acompañamiento Laboral – GAL, instancias que se realizaron fuera de la ciudad y en contacto con la naturaleza, con el propósito de profundizar en la trayectoria de vida de las personas y los obstáculos y brechas que presentan para el acceso a un trabajo sostenible y conveniente.

De este modo y avanzando en la vinculación con cada participante, se llevaron a cabo los Planes de Intervención Laboral – PIL, instrumentos ejecutados en conjunto con los y las beneficiarias. Así, se consideraron 3 etapas fundamentales en esta actividad:

- Identificación de Metas: La identificación de una “Meta Laboral Ideal”, la cual buscaba definir el objetivo de la intervención desde el acompañamiento, observando esta como el horizonte “ideal” donde queríamos llegar con el beneficiario.
- Plan de Apoyo: Junto con establecer la ruta a transitar para conseguir la “Meta Laboral Ideal”, debíamos observar e identificar cuáles eran los factores internos y externos a prever y abordar durante la intervención, a modo de prevenir dificultades, fortalecer debilidades y consecuentemente favorecer la adecuada inclusión y mantención del beneficiario en el mundo del trabajo.

- Plan de Desarrollo de Competencias de Empleabilidad: Este plan debía orientar y guiar al encargado de colocación y seguimiento en su planificación de actividades formativas y/o de entrenamiento a implementar con el beneficiario, a modo de estimular y desarrollar competencias que favorecieran la inclusión y mantención del puesto de trabajo.

En esta misma línea, se levantaron una serie de evaluaciones elaboradas y aplicadas con el fin de ir testeando cada proceso, conocer la opinión de los participantes y valorar el acompañamiento realizado. Las evaluaciones fueron aplicadas a los empleadores, mediante los supervisores y capataces directos a cargo de los beneficiarios, este instrumento dio cuenta del desempeño de los y las participantes.

Ahora bien, vale mencionar, que a lo largo de la ejecución del proyecto, el acompañamiento al beneficiario paso por diferentes etapas y profundidades. En principio, se estableció un mínimo semanal para las reuniones personalizadas con los participantes, un registro de visita a la semana durante toda la etapa capacitación y práctica laboral. Posteriormente, las visitas a los lugares de trabajo, en la etapa inserción laboral se fueron distanciando cada dos semanas, siempre y cuando la situación del beneficiario lo permitiera.

4. Fortalezas y debilidades.

Respecto al Programa Servicios Sociales línea IEF-CHISOL, y a los alcances que se pueden extraer a partir de la experiencia obtenida durante el periodo de ejecución del proyecto; se identifican mediante análisis concomitante, las principales fortalezas/debilidades y se realizan las propuestas a las acciones e iniciativas de mejoramiento administrativas.

Así, el equipo ejecutor evidenció y levanto las siguientes observaciones:

El Programa Servicios Sociales, en esta oportunidad cobertura IEF-CHISOL, tiene la facultad de poner a disposición del desarrollo efectivo del proyecto, el apoyo técnico de una contraparte real y personalizada, que aportó en la fluidez de los procesos y se encargó de velar por el buen funcionamiento del proyecto mediante la entrega de información oportuna y soluciones atingentes a cada situación por resolver.

Por otra parte, durante la etapa de convocatoria y selección, señalamos al tiempo estipulado para alcanzar las metas de cobertura de los beneficiarios, como un factor preponderante y decidor para la consecución adecuada de las etapas siguientes. Así, como señalamos en innumerables ocasiones, la ejecución del proyecto en términos de tiempo, seis meses, y productos/metras comprometidas, requieren de una planificación exhaustiva y bastante rígida. En este sentido, no existió el espacio suficiente para la



creación, producción y proyección de nuevos emergentes y/o acontecimientos a manejar, situaciones y problemáticas que sucedieron y que se inscriben dentro de las características específicas de la población foco a la que se dirigió el proyecto.

Asimismo, planteamos como una debilidad la falta de un sistema que sea capaz de ofrecer información rápida y oportuna sobre los beneficiarios y las redes sociales a las que pertenecen, pues es reconocido como requisito excluyente el no estar incorporado en la red IEF-CHISOL, por lo tanto, se presenta como una debilidad no disponer de un enlace para la obtención de información fundamental en el proceso de incorporación de los usuarios al proyecto, mas allá de que existan las redes de cooperación para resolver estas cuestiones.

Respecto a lo anterior, se propone como iniciativa para el mejoramiento, evaluar el tiempo de ejecución que se plantea para llevar a cabo proyectos dedicados al incremento y mejora de la empleabilidad, puesto que para obtener efectos reales y duraderos, deben existir propuestas que contengan y resuelvan, de alguna manera, las problemáticas existentes en la población que finalmente no accede o no quiere ingresar al mundo laboral dependiente.

5. Tabla de Indicadores.

Etapa	Nombre del Indicador	Meta descriptiva con % de acuerdo a propuesta	Indicadores Fórmula de Cálculo	% de Avance Parcial o Total	Medios de verificación en correlación a indicadores
Convocatoria Selección	Beneficiarios seleccionados	100% de beneficiarios seleccionados según cobertura adjudicada, correspondiente a 60 personas.	(N° de seleccionados que cumplen requisitos / N° de beneficiarios según cobertura) x 100	(65/60) X100 108 % Total	-Ficha de inscripción -Ficha entrevista -Resumen listado 60 seleccionados -Lista de espera 15 personas -Carta compromiso de participación
Capacitación	Término de Capacitación	El 90% de los usuarios egresan satisfactoriamente del ciclo de capacitaciones y reciben certificación.	(N° de personas certificadas / N° beneficiarios seleccionados) x 100	(47/60) X100 78% Total	- Certificado de egreso emitido por OTEC
	Horas de Capacitación	Los beneficiarios realizan la totalidad de horas en oficio dictado.	(N° de horas realizadas / N° de horas programadas) x 100	(200/200) X100 100% Total	- Libro de asistencia
Práctica Laboral	Beneficiarios en práctica laboral	100% de los usuarios egresados de curso de capacitación realiza práctica laboral	(N° de beneficiarios que realizan práctica laboral / N° beneficiarios egresados de capacitación) X 100	(36/47) X100 77% Total	- Convenios de práctica firmados - Informes individuales de práctica
Inter mediación	Empresas contactadas	40 empresas contactadas en los rubros de acuerdo al oficio capacitado.	N° de empresas contactadas: 40	100% Total	- Registro de contactos. - Respaldo de contactos en base de datos

	Beneficiarios intermediados	100% de beneficiarios son intermediados laboralmente.	(N° de beneficiarios intermediados / N° de beneficiarios seleccionados) x 100	(65/60) X100 108% Total	-Plan de intermediación laboral firmado por beneficiario y ejecutor - Registro de visita a entrevistas laborales - Registro fotográfico y lista asistencia talleres de intermediación
Inserción Laboral	Beneficiarios insertos	65% de los usuarios son insertos laboralmente	(N° de personas insertas laboralmente / N° de beneficiarios iniciales) x 100	(30/60) X100 50% Total	-Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes
Acompañamiento	Acompañamiento	100% de los beneficiarios contó con apoyo y acompañamiento durante la ejecución del proyecto.	(N° de usuarios con acompañamiento individual-grupal / N° de beneficiarios seleccionados) x 100	(65/60) X100 108% Total	-Bitácora de actividades individuales o grupales -Evaluación de participantes
Seguimiento ex post	Beneficiarios con seguimiento	El 60% de los usuarios colocados laboralmente mantiene su trabajo al finalizar seguimiento ex post.	(N° de beneficiarios que mantiene su puesto de trabajo / N° de insertos) x 100	En proceso	-Ficha de seguimiento individual -Ficha de entrevista con empleador

6. Situación de todos los beneficiarios del proyecto.

Se adjuntan todos los beneficiarios correspondientes al Ciclo 1 y 2 del proyecto Incluye, mediante tabla excel anexa.