



## **Informe Final**

### **Proyecto**

“Capacitación e inclusión laboral para habitantes de la comuna de La Serena en el sector servicios del turismo”

---

**Fundación OTEC Universidad de Playa Ancha**

**Febrero 2015**



## Índice.

1.	Introducción .....	3
2.	Modelo metodológico .....	4
3.	Objetivos.....	6
3.1	Objetivo General .....	6
3.2	Objetivos Específicos .....	6
4.	Resultados finales del proyecto .....	6
4.1	DIFUSIÓN Y CONVOCATORIA.....	6
4.2	SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS .....	7
4.3	CAPACITACIÓN .....	8
4.4	PRÁCTICA LABORAL.....	9
4.5	Intermediación Laboral .....	10
4.6	Inserción Laboral.....	13
4.7	Acompañamiento a Beneficiarios .....	16
4.8	Fortalecimiento de la empleabilidad.....	18
5.	Fortaleza y debilidades.....	19
6.	Tabla de indicadores .....	20
7.	Situación final de beneficiarios(as), planilla Excel adjunta.....	21



## 1. Introducción

La Fundación OTEC Universidad de Playa Ancha ejecutó durante el año 2014 el programa de formación e inserción laboral en el marco del Programa Servicios Sociales de la Subsecretaría del Trabajo, el cual benefició a los habitantes de la comuna de La Serena y Coquimbo. El proyecto de "Capacitación e inclusión laboral para habitantes de la comuna de La Serena en el sector servicios del turismo" tenía como finalidad mejorar la empleabilidad e insertar laboralmente a las personas desempleadas pertenecientes a los programas Ingreso Ético Familiar y Chile Solidario siendo este segmento uno de los más pobres de nuestro país.

La duración del programa fue de aproximadamente 2 meses, de los cuales se ejecutó una capacitación de 200 horas de periodo lectivo y 160 horas de práctica laboral en un puesto de trabajo a fin de poner a prueba las competencias adquiridas en el período previo y prepararlos para su futura inserción laboral, entendiéndose que la mayoría de los participantes eran personas desempleadas, con itinerarios laborales dispares ya que la mayoría había tenido trabajos temporales, de baja calificación laboral y por periodos de tiempos muy acotados.

Cabe destacar además que más del 90% de los participantes del programa en su mayoría eran mujeres, jefas de hogar en muchos casos, que necesitaban aprender un oficio que las habilitara para poder conseguir un puesto de trabajo formal que les permitiera llevar el sustento a sus hogares.

Los oficios en los cuales fueron capacitados son:

- Ayudante de Cocina.
- Garzón.
- Barman.

El programa desde un comienzo presentó dificultades, principalmente en el proceso de difusión y selección de beneficiarios en donde no logramos cubrir el 100% del curso de Barman, entendiéndose ante esto, lo poco atractivo que resultó el curso para los postulantes. Logramos comenzar nuestra gestión con 48 beneficiarios de 60.

Sin embargo y a pesar de lo anteriormente señalados es importante destacar que este proyecto logró certificar a 41 de los 48 beneficiarios seleccionados, los cuales terminaron el período lectivo en las fechas establecidas. Los beneficiarios que terminaron el proceso de capacitación 41 accedieron a su proceso de práctica, de los cuales 39 finalizaron con éxito este proceso gestionado por la fundación.

Del proceso de intermediación e inserción laboral, se adjunta el siguiente resumen con sistematización de la experiencia.

- 39 personas finalizaron práctica laboral
- 2 personas renunciaron a la fase de intermediación
- Se consiguieron 92 puestos de trabajo.
- Se logró encontrar puesto de trabajos a 41 personas que finalizaron sus prácticas.
  - 10 personas consiguieron contrato (2 contratos por día).
  - 27 rechazaron los trabajos ofrecidos.
  - 2 no finalizan proceso de práctica.

## 2. Modelo metodológico

El objetivo de este proyecto, fue lograr la inserción laboral de un segmento de la población más vulnerable de la comuna de La Serena y Coquimbo, con el propósito de aportar a reducir los índices de cesantía. Lo anterior, mediante la generación y aumento de competencias técnicas y de empleabilidad en los beneficiarios(as) para mejorar su calidad de vida a través del aprendizaje de un oficio que le permitiera adquirir habilidades con el fin de acceder a un puesto de trabajo estable y una mejor remuneración.

La capacitación fue realizada según los parámetros dados por la formación en competencias laborales en donde, por medio de clases teóricas y prácticas, los participantes pudieron formarse en oficios del turismo, altamente demandados por el mercado laboral local y cuya mano de obra se hacen tan necesaria en esta zona, ya que es conocida su fama por ser un punto turístico en nuestro país.

Como primera etapa, la selección de los 48 beneficiarios/as, se orientó a identificar las expectativas de los inscritos, comprender las motivaciones que los llevó a decidir capacitarse y por lo tanto la disposición que tendrán para completar este proceso. Uno de los instrumentos que se utilizó para medir esto fue el test psicológico "una persona bajo la lluvia", el cual permite identificar de manera general patologías psicológicas, facilita para los fines del proyecto, para así de esta manera poder tener un criterio objetivo de selección de los beneficiarios.

El proceso de entrevistas, fue otro elemento clave, pues es el momento en que se debe lograr una cierta cercanía con el postulante. Esto nos permitió entender su realidad y con ello orientarlo en la definición de qué va estudiar, ya que de ahí se desprende un supuesto a considerar, que es, si la o el beneficiario está conforme o el oficio en el cual se va a formar, su proceso de aprendizaje lo hará con una mayor dedicación y compromiso, lo cual posteriormente facilitará su inserción laboral.

La segunda etapa, es la capacitación. Es en este momento cuando el beneficiario/a necesita el mayor apoyo y acompañamiento posible, puesto que no se debe olvidar que tratamos con una gran cantidad de personas que no accedían a un aula hace



bastante tiempo, por lo que debíamos cuidar que el retorno a las mismas no resultara frustrante y desertaran posteriormente de su proceso. Para prevenir esto se consideró dentro de la formación la realización de talleres motivacionales, tanto desde el punto de vista psicopedagógico, como psicológicos con profesionales expertos. Esto fue acompañado por un seguimiento posterior a los beneficiarios/as, de manera de estar alertas ante posibles intentos de deserción provocados por las causas anteriormente señaladas

La tercera etapa fue el proceso de práctica laboral. En esta etapa el/la beneficiario(a) se enfrentó a la fase de experiencia laboral. Aquí tuvo que poner sus conocimientos a prueba y desarrollar todas las habilidades adquiridas en su etapa de capacitación. En esta fase también contó con el apoyo y acompañamiento de nuestra psicóloga.

A fin de poder sostener un acompañamiento continuo se mantuvo contacto con los beneficiarios/as, vía llamadas telefónicas y visitas al lugar de práctica, en donde se sostuvieron conversaciones tanto con la o el practicante como con el jefe directo.

La cuarta etapa correspondió al proceso de intermediación e inserción laboral.

Como equipo ejecutor, realizamos las correspondientes gestiones con las empresas para que recibieran a nuestros beneficiarios. Por esto es que la revisión de puestos de trabajos disponibles y de las características de nuestros beneficiarios, se hizo de manera rigurosa. Con el fin de poder asegurar esta pertinencia, se realizaron reuniones de coordinación con las empresas entregándoles el perfil de la formación realizada y de las personas que recibirán a fin de pudiesen desempeñarse en áreas pertinentes a sus aprendizajes.

Para llevar a adelante todas y cada una de las etapas, se contó con un equipo multidisciplinario comprometido con la ejecución del proyecto.



### 3. Objetivos

#### 3.1 Objetivo General

Promover y facilitar el acceso laboral de las personas en edad productiva, que se encontrarán desempleadas, pertenecientes a las comunas de La Serena y Coquimbo, a través de una formación en oficios que les permitiera poder optar a empleos de calidad, contribuyendo de esta manera a mejorar su calidad de vida a través de un trabajo digno y bien remunerado.

#### 3.2 Objetivos Específicos

- Identificar oportunidades de trabajo en empresas públicas y privadas y contrastarlas con los perfiles de los beneficiarios que podrían ocuparlos, en relación a sus capacidades e intereses, maximizando así las posibilidades de integración laboral.
- Promover y difundir el empleo de las personas de la comuna de La Serena y Coquimbo en empresas públicas y privadas.
- Fomentar el desarrollo de competencias de empleabilidad acorde a las exigencias del mercado laboral.

### 4. Resultados finales del proyecto

#### 4.1 DIFUSIÓN Y CONVOCATORIA

En este periodo se realizan las siguientes actividades:

##### a) Convocatoria

- Se realiza un nuevo llamado para poder cubrir los cupos que no se alcanzan a completar, dada la baja en la cobertura en los cursos.
- Se tomó contacto con las redes hechas en el periodo anterior, JUAC Coquimbo La Serena, Fundación La Familia, Hogar de Cristo, etc. en donde podemos encontrar potenciales interesados en nuestros cursos.

Finalmente los resultados no fueron satisfactorios y no pudimos realizar el nuevo curso (solo se logró confirmar a 5 alumnos más). El riesgo de haber iniciado nuevamente con un curso incompleto nos llevó a tomar la decisión de intermediar al 100% de los beneficiarios. Además, a esa altura nos quedaba muy poco tiempo para la ejecución del proyecto.

## b) Difusión

- El día lunes 15 de octubre, se realizó una muestra gastronómica para finalizar el período lectivo y mostrar lo aprendido por los 3 oficios capacitados. El evento fue cubierto por 24 horas de TVN red Coquimbo, además de destacar la presencia de autoridades de la zona, quienes fueron testigos de esta actividad y de lo aprendido por los beneficiarios/as.
- Se realiza la certificación de los beneficiarios en donde participan autoridades del área que financia nuestro proyecto y además de las autoridades locales de la zona. Se puede encontrar la noticia en el siguiente link <http://www.24horas.cl/regiones/coquimbo/coquimbo-capacitacion-de-lujo-1456301>

## 4.2 SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS

Para realizar la selección de los beneficiados del proyecto se implementó una serie de etapas, a saber: Etapa I: Entrevistas Personalizadas; Etapa II: Aplicaciones de Test, y Etapa III: Evaluaciones psicosociales.

Todo el proceso fue dirigido por el Coordinador General del Proyecto el Sr. Eduardo Robledo, más la participación específica del Supervisor Técnico David Muñoz y Psicóloga del proyecto Srta. Sylvia Campos, la fecha en la cual se realizó la actividad fue entre el 30 junio y el 8 de agosto según carta Gantt.

En resumen, el desarrollo de estas tres etapas se realizó, de manera física, en las mismas dependencias donde se ejecuta el proceso de capacitación, en el CFT en Av. Balmaceda 2299. El número total de entrevistados fue 118 personas mismo número a quienes se les aplica el test Psicológico y que posteriormente se le hace su evaluación psicosocial. Se seleccionan beneficiarios 48 de los cuales participaron activamente del proceso de capacitación.

**Tabla N°1: Distribución del número de selección de beneficiarios**

<b>Datos de Selección</b>	<b>N° Participantes</b>
Beneficiarios que participan (ver distribución cursos)	48
Personas que rechazaron ingreso	13
Lista de espera	6
No Seleccionados (No IEF o CHISOL)	26
No aceptados	25
Total de postulantes entrevistados y evaluados por psicóloga	118

Se generó además una lista de espera con 6 personas, quienes podrían ingresar al momento de la renuncia de alguno de los beneficiarios. Sin embargo estas personas solo presentaban el interés de ingresar al curso de ayudante de cocina y cuando se les instó a participar de los otros cursos que la fundación imparte no aceptaron.

Respecto a los beneficiarios seleccionados, estos se distribuyeron según el siguiente cuadro:

**Tabla N°2: Distribución del número de beneficiarios por oficio y género.**

<b>Oficio</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>
Ayudante de cocina	0	20	<b>20</b>
Barman	5	14	<b>19</b>
Garzón	2	7	<b>9</b>
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>41</b>	<b>48</b>

#### 4.3 CAPACITACIÓN

El encargado de la coordinación de la capacitación es el supervisor de asistencia técnica Sr. David Muñoz Farías, mail: [David.munoz@upla.cl](mailto:David.munoz@upla.cl), la capacitación se lleva a cabo en Av. Balmaceda 2299, La Serena, entre el 11 de agosto y el 13 de octubre, en el horario de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes.

Para la certificación de los conocimientos adquiridos en el proceso enseñanza y aprendizaje, se consideró que el Organismo Técnico de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación (OTEC UPLA) dictará y certificará dicho proceso de capacitación. Este organismo cuenta con certificaciones de calidad nacional e internacional tales como la NCh 2728 e ISO 9001:2008.

La Nota mínima de aprobación fue un 4,0. - utilizándose una escala de calificación de 1 a 7, exigiéndose además como requisito de aprobación el 75% de asistencia en este proceso de formación de oficio.

El Plan de Capacitación en el periodo lectivo se organizó en 3 Cursos de 200 hrs., en jornadas de capacitación de 5 horas de clases de lunes a viernes, por un total de 40 sesiones, lo que equivale aproximadamente a 2 meses.

En el siguiente cuadro se presentan los porcentajes promedios de asistencia y nota con la cual finalizó la fase lectiva por curso:



Curso	Nº alumnos iniciales	Nº aprobados	% de Asistencia	Promedio de notas
Barman	19	19	75%	5.5
Ayudante de cocina	20	18	85,27%	5.9
Garzón	9	6	88,17%	5.9
<b>Totales</b>	<b>48</b>	<b>43</b>	<b>82,81</b>	<b>5.76</b>

**Tabla N°3: Estado final capacitación**

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
<b>48</b>	<b>41</b>	<b>7</b>	<b>43</b>	<b>37</b>	<b>6</b>

#### Motivo de desaprobación/renuncia

Nombre	Situación
Julia Flores Cano	Renuncia por motivos personales
Polet Angulo Angulo	Renuncia por motivos de salud
Lesly Tabaly Flores	Renuncia por motivos personales
Soany Araya Ortiz	Renuncia por motivos personales
Manuel Carrasco Carrasco	Renuncia por motivos personales

A los beneficiarios/as que renunciaron a los cursos no fue posible reemplazarlos, si bien existía una lista de espera estos solo querían ingresar al curso de ayudante de cocina, además que al momento de hacer los llamados las personas interesadas por capacitarse en el área de ayudante de cocina no aceptan por presentar problemas personales o encontrarse realizando algún otro tipo de actividad.

#### 4.4 PRÁCTICA LABORAL

Hasta el mes de septiembre, la encargada de la coordinación de la práctica fue la gestora laboral Sra. Jimena Castillo. Desde octubre se hizo cargo del proceso el señor Marcelo Gómez, mail [marcelo.gomez@gmail.com](mailto:marcelo.gomez@gmail.com)

El período de realización de las horas definidas para la práctica se realizó entre el 14 de octubre al 22 de noviembre 2014.

Una vez finalizada la fase lectiva de la capacitación, se consideró la realización de la práctica en una empresa formal y relacionada con el oficio capacitado, con una



duración de 160 horas a distribuir según los requerimientos de la empresa que recibiera al beneficiario practicante.

De los 43 beneficiarios que egresan del proceso lectivo de capacitación, hubo 4 personas que desertaron en esta etapa por lo que finalmente egresan de este periodo 39 beneficiarios/as. Quienes renuncian o desertan durante proceso son:

Nombre	Motivo deserción de práctica
Daniela Jorquera Jorquera	Problemas económicos.
Claudia Alfaro Verdugo	Cuidado de hijos
Aline Vargas Bustos	Renuncia por trabajo
Adriana Alfaro Verdugo	Finaliza proceso, luego aduce enfermedad de madre. Se tomó contacto con ella y a la fecha el resultado no ha sido positivo para conseguir su carta de renuncia. Se continuará haciendo seguimiento

El cuadro que se presenta a continuación indica cuantas personas aceptan sus respectivas prácticas y cuantas finalizan este período.

**Tabla N°4: Estado final de práctica 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
43	37	6	39	33	6

#### 4.5 INTERMEDIACIÓN LABORAL

El encargado de la intermediación laboral es el gestor laboral Marcelo Gómez y el encargado de coordinar el trabajo será el supervisor de asistencia técnica Sr. David Muñoz, mail: [David.munoz@upla.cl](mailto:David.munoz@upla.cl). Tarea que se direcciona en Av. Balmaceda 2299 y en las respectivas empresas que se contactaron y que se opte para la inserción laboral y práctica.

El período de realización de la intermediación laboral se realizó entre el 27 de julio hasta el 31 de diciembre.

Empresa contactada	Nombre contacto/cargo	N° cupos comprometidos	N° cupos utilizados
Living and loft	Marcos Maldonado	2	0
Servicios Gastronómico Martín Fierro	Ivania Castro Administradora	5	0
Club La República	María Elizabeth Administradora	3	0
Casino Enjoy	María José Valderrama Jefa de RRHH	6	4
EM Sociedad gastronómica (La mía Pizza)	Carlos Ortiz Orellana Administrador	2	0
Bucanero	Edwing Ramirez Chef Ejecutivo	7	2 Sin contrato
Casona del 900	Cedric Steilen	2	0
Sociedad Montañita Ltda. (Kamikaze)	Katty Diaz	2	0
Copao	Santiago Huilipan Administrador	5	0
Inversiones Gastronómica Ltda.	Claudia Reyes	1	1
Semilla Restaurant	Sergio Aguilera Chef	2	0
Alimentos Taylor Ltda. (Shopdog)	Nibaldo González	3	0
Huentelauquen	Jimmy Macher	2	2
Refugio el Molle	Daniel Muñoz Jefe de Garzon	1	0
Restaurant PICA "13"	Carlos Trigo Dueño	2	0
Hotel Campanario	Gabriela Sabaj	8	0
Inversiones Puerto Sur Ltda. (Coffe Express)	Gerente de Negocio (Rodrigo Castillo)	8	0
Entrecostas	Pedro Andrade Administrador	4	0
Tololo Beach	Mauricio Petreblanque (Dueño)	8	1
Tranoi	Roberto Rizzoli	2	0
Gastronómica VIP Ltda. Bar VIP	Héctor Palacios	6	0
Kardamomo	Mauricio Domínguez	9	0
Carolina Tapia	Carolina Tapia	1	1
Café Macchiato	Fabiola Administradora	1	1
<b>TOTAL</b>		<b>92</b>	<b>12</b>

Es importante señalar que los cupos mencionados, fueron gestionados por el gestor laboral para inserción laboral, sin embargo también se tomó en consideración para prácticas.

Además se realizaron se realizaron las siguientes actividades:

1. Recopilación de antecedentes a los beneficiarios para confeccionar su currículum vitae, para presentar a las empresas y en sus futuros puestos de trabajo, también se les solicitó fotocopia de la cédula de identidad y se les elabora un perfil profesional, todo estos antecedentes y documentación se entregaron a las distintas empresas donde los beneficiarios postularon a sus prácticas.
2. La Psicóloga del programa realizó intervenciones en donde se reforzó por medio de los juegos de roles el cómo poder enfrentar una entrevista de trabajo a fin de poder entregar mayor confianza al momento de enfrentarse a esa etapa.
3. Por otra parte se les hizo un trabajo de apresto laboral
4. La gestora laboral, Jimena Castillo en el intertanto del período lectivo realizó la gestión tanto para el periodo de práctica como para el periodo de inserción.

Es importante señalar que cada una de estas actividades se hace en paralelo y para reforzar el trabajo que realizaron en sus clases de empleabilidad

Metodología	Actividades	Responsables	Lugar / Fecha
3 reuniones	Con Nicolás Mena, Director Nacional de SERNATUR.	Jimena Castillo	Julio/Agosto
Reuniones	reunión con el Vicepresidente de FEDETUR, Sr. Eduardo Báez	Jimena Castillo	Julio/Agosto
Reuniones y desayuno	Reunión con ASERTUR, asociación de empresas turísticas regionales segunda.	Jimena Castillo	Julio/Agosto
Reuniones	Reunión con VITUR, turismo vichuana, Sra. Mitzi Díaz	Jimena Castillo	Septiembre
Reunión	reunión con Boris Bakulic, restaurant BAKULIC	Jimena Castillo	Septiembre
Reuniones	Reunión con Mercedes Galleguillos, Hotel Francisco de Aguirre	Jimena Castillo	Septiembre
Reuniones	reunión Marcia González, salón Pisco Capel	Jimena Castillo	Agosto / Septiembre
Reunión	Reunión con Daniela Avilés, Restaurant Mistral.	Jimena Castillo	Septiembre
Reuniones	Se visitó restaurantes de la zona entre La Serena y Coquimbo, con	Juan Marcelo	Octubre / Noviembre /

	la finalidad de poder concretar puestos de trabajo en la zona	Gómez	Diciembre
Reuniones	Se realiza reunión con gerente de la Cámara de comercio de la zona, con la finalidad de lograr de afianzar compromisos adquiridos	Juan Marcelo Gómez	Octubre
Entrevista	Reunión entrevista con presidente agrupación NORTCHEF para contactos de inserción laboral.	Juan Marcelo Gómez	Noviembre
Reunión	Se tomó contacto con el casino de la línea SALCO donde alumna termino su práctica y ver la posibilidad de trabajo.	Juan Marcelo Gómez	Noviembre

#### 4.6 INSERCIÓN LABORAL

El proceso de inserción laboral se realizó entre el 3 de noviembre y el 29 de diciembre, trabajo que coordinó el Supervisor de asistencia técnica David Muñoz en conjunto de la Psicóloga del proyecto Sylvia Campos y el gestor Laboral el Sr. Marcelo Gomez.

La inserción laboral se realizó mediante la metodología de *Empleo con Apoyo*, la cual refuerza la preparación para entrevistas, acompañamiento a entrevistas a los beneficiarios y entrega todo el apoyo necesario para lograr a colocación.

Resultados finales de etapa:

N° beneficiarios ingresan a etapa	N° insertos	N° no insertos
39	10	29

Con relación al estado final de cada beneficiario, se especifica en planilla Excel anexa.

Respecto a los beneficiarios no insertos, se describen en la siguiente tabla:

N°	NOMBRE BENEFICIARIO(A)	SITUACIÓN FINAL
1	Sandra Araya Arcos	Espera cupo SOCER para marzo (jardín infantil) por cercanía a su hogar. Continúa en seguimiento
2	Verónica González Godoy	No asiste a entrevistas citadas, opta por proyecto FOSIS adjudicado. Continúa en seguimiento para solicitud de carta de renuncia

3	Jimena Godoy Toro	La citan a entrevista para cupo el 15 enero, no asiste y quedará a la espera en marzo de cupo cercano a su domicilio SOCER. Continúa en seguimiento
4	Rossana Rojas Ardiles	No asiste a entrevistas y renuncia a sus cupos. Se retomará contacto y continuará en seguimiento.
5	Leyla Rojas Ramírez	No asiste a entrevistas por problemas económicos, sin embargo trabaja en proyecto adjudicado a través de FOSIS. Continuará en seguimiento
6	Johana Bernal González	No asiste a entrevistas y se dedicará a cuidados de familiar. Se solicitará carta de renuncia por lo que continuará en seguimiento
7	Joselyn Miranda Arancibia	No asiste a entrevista, pero menciona que espera trabajar en marzo. Continúa en seguimiento.
8	Eliana Cisternas Munizaga	Presta servicios y se encuentra desarrollando proyecto personal (Discotheque): se está gestionando carta de renuncia.
9	María Izarraulde Dubo	No asiste a entrevistas. Continúa en seguimiento
10	Yasna Espinoza Silva	Trabaja una semana en Bucanero y luego se retira de la ciudad. Se envía carta de desvinculación e informa término de proyecto.
11	Bárbara Díaz Tapia	No asiste a entrevista empresa, se realiza visita domicilio tomando contacto con familiar, señala que no trabajará. Continúa en seguimiento a fin de solicitar su carta de renuncia
12	Debora Campos Cortés	Rechaza ofertas laborales por cuidado de hijo. Se solicitará carta de renuncia por lo que continuará en seguimiento
13	Genny Morales Carvajal	Está a la espera de trabajo en Hotel Campanario en Febrero. Continúa en seguimiento.
14	Carlos Sepúlveda Ulloa	Se realiza visita en domicilio, no es factible establecer contacto con beneficiario, sólo con familiar. Se informa término de proyecto.

15	Nicole Rojas Araya	Presta servicios a empresa de otro rubro. Se solicitará carta de renuncia por lo que continuará en seguimiento.
16	Gabriela Olivera Villegas	Estaba a la espera de respuesta de Tololo Beach, realiza trabajos ocasionales. Se solicitará carta de renuncia por lo que continuará en seguimiento
17	Jean Pierre Julio Godoy	No asiste a entrevista por cuidado de familia. Se solicitará carta de renuncia por lo que continuará en seguimiento
18	Sebastián Beck Maldonado	Presta servicios en empresa de otro rubro. Se solicitará carta de renuncia por lo que continuará en seguimiento
19	Virginia Recabarren Arancibia	No asiste a entrevista y realiza trabajos independientes temporales. Continuará en seguimiento
20	Claudio Barraza Barraza	Presta servicios honorarios. Se solicitará carta de renuncia por lo que continuará en seguimiento
21	Celinda Quiroz Fernández	Espera cupo por trabajo cercano a su domicilio e informa que está realizando trabajo de temporera. Continuará en seguimiento a fin de verificar situación actual. De lo contrario se solicitará carta de renuncia
22	Claudia Castillo Cofré	Presta servicio. Continúa en seguimiento.
23	Sthefanny Casas Harbottle	Se cita a entrevista y no asiste y a hora se encuentra fuera de la zona. Se intenta tomar contacto con ella pero hasta el momento ha sido infructuoso.
24	Francisca Bolados Bolados	Asiste a entrevista, trabaja un día a prueba y no la vuelven a llamar y está fuera de La Serena. Continúa en seguimiento.
25	Jocelyn Aguilera Molina	No asiste a entrevista por problemas familiares, firma carta de renuncia.
26	Anggy Liquitay Cortés	Se cambia de ciudad, Caldera. Se envía carta de desvinculación e informa término de proyecto.
27	Génesis Diaz Tapia	No asiste a entrevista a la cual fue citada. Firma carta de renuncia por problemas familiares.
28	María Alfaro Cárdenas	No asiste a entrevista a la cual había sido citada. Se realiza visita al domicilio donde no es factible contactar a beneficiaria, sólo a familiar

		a quien se informa término de proyecto.
29	Soledad Yañez Vega	Se encontraría inserta, sin embargo no presenta copia de contrato de trabajo.

Si bien es un número importante de personas que seguirá en la etapa de seguimiento ex post, creemos como Fundación que la entrega de un servicio de calidad para nuestros usuarios es nuestra misión principal, por lo que pretendemos seguir ofreciendo puestos de trabajo o en definitiva cerrar con los beneficiarios su proceso de formación en el proyecto.

#### 4.7 ACOMPAÑAMIENTO A BENEFICIARIOS

Durante el proceso este proceso hemos continuado con un seguimiento señalan a los beneficiarios, los cuales principalmente se han basado en llamados telefónicos, visitas a los puestos de trabajo, visitas a los domicilios y citación a la oficina a fin de poder conversar con ellos respecto a cómo les ha ido en esta etapa.

Cabe señalar que aún nos encontramos en este proceso en el que en una segunda fase procederemos a generar entrevistas con los empleadores a fin de enterarnos cómo ha sido el desempeño de las personas que están trabajando en las empresas

Entre las actividades realizadas podemos mencionar:

- **Período Lectivo**

- **Trabajo Psicopedagógico**

Actividad	Resultado
<b>Trabajo en reforzamiento de TICS (computación)</b>	Mayor entendimiento y manejo de programas como Word, Excel y PowerPoint.
<b>Apoyo en actividades de clases, como en trabajos de investigación y disertaciones.</b>	Trabajos claros en su ejecución, manejo de ansiedad al momento de enfrentarse a un grupo al disertar.
<b>Apoyo en contenido específico de los cursos</b>	Entendimiento de las funciones que realizarán al momento de enfrentarse al mundo laboral en actividades propiamente del oficio, es decir como Garzón, Barman y Ayudante de cocina.



- **Trabajo Psicológico**

<b>Actividad</b>	<b>Resultado</b>
<b>Resolución de conflicto</b>	Manejar situaciones límites al momento tanto en la atención de clientes, como en la relación con compañero de trabajo.
<b>Tolerancia a la frustración</b>	Tener tolerancia a la frustración y que tengan la capacidad de poder salir de los problemas que se le presenten día a día.
<b>Contención Emocional</b>	Se entrega orientación y guía para enfrentar problemas emocionales y familiares.

- **Práctica Laboral**

<b>Actividad</b>	<b>Resultado</b>
<b>Resolución de conflicto</b>	Manejar situaciones límites en la relación con compañero de trabajo.
<b>Tolerancia a la frustración</b>	Tener tolerancia a la frustración y que tengan la capacidad de poder salir de los problemas que se le presenten día a día.

- **Colocación**

<b>Actividad</b>	<b>Resultado</b>
<b>Acompañamiento a entrevistas de trabajo.</b>	Acompañar al beneficiario a las entrevistas de trabajo gestionadas por el intermediador laboral, darle consejos de cómo enfrentarla
<b>Preparación de carpeta con documentos.</b>	Preparar carpeta con CV, papel de antecedentes fotocopia de carnet de identidad.
<b>Contención Emocional.</b>	Se entrega orientación y guía para enfrentar problemas emocionales.



## 4.8 FORTALECIMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD

### 4.8.1 Cuidado de niños

Nuestro proyecto en la etapa de capacitación contempló el cuidado de los(as) hijos(as) de los(as) beneficiarios(as), para ello se contrató al Jardín Infantil Manitos perteneciente a la Sociedad Educacional San Agustín Ltda. para que los beneficiarios(as) estuvieran en la capacitación con tranquilidad de tener a sus hijos cerca. En horario de las 8:30 a las 14:30 horas, horario pensado en ingreso a clases de las beneficiarias.

Debemos mencionar además que en el periodo de práctica recibieron cuidado infantil mientras se encontraban realizando su práctica laboral, así de esta forma pudimos facilitar la finalización de su proceso.

### 4.8.2 Subsidio de movilización

Se cancelaron \$3.000 por día asistido, de manera semanal. Durante el proceso de capacitación, específicamente durante el periodo lectivo, subsidios que fueron pagados en su totalidad.

### 4.8.3 Bono de asistencia

Pago de \$80.000.- para aquellos que asistieron a un mínimo mensual del 75% de las actividades del período de capacitación del proyecto (3 meses).

### 4.8.4 Bono de asistencia Práctica laboral

Pago de \$80.000.- para aquellos que asistieron a un mínimo del 75% de las 160 horas de práctica consignadas.

### 4.8.5 Transporte en práctica

Se contempló el pago de transporte para realizar el traslado de los beneficiarios a sus distintos centros de prácticas y para ello se contrató los servicios de la empresa radio Taxi Sol del Valle, quien cuenta el transporte adecuado para el transporte de pasajeros.

### 4.8.6 Bono permanencia puesto laboral

Para el periodo de contratación laboral se contempló el pago de 2 bonos de \$50.000 los cuales se pagaron en la medida que beneficiario cumplieran con 1 mes de contrato, pagándose estos contra contrato de trabajo.

### 4.8.7 Seguro contra accidente personales

Durante el proceso de capacitación y práctica laboral, nuestros beneficiarios contaron con un seguro contra accidentes el cual cubrió al 100% de los participantes. El seguro fue tomado en el banco BCI.



#### 4.8.8 Acompañamiento durante el proyecto:

En esta etapa se le realizaron distintos tipos de actividades, ente los que se pueden mencionar.

- Talleres de apresto laboral.
- Preparación para entrevista de trabajo
- Acompañamiento a entrevistas de trabajo
- Acompañamiento en el periodo de práctica con visitas personales de la Psicóloga y llamados telefónico.

## 5. Fortaleza y Debilidades

Dentro de la ejecución del programa se detectaron diversas fortalezas y debilidades que las presentamos a continuación:

### • Fortalezas

- Claridad en el diseño de las bases, en donde se establecen los criterios necesarios para la ejecución del proyecto
- Entrega oportuna de lineamientos para la ejecución del proyecto por parte del equipo de Servicios Sociales
- Contrapartes claras, cercanas y preocupadas por atender los requerimientos ante distintas solicitudes emitidas por los organismos ejecutores.
- Componentes de apoyo al beneficiarios, los cuales son necesarios para que puedan desarrollar un correcto plan de formación e inserción laboral

### • Debilidades

- Entre las cosas a mejorar podrían ser una mayor presencia en los períodos de ejecución con más visitas que las se realizaron.
- Generar de instancias de colaboración locales con distintas autoridades de gobierno, convocando a reuniones y facilitando el contacto con beneficiarios.
- Sistema de validación remoto para verificar si el beneficiario cumple o no con los requisitos. Si bien esto se hace, el ideal es que se pueda realizar una vez que la persona postula para con esto evitar que realice todo el proceso de postulación.
- Mayor presencia por parte del equipo de Desarrollo Social a nivel regional. Claves al momento de ejecutar esta línea de proyecto
- Tiempos de ejecución acortados según nuestra experiencia de formación e intermediación, considerando que el perfil de los beneficiarios es extremadamente vulnerable.

## 6. Tabla de Indicadores

Etapa	Nombre Indicador	Meta descriptiva	Indicadores	Medios de verificación	Estado de meta
<b>Convocatoria y selección</b>	Beneficiarios seleccionados	100% de beneficiarios seleccionados según cobertura adjudicada.	48 seleccionados que cumplen requisitos / 60 beneficiarios según cobertura	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Ficha de inscripción.</li> <li>↑ Resumen listado de seleccionados</li> <li>↑ Lista de espera</li> </ul>	80% de cumplimiento
<b>Capacitación</b>	Término de Capacitación	El 90% de los usuarios finalizan el ciclo de capacitaciones y reciben certificación.	43 personas certificadas / 48 beneficiarios seleccionados	↑ Certificado de egreso emitido por OTEC	89% de cumplimiento
	Horas de Capacitación	Los beneficiarios realizan la totalidad de horas en oficio dictado.	200 hrs realizadas / 200 horas programadas x 100	↑ Libro de asistencia	100% cumplimiento
<b>Práctica Laboral</b>	Beneficiarios en práctica laboral	90% de los usuarios realiza práctica laboral	39 alumnos realizan práctica / 43 egresados de la capacitación.	↑ Convenios de práctica firmados	91%
<b>Intermediación</b>	Empresas contactadas	5 empresas contactadas en los rubros de acuerdo al oficio capacitado.	24 empresas contactadas / 15 empresas comprometidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Registro de contactos.</li> <li>↑ Respaldo de contactos en base de datos</li> </ul>	100% de cumplimiento
	Beneficiarios intermediados	100% de beneficiarios son intermediados laboralmente.	43 de beneficiarios intermediados / 48 beneficiarios seleccionados	↑ Plan de intermediación firmado por beneficiario y ejecutor	89% de cumplimiento.
<b>Inserción Laboral</b>	Beneficiarios insertos	60% de los usuarios son insertos laboralmente	10 personas insertas laboralmente / 48 de beneficiarios adjudicados x 100	↑ Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes	21% de logro
<b>Acompañamiento</b>	Acompañamiento	100% de los beneficiarios contó con apoyo y acompañamiento durante la ejecución del proyecto.	48 de usuarios con acompañamiento individual-grupal / 48 beneficiarios seleccionados	↑ Bitácora de actividades individuales o grupales	100% de beneficiarios acompañados
<b>Seguimiento ex post</b>	Beneficiarios con seguimiento	El 60% de los usuarios colocados laboralmente mantiene su trabajo al finalizar seguimiento ex post.	Nº de beneficiarios que mantiene su puesto de trabajo / Nº de insertos x 100	↑ Ficha de seguimiento individual	En desarrollo



## 7. Situación final de beneficiarios(as), planilla Excel adjunta

Aprobado con Reparos