

“INFORME FINAL”

Nombre del Proyecto:

“Formación de Oficios para la
Reconstrucción de la Región de
Tarapacá”

Nombre Ejecutor del Proyecto:

Corporación para el Emprendimiento
Social y Productivo CESPAP

Lugar de Ejecución:

Región de Tarapacá

Mes de entrega informe: Febrero
2015.

ÍNDICE

1. Introducción	página 3
2. Objetivo general y específicos --Metodología	página 4
3. Resultado finales de las etapas del proyecto	Página 6
3.1 Capacitación	Página 6
3.2 Práctica ó Taller Laboral	Página 9
3.3 Intermediación	Página 10
3.4 Inserción Laboral	Página 14
3.5 Fortalecimiento de la empleabilidad	Página 17
3.6 Acompañamiento al Beneficiario	Página 18
4. Fortalezas y Debilidades	Página 19
5. Tabla de Indicadores	Página 22
6. Situación Final de todos los beneficiarios del proyecto	Página 24

1. INTRODUCCIÓN

Luego de haber transcurrido ya siete meses desde el inicio de la ejecución del proyecto “Formación de Oficios para la Reconstrucción de la Región de Tarapacá”, hemos visto reflejado en nuestros resultados, el gran esfuerzo psicolaboral que significó intervenir y lograr transformar la vida de personas, las cuales con pocas herramientas y habilidades sociales, lograron avanzar e insertarse efectivamente.

La etapa de convocatoria fue muy difícil, gestionamos y contactamos muchas alternativas de entidades públicas para obtener ésta información, muchas veces no obtuvimos resultados positivos, y no pudimos contar con bases de datos de los beneficiarios pertenecientes al Chile Solidario o Ingreso Ético Familiar, lo cual afectó el proceso de selección y. Obtuvimos, escasas posibilidades de contar con una base de datos actualizada, que nos permitiera obtener un campo más amplio de preselección y posterior selección, ya que debíamos cumplir con la concreción de inscripción de los 75 beneficiarios propuestos en el proyecto presentado.

Sumado a lo anterior, contamos con un grupo de beneficiarios ya seleccionados con muy pocas habilidades sociales, principalmente en el ámbito de tolerancia a la frustración, con mucha demanda de acompañamiento, inmediatistas y muy exigentes del sistema social que los acoge. Los factores, mencionados anteriormente, se conjugaron con las características propias de la zona, de acuerdo al último estudio del trimestre 2014, meses de septiembre a diciembre, indica cifras de baja tasa de desocupación, con una alta demanda laboral y con sueldos superiores al mínimo como regla general de la alta demanda minera, industrial y comercial de la zona.

En el mes de abril del año 2014, la región sufrió dos grandes terremotos , y como consecuencia se vieron mermadas las condiciones de calidad de vida de sus habitantes, la ciudad debió sobreponerse a sus actividades minero, industrial y comercial, pero con dificultad principalmente de conectividad con el acceso de salida a la comuna de Alto Hospicio y con una alta demanda emocional, pues luego de transcurrido éste fenómeno natural, las secuelas fueron evidentes los habitantes manifestaron alta preocupación, estrés y mucho temor de emprender actividades diarias y cotidianas, ya que las réplicas se mantuvieron por un largo periodo de forma constante.

El presente informe, muestra los resultados finales de la ejecución del proyecto “Formación de Oficios para la Reconstrucción de la Región de Tarapacá”, dando énfasis en los resultados de las etapas de capacitación, práctica e inserción laboral.

2. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS --METODOLOGIA

2.1 Objetivo general del Proyecto:

Capacitar a 75 beneficiarios pertenecientes a los Subsistemas de Protección Social Chile Solidario (CHISOL) u Ingreso Ético Familiar (IEF), en los oficios de Administrador de Bodega y Operador de Maquinaria pesada en la Construcción. Con esto, lograr que mejoren sus condiciones de empleabilidad, facilitando su inserción laboral, disminuyendo así su situación de vulnerabilidad social actual.

2.2 Objetivos Específicos del Proyecto:

Seleccionar y capacitar a 75 beneficiarios(as) del Programa Chile Solidario – Ingreso Ético Familiar, con cursos de formación integral (Competencias y habilidades blandas) y formación en los oficios de Maestro enfierrador, Administrador de Bodega y Operador de maquinaria pesada.

Realizar intermediación laboral con empresas privadas locales, regionales, que se comprometan con cupos para prácticas como opciones laborales (Se espera lograr un 60 % del total de seleccionados en colocación laboral).

Gestionar constante acompañamiento al beneficiario, motivándolo a mantener su participación en el proyecto, prestando así todo el apoyo sicosocial y de redes para lograr la confianza y compromiso de permanecer hasta la finalización del proyecto.

Efectuar, seguimiento de los beneficiarios que fueron insertados laboralmente, así obtendremos el feedback de las ventajas y desventajas que han debido sortear los beneficiarios que fueron insertados laboralmente.

Promover el empoderamiento y la creación de capital humano, como factor de movilidad social y mejoría de la calidad de vida.

MODELO METODOLÓGICO

El modelo metodológico del proyecto, tiene relación con capacitar a personas vulnerables, que están fuera del sistema de trabajo formal y posibilitar la inclusión laboral a través del desarrollo y/o fortalecimiento de competencias de empleabilidad (capacitaciones), aplicando la estrategia de empleo con apoyo, para favorecer una mejor calidad de vida.

Se trabajó con un modelo colaborativo – participativo de intervención directa, que tiene su sustento en el trabajo centrado en la persona y sus habilidades. Esta metodología fue inserta y dispuesta por los profesionales en todas las etapas del proyecto, en donde se les acompañó a los beneficiarios con un equipo multidisciplinario idóneo, con orientación y empatía en lo social, con duplas psicossocial, con un fuerte compromiso de apoyo y cercanía, logrando así que los beneficiarios se sintieran acompañados en todo momento.

Se realizó entrevista personal, en donde se individualizó a cada beneficiario creando así la "Ficha de Beneficiario", instrumento que reflejó la situación actual de cada uno de ellos, detectando su situación particular y a su vez del grupo familiar. Durante el proceso de ejecución se realizaron actividades de acompañamiento, las cuales se encuentran detalladas en el "Informe Acompañamiento Beneficiarios" (Se anexa informe detallado). Se intentó resolver u orientar a los beneficiarios a través del apoyo de redes sociales las problemáticas individuales y de su entorno. Se gestionaron redes sociales con entidades gubernamentales como FOSIS, SERNAM Y CHILEATIENDE, en donde asistieron al lugar de capacitación, previa coordinación para poder exponer los objetivos y derivaciones de cada institución de apoyo. Además, en clases de apoyo en habilidades blandas, se trabajó en la motivación personal y grupal, tolerancia a la frustración y autoestima de los beneficiarios. Por otra parte se efectuaron visitas domiciliarias en los casos más problemáticos, permitiendo así un real acercamiento a la realidad de cada uno de los beneficiarios.

En la etapa de intermediación e inserción laboral, el profesional a cargo realizó un estudio de las empresas ubicadas en la región, que estuviesen dispuestas a recibir a los beneficiarios(as) del proyecto, transparentando el perfil de los beneficiarios del proyecto. Dicho perfil pudo ser identificado en los Planes de intermediación Laboral individual, en donde se registró el comportamiento de los beneficiarios durante el proceso de ejecución del proyecto.

3. RESULTADOS FINALES DE LAS ETAPAS DEL PROYECTO

3.1 Etapa de Capacitación:

Las Capacitaciones:

Las capacitaciones fueron impartidas por el OTEC (Organismo Técnico de Capacitación) SECAM, el cual no tan solo se encargó de capacitar en lo técnico a los beneficiarios, sino que también, se encargó de las capacitaciones en el ámbito de habilidades sociales (habilidades blandas); que tienen que ver con el desarrollo personal y competencias laborales y sociales. Cabe destacar que durante la etapa de capacitación se observaron en los beneficiarios diversas situaciones de conflicto como disconformidad en las horas teóricas, horas prácticas, se comenzó a trabajar en apresto laboral en las expectativas de sueldo, se les indicó que con experiencia se lograría obtener el salario indicados por los beneficiarios(as), entre otras disconformidades. Frente a sus frustraciones y expectativas creadas con éste proyecto, pues dada todas las variables de apoyo entregadas. Sin embargo, fue difícil finalizar exitosamente la etapa, debido a los constantes conflictos de los beneficiarios con la Corporación en relación a las manifestaciones de las expectativas que ellos poseían en éste proyecto, indicando en forma constante que sólo querían la obtención de su licencia y certificado, para acreditar su participación en un oficio que les permitiera obtener rentas elevadas y principalmente, visualizaban una proyección al sector minero como su gran fuente laboral. Se trabajó mucho en las expectativas de los beneficiarios, con los aprestos de habilidades blandas lo cual fueron aterrizando y manejando su ansiedad trabajando en talleres con psicólogos y en acompañamiento individual de los profesionales de la corporación. Exponiendo, todas estas dificultades en nuestra ejecución, solo logramos que culminara su proceso de capacitación, 42 beneficiarios(as).

Se entregaron, además conocimientos básicos de leyes laborales, leyes de seguridad, entre otras; las cuales les permitieron a los beneficiarios obtener las herramientas mínimas necesarias para enfrentar la vida laboral.

Estos oficios fueron seleccionados debido a la alta demanda que existe por contar con mano calificada en el sector de la construcción y el aumento constante de construcciones en la zona, por lo cual las empresas de servicios de ingeniería y construcción han debido reclutar personal para trabajos de reconstrucción de viviendas públicas y privadas, así como comerciales e industriales, pero también con altos requisitos de ingreso a las empresas.

Las clases se desarrollaron en las dependencias de un colegio Particular-Subvencionado, con muy buena infraestructura y sistema disciplinario, ya que nos acogimos al sistema de clases nocturnas con un equipo de inspectores y sistema de recreo, logrando así poder instaurar el respeto de ingreso en portería, mantención de asistencia. En relación a la infraestructura, es preciso señalar que se contó con apoyo de equipos audiovisuales,

mobiliario cómodo, entre otras variables, lo que permitieron formar la estructura de estudios, perdidas o no adquiridas en éste grupo de beneficiarios.

Nº Total de Beneficiarios que ingresan a la Capacitación	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Nº Total de Beneficiarios que egresan de la Capacitación	Nº de Mujeres que egresan de la Capacitación	Nº de Hombres que egresan de la Capacitación
75	37	38	42	22	20

Las clases, se realizaron en establecimiento Academia Iquique Sede Bulnes, calle Manuel Bulnes# 743, lo cual facilitó el acceso central de su ubicación como el prestigio del establecimiento en su sistema nocturno de clases establecido.

La mayor razón principal de renuncias fueron de beneficiarios(as) de la localidad de Alto Hospicio, los cuales tuvieron problemas de conectividad, puesto que luego del terremoto, la carretera quedó desplazada, con grandes grietas, por lo tanto los habitantes de Alto Hospicio, debían soportar más de 02 horas diarias de ida y otras 02 horas de vuelta, desgastando y desmotivándose rápidamente. Se insistió vía telefónica y se conversó personalmente con los beneficiarios con el fin de evitar sus renuncias, no obstante las deserciones fueron inminentes. Sumado a las renuncias voluntarias, se desvincularon aquellos beneficiarios(as) que a pesar de las reiteradas llamadas telefónicas y comunicaciones constantes con los profesores, no se logró retomar la asistencia a clases. Además se desvincularon a aquellos beneficiarios que NO cumplieron con los criterios de acceso establecidos en las Bases del Programa, y a aquellos beneficiarios que incumplieron la normativa de buen comportamiento y respeto, que exige la ejecución del proyecto en su documento de firmado por cada beneficiario como es el ACTA DE DERECHOS Y DEBERES.

Sumado a éstas variables, es importante destacar que 42 alumnos finalizaron exitosamente el proceso de capacitación, quienes realmente concluyeron su proceso de capacitación con un promedio de notas de aprobación tanto en lo teórico como en lo práctico en máquinas con un 80% mínimo de aprobación de asistencia en los prácticos y con un promedio de notas de un 6.2, teniendo como promedio el siguiente detalle:

Operador de Maquinaria I y II, con notas promedio de aprobación de 6.1 y porcentual de un 89% de cumplimiento en relación a asistencia práctico y Teórico.

Administrador de bodega, con notas promedio de aprobación de un 6,3 y porcentual de un 95% de cumplimiento en relación a asistencia y Teórico.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el oficio de Administrador de bodega fue el que obtuvo mayor número de promedio de notas y de asistencia tanto en lo práctico como

en lo teórico, lo cual se atribuye al tipo de naturaleza de materias a estudiar y al mejor perfil de beneficiarios(as) seleccionados de ese curso.

*****NOTA: Se adjunta, certificado emitido por OTEC con notas finales de alumnos que aprobaron el curso (Respaldo de verificadores).**

Responsable de la Etapa:

SUPERVISIÓN

- Cargo: Coordinador del proyecto en Tarapacá
- Nombre: Cristina Pavez Faúndez
- Fono contacto: 57-2225496
- Mail: cpavez@cesparp.cl

APOYO PSICOSOCIAL

- Cargo: Gestor del proyecto en Tarapacá (Asistente social)
- Nombre: Carolina Salinas Barraza
- Fono contacto: 57-2225496
- Mail: cpavez@cesparp.cl

EJECUTOR CAPACITACIÓN

- Cargo: OTEC ejecutora de capacitaciones
- Nombre: SECAM Capacitaciones
- Fono contacto: 057-2473524
- Mail: contacto@secam.cl

Fecha Inicio: 01 septiembre 2014

Fecha de Término: 21 Noviembre del 2014.

3.2 Práctica o Taller Laboral:

En ésta etapa, contamos previamente con las cartas de compromisos de las empresas obtenidas en la etapa de Intermediación Laboral.

Durante el comienzo de la etapa de práctica laboral los beneficiarios requirieron de un intenso acompañamiento, porque traen consigo una serie de variables que no manejan socialmente, principalmente la carencia de responsabilidad y motivación. El trabajo en éstas variables, fue fundamental para poder mantener la continuidad de los beneficiarios en la etapa, la ejecución de ésta, fue clave para observar el grado de conocimiento tanto técnico como de habilidades blanda que poseían los beneficiarios(as) y definimos concretamente, cuáles eran las reales posibilidades de cada uno de ellos en completar el proceso. Verificamos que no todos los beneficiarios podían insertarse a un sistema de trabajo estructurado y que cumpliera con las exigencias de los mismos, a pesar de toda la confianza y espacio abierto de acompañamiento de cada uno de ellos.

En la siguiente tabla, se muestra en resumen y por género, la cantidad de beneficiarios(as), que logró cumplir su etapa de práctica laboral.

Nº Total de Beneficiarios que ingresan a Práctica	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Nº Total de Beneficiarios que egresan de la Práctica	Nº de Mujeres que egresan de la Práctica	Nº de Hombres que egresan de la Práctica
28	15	13	22	12	10

Las prácticas laborales se desarrollaron en periodos de 80 horas, distribuidas en 8 horas.

Responsable de la Etapa:

SUPERVISIÓN

- Cargo: Coordinador del proyecto en Tarapacá
- Nombre: Cristina Pavez Faúndez
- Fono contacto: 74997500
- Mail: cpavez@cesparp.cl

- **APOYO SICOSOCIAL**

- Cargo: Gestor del proyecto en Tarapacá (Asistente social)
- Nombre: Carolina Salinas Barraza
- Fono contacto: 83109493
- Mail: cesparp.iquique@gmail.com

Fecha de Colocación Práctica: 10 al 14 Noviembre del 2014

Término: 12 de Diciembre del 2014.

3.3 Etapa de la Intermediación laboral:

El profesional que realizó la intermediación laboral, se encargó de contactar a los posibles empleadores, y se enfocó principalmente en conseguir cupos de práctica laboral con compromiso de inserción, de forma inmediata. En primera instancia se realizó un levantamiento de empresas del rubro maquinarias y de bodega, logrando así contactar aproximadamente 37 empresas locales, las cuales se contactaron vía mail, telefónicamente y en entrevistas personales, en donde se expuso el proyecto y la necesidad de colaboración para optar por cupos laborales.

De acuerdo al perfil de cada uno de los beneficiarios(as), el Gestor Laboral comenzó a distribuir los cupos de acuerdo a las características técnicas y la actitud de cada uno de ellos, para que pudiesen encajar en las empresas que accedieron a otorgar los cupos.

Cabe mencionar, que las empresas a través de su área administrativa y de Recursos Humanos, se entusiasmaron con la idea de poder colaborar en dar oportunidades a los grupos sociales vulnerables, pero también indicaban que las experiencias anteriores con otras entidades gubernamentales, no habían sido muy satisfactorias. Sin embargo, las empresas accedieron de igual forma a entrevistarse con el Gestor Laboral. Una vez, realizada la entrevista, debían evaluar los Currículo Vitae de los beneficiarios y revisarlos con el Gerente o Administrador de la empresa y es ahí donde retrocedíamos a la opción de un cupo, porque debían evaluar a nuestros beneficiarios(as), como todo proceso de selección, y casi un 90% de éstos no cumplía con los requisitos básicos técnicos ni sicolaborales, retrocediendo así, el proceso emprendido y negando la posibilidad de poder ingresar a las empresas, debido al bajo nivel observado en las entrevistas.

Cabe destacar que la Corporación, realizó un levantamiento previo de cada perfil de beneficiarios y de sus expectativas, logrando identificar las motivaciones y limitaciones de cada uno de ellos. En éste proceso pudimos detectar las experiencias laborales de cada uno de ellos, reforzar la actitud y motivación que debían presentar en las entrevistas laborales. Este proceso, fue realizado en una semana, en donde el equipo de profesionales del proyecto se dedicó a conversar con los beneficiarios, a realizar su

Currículo Vitae, y a reforzar en forma individual su motivación y concreción del logro de sus objetivos personales, y lo que esto significaría para el beneficiario(a) y los beneficios para su grupo familiar.

Pese a todas estas intervenciones y acompañamiento, no logramos revertir los enfoques de vida de los beneficiarios(as), algunos lograron entender éste proceso de cambio, pero muchos de ellos no quisieron involucrarse y lograr visualizar con éste proyecto un cambio en sus vidas y en su entorno. Las características de estos grupos son asistencialistas con una necesidad de reforzamiento y acompañamiento permanente, lo cual dificultó el cumplimiento de los objetivos del proyecto.

Dentro de esta etapa, se gestionó en un periodo de dos meses y medio aproximadamente, conversaciones con varias empresas de la región, las cuales se lograron concretar algunos cupos. A continuación, se detallan las empresas contactadas en total y con las que logramos un cupo laboral.

Empresa Contactada	Nombre de Contacto /Cargo	Nº de cupos Comprometidos	Nº de Cupos Utilizados	Oficio
ADHIER S.A	Pascual Rodríguez-Andrés Calderón/Jefe RRHH	01	0	Maquinaria
MSL LTDA	Daniela Soza/Jefe Admin.	02	0	Adm. Bodega
CONSTRUCTORA LOGA S.A	Daniela Carter/Jefe de RRHH	04	02	Adm. Bodega
CONSTRUCTORA RIO QUIAPO	Guillermo Dalannais/Adm. Obra	0	0	Adm. bodega
SODIMAC S.A	Roberto Montecinos/Jefe Tienda	0	0	Adm. Bodega
IMPORTADORA ACUARIOS	Jaime Uribe/ Dueño	03	02	Adm. Bodega/01 Operador
Ingenor	Ricardo Cordero	02	02	Adm. Bodega
TORINO LTDA	Juan Latini Vernales/Encargado Galpón	01	0	Adm. Bodega
IMPORT-EXPORT YUNDA	Oscar Lagos/Gerente	01	0	Adm. Bodega
BALFER LTDA	Maria Ines de la Barrera	01	0	Operador
Trans J.P.J	Juan Pizarro Jil	01	01	Operador
Transportes y Servicios DEV E.I.R.L	Danilo Espejo	02	02	Operador

MP CHILE	Rohit Nandwani	02	0	Adm. Bodega
CANONTEX CHILE	Claudia Casanova	01	0	Adm. Bodega
BARRACA ANDRADE	Pilar Urrutia	01	0	Operador
VILAS MOTORS	Roxana Vila/Jefe Adm.	10	0	Operador
GRUAS TORRES	Luis Torres Carvajal	01	0	Operador
ANDRIVO	Beto Gonzalez	06	0	Operador
BROOM CHILE	Guillermo Tapia/Gerente	01	0	Operador
REIFSCHNEIDER	Guido Evans	02	0	Adm. Bodega
CIBRUGG	Cristian Ilaja	06	03	Operador
RELIPER	Marcela Lopez	0	0	Adm. Bodega
BIG DAM	Yenny Valenzuela	01	0	Adm. Bodega
Construmart S.A	María Dorado	01	01	Adm. Bodega
Constructora RVC		01	01	Operador
Almacenes PARIS S. A	Dianissi Araya	01	01	Adm. Bodega
Sanzó y Estructuras Metalicas	Eduardo Morales	01	01	Operador
BARRACA DE FIERRO PETRICCIO	Angel Ilaja	03	01	Adm. Bodega
	TOTALES	46	17	

******NOTA: Se adjunta listados y registros de reuniones del total empresas contactadas y con las cuales se gestionaron los cupos Práctico Laboral, en su totalidad.**

Se realizaron diversas reuniones con empresas público-privado, donde se dio a conocer los alcances del proyecto, y se promocionó e incentivó a los posibles empleadores para que se comprometieran y participaran en la iniciativa. Este trabajo fue realizado por el Gestor Laboral en conjunto con un profesional de apoyo, quienes tuvieron constantes y permanentes reuniones de trabajo y de retroalimentación de información, cuyo propósito era obtener un cupo laboral.

EL Gestor Laboral, debió analizar caso a caso el perfil de los beneficiarios y comportamiento en todos los procesos, de esta manera se pudo definir la derivación de

cada uno de ellos a las diferentes empresas, considerando la cultura organizacional de éstas y el tipo de descriptor funcional que caracteriza a los beneficiarios, permitiendo así identificar a los beneficiarios más aptos de acuerdo a los requerimientos de las empresas.

Además, cabe mencionar que se trabajó con un apoyo profesional para cubrir las visitas y llamados telefónicos a las empresas, con objeto de ir concretando los cupos para práctico-Laboral. Este profesional, asistió personalmente a las empresas para difundir el proyecto y lograr de cupos laborales. Así como también, envió los currículos vitae y tomó contacto con los encargados de las empresas para ir apoyando la gestión del Gestor Laboral, ya que en algunos casos de las empresas fueron contactadas hasta seis veces y más, para insistir en la entrega de respuestas favorables en relación a la obtención de cupos laborales.

Con los Beneficiarios:

Se derivaron a las empresas contactadas los beneficiarios que finalizaron la capacitación, ofreciéndoles un lugar dónde realizar su práctica laboral (si así lo amerita); y para iniciar el proceso de colocación. Los beneficiarios(as) fueron apoyados, motivados e incentivados todo el proceso para iniciar y terminar la práctica e inserción laboral. Nuestra meta, siempre fue lograr insertar al menos 45 beneficiarios, aunamos todos nuestros esfuerzos. Sin embargo, reconocemos una gran carga de frustración por los resultados individuales y finalmente grupales, pues no logramos elevar la motivación de los beneficiarios.

Con Empresas:

El profesional, evaluó la disponibilidad de cupos laborales de acuerdo al levantamiento sobre el mercado laboral, además contactó a las empresas que potencialmente pudieran entregar cupos laborales. Se trató de sensibilizar a las empresas, para optar con apoyo a éste proyecto desde un enfoque social buscando las motivaciones del empresario para la contratación de los candidatos (beneficiarios del proyecto).

Además, logramos gestionar la obtención de una carta de la Seremi de Desarrollo social, la cual se usó de presentación para formalizar la petición de cupos laborales con apoyo del gobierno y eso logró fortalecer en parte la propuesta para obtención de cupos laborales. La idea, fue que existiera una retroalimentación constante de este proceso, entre la empresa que contrató al beneficiario capacitado y la Corporación. Este proceso de retroalimentación, fue de gran relevancia, por cuanto es el momento donde se visualiza en forma integral la permanencia del beneficiario capacitado en el puesto de

trabajo, las inquietudes y posibles dificultades que se establezcan, para poder de forma eficientes poder solucionarlas.

Responsable de la Etapa:

SUPERVISIÓN

- Cargo: Coordinador del proyecto en Tarapacá
- Nombre: Cristina Pavez Faúndez
- Fono contacto: 057-2225496
- Mail: cpavez@cesparp.cl

APOYO PSICOSOCIAL

- Cargo: Gestor del proyecto en Tarapacá (Asistente social)
- Nombre: Carolina Salinas Barraza
- Fono contacto: 057-2225496
- Mail: cesparp.iquique@gmail.com

Fecha de Inicio: 01 de Septiembre del 2014

Término: 31 Diciembre del 2014.

3.4 Etapa de la Inserción laboral:

Se planificó insertar al menos al 60% de los(as) cupos adjudicados (as), lo que equivale al menos a 45 beneficiarios(as) contratados(as) por empresas colaboradoras, lo cual no se cumplió, ya que alcanzamos a insertar solo 17 beneficiarios.

La metodología a utilizada fue a través de los ciclos de capacitación, acompañamiento constante y gestión laboral, dado que además de la formación de los(as) beneficiarios(as) en oficios antes descritos, el profesional Gestor, se encargó de insertar a los beneficiarios en un puesto de trabajo independiente y entregando a los beneficiarios en todo momento el apoyo y acompañamiento por el equipo multidisciplinario en este proceso. Esta etapa

Metas de colocación:

- Lograr insertar al menos un 60% del total de cupos otorgados, lo que equivale a 45 beneficiarios, sin embargo logramos insertar solo a 16 beneficiarios, contando con un contrato pendiente aún, porque debió ser corregido de honorario a plazo de un mes y empleador aún no cumple con su corrección, a pesar de la insistencia personal y por mail.

El modo de verificación, es mediante los correspondientes contratos de trabajo de los beneficiarios, los que se adjuntan al presente informe.

Las principales razones de deserción, fueron las expectativas de sueldo de los beneficiarios(as), que indicaron en forma recurrente que tenían la posibilidad de obtener mayores ingresos con sus trabajos informales que tomando un contrato de trabajo con horario y un sueldo de \$350.000 aproximados, eso no les alcanzaba para cubrir sus gastos. Se suma a esta razón que la mayoría de los alumnos(as), presentaban inseguridad y pocas habilidades sociales, el verse enfrentados a una organización estructurada con un horario que cumplir y lograr encajar en un sistema formal, produjo resultados de inseguridad e impactó fuertemente en el desarrollo de su inserción.

La baja tolerancia a la frustración que poseían los beneficiarios(as), igual fue un factor clave al momento de enfrentarse al mercado laboral, reforzamos diariamente este punto, pero de igual forma, recaían en el cuestionamiento tales como que el trabajo no resultaría y que las opciones laborales ofrecidas no cumplían sus expectativas de renta y que para lo que obtendrían como sueldo, seguían realizando sus trabajos de venta en ferias al aire libre, chofer de colectivo, vendedor ambulante, recolector de algas, cargador mercadería Zofri, reponedor, lavandera, cuidando niños, entre otros trabajos que realizaban.

Responsable de la Etapa:

SUPERVISIÓN

- Cargo: Coordinador del proyecto en Tarapacá
- Nombre: Cristina Pavez Faúndez
- Fono contacto: 74997500
- Mail: cpavez@cesparp.cl

APOYO PSICOSOCIAL

- Cargo: Gestor del proyecto en Tarapacá (Asistente social)
- Nombre: Carolina Salinas Barraza
- Fono contacto: 83109493
- Mail: cesparp.iquique@gmail.com

Fecha de Inicio: 12 de noviembre del 2014

Fecha inserción Laboral: 31 diciembre 2014. Periodo que se extendió hasta el 31 de enero del 2015.

3.5 Fortalecimiento de la empleabilidad:

Este proceso fue fundamental para acompañar a los(as) beneficiarios(as), pues se consideraron acciones que permitieron entregar herramientas y conocimientos a los beneficiarios para comenzar el proceso de generación de capital humano y la entrega de una formación que permitiera afrontar una futura incorporación de empresas desarrollando un oficio estipulado.

Considerando una intervención integral del proyecto a ejecutar, se realizaron una serie de acciones para asegurar la inserción laboral y mejorar así la empleabilidad de los beneficiarios(as).

Dado lo anterior, nuestro enfoque se desarrolló principalmente en los cumplimientos de las Bases Administrativas y Técnicas del Programa, es por eso que destacamos las siguientes acciones emprendidas por la Corporación en todo el desarrollo del proyecto:

- Cuando se comenzó en la etapa de capacitación, se mantuvo un estricto control de los del cumplimiento de pago de movilización, que constaba de \$2.000 y de colación de \$2.000, para que no se produjeran retrasos y se pudiese contar semanalmente con el dinero prometido y eso no significara un desmedro para el beneficiario(a) en su asistencia.
- Se fue aclarando en forma permanente las dudas de las etapas del programa, con la asistencia diaria a las salas de clases, en donde, hubo momentos de conflicto por inquietudes, los cuales se iban solucionando con acuerdo y compromisos de ambas partes (Ejecutor-Beneficiarios(as)). Estas inquietudes principalmente fueron: Cantidad total de horas de prácticas adicionales, lugares de prácticas y equipos, compromiso de entrega de elementos de seguridad, entre otros.
- Se entregaron incentivos de parte de la Corporación para aumentar la motivación de los beneficiarios, se destaca la entrega de 06 Gift Card de \$ 30.000 c/u, reconociendo a las mejores asistencias por curso y otros reconocimientos entregados al azar para hacer un proceso más participativo, en un ambiente de convivencia preparada para ellos. Además, al finalizar su curso de capacitación por parte de la Corporación se entregó por curso \$50.000 para un asado de convivencia. Acompañamiento constante de los profesionales sociales de la Corporación como situaciones de violencia intrafamiliar, consumos de sustancias ilícitas, problemas en causas judiciales, deserciones por situaciones familiares, nivelación de estudios, cuidado infantil, Etc.

En la etapa de Práctica Laboral, se realizaron las siguientes acciones por parte de los profesionales de la Corporación:

- Se reforzó en beneficiarios(as), tanto en forma grupal como individual, la importancia de dar término a éste proceso, lo cual además se dejó por registro en los acuerdos entre los ejecutores y beneficiarios(as).
- Se realizaron dinámicas de grupo en horas de habilidades blandas de la capacitación, como en forma personal de cada caso de los beneficiarios(as) en su acompañamiento.
- Se trabajo apresto laboral, en forma individual para la inserción laboral, entrevistando al beneficiario y realizando levantamiento de sus pretensiones y expectativas, tanto económicas como de desarrollo individual.
- Se aumentaron las horas de maquinarias en las clases prácticas para mujeres y hombres que así lo requiriesen para reforzar su seguridad, principalmente en las mujeres aumentar su seguridad y confianza.
- Se mantuvo un estricto control en el pago de los bonos de movilización y colación comprometidos para ésta etapa, para así mantener el compromiso de asistencia de los beneficiarios(as), los cuales fueron \$2.000 de movilización y \$2.000 de colación en forma diaria, los cuales se pagaban los lunes de la semana próxima, según verificación de asistencia.
- Se entregó el material de protección personal, EPP´s que contempla: Guantes, Casco, Overol, lentes, Zapatos de seguridad y protección solar.
- Se trabajó en forma individual la confección de su currículum vitae y se aplicó la metodología rol player, para que los beneficiarios enfrentaran una entrevista laboral. Esta acción, la realizó el equipo de profesionales de la corporación, lo que permitió así realizar un levantamiento y visualización de los perfiles de cada uno de ellos y sus expectativas que poseían de éste proyecto, en el cual todos concluían que con su certificación en mano ellos conseguirían un mejor trabajo en el área minera.
- La ceremonia se realizó en un recinto institucional, pues quisimos transmitir la seriedad del proyecto y lo que esperábamos de los beneficiarios(as) por lo que lo tomamos como una acción de motivación para ello, en donde entregamos un presente, su diploma y un coctel de cierre.

Responsable de la Etapa:

SUPERVISIÓN

- Cargo: Coordinador del proyecto en Tarapacá
- Nombre: Cristina Pavez Faúndez
- Fono contacto: 057-2225496
- Mail: cpavez@cesparp.cl

APOYO SICOSOCIAL

- Cargo: Gestor del proyecto en Tarapacá (Asistente social)
- Nombre: Carolina Salinas Barraza
- Fono contacto: 057-2225496
- Mail: cesparp.iquique@gmail.com

APOYO SICOLÓGICO

- Cargo: Apoyo y Monitores- Psicólogo OTEC
- Nombre: OTEC SECAM
- Fono Contacto: 057-2753524
- **Inicio:** 04 Agosto del 2014
Término: 08 de Diciembre del 2014 (Práctica) y 31 de Enero 2015(Concreción de Contrato Laboral).

3.6 Acompañamiento al beneficiario(a):

El acompañamiento se entregó durante todo el proceso de capacitación, práctica e inserción, se llevó una bitácora tanto en acompañamiento social como en lo sicólogo (durante periodo que estuvo desarrollando sus servicios).

Cabe destacar que la Corporación, realizó un levantamiento previo de cada perfil de los beneficiarios y de sus expectativas, con la ficha individual se identificó caso a caso su entorno familiar y sus dificultades, las cuales se trataron de abordar durante la ejecución del proyecto. La baja autoestima en las mujeres, fue una variable muy poderosa al momento de desempeñarse en su capacitación, en la práctica sobre todo demostraron mucha inseguridad y problemas de temor de enfrentarse a una etapa diferente en sus vidas. Logramos identificar las motivaciones y limitaciones de cada uno de ellos. En éste proceso pudimos, detectar las experiencias laborales de cada uno de ellos, sus historias de vida, para reforzar la actitud y motivación que debían presentar en sus prácticas y posibles entrevistas laborales. Este proceso, fue realizado el último mes de capacitación, en forma semanal, en donde el equipo de profesionales del proyecto se dedicó a conversar con los beneficiarios, a realizar su Currículo Vitae, y a reforzar en forma individual su motivación y concreción del logro de sus objetivos personales, y lo que esto significaría para el beneficiario(a) y los beneficios para su grupo familiar.

Pese a todas estas intervenciones y acompañamiento, no logramos revertir los enfoques de vida de los beneficiarios(as), algunos lograron entender éste proceso de cambio, pero muchos de ellos no quisieron involucrarse y lograr visualizar con éste proyecto, un cambio en sus vidas y en su entorno familiar. Las características de estos grupos son

asistencialistas con una necesidad de reforzamiento y acompañamiento permanente, lo cual dificultó el cumplimiento de los objetivos del proyecto.

Para poder tener una visión completa e individual de éste acompañamiento, se adjunta "Informe de Acompañamiento al Beneficiario" y fotocopias de bitácoras llevadas en el proceso, tanto del asistente social como del psicólogo.

4. Fortalezas y Debilidades:

Fortalezas	Debilidades
Equipo profesional fue acorde al perfil del proyecto, el área social con vasta experiencia en grupos vulnerables.	Baja coordinación desde las instituciones públicas para desarrollar programas sociales, en forma integrada.
Las clases se impartieron en un establecimiento educacional con gran prestigio en la ciudad e infraestructura adecuada.	Falta de una BASE DE DATOS con información de usuarios de la línea CHISOL-IEF. Programas municipales, no cuenta con Base de datos de calidad que contengan información sobre los beneficiarios.
Apoyo sicosocial a beneficiarios(as), enfocado principalmente a las mujeres del proyecto.	Contar con mayor periodicidad de ejecución de un proyecto. El tiempo de ejecución fue corto. Con mayor plazo, se logra mayor cantidad de horas de práctica (En equipos y en prácticas laborales), así como tiempo para que el empleador conozca al beneficiario y éste pueda paulatinamente insertarse laboralmente.
Selección de profesores y psicólogos con fuerte orientación social y alta empatía en grupos sociales vulnerables.	Alta cantidad de beneficiarios que desertaron en la etapa de capacitación, fueron de la comuna de Alto hospicio. El traslado y dificultad en el acceso de conectividad (Post-Terremoto), impidió poder mantener

	la asistencia y motivación.
Ubicación de Oficinas de la Corporación en un sector centro y de mayor accesibilidad.	La economía local de la ciudad, mantiene sueldos altos y baja tasa de desocupados, lo cual para éste proyecto se revirtió esta situación en forma negativa debilitando la inserción laboral, debido a que los sueldos de mercado han aumentado desde cuando se evaluó el proyecto y las expectativas fueron altas, enfocadas en lo económico.
Gran capacidad de equipo ejecutor al logro de objetivos, con alto compromiso en el ordenamiento y cumplimiento de la ejecución comprometida en el proyecto.	Perfil de beneficiarios(as) acostumbrados en su historia de vida diaria, al asistencialismo. Beneficiarios(as) usuarios activos en el sistema social que los acoge.
	Empresas Privadas, con baja empatía y apertura a los proyectos e iniciativas gubernamentales en el ámbito social.
	Competencias personales y Experiencia laboral de los beneficiarios, muy bajo para la media del mercado laboral, tanto en habilidades técnicas como sociales, los cuales no se ajustan al perfil solicitado por las empresas.

Sugerencias administrativas para mejoras al Programa de Servicios Sociales:

- Contar con una comunicación cruzada con las entidades gubernamentales, que se asocian a los usuarios de programas y contar así con apoyo local en la etapa principalmente de convocatoria. En la etapa de convocatoria, debe apoyar el gobierno a los equipos ejecutores de proyecto.
- Obtener base de datos, actualizada y disponible para ser utilizadas por ejecutores que trabajan, en proyectos del gobierno.

- Difundir directamente por parte del gobierno, hacia el sector privado, con una difusión colaborativa, para sensibilizar el lado social de los proyectos.
- Contar con un feedback de otros ejecutores, que permitan realizar mejoras o aportes a proyectos que estén siendo ejecutados en otras ciudades.

Aprobado con Reparos

5. TABLA DE INDICADORES

Se adjuntarán los indicadores finales

TABLA DE INDICADORES/VERIFICADORES

Etapa (obligatorias)	Nombre del Indicador(mínimos)	Meta descriptiva con % de acuerdo a propuesta	Indicadores Fórmula de Cálculo	Medios de verificación en correlación a indicadores
Convocatoria y selección	Beneficiarios seleccionados	En la etapa de selección de los beneficiarios, se evaluarán a 150 posibles beneficiarios, (según bases de entidades públicas), de los cuales quedarán totalmente seleccionados 75 personas.	(75 Seleccionados Cumplen requisito/150 Según cobertura) x 100= 50 %	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Ficha de inscripción e ingreso para la selección. ✚ Apartado en el diario de mayor circulación Regional, informando la propuesta y convocatoria. ✚ Cápsula o entrevista radial informando la convocatoria y la propuesta. ✚ Oficio remitido direccionados a las entidades públicas que servirán de apoyo (información de los beneficiarios) a través de las mesas de trabajo. ✚ Ficha de Coordinación que dé cuenta de las reuniones efectuadas con las redes de apoyo en mesa de trabajo. ✚ Informe de los perfiles realizados a los posibles beneficiarios. ✚ Instrumentos aplicados por Psicólogo/a. de los perfiles de los beneficiarios. ✚ Lista de espera por posible deserción.
Capacitación	Término de Capacitación	En esta etapa, una vez finalizado el ciclo de capacitación, se espera las 75 usuarios/personas seleccionadas finalizarán y serán capacitados.	(75 Beneficiarios certificados/75 Beneficiarios seleccionados)x 100 = 100 %	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Certificado de egreso emitido por OTEC ✚ Lista de espera por posible deserción del curso de capacitación.
	Horas de Capacitación	Los beneficiarios realizarán 300 horas programadas que contiene cada curso.(Tres cursos de 300 hrs c/u)	(720 Hrs realizadas / 900 Hrs programadas) X 100 = 80%	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Listados de asistencia. ✚ Set fotográfico.

Aprobado

Práctica Laboral	Beneficiarios en práctica laboral	Los beneficiarios que cumplan el 75% de asistencia de aprobación de capacitación, realizarán la práctica laboral en alguna empresa en convenio.	(27 Beneficiario que realizaron práctica/42 beneficiarios egresados de capacitación) x 100= 64%	<ul style="list-style-type: none"> Convenios de práctica firmados con la empresa y la Corporación. Formulario de informe Práctica
Intermediación	Empresas contactadas	37 empresas contactadas en los rubros de acuerdo al oficio capacitado estipulados por la propuesta.	37 empresas contactadas	<ul style="list-style-type: none"> Registro de contactos. Respaldo de contactos en base de datos. Informe de la etapa correspondiente.
	Beneficiarios intermediados	100% de beneficiarios son intermediados laboralmente.	(42 Beneficiados intermediados/Beneficiados seleccionados 42) x 100= 100 %.	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Intermediación firmado por beneficiario y ejecutor. Informe del profesional que realiza la etapa correspondiente.
Inserción Laboral	Beneficiarios insertos	60% de los usuarios son insertos laboralmente en una las empresas contactadas.	(17 Beneficiarios insertos laboralmente/75 Cupos adjudicados) X 100= 23 %.	<ul style="list-style-type: none"> Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes. Informe del profesional que realiza la etapa correspondiente.
Acompañamiento	Acompañamiento	100% de los beneficiarios contará con apoyo y acompañamiento durante la ejecución del proyecto.	(75 Beneficiarios en acompañamiento individual-Grupal/ 75 Beneficiarios Seleccionados) X 100= 100 %.	<ul style="list-style-type: none"> Bitácora de actividades individuales o grupales. Informes Sociales individuales y familiares. Informe de los profesionales que realizan el acompañamiento.

Seguimiento ex post	Beneficiarios con seguimiento	El 60% del total de beneficiarios seleccionados se espera mantener laboralmente al finalizar seguimiento ex post. Cada 15 días se realizará seguimiento.	(17 Beneficiarios mantiene su puesto de trabajo/ 42 Beneficiarios insertos 45) X 100 = 41 %.	<ul style="list-style-type: none"> Ficha de seguimiento individual con la empresa. Contacto vía mail con la empresa que contrata al usuario/a Contacto vía telefónica con la empresa mediante supervisor del trabajador.
----------------------------	-------------------------------	---	--	---

***** Nota: Se adjunta al informe en forma física, como respaldo.**

Aprobado con Reparos