

## INFORME FINAL

### **Nombre del Proyecto:**

“Desarrollo de Competencias Laborales en Minería para las familias CHISOL- IEF de la Región de Arica – Parinacota”

### **Nombre Ejecutor del Proyecto:**

Corporación para el Emprendimiento Social y Productivo CESPARG

### **Lugar de Ejecución:**

Región de Arica y Parinacota

Diciembre – 2014

Aprobado con Reparos

## ÍNDICE

1. Introducción	página 3
2. Objetivo general y específicos/modelo metodológico	página 4 – 5
3. Resultados Finales de las etapas del proyecto	
Difusión y convocatoria	página 6 – 7
Capacitación	página 12 – 16
3.1 Capacitación	páginas 12-16
Resultados finales del proceso académico	
3.2 Práctica laboral	páginas 21 -23
3.3 Intermediación laboral	páginas 24- 25
3.4 Inserción laboral	páginas 26-27
3.5 Fortalecimiento de la empleabilidad	páginas 28-29
3.6 Acompañamiento al beneficiario	páginas 30
4. Fortalezas y debilidades	páginas 31-32
5. Tabla de Indicadores	páginas 33-35
6. Situación final de todos los beneficiarios del proyecto	páginas 36
7. Anexos	

Aprobado con Reparos

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente informe profundizará detalladamente el estado final del proyecto; informará el estado de todas las etapas e hitos que se ejecutaron. De forma clara se mencionará los recursos humanos y económicos que se desplegaron para la buena ejecución del mismo; además de las dificultades y fortalezas a lo largo del proceso.

El informe final contemplará la presentación de los resultados de las etapas: difusión y convocatoria; selección de los beneficiarios; capacitación; intermediación y acompañamiento de los y las beneficiarios/as del proyecto denominado: "Desarrollo de Competencias Laborales en Minería para las familias CHISOL- IEF de la Región de Arica - Parinacota", el cual se enmarca en el Programa Servicios Sociales, Línea IEF-CHISOL.

Aprobado con Resolución

## 2. Objetivo General y Específicos/Modelo metodológico

### Objetivo General del Proyecto:

- Capacitar con cursos de formación integral de Guardia de Seguridad OS-10, con mención en minería y atención de público y Operador Polifuncional de Equipos Pesados; realizar intermediación y colocación laboral de 75 usuarios(as) del programa Chile Solidario e Ingreso Ético Familiar, de la Región de Arica – Parinacota.

### Objetivos Específicos:

- Capacitar a 25 beneficiarios(as) pertenecientes a los subsistemas Chile Solidario – Ingreso Ético Familiar, con curso de formación integral de guardia de seguridad OS-10, mención minería y atención de público.
- Capacitar a 50 beneficiarios(as) pertenecientes a los subsistemas Chile Solidario – Ingreso Ético Familiar, con curso de operador Polifuncional en equipos pesados.
- Realizar intermediación laboral con empresas privadas locales, regionales o nacionales.
- Conseguir la colocación laboral del 60% de los(as) usuarios(as) capacitados(as).
- Desarrollar habilidades personales y laborales en los(as) beneficiarios(as) del proyecto.
- 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 con vulnerabilidad social, 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.

El modelo metodológico se denomina modelo colaborativo – participativo de intervención directa, que tiene su sustento en el trabajo centrado en la persona y sus habilidades. Esta metodología estará inserta y dispuesta en todas las etapas del proyecto; desde que la persona ingresa como posible beneficiario de la iniciativa hasta que el beneficiario obtenga un trabajo formal e independiente.

Cada etapa estará acompañada por un equipo multidisciplinario idóneo, con orientación y empatía en lo social. En lo particular, serán los profesionales de la dupla psicosocial, los encargados de velar que los beneficiarios del proyecto se sientan acompañados en todo momento. Para el efecto, se hicieron entrevistas personales individualizadas, donde se detectó problemáticas y que se buscó resolver y orientar; se implementaron talleres o charlas de acuerdo a las necesidades de los beneficiarios; se efectuaron visitas a terreno y domiciliarias; se aplicaron entrevistas a los potenciales empleadores (en las etapas de intermediación, inserción laboral y seguimiento ex -post).

El modelo metodológico tiene un componente colaborativo, de trabajo de gestión en redes, visualizado a través de mesas de trabajo con entidades públicas (Ministerio de Desarrollo Social; oficina de Intermediación Laboral OMIL y el Dpto. de Chile Solidario de la Ilustre Municipalidad de Arica). En la etapa de intermediación e inserción laboral, el profesional a cargo, tuvo un alto grado de experiencia en el tema de la intermediación y colocación laboral; conocedor de las empresas y el mercado laboral existente en la región; con un perfil de compromiso y empatía social. Su modalidad consistió en realizar diversas reuniones con empresas público-privado, dando a conocer los alcances del proyecto; promover e incentivar a los posibles empleadores para que se comprometieran y participaran en la iniciativa.

### 3. Resultados Finales de las etapas del Proyecto:

#### Etapa de Difusión y Convocatoria

##### Hitos de Difusión:

- Página web de la Corporación [www.cesparp.com](http://www.cesparp.com). Esta herramienta tecnológica, estuvo y está dispuesta a lo largo de todo el proceso de ejecución del proyecto. Esta plataforma tecnológica, informó y señaló los requisitos de postulación, el lugar, fecha y horarios para adquirir mayor información. **Desde el 28 de Julio de 2014 al 28 de febrero de 2015**. Al finalizar el proyecto, se dará a conocer los resultados del mismo.
- Cápsula Radial, informó sobre la ejecución del proyecto, los responsables de la iniciativa y el origen de los fondos. Además entregó información sobre los requisitos que debía cumplir para postular al proyecto. Dichas cápsulas radiales fueron transmitidas en la radio de mayor sintonía de la Región, esto es, "Radio Puerta Norte". **Desde el 28 de Julio al 28 de agosto del presente**, de lunes a viernes, mañana y tarde.
- Inserto en el Diario Regional, que informó sobre la ejecución del proyecto, los responsables de la iniciativa y el origen de los fondos. Además entregó información sobre los requisitos que se debía cumplir para postular al proyecto. El apartado fue exhibido en "El Diario la estrella Arica", dentro del plazo estipulado para esta etapa, esto es, **desde el 28 de Julio al 28 de agosto de 2014, en la etapa de Inicio y el 31 de Diciembre en la etapa de cierre**. Estas publicaciones serán puestas para ambos hitos (inicio – término) una vez por semana.
- Se confeccionaron la cantidad de 2.000 dípticos Informativos, que informaron sobre la ejecución del proyecto, los responsables de la iniciativa y el origen de los fondos. Además entregó información sobre los requisitos que se debía tener para postular al proyecto. Éstos, se entregaron a las distintas reparticiones públicas, en especial a DIDECO y OMIL de la ilustre Municipalidad de Arica, Hospital y Centros de Salud Familiares, entre otras. La fecha de entrega de estos dípticos informativos fueron **desde el 28 de Julio al 28 de agosto, en distintos horarios y lugares**.
- La etapa de cierre se efectuó la ceremonia de certificación, lugar donde se otorgaron la cantidad de 63 certificaciones, desglosados de la siguiente forma:
  - 23 certificaciones para el curso de guardia de seguridad OS-10, con mención en minería y atención de público.
  - 40 certificaciones para el curso de operador polifuncional de equipos pesados, con mención en minería.

- Todas estas certificaciones (63) aprobaron los cursos de capacitación de oficio. En la actividad fueron invitados autoridades regionales, Subsecretarios Ministeriales, empresas colaboradoras, entre otras. La ceremonia se llevó a cabo el día 20 de diciembre de 2014 en el auditorio del Hospital Regional de Arica a las 12:00 horas.

#### **Responsables de la Etapa:**

- Cargo: Coordinador del proyecto
- Nombre: Trabajador Social Pablo Díaz Villarroel
- Fono contacto: 2256644 – 2328671
- Mail: [cesparp.arica@gmail.com](mailto:cesparp.arica@gmail.com)
  
- Cargo: Supervisor Técnico
- Nombre: Claudio Vargas Díaz
- Fono contacto: 2256644 – 2328671
- Mail: [cesparp.arica@gmail.com](mailto:cesparp.arica@gmail.com)
  
- Cargo: Psicóloga (Dupla Psicosocial)
- Nombre: Iris Rubio Medina
- Fono contacto: 2256644 – 2328671
- Mail: [cesparp.arica@gmail.com](mailto:cesparp.arica@gmail.com)
  
- Cargo: Gestor
- Nombre: Roberto Pizarro Callazaya
- Fono contacto: 2256644 – 2328671
- Mail: [cesparp.arica@gmail.com](mailto:cesparp.arica@gmail.com)

### **Etapa de Selección de Beneficiarios:**

El propósito de esta etapa fue seleccionar 75 beneficiarios/as para el comienzo en los cursos de capacitación en oficios. La etapa se ejecutó entre el 21 de julio al 25 de agosto del año 2014. En las dependencias de la corporación ubicada en calle O'Higgins Nro. 440, Dpto. 01 de la ciudad de Arica.

La metodología ocupada para realizar esta etapa, fue en primera instancia la realización de llamados telefónicos y visitas domiciliarias. Para lo cual, se diseñó un protocolo con la información que se debía entregar a los posibles beneficiarios del proyecto. Una vez que las personas tuvieron claro los requisitos; el detalle y alcance del proyecto, se procedió a citar a los posibles beneficiarios del proyecto a la Corporación, para iniciar de esta manera la postulación y posterior selección de los beneficiarios.

Se procedió a llamar telefónicamente de 15 a 20 personas por día, se citaban a las dependencias de la Corporación CESPAP, lugar donde nuevamente se les informaba:

- En qué consistía el proyecto;
- Quién ejecutaría el proyecto;
- Quién financiaría el proyecto;
- Y los requisitos que debían cumplir los beneficiarios del proyecto.

Luego de la inducción a las personas, se procedía a la aplicación del instrumento psicológico. A continuación se presenta resumen de las variables y el cómo se medió a los postulantes y así seleccionar a los beneficiarios del proyecto:

#### **Fase 1 (aplicación test psicológico):**

Fecha de aplicación: 21 de julio al 18 de agosto del año en curso (este procedimiento se siguió efectuando debido a los cambios de los beneficiarios).

#### **Test de Inserción al Trabajo, 4 factores 16PF abreviado.**

- Trabajo en equipo.
- Sigue instrucciones
- Impulsividad/agresión
- Estabilidad emocional y/o laboral



### Responsables de la Etapa:

- Cargo: Coordinador del proyecto
- Nombre: Trabajador Social Pablo Díaz Villarroel
- Fono contacto: 2256644 – 2328671
- Mail: [cesparp.arica@gmail.com](mailto:cesparp.arica@gmail.com)
  
- Cargo: Psicóloga (Dupla Psicosocial)
- Nombre: Iris Rubio Medina
- Fono contacto: 2256644 – 2328671
- Mail: [cesparp.arica@gmail.com](mailto:cesparp.arica@gmail.com)

Aprobado con Reparos

## **Etapa de Capacitación:**

### **Las Capacitaciones:**

Esta etapa tuvo como propósito, capacitar en oficios a los y las 75 beneficiarios/as del proyecto. La etapa se ejecutó entre 26 de Agosto y el 28 de Noviembre de 2014. El lugar donde se impartieron los cursos de capacitación fue en calle San Marcos N° 611 de la ciudad de Arica, desde las 18:00 a 23:00 horas. El organismo Técnico de Capacitación OTEC SECAM, fue el encargado de capacitar en los oficios: guardia de seguridad OS-10 con mención en minería y atención de Público y operador polifuncional de máquinas pesadas con mención en minería; Además, los beneficiarios obtuvieron formación en competencias blandas y/o habilidades sociales, trabajo en equipo, flexibilidad y adaptabilidad frente a un determinado trabajo, leyes laborales, entre otras. Todas estas herramientas entregadas formaron a los y las beneficiarias/os de forma integral para enfrentar de mejor forma la vida laboral.

Los y las 75 beneficiarios/as del proyecto se dividieron de acuerdo a los cursos de sus preferencias. Se les informó de manera personal el inicio del curso, el lugar y el horario de éstos. Para el curso de guardia de seguridad estaba estipulado la cantidad de 25 beneficiarios/as y para el curso de operador polifuncional de máquina pesada un total de 50 beneficiarios/as.

Es dable hacer presente, que los horarios fueron modificados previa solicitud a Pro-Empleo, ya que el horario anterior (17:00 a 21:00 horas), hubiese perjudicado a un número significativo de beneficiarios/as, en especial mujeres, por cuanto es el horario donde los hijos salen de la escuela (jornada escolar completa JEC).

Se les proporcionó el servicio de cuidado infantil, cuyo objetivo fue siempre apoyar a los beneficiarios/as que no tenían con quine dejar a sus hijos a la hora de los cursos de capacitación. Esta labor fue siempre efectuada por una profesional Educadora de Párvulo.

El primer día de clase, se les dio la bienvenida a todos los beneficiarios/as; y se les hizo firmar una carta compromiso, donde expresaban su promesa de asistencia y compromiso con el proyecto. Además, firmaron un acta informativa, donde se señaló los beneficios que ofrecían, tales como: bonos incentivos; cuidado infantil y seguro de accidentabilidad.

Cabe hacer presente, que el equipo de la corporación estuvo presente desde el primer día de los cursos de capacitación, presencia fundamental que sirvió de acompañamiento y seguimiento a los beneficiarios/as; la posibilidad de ver en terreno las dificultades que surgieron; tomar razón de las inquietudes en los beneficiarios/as; levantar información e inquietudes de los profesores de los diferentes cursos, entre otras.

Es dable hacer presente, que la coordinación con el OTEC que impartió los cursos del proyecto fue permanente y ha sido desde que se inició el proyecto; haciendo seguimiento y reuniones periódicas para el su buen desempeño.

Aprobado con Reparos

**Guardia de Seguridad OS-10 con mención en minería y atención de público.** 220 horas programadas. 154 horas de formación en Oficio y 66 horas destinadas para habilidades blandas. Con 25 cupos disponibles. De lunes a viernes de 17:00 a 23:00 horas

NOMBRE DEL PLAN FORMATIVO	FORMACIÓN INTEGRAL DE GUARDIA DE SEGURIDAD OS-10 CON MENCIÓN EN MINERÍA Y ATENCIÓN DE PÚBLICO
DURACIÓN DEL PLAN FORMATIVO	220 HRS
HORAS HABILIDADES BLANDAS	66 HRS
HORAS EN OFICIO	154 HRS
OCUPACIÓN RELACIONADA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EMPRESAS DEL ÁREA MINERA</li> <li>• EMPRESAS CONSTRUCTORAS</li> <li>• LOCALES COMERCIALES</li> <li>• INSTITUCIONES PÚBLICAS</li> <li>• MULTITIENDAS</li> </ul>
REQUISITOS OTEC	ACREDITACIÓN OS-10 CARABINEROS DE CHILE
COMPETENCIA GENERAL DEL PLAN FORMATIVO	Aplicar técnicas de seguridad y protección a bienes o personas en espacios privados como empresas, industrias, edificios, conjuntos habitacionales, establecimientos o faenas, respetando la normativa vigente.
DISTRIBUCIÓN HORARIA	Lunes a viernes de 17:00 a 21:00 hrs.
ASISTENCIA MÍNIMA	75 % DE ASISTENCIA, CONTROL CON LIBRO DE CLASES.
CERTIFICACIÓN	GUARDIA DE SEGURIDAD CON ACREDITACIÓN DE OS-10
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN	Se medidara por módulos con los criterios de evaluación.
CUIDADO INFANTIL	Este servicio estuvo disponible para aquellos casos en que las madres o padres no tenían con quien dejar a sus hijos/as, y garantizar la correcta ejecución de clases o practicas laborales.
SEGURO DEL BENEFICIARIO	Cada Beneficiario tuvo seguro de accidentabilidad, desde la etapa de capacitación y práctica laboral
PLAN DE CONTINGENCIA	Se dispuso lista de espera para reemplazar hasta el 20 % de iniciadas las clases, después de este tiempo, si aún persiste el problema se realizará una visita Psicosocial al domicilio, evaluación familiar para determinar motivos de la deserción, misma acción se tomará en caso de baja de asistencia.

**Operador Polifuncional de Equipos Pesados.** 300 horas programadas. 240 de formación en Oficio y 60 en habilidades blandas. Con 50 cupos disponibles. Lunes a viernes de 17:00 a 23:00 horas.

<b>NOMBRE CURSO</b>	<b>OPERADOR POLIFUNCIONAL DE EQUIPOS PESADOS</b>
<b>ÁREA</b>	MINERÍA Y CONSTRUCCIÓN
<b>SECTOR</b>	MOVIMIENTO DE TIERRA
<b>OCUPACIÓN</b>	OPERADOR POLIFUNCIONAL DE EQUIPOS PESADOS
<b>N° HORAS EN OFICIO</b>	240
<b>N° HORAS EN COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD</b>	60
<b>TOTAL HORAS DE CAPACITACION</b>	300
<b>HORARIO</b>	LUNES A VIERNES DE 19:00 A 23:00 HRS
<b>ASISTENCIA MINIMA</b>	75 % DE ASISTENCIA, CONTROL CON LIBRO DE CLASES.
<b>LICENCIAS</b>	Obtención de Licencia Clase D para maquinaria pesada
<b>INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA CAPACITACION</b>	Se medidara por modulos con los criterios de evaluación.
<b>CUIDADADO INFANTIL</b>	Este servicio estuvo disponible para aquellos casos en que las madres o padres no tengan con dejar a sus hijos/as, y garantizar la correcta ejecucion de clases o practicas laborales. Cada Beneficiario tuvo seguro de accidentabilidad, desde la etapa de capacitación y práctica laboral
<b>PLAN DE CONTINGENCIA</b>	Se dispondrá de una lista de espera para reemplazar hasta el 20 % de iniciadas las clases, después de este tiempo, si aún persiste el problema se realizara una visita Psicosocial al domicilio, evaluación familiar para determinar motivos de la deserción, misma acción se tomara en caso de baja de asistencia.

### 3.1 Capacitación

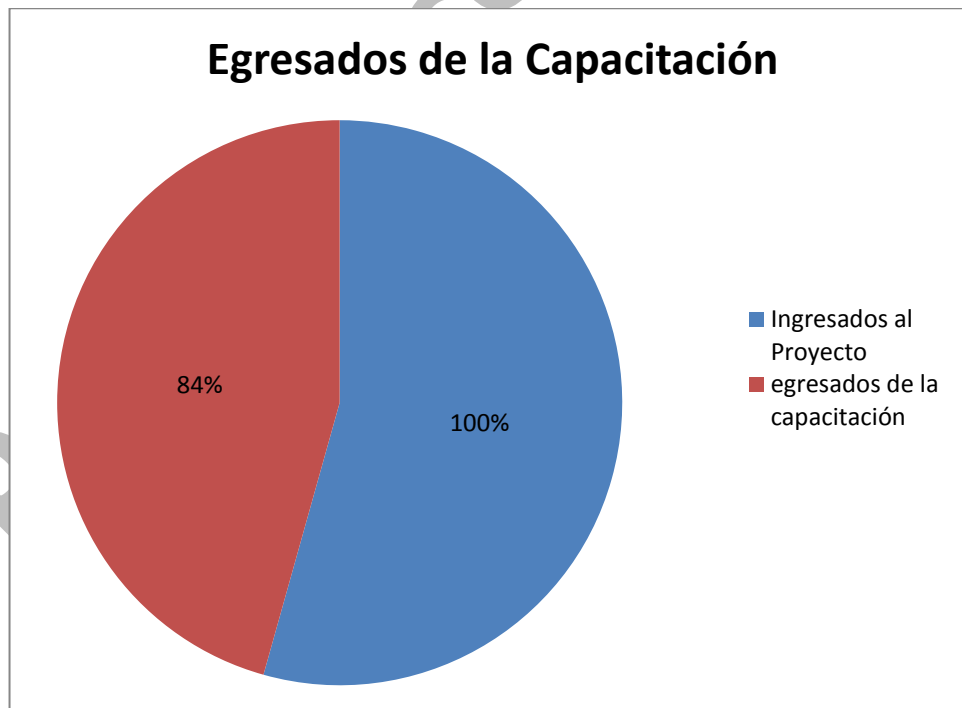
#### Resultados finales del proceso académico:

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
76	32	44	63	30	33

Del total de beneficiarios(as) intermediados egresaron 63 personas al 84% del total de beneficiarios adjudicados; desglosados de la siguiente manera:

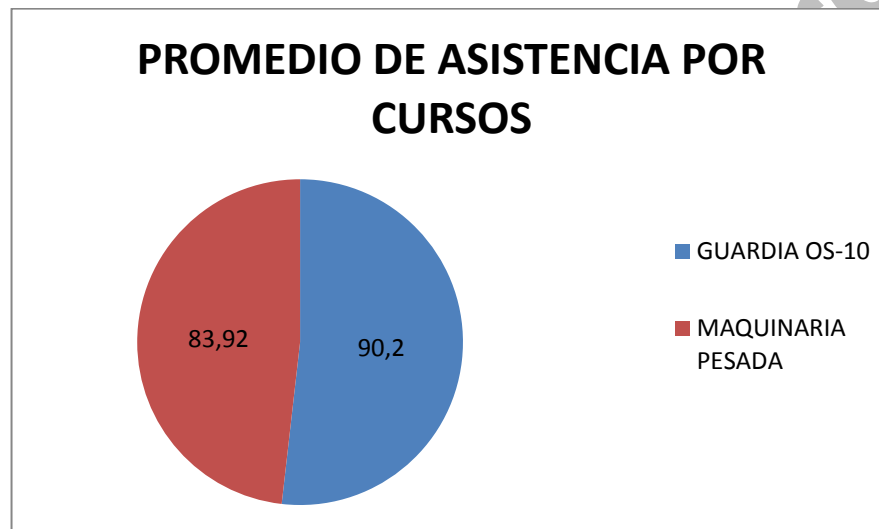
Curso guardia de seguridad: 23 beneficiarios/as, equivalente 36,50%.

Curso operador de maquinaria pesada; 40 beneficiarios/as, equivalentes al 63,49% del total de beneficiarios adjudicados.



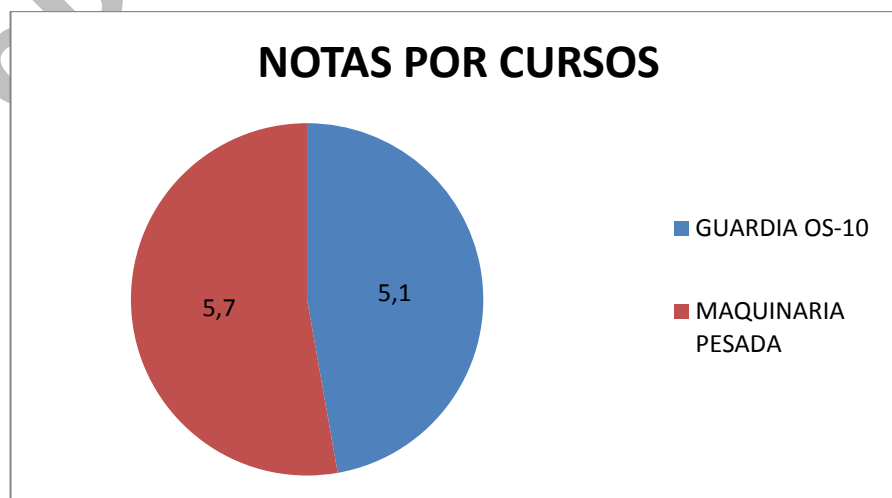
**Promedio de asistencia por curso:**

- Curso Guardia de Seguridad OS-10: 90,2% de asistencia en promedio.
- Curso Operador de Maquinaria Pesada: 83,92% de asistencia en promedio.



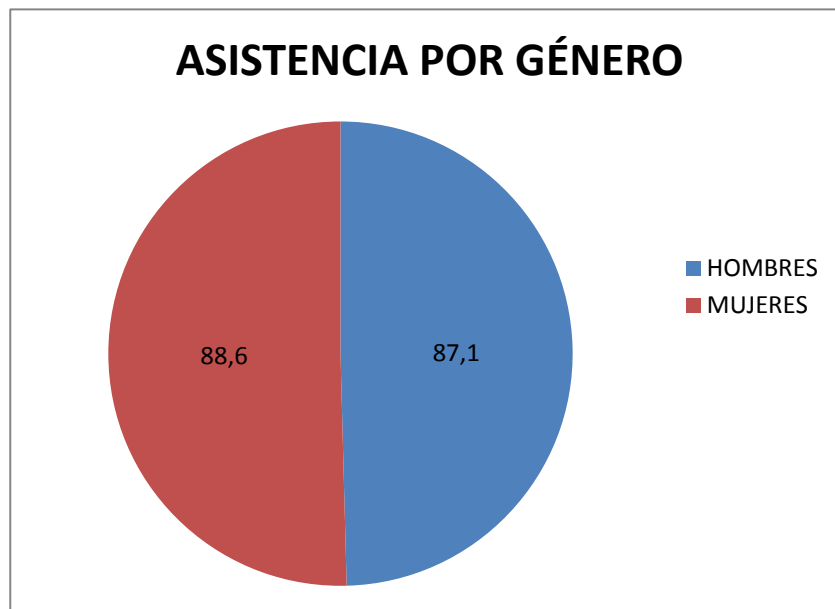
**Promedio de notas por curso:**

- Curso Guardia de Seguridad OS-10: promedio general del curso 5,1
- Curso Operador de Maquinaria Pesada: promedio general del curso 5.7



**Promedio de asistencia por género y curso:**

- Curso Guardia de Seguridad OS-10: Hombres: 89,8%. Mujeres: 93,4%
- Curso Operador de Maquinaria Pesada: Hombres 84,57%. Mujeres: 83,92%



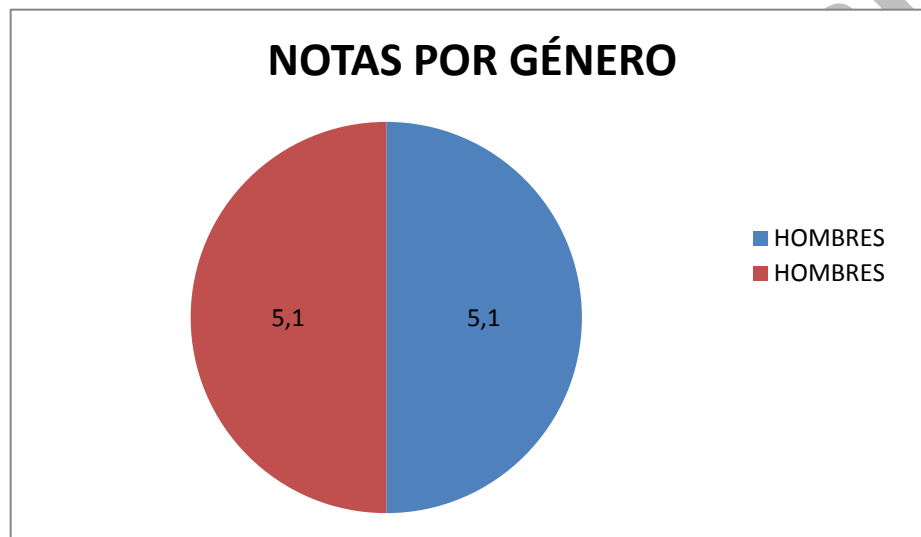
Total: Hombres: 87,15%

Mujeres: 88,6% %



### Promedio de notas por género y curso:

- Curso Guardia de Seguridad OS-10: Hombres: 5,1 Mujeres: 5,1
- Curso Operador de Maquinaria Pesada: Hombres: 5,9 Mujeres: 6,0



Total: Hombres: 5,5

Mujeres: 5,5

### Renuncias, deserciones o desvinculaciones durante la etapa de capacitación

Los principales motivos que esgrimieron los y las beneficiarios/as del proyecto para renunciar o desertar del proyecto, fueron los **"problemas personales"**. Con un total de 9 beneficiarios/as que se acercaron hasta las dependencias de la Corporación CESPAP y de forma voluntaria llenaron el formulario destinado para el efecto. Por otro lado, hubo 9 beneficiarios/as, que fueron desvinculados mediante **"carta certificada"** a su domicilio particular, y los motivos esgrimidos para el efecto fueron **"constantes insistencias"** a clases y **"calificaciones deficientes"**, que pronosticaban su reprobación a los cursos correspondientes. Se anexa tabla con detalle. Y otros 7 beneficiarios (as) que no cumplían con los requisitos para ingresar al proyecto.

### 3.2 Práctica o taller Laboral:

Nº Total de Beneficiarios que ingresan a la 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
45	27	18	45	27	18

#### Respecto a las renunciaciones, deserciones o desvinculaciones durante la etapa.

En un primer momento, se realizaron diversas reuniones con las empresas colaboradoras, las cuales en primera instancia se comprometieron y apoyaron la iniciativa otorgando cupos para la realización de práctica y con posibilidades concretas de inserción laboral, toda vez que cumplieran con un óptimo desempeño de su labor. A medida que fue pasando el tiempo, los compromisos adquiridos por las empresas se fueron disipando, por cuanto señalaban que por la fecha (fin de año); se encontraban realizando cierre del año, cierre de balance, entre otras, lo que perjudicaba de alguna manera, el desempeño de la empresa al incorporar alumnos/as para que realicen su práctica. Por otro lado, la variable de mayor importancia y que perjudicó el normal desarrollo de este proceso o etapa, fue la demora que tuvo el Departamento de Tránsito de La Ilustre Municipalidad de Arica, para otorgar horas de los exámenes teóricos y posterior exámenes prácticos que debían realizar los y las beneficiarios/as del proyecto y así poder obtener su licencia tipo "D" (documento fundamental para poder manejar este tipo de maquinaria), ya que se vio colapsada ante la gran demanda por obtener este tipo de licencia, por cuanto no tan solo este proyecto se estaba ejecutando (con máquinas pesadas), sino ejecutaron otras instituciones gubernamentales tal como SENCE. Este retraso en las entregas de las licencias, detonó que las empresas colaboradoras restringieran el acceso a los beneficiarios/as para que realicen su práctica laboral, ya que no contaban con su licencia. Todas estas variables exógenas, permitieron que no se desarrollara de manera óptima este proceso o etapa.

Por último, los y las beneficiarios/as no se encontraban con disposición para realizar dichas prácticas o talleres laborales, por cuanto señalaban estar ocupada/os en los preparativos del fin de año como: paseos escolares de sus hijos/as; ceremonias de graduación, viajes a los pueblos del interior de la región para visitar a sus familiares, festividades religiosas (cultura arraigada en la población); entre otras.

Sin embargo, a modo de compensación, en lo que respecta al curso de Operador de Maquinaria Pesada, todos los que egresaron del curso satisfactoriamente tuvieron sus horas (e incluso de forma extraordinaria) de práctica o talleres prácticos con las máquinas que en teoría aprendían; de esta manera, todos los y las beneficiario/as pudieron realizar de manera satisfactoria su proceso teórico – práctico.

### **Responsables de ambas etapas de capacitación**

- Cargo: Coordinador del proyecto
- Nombre: Trabajador Social Pablo Díaz Villarroel
- Fono contacto: 2256644 – 2328671
- Mail: [cesparp.arica@gmail.com](mailto:cesparp.arica@gmail.com)
  
- Cargo: Supervisor Técnico
- Nombre: Claudio Vargas Díaz
- Fono contacto: 2256644 – 2328671
- Mail: [cesparp.arica@gmail.com](mailto:cesparp.arica@gmail.com)
  
- Cargo: Psicóloga (Dupla Psicosocial)
- Nombre: Iris Rubio Medina
- Fono contacto: 2256644 – 2328671
- Mail: [cesparp.arica@gmail.com](mailto:cesparp.arica@gmail.com)
  
- Cargo: Gestor
- Nombre: Roberto Pizarro Callazaya
- Fono contacto: 2256644 – 2328671
- Mail: [cesparp.arica@gmail.com](mailto:cesparp.arica@gmail.com)

### 3.3 Intermediación laboral:

Como así se señalara en el informe inicial y los de avances, el profesional intermediador laboral, fue el encargado de contactar a los posibles empleadores. Este profesional promovió e incentivó a los posibles empleadores para que se comprometieran y participaran de la iniciativa. Este trabajo se realizó con el apoyo de un equipo multidisciplinario de la corporación, quienes tuvieron contactos permanentes, con las empresas del rubro, reuniones de trabajo y de retroalimentación de la información para lograr el éxito del proceso o etapa.

La metodología utilizada para enfrentar la intermediación laboral del presente proyecto consideró las siguientes actividades genéricas, tales como acercamiento a Instituciones Estatales, visitas a empresas directamente relacionada con los oficios (Guardia de Seguridad OS-10 y Operador Polifuncional de Maquinaria Pesada) del proyecto, visitas a empresas indirectamente relacionadas. A continuación se desglosa con un mayor nivel de detalle el trabajo de intermediación laboral efectuado.

Las actividades realizadas en el proyecto "Desarrollo de Competencias Laborales para las familias CHISOL-IEF de la comuna de Arica", concierne a la Intermediación Laboral, estuvieron constituida por los siguientes puntos:

- 1.- Acercamiento y reuniones de trabajo con representantes de instituciones estatales tales como Seremi de Minería don Alfredo Devotto, Seremi de Obras Publicas don Jorge Cáceres, y otros estamentos gubernamentales como la Dirección de Vialidad. Producto de las reuniones anteriores, se nos entregó una Base de Datos de empresas secundarias relacionadas con el sector de la Minería y la Construcción, que nos permitió generar un Plan de Trabajo para difundir, convencer y establecer acuerdos de colaboración para las futuras prácticas laborales y potenciales cupos de inserción laboral.
- 2.- Dadas las características del proyecto relacionado con la Minería, se establecieron contactos con importantes empresas de la Región de Arica y Parinacota: Quiborax Ltda., Celite Ltda y Pampa Camarones. Además se generaron 6 contactos telefónicos con empresas de otras regiones tales como Región de Tarapacá y Región de Antofagasta.

Empresa contactada	Nombre contacto/cargo	N° cupos comprometidos	N° cupos utilizados
Gestión Segura Consultores Cia. Ltda.	Mauricio Parada/Gerente General	11	3
Empresa de Seguridad Visergur Ltda.	Hugo Reyes/Gerente General	5	1
Constructora Pacal	Marcelo González/Supervisor Zonal	2	0
Empresa Ariztía	Luis Díaz/Jefe de Personal	2	0
Sociedad de Comerciantes Asociados Ltda. Terminal Rodoviario	Juan Carlos Bolaños/Administrador	3	3
Empresa Lido Gutiérrez	Lido Gutiérrez/Gerente General	1	0
Cormetar S.A.	Eduardo Álvarez/Gerente General	1	0
Empresa de Seguridad "Las Palmas"	Daniel Poblete /Gerente General	30	6
Empresa de Arriendo Rodrigo Flores	Rodrigo Flores/Gerente General	2	1
Empresa Bottai Hermanos	Ovidio Mazuelos/Jefe de Personal	0	1
Empresa de Seguridad Áridos de Arica EIRL	Demetrio Fuentealba/Gerente General	6	6
Frydas Textiles Arica Ltda.	Fryda Vásquez/Gerente General	2	2
Segundo Jiménez C.	Segundo Jiménez C.	5	5
Robinson Manuel Álvarez Rubilar	Robinson Álvarez/Gerente General	2	2
Transportes Anselmo Pérez	Ricardo Pérez/Gerente General	2	2
Comercial y Prestador de Servicios Johan Salas Rondón EIRL	Johan Salas/Gerente General	4	4
Constructora Grupo Norte	Luis Céspedes	1	1
Gestión Inmobiliaria y Copropiedad GEINCO LTDA.	Víctor Hugo Mella	7	7
TEMMCO S.A.C.	Laura Monge/Gerente General	1	1

### **3.4 Inserción laboral:**

Como así se consignara en la iniciativa y corroborada por los pertinentes informes, la meta de inserción laboral planificada en el proyecto, era del 60% de los(as) beneficiarios/as capacitados(as), por ende, como mínimo 45 beneficiarios(as) del proyecto sería contratados(as) por las empresas colaboradoras.

El Profesional gestor, contó con las empresas colaboradoras previamente estudiadas y que poseían el interés o demanden la contratación de personal con los cursos que han sido impartidos por el OTEC.

El profesional, mediante reuniones con las empresas determinó las necesidades de éstas, los cupos disponibles trabajo y la posibilidad de insertar a los y las beneficiarios/as de acuerdo al perfil laboral, características y necesidades de los propios beneficiarios/as.

#### ***Metas de colocación:***

- Lograr que exista al menos un 60% de los beneficiarios capacitados colocados o insertados laboralmente.

El modo de verificación, será mediante los correspondientes contratos de trabajo de los beneficiarios/as. Se adjunta los contratos de trabajo de los 45 beneficiarios/as y tabla Excel con detalles del mismo.

#### **Fecha de inicio y término:**

Desde el 17 de Noviembre al 31 de Diciembre de 2014.

#### **Responsables de la Etapa**

- |                  |  |
|------------------|--|
| • Cargo:         | Coordinador del proyecto   |
| • Nombre:        | Trabajador Social Pablo Díaz Villarroel                              |
| • Fono contacto: | 2256644 – 2328671  |
| • Mail:          | <a href="mailto:cesparp.arica@gmail.com">cesparp.arica@gmail.com</a> |
| • Cargo:         | Gestor   |
| • Nombre:        | Roberto Pizarro Callazaya  |
| • Fono contacto: | 2256644 – 2328671  |
| • Mail:          | <a href="mailto:cesparp.arica@gmail.com">cesparp.arica@gmail.com</a> |
-

- Cargo: Supervisor Técnico
- Nombre: Claudio Vargas Díaz
- Fono contacto: 2256644 – 2328671
- Mail: [cesparp.arica@gmail.com](mailto:cesparp.arica@gmail.com)

- Cargo: Psicóloga (Dupla Psicosocial)
- Nombre: Iris Rubio Medina
- Fono contacto: 2256644 – 2328671
- Mail: [cesparp.arica@gmail.com](mailto:cesparp.arica@gmail.com)

Aprobado con Reparos

### 3.5 Fortalecimiento de la Empleabilidad:

Las acciones emprendidas por el equipo ejecutor para asegurar la permanencia de los y las beneficiarios/as en cada una de las etapas del proyecto a nuestro entender fue el acompañamiento permanente del equipo de trabajo de la corporación a los beneficiarios/as, quienes en cada momento se sintieron acogidos y respaldados, pese a las dificultades que aparecían, siempre hubo una palabra de aliento, un consejo, ayuda incondicional o algo tan simple y sencillo como escucharlos/as. Este proceso de acompañamiento se transformó en un agente de cambio para muchos y un mecanismo de conocimiento para otros, herramientas fundamentales de transformación y de creación de capital humano. Prueba de ello, es que el 84% de los beneficiarios/as lograron terminar con éxito la etapa de capacitación y el 60% logró insertarse en puesto de trabajo dependiente, tal como se pusiera como meta la presente iniciativa.

Lo anteriormente señalado, se consiguió desarrollando una intervención integral, mediante la acción participativa. Que los y las beneficiarias/os no se sintieran meros espectadores, sino que sintieran protagonistas de sus propios logros y cambios.

Además, es importante señalar que los bonos entregados, se transformaron como soportes incentivos que fortalecieron y permitieron la permanencia de los beneficiarios en el proyecto, por cuanto sirvió como una verdadera ayuda económica para ellos, ya que se encontraban en situación de cesantía.

Por último, como muestra del acompañamiento y preocupación permanente del equipo de ejecutor, es que se diseñó la actividad recreativa "Comparto mis Logros en familia", iniciativa que tuvo como objetivo, fortalecer los lazos familiares, crear espíritu de cuerpo entre los y las beneficiarios/as y valorar en familia el esfuerzo de sus logros. Esta actividad se desarrolló en un camping donde las familias de los beneficiarios compartieron alrededor de un asado. Hubo juegos infantiles, regalos sorpresas, entre otras. Además, se realizaron talleres de acompañamiento.



### **3.6 Acompañamiento al beneficiario:**

Tal como se mencionara en el párrafo anterior, la virtud de este proyecto se centró en el acompañamiento constante, con énfasis en una intervención directa y con una metodología colaborativa - participativa. Al trabajador insertado se contempla una entrevista o llamado telefónico al 1º mes de trabajo, para conocer la percepción sobre las labores y oficio desarrollado.

#### **La planificación de acompañamiento:**

- Llamadas telefónicas o correos electrónicos de seguimiento y acompañamiento, con la empresa desde el primer día de trabajo realizado.
- Seguimiento presencial y aplicación mensual de entrevista de seguimiento.

Por intermedio del seguimiento frecuente y estructurado, se buscó dar solución a los conflictos o desajustes inherentes a la inserción laboral, acompañar a los(as) beneficiarios(as) en el proceso de adaptación al trabajo, gestionar y apoyar en la clarificación de dudas u otros requerimientos, que puedan surgir por parte de los(as) empleados(as) o empleador.

Por su parte, se entrevistó al empleador, para conocer los resultados, fortalezas y debilidades, con el fin de conocer el impacto de ejecución del proyecto.

Se aplicó una encuesta semi-estructurada, que contempló los siguientes aspectos y conceptos:

- Logro de los objetivos específicos del proyecto, conocer el nivel de desarrollo de habilidades personales y laborales del empleado.
- Medición del nivel de adaptabilidad del empleado en la dinámica laboral.
- Utilización de los contenidos del plan de capacitaciones por parte de los(as) empleados(as) en la dinámica laboral.

#### 4. Fortalezas y debilidades:

##### Debilidades:

Una de las debilidades que se pudo visualizar es el tiempo destinado para cada etapa o proceso. Los tiempos fueron demasiado acotados para desarrollar de manera óptima cada etapa; se suma a esta situación que la documentación que se debía entregar sólo era hacia el nivel central (Santiago) y que por pertenecer a una región extrema se debía entregar con 3 a 4 días de anticipación en comparación con otras regiones, lo que provocó una desventaja con el resto de las entidades participantes del proyecto. Quizás sería oportuno canalizar la documentación mediante o a través de las SEREMÍAS Regionales y dar mayor autonomía a las regiones.

Otras de las debilidades que se pudo visualizar fueron los denominados factores externos, como así se mencionó en las etapas de intermediación e inserción laboral, ya que por una parte, las empresas colaboradoras, que en primera instancia habían comprometido su ayuda, mediante cupos para prácticas y posible inserción laboral, pasado el tiempo, retractaron sus compromisos, aduciendo que por la fecha (fin de año) existía otras prioridades como: cierres y balances del año. Además, se suma el exceso de demanda que tuvo el Departamento de Tránsito para la obtención de la licencia tipo "D", lo que provocó un verdadero retraso y perjudicó de manera ostensible la etapa de práctica o taller laboral, ya que los empleadores no estaban dispuestos a aceptar a algún alumno/a para hacer su práctica sin contar con su licencia correspondiente.

Quizás sería oportuno, que el proyecto tuviera su término en el mes de noviembre y el mes de diciembre destinado para el cierre del proyecto. Así se poder evitar la congestión que provoca el fin de año para las empresas y los beneficiarios/as del proyecto, esto es, cierres y balances del año, fiestas, actividades escolares, entre otras, que perjudicaron de alguna forma a este proyecto en particular.

### **Fortaleza:**

Un factor protector o de fortaleza fue el seguimiento y acompañamiento que se tuvo con y hacia los beneficiarios/as del proyecto. Se creó vínculos y lazos de confianza; esto fue fundamental para el buen desempeño de un proyecto social que cambió sin lugar a dudas la calidad de vida de los y las beneficiarias /os y sus familias. Esta situación se tradujo en el 84% del total de los beneficiarios/as adjudicados lograron con éxito egresar del curso de capacitación en oficios. Además, se puede señalar, que los objetivos trazados se superaron satisfactoriamente, logrando instalar el 100% de lo presupuestado en el proyecto, esto es 75 beneficiarios/as en los cursos: Operador Polifuncional de Maquinaria Pesada y Guardia de Seguridad OS-10. Además, se logró instalar o insertar el 60% de los beneficiarios/as en un puesto de trabajo dependiente.

Otro factor de fortaleza, fue la capacidad de reacción del equipo de trabajo de la corporación, ya que al observar una baja en los compromisos adquiridos por las empresas colaboradoras para recibir alumnos/as en práctica y posterior inserción laboral, se rediseñó la estrategia para poder cumplir con las metas estipuladas. Fue así, que se contactaron a nuevas empresas; se establecieron nuevos compromisos, logrando satisfactoriamente los objetivos del proyecto.

Otra de las fortalezas y creemos la más importante, fue que este proyecto se transformó en un proyecto de movilidad social, donde los y las beneficiarios/as pudieron obtener una herramienta concreta que les incrementó las posibilidades de inserción laboral y la posibilidad de que en un futuro puedan acceder de nuevos puestos de trabajo, a la vez mejoren su calidad de vida, que establezcan un vínculo con el mundo del trabajo y de instalar en ellos insumos de conocimiento que no poseían (la capacitación en oficio).

## 5. Tabla de Indicadores

Etapa	Indicador	Fórmula	Meta descriptiva de acuerdo a propuesta	Medios de verificación en correlación a indicadores	% de avance de la etapa
<b>Convocatoria y selección</b>	Beneficiarios seleccionados	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios (75)}}{\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios adjudicados (75)}} * 100$ $75/75 * 100 = 100\%$	Se selecciona el 100% de los beneficiarios adjudicados.	<p>Ficha de inscripción e ingreso.</p> <p>Apartado en el diario.</p> <p>Cápsula o entrevista radial informando la convocatoria y la propuesta.</p> <p>Oficio remitido direccionados a las entidades públicas que servirán de apoyo (información de los beneficiarios) a través de las mesas de trabajo.</p> <p>Ficha de Coordinación que dé cuenta de las reuniones efectuadas con las redes de apoyo en mesa de trabajo.</p> <p>Informe de los perfiles realizados a los posibles beneficiarios.</p>	100% se cumple la meta

				Instrumentos aplicados por Psicólogo/a. de los perfiles de los beneficiarios.  Lista de espera por posible deserción.	
<b>Capacitación</b>	Término de Capacitación	N° de beneficiarios que egresan de la capacitación(63) /N° beneficiarios adjudicados (75) *100 $63/75*100=$ 47%	El 100% cumplen con la capacitación	Certificado de egreso emitido por OTEC  Lista de espera por posible deserción del curso de capacitación.	84% lograron egresar de la capacitación en oficios.
	Horas de Capacitación	300 horas programadas/300 horas planificadas *100 = 100%  220 horas programadas/220 horas planificadas * 100 = 100%	Se imparte el 100% de las horas de capacitación planificadas	Listados de asistencia.  Set fotográfico.	Impartieron el 100% de las horas programadas.
<b>Práctica Laboral</b>	Beneficiarios en práctica laboral	Cantidad de beneficiarios que realizan la práctica (45)/ cantidad de beneficiarios adjudicados (75) * 100= 60%	100% realizan la práctica laboral	Convenios de práctica firmados con la empresa y la Corporación.	60% logran realizar su práctica laboral
<b>Intermediación</b>	Empresas contactadas	12 Empresas en los rubros de acuerdo al oficio capacitado estipulados por la propuesta.	12 empresas contactadas	Registro de contactos.  Respaldo de contactos en base de datos.	12 empresas fueron contactadas

	Beneficiarios intermed.	Total de beneficiarios intermediados (45)/ total de beneficiarios adjudicados (75)* 100= 60%	El 100% de los beneficiarios son intermediados laboralmente	Plan de intermediación firmado por beneficiario y ejecutor. Informe del profesional que realiza la etapa correspondiente.	El 60% de los beneficiarios/as fueron intermediados laboralmente.
<b>Inserción Laboral</b>	Beneficiarios insertos	Total de beneficiarios insertos (45)/ total de beneficiarios adjudicados (75)* 100= 60%	El 60% de los beneficiarios serán insertados laboralmente	Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes. Informe del profesional que realiza la etapa correspondiente.	Se cumplió con los 60% de los beneficiarios/as fueron insertados laboralmente.
<b>Acompañamiento</b>	Acompañamiento	Total de beneficiarios acompañados (75)/ total de beneficiarios adjudicados (75)* 100=100%	El 100% de los beneficiarios cuenta con acompañamiento	Bitácora de actividades individuales o grupales. Informes Sociales individuales y familiares.	100% de los beneficiarios fueron acompañados
<b>Seguimiento ex post</b>	Beneficiarios con seguimiento	Total de beneficiarios con seguimiento (45)/total de beneficiarios insertados (45)*100 = 100%	El 100% de los beneficiarios insertos, son observados con seguimiento ex post	Ficha de seguimiento con la empresa. Contacto vía mail con la empresa que contrata al usuario/a Contacto vía telefónica con la empresa mediante supervisor del trabajador.	En proceso.

**Anexos:**

Aprobado con Reparos