



INFORME TÉCNICO DE AVANCE

ONG PATHER NOSTRUM

“Capacitación en cuidados generales de personas en situación de discapacidad o dependencia, Región de Magallanes”

PROVINCIA DE MAGALLANES, COMUNA DE PUNTA ARENAS.

Marzo del 2018

Programa de Servicios Sociales, Subsecretaría del Trabajo 2017



ÍNDICE

Desarrollo	Página
1. Introducción	3
2. Descripción de los avances de cada etapa	4
2.1 Difusión: Ejecución y convocatoria	4
2.2 Selección de beneficiarios	6
2.3 Capacitación	8
2.4 Practica laboral	12
2.5 Intermediación e Inserción laboral	13
2.6 Acompañamiento y Seguimiento	16
3. Modificaciones al Proyecto	17
4. Tabla de Indicadores	18



1. INTRODUCCIÓN

La Fundación Pather Nostrum, dentro de sus lineamientos principales, tiene como objetivo intervenir en los sectores que presentan mayores problemas para la búsqueda de un trabajo formal, por lo que resulta vital el implementar capacitaciones que estén orientados al fortalecimiento de la fuerza laboral de la zona de Punta Arenas.

El proyecto "Capacitación en cuidados generales de personas en situación de discapacidad o dependencia de la Región de Magallanes", adjudicado en el primer llamado de la Línea ministerio de Desarrollo Social - Subsecretaría del Trabajo 2017, tiene una duración de 6 meses, tiene por objetivo capacitar a 20 beneficiarios, que se encuentren en calidad de desempleados, mayores de 18 años, y que pertenezcan a los subsistemas de Protección Social "Seguridades y oportunidades" o "Chile Solidario" y que no estén cursando alguna carrera técnica o profesional, ni haber pertenecido a algún programa social los últimos 5 años. Requisitos mínimos para que la persona interesada pueda formar parte de esta oportunidad, aportando así el mejoramiento de su calidad de vida.

Esta propuesta contaba con una cobertura enfocada en la Región de Magallanes, provincia de Magallanes, comuna de Punta Arenas y contemplaba entregar un curso de capacitación en el oficio de cuidado de personas en situación de dependencia, o personas postradas, de manera que puedan optar a un empleo formal o realizar un servicio de manera independiente, aportando de manera directa, en el aumento de su calidad de vida.

El presente informe, contiene una síntesis de los avances obtenidos en las distintas etapas del proyecto, que al 14 de Marzo del presente, han sido ejecutadas. En general se ha observado la participación constante de las beneficiarias, el trabajo en equipo y la disposición a realizar las actividades en la temática del curso respectivo.



2. Desarrollo de las Etapas del Proyecto

2.1 Difusión del Proyecto

Nombre del responsable: Karen Ovalle Lobos

Fechas de inicio y término de la etapa: desde el 13 de noviembre hasta la semana del 19 al de febrero del 2018

Lugar de ejecución de las actividades: Sede Social Los Reservistas, calle Covadonga 070 Punta Arenas

Convocatoria:

El proceso de convocatoria, se realizó desde el 13 de noviembre, de acuerdo a lo planteado en el Informe inicial. La difusión y selección, estuvo dirigida al público objetivo cual pretendía abordar. Para esta iniciativa, se hizo una convocatoria de más de 40 personas, superando la meta plasmada en el primer informe, abarcando la totalidad de las listas de posibles beneficiarios entregados por Seremi de Desarrollo Social, listas entregadas por Proempleo y listas del Municipio de la comuna intervenida, con la finalidad de seleccionar a 20 beneficiarios solicitados por el proyecto.

En relación al material gráfico que se utilizó, fue diseñado por una empresa de medios y marketing, los cuales apoyaron para llevar a cabo cada una de las propuestas en la etapa de selección e intermediación. En esta etapa la institución, se encargó de transmitir la información necesaria y acorde a las dudas que presentaban los sujetos interesados respecto al proceso de postulación a las capacitaciones, también abarcando estrategias comunicacionales para la difusión del proyecto.

Para ésta, se realizaron diferentes actividades, dentro de las cuales se encontraban las siguientes:

Contacto y reuniones con Red de apoyo local: El equipo ejecutor mantuvo contactos de apoyo en las diferentes instituciones de la comuna, Municipalidad, centro de atención primaria, etc. Con la finalidad de dar a conocer el proyecto, realizar redes de apoyo, solicitar datos de posibles postulantes, etc.

Contacto Ministerio de Desarrollo Social: Se Contactó al Ministerio de Desarrollo Social para conocer cuál era el procedimiento a seguir en la obtención del listado de posibles beneficiarios, las cuales fueron entregadas e intervenidas.

Contacto con medios de comunicación: Se asistió a los medios radiales para difundir la



Iniciativa a la comunidad

Envío de cuñas radiales: Se envió a la radio local, una cuña radial para promocionar el proyecto.

Difusión gráfica: Se crearon y entregaron afiches o flyer, que se colocaron en sectores estratégicos de la comuna, en donde se ejecutó el proyecto. La producción de la difusión, fue realizada a través de la empresa "Dynamis", que se encargó del diseño y la impresión de cada uno de los elementos. Esta entidad, se encuentra ubicada en la Comuna de Curacaví

Ejecución Proyecto:

El período de difusión, en relación a la ejecución, comprendió desde el inicio del proceso de capacitación, que fue el día 13 de diciembre del 2017, y tuvo como finalidad comunicar los avances del proceso de acuerdo a cada etapa y mantener informado a todas las redes de apoyo local comunal sobre la intermediación de los usuarios hasta el cierre de esta, con la ceremonia de egreso, inicio de su práctica laboral e inserción social de los beneficiarios.

Las acciones específicas de esta etapa fueron:

Difusión digital: Difusión en página web www.pathernostrum.org, y redes sociales, entregando toda la información en relación a la capacitación impartida y a los avances que las beneficiarias lograron durante el transcurso del proyecto.

Pendones y lienzos: Se dispuso de 2 pendones, uno fue ubicado en el lugar de capacitación, con dirección en calle Covadonga 070, Punta Arenas, y el otro, en la oficina regional, ubicada en José Nogueira 1698, Punta Arenas. También se confeccionaron 2 lienzos, ubicados en la oficina regional y en el lugar de capacitación respectiva.

Reunión con instituciones: Se gestionaron reuniones con instituciones locales, con la finalidad de dar a conocer el proyecto, y generar posibles convenios de inserción laboral.

Contacto OMIL: Se realizó el contacto con la Oficina Municipal de Inserción Laboral de la comuna, para evaluación posibles ofertas laborales en el sector.

Ceremonia de cierre: Para la cual se contará con equipos audiovisuales, amplificación, servicio de coctel, diplomas, invitaciones para beneficiarios y autoridades, maestro de ceremonia, ornamentación de lugar y un presente para cada beneficiario. Las invitaciones deberán realizarse mínimo 2 semanas antes de la ceremonia de cierre. Los diplomas serán aprobados previamente por la contraparte técnica. (La actividad de ceremonia de cierre se llevó a cabo el día 11 de abril del presente)



2.2 Selección de beneficiarios

Nombre del responsable: Carlos Olate Cisternas

Fechas de inicio y término de la etapa: desde el 13 de noviembre hasta el 12 de diciembre

Lugar de ejecución de las actividades: José Nogueira 1698 Punta Arenas

La selección de beneficiarios que participaron en el proyecto, fue en el periodo entre el 13 de noviembre y el 12 de diciembre.

Los requisitos específicos para la selección de los beneficiarios eran los siguientes:

- Pertenecer a los subsistemas de Protección Social "Seguridades y Oportunidades" o "Chile Solidario"
- Encontrarse Desempleado, entendiéndose por tales aquellas personas que no se encuentran realizando trabajo remunerado.
- Ser mayor de 18 años, preferentemente entre 25 y 55 años de edad.
- No estar cursando carreras técnicas o profesionales.
- No haber egresado en el periodo de 5 años de algún programa de Servicios Sociales, ni participar simultáneamente de otro programa de empleo
- Disposición a capacitarse en cuidados y asistencia a personas en situación de dependencia.
- Deseable experiencia laboral previa
- Deseable escolaridad básica completa
- Vocación de servicio e interés para trabajar con el público objetivo
- Disposición al trabajo en equipo
- Salud física y psicológica compatible con la capacitación
- No estar inhabilitado para trabajar con menores de edad

Se les convocó en José Nogueira 1698, Punta Arenas y se les interiorizó sobre la iniciativa, se les entregó una ficha de ingreso en donde éstos debieron dar cuenta de datos personales, además de los antecedentes sociales y laborales, en donde se evidenciaba que éstos se encontraban cesantes al momento de ingresar al proyecto. Se acreditó con la fotocopia de la Cédula de Identidad vigente, la mayoría de edad. Se dio preferencia a los postulantes de entre 25 y 55 años de edad y como requisito excluyente no podían haber participado en un periodo de 5 años en el Programa de



Servicios Sociales.

Se obtuvo el Certificado entregado por el Ministerio de Desarrollo Social en donde acreditaba que actualmente eran parte de los subsistemas de Protección Social "Seguridades y Oportunidades" y/o del Sistema Chile Solidario.

Para esto, se realizaron las siguientes acciones:

- Entrevista de pre selección
- Selección de beneficiarios de acuerdo a datos entregados
- Test de perfil laboral
- Entrevista psicológica
- Test de Luscher

La Metodología de selección de los beneficiarios, fue primeramente difundir la iniciativa en la comuna, logrando captar al menos a 20 personas. Este grupo entregó la documentación necesaria, y luego fueron evaluados por el equipo ejecutor.

El Psicólogo laboral, seleccionó a 12 personas que participarían finalmente en el proceso de capacitación.

Las Actividades consistieron en un levantamiento del perfil inicial, con una carpeta personal, en donde se recopilaban los documentos del cumplimiento de los requisitos, y se incorporaron distintos antecedentes que fueron apareciendo en el desarrollo del proyecto. Las carpetas con los antecedentes de cada alumna, están archivados en la oficina regional de Punta Arenas.

Evaluación Psicológica: Aplicación del test de luscher, test de tipo proyectivo para evaluar el estado psicofisiológico de la persona, afrontamiento del estrés, y otras características, aplicados a las 12 personas seleccionadas con anterioridad.

Entrevista Psicológica: enfocada al ámbito laboral, la cual permitió conocer las cualidades necesarias para prestar servicios de apoyo y/o cuidado de personas en situación de dependencia, de cada beneficiario.

Análisis de entrevista: Se reunió el equipo ejecutor que participó en la etapa de selección, donde se trianguló la información arrojada por cada entrevista realizada, para posteriormente seleccionar los participantes.

Luego de reunir los instrumentos de recolección de datos y entrevistas, se elaboró un Informe Psicolaboral por cada persona.

Contacto telefónico con beneficiarios: El equipo finalmente se contactó con aquellas personas que quedaron seleccionadas, y se les informó el día de inicio y la capacitación, lugar, beneficios, etc.

En relación a los factores de la no concreción de la cantidad de la convocatoria propuesta, primeramente se debe hacer mención a que el curso se inició en un



periodo complicado en relación a que días antes de que comenzará nuestra capacitación, comenzó un curso de Fundación Prodemu, y muchas de las convocadas ya estaban participando en dicho curso, expresándonos que les interesaba pero es imposible la dualidad de programas; esta es una de las razones que la convocatoria no logro los resultados esperados, aun cuando se hicieron todos los esfuerzos necesarios por lograr contar con el número necesario de integrantes para poder dar comienzo al curso de manera óptima.

Otro de los factores que incidieron en la baja del curso, es lo extenso del horario, ya que este fue un punto que nos hicieron notar complicado, a la hora de realizar todas las convocatorias, puesto que las personas que se interesaban en el curso, luego lo rechazaban por horario; argumentando que era demasiado extenso.

Otro factor que se nos mencionó, fue la temática de la capacitación, hubo gente interesada en participar, pero no en el curso ofrecido, ya que no les llamaba la atención desarrollarse en ese oficio.

Y un punto importante es la cantidad de números de contacto que se encontraban apagados o que no existían, de la lista entregada por Seremia de Desarrollo Social, ProEmpleo, y listas municipales que pudimos obtener y al tratar de contactarse vía visita domiciliaria, la mayoría de los listados, no contaban con el dato de dirección. Los que si aparecía, se les hizo la visita correspondiente.

A raíz de los puntos anteriores, es que se concluye que estos factores incidieron negativamente para lograr el objetivo inicial del curso, que era contar con la nómina completa de la convocatoria.

2.3 Capacitación

Nombre del responsable: Karen Ovalle Lobos

Fechas de inicio y término de la etapa según carta Gantt: Desde el 13 de diciembre al 23 de enero 2018

Lugar de ejecución: Sede Social Los Reservistas, calle Covadonga 070 Punta Arenas

Se trabajó con la OTEC "Capacitaciones DEUS", la cual en su cotización detallaba contenidos del curso, metodología a implementar, incorporación de la total de usuarios y el total de horas propuestas por el proyecto.

Capacitaciones DEUS Ltda., es un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC), tiene como objetivo principal entregar a quienes se capacitan mejores herramientas y así tener mejores competencias laborales. Gracias al trabajo minucioso de esta gerencia y el personal calificado se cuenta con el Sistema de Gestión de Calidad. Certificado según la norma chilena NCH 27:28, y la norma internacional ISO 9001.

Cabe destacar, que el período de capacitación, estaba contemplado desde la segunda semana de diciembre a la tercera semana de enero, cumpliendo lo estipulado con los tiempos, en relación al periodo de capacitación.



Esta propuesta contaba con una cobertura enfocada en la Región de Magallanes, provincia de Magallanes, comuna de Punta Arenas y contemplaba entregar un curso de capacitación en el oficio de cuidado de personas en situación de dependencia, o personas postradas, de manera que puedan optar a un empleo formal o realizar un servicio de manera independiente, aportando de manera directa, en el aumento de su calidad de vida.

Se utilizó la modalidad de 80 horas de habilidades blandas (Competencias laborales y de empleabilidad) distribuidas en 5 módulos, y 170 horas de Oficio, distribuidos en 3 módulos. Haciendo un total de 250 horas de Capacitación.

El horario de clases fue como se estipuló en el informe inicial, de lunes a viernes en la modalidad de 09:00 a 17:30 hrs, y los sábado de 09:00 a 13.30 hrs

Contenidos:

Componente de la Capacitación: Competencias Laborales y de Empleabilidad

Módulo 1

- 1) Descripción del trabajo, legislación laboral y derechos previsionales (15hrs)
- 2) Género, trabajo y autonomía Económica (15hrs)
- 3) Discapacidad, dependencia, enfoque de derechos, atención y ética de cuidado (15hrs)
- 4) Atención centrada en la persona y comunicación (20hrs)
- 5) Autocuidado: Conceptos y técnicas de autocuidado (15hrs)

Componente de la Capacitación: Capacitación de Oficio

Módulo 2

- 1) Acompañamiento en la realización de rutinas diarias (20hrs)
- 2) Cuidados primarios a personas en situación de dependencia (120hrs)
- 3) Trato respetuoso de las personas con discapacidad mental y demencias (30hrs)

La asistencia mínima a exigir a los beneficiarios de la capacitación, era de un 60% y utilizaron listados diarios de asistencia. Nota mínima de aprobación fue de un 4.0

La finalización de la etapa de Capacitación, arrojó el siguiente resultado:



Curso	Nºalumnos iniciales	Nºalumnos egresados	Nº horas ejecutadas	Estado de curso
“Capacitación en cuidados generales de personas en situación de discapacidad o dependencia, Región de Magallanes”	8	6	250 horas	Finalizado

El inicio de las capacitaciones del Proyecto “Capacitación en cuidados generales de personas en situación de discapacidad o dependencia, Región de Magallanes”, en la comuna de Punta Arenas, fue de una cobertura de 8 usuarias, las cuales a medida que fue avanzando el proceso, renunciaron 6 de estas, egresando finalmente 6 personas. Las razones principales fueron: **Disconformidad con jornada de capacitación (que comprendía de lunes a viernes de 9:00 a 17:30 y los días sábado de las 9:00 a las 13:30 horas respectivamente), 2 alumnas abandonaron el curso para insertarse laboralmente, 3 alumnas aludieron motivos personales, y una última alumna debido a un proceso personal de duelo que le impidió seguir con el proceso.**

En relación a la baja considerable en el inicio del curso de capacitación, y la no obtención de los posibles reemplazos se debió principalmente a que se inició en un periodo complicado en relación a que días antes de que comenzará dicha capacitación, comenzó un curso de Fundación Prodemu, y muchas de las convocadas ya estaban participando en dicho curso, expresando que les interesaba pero es imposible la dualidad de programas; esta fue una de las razones que la convocatoria no logro los resultados esperados, aun cuando se hicieron todos los esfuerzos necesarios por lograr contar con el número necesario de integrantes para poder dar comienzo al curso de manera óptima.

Otro factor que se nos mencionó, fue la temática de la capacitación, hubo gente interesada en participar, pero no en el curso ofrecido, ya que no les llamaba la atención desarrollarse en ese oficio.

Y un punto importante es la cantidad de números de contacto que se encontraban apagados o que no existían, y al tratar de contactarse vía visita domiciliaria, la mayoría de los listados, no contaban con el dato de dirección. Los que si aparecía, se les hizo la visita correspondiente.



A raíz de los puntos anteriores, es que se concluye que estos factores incidieron negativamente para lograr el objetivo inicial del curso, que era contar con la nómina completa de la convocatoria.

Se adjuntaron documentos que respaldan lo anteriormente señalado en una carta explicativa N° 22 ingresada por oficina de partes el día 19 de febrero del presente,

Adjuntando actas de reuniones para solicitar posibles beneficiarios, acreditación de convocatoria en listas entregadas por ProEmpleo, Seremía de Desarrollo Social, y programas Municipales, visitas domiciliarias para aumentar la lista, conversaciones vía celular.

Cuidado de Hijos de Beneficiarios: El cuidado de hijos/as de los beneficiarios, se hizo efectivo durante el período de la ejecución de la capacitación y el período de práctica laboral, con el fin de facilitar la participación de aquellos integrantes que tengan niños a su cuidado. Este cuidado infantil, para niños entre 0 y 6 años, se hizo a través de la contratación de un servicio de sala cuna infantil, llamado "el mundo de titin", ubicada en Mejicana 564. Se veló para que sus instalaciones contaran con una infraestructura habilitada con juegos didácticos y con personal idóneo en el cuidado infantil, que no presentara inhabilidades para realizar esta labor, en donde se realizara una metodología de trabajo que se base en el cuidado de cada niño con actividades recreativas, junto con la entrega de material pedagógico.

El Cuidado Infantil de 7 a 12 años, fue contratado un servicio de guardería infantil, llamada "AKAINIK", ubicada en Calle Caupolicán 0191, Punta Arenas. Se veló para que sus instalaciones fuesen las idóneas en el cuidado infantil, y que no se presentaran inhabilidades para realizar esta labor.

Cabe destacar que se trabajaron las siguientes actividades:

- Juegos con los cuales se refuerza el apresto en escritura, ya sea en actividades de pintura y de trazado.
- Refuerzo imaginación de los niños y niñas, a través de cuenta cuentos y el dibujo.
- Creación de normas grupales, reforzando el respeto y el compartir.

Los niños beneficiados fueron:

- Lautaro Gallardo (Modalidad Jardín Infantil)
- Joaquín Gallardo (Modalidad Guardería)
- María José Gallardo (Modalidad Guardería)
- Lioren Vargas (Modalidad Guardería)
- Lynette Vargas (Modalidad Guardería)



2.4 Practica Laboral:

Nombre del responsable: Sabrina Núñez Vera

Fechas de inicio y término de la etapa: desde el 29 de enero hasta el 12 de febrero 2018

Lugar de ejecución de las actividades: Hogar de Cristo Punta Arenas

La práctica laboral tuvo una duración de 90 horas cronológicas, las cuales se distribuyeron en jornadas que no superaran la normativa legal. De acuerdo al oficio aprendido en las capacitaciones, comenzó el 29 de Enero. En relación al plan de trabajo, el profesional del servicio de inserción, realizó diferentes actividades para la correcta ejecución como fue la búsqueda y creación de redes con distintas instituciones para realizar una práctica efectiva, que facilitara una futura inserción laboral de los beneficiarios.

Al igual que en el proceso de capacitación, los beneficiarios fueron cubiertos con un seguro individual de accidentes personales y fueron supervisados y acompañados por los profesionales encargados del apoyo psicosocial quienes velarán por el cumplimiento de los deberes y derechos por ambas partes durante este proceso.

En relación a las actividades en el proceso de práctica, los usuarios contaron con un acompañamiento por parte de un profesional especializado, enfocado en:

- Acompañar al beneficiario en su primer día de práctica para presentar al supervisor, y darle la seguridad y soporte para el inicio de esta etapa.
- Evaluar y reforzar los contenidos abordados en la fase lectiva del curso en el caso de requerirlo, identificando las necesidades específicas de apoyo en cada uno de ellos, tanto en contenido teórico como en las maniobras prácticas del manejo de los pacientes postrados que estarán bajo su cuidado.
- Actividades individuales: Actividad que tiene como finalidad reconocer las dificultades que pueden llegar a presentar los beneficiarios en cuanto al desempeño actitudinal en el puesto de trabajo, sobre todo los que poseen poca o nula experiencia laboral.
- Reunión con tutor o supervisor de la práctica laboral, que tiene como finalidad, analizar por parte del responsable del equipo, junto con los supervisores de práctica, el desempeño del usuario, realizando en el caso de que sea necesario, un proceso de evaluación de la problemática en conjunto con el beneficiario, y efectuar la respectiva orientación para la modificación de la conducta o acciones que puedan estar afectando su desempeño, para que al fin de su proceso de formación, pueda insertarse de la mejor manera al trabajo.



En relación a la inserción al proceso de práctica, fueron las 6 alumnas que terminaron la capacitación, no existiendo deserciones. El porcentaje de asistencia fue de las 6 alumnas de un 100%, acreditándose con planilla de asistencia diaria, y la rúbrica de evaluación final. Aprobando todas las beneficiarias.

Los niños beneficiados fueron:

- Lautaro Gallardo (Modalidad Jardín Infantil)
- Joaquín Gallardo (Modalidad Guardería)
- María José Gallardo (Modalidad Guardería)
- Lioren Vargas (Modalidad Guardería)
- Lynette Vargas (Modalidad Guardería)

Resaltó incentivo económico: se resaltó el incentivo económico de \$50.000 para aquellas personas que terminaran su proceso de práctica laboral de manera exitosa, cumpliendo nota mínima de 5.0, y porcentaje de asistencia de 75%. Todas las beneficiarias fueron aprobadas con el bono.

En relación al proceso de evaluación, este se dividió en 2 etapas, la primera se llevó a cabo al 50% del desarrollo de la práctica, en la cual se entregó una retroalimentación por parte del supervisor y del apoyo psicosocial, correspondiente a su desempeño en este periodo, que le permitió así mejorar o mantener su rendimiento laboral.

La segunda etapa se efectuó al finalizar el proceso de práctica, en la cual se realizó una evaluación formal por parte del supervisor de práctica por medio de una pauta de evaluación con su respectiva rúbrica, la cual reflejó el desempeño de las beneficiarias, además de una autoevaluación por parte del usuario de su desempeño, la cual fue analizada en conjunto con el apoyo psicosocial.

2.5 Intermediación e Inserción Laboral

Nombre del responsable: Sabrina Núñez Vera

Fechas de inicio y término de la etapa: desde el 8 de enero hasta el 16 de febrero del 2018

Lugar de ejecución de las actividades: Distintas instituciones contactadas

La intermediación, fue contemplada desde la 2da semana de Enero. En este caso, el



marco general de la metodología se orientó a establecer un vínculo entre las características socioeconómicas del territorio y las personas participantes de la capacitación, por medio de la triangulación realizada entre el perfil laboral y el puesto laboral disponible, lo que facilitó su inserción y permanencia laboral, para evitar una posible deserción por parte de los beneficiarios se efectuó un acompañamiento constante de ellos y así poder ir solucionando las problemáticas.

Para aquellas beneficiarias que por motivos mayores a su persona, no tengan una inserción laboral exitosa en el primer intento, el procedimiento a seguir fue vincularlos con instituciones que cuenten con plazas laborales disponibles acordes a los oficios capacitados para así asegurar su inserción laboral.

Plan de Trabajo y actividades:

El proceso de intermediación requirió un conocimiento profundo del entorno social y económico, reconociendo las oportunidades de empleo y las tendencias que afectan al mercado de trabajo para así lograr una correcta intermediación. Para esto se realizó:

1. Diagnóstico del beneficiario: una vez terminada las capacitaciones se recopiló la información completa del beneficiario, antecedentes, informes y evaluaciones. Es en este proceso en donde se visualiza la salida del beneficiario, dependiente o independiente.

2. Diagnóstico del Mercado Laboral Local: Análisis de la información del mercado laboral del sector, asegurando una coherencia entre el itinerario del beneficiario y la inserción laboral asalariada. En esta etapa se realizaron actividades propias con las posibles empresas contratantes y para ello se realizó:

- Contacto con encargado de RRHH de empresas afines
- Presentación institución y programa
- Presentación de perfiles laborales
- Recopilación de información de puestos laborales disponibles
- Concretar entrevistas laborales

Para el ámbito independiente, se realizó un reconocimiento del mercado laboral, para conocer la oferta y la demanda en el sector.

3. Articulación de la oferta de empleo con las características de la demanda: Se realizó la integración de ambos niveles de información cruzando dos variables, las características de las beneficiarias del proyecto y la oferta laboral que entregan las instituciones que apoyan la iniciativa.



5.- Derivación: Una vez finalizado el proceso de formación el objetivo del programa fue vincular a las egresadas a las oportunidades creadas, buscando ubicarlas de acuerdo a su Plan Formativo Ocupacional.

6.- Inserción laboral: etapa en la cual se concretiza la inserción en un puesto laboral para corroborar su incorporación. Se les pidió copia del contrato de trabajo firmado por ambas partes y a cada beneficiaria se les realiza actualmente un seguimiento personalizado, para determinar su situación actual y contribuir para un mejor desempeño en las empresas. Igualmente se da un seguimiento a los empleadores para lograr un mejor resultado en el rendimiento de los beneficiarios. (Actualmente en proceso)

EMPRESA CONTACTADA	NOMBRE CONTACTO/CARGO	N° CUPOS COMPROMETIDOS	N° CUPOS UTILIZADOS
Residencia de adultos mayores "Nuevo Amanecer"	Vicente Hernández	-	-
Hogar de Cristo Punta Arenas	María Teresa Cárdenas Gallardo TENS	6	2
Casa de reposo "Anita"	Ana González	-	-

Resultados finales del proceso de Inserción Laboral:

Cobertura adjudicada	Cobertura lograda	Nºtotal de participantes que egresan de capacitación	Nº total de participantes que egresan de práctica	Nºtotal de participantes que ingresan a Inserción laboral	Nºtotal de participantes insertos	% de inserción laboral logrado	Nºparticipantes que renuncian
20	8	Egresan: 6	6	6	6	30% en relación a la cobertura inicial	0



En relación a la Inserción laboral de las usuarias que terminaron satisfactoriamente su práctica laboral, fue de un 100%.

2.6 Acompañamiento al Beneficiario:

Nombre del responsable: Marina Araos

Fechas de inicio y término de la etapa: desde el 13 de diciembre hasta el 16 de marzo del 2018

Lugar de ejecución de las actividades: Oficina, Capacitaciones, seguimiento telefónico.

El proceso de acompañamiento, se realizó entre el periodo de la segunda semana de diciembre, que comenzaron las capacitaciones, hasta finalizar el proyecto. Para este período, se trabaja con los beneficiarios una persona encargada del apoyo psicolaboral, además del equipo encargado del proyecto

El acompañamiento laboral se realiza de una forma sistemática tomando los siguientes factores:

1. Reuniones individuales: de acuerdo a las necesidades particulares que cada beneficiario presente para poder darles una pronta solución a sus necesidades.
2. Reuniones grupales: reuniones realizadas de manera grupal para que los beneficiarios puedan exponer sus inquietudes de manera grupal.

Actividades de Acompañamiento:

En la etapa de capacitación, se realizó primeramente una charla de bienvenida al iniciar la capacitación.

-Seguimiento del comportamiento de cada usuario en reuniones con profesores una vez por semana

-Llamadas telefónicas por ausencia a clases cuando sea pertinente

-Visitas en domicilios en casos particulares cuando sea pertinente

Etapa de práctica laboral se realizó:

Llamadas telefónicas para recordar fechas de entrevistas laborales dependiendo de las fechas y entrevistas de cada beneficiario.

Llamadas telefónicas de seguimiento de practica laboral, una vez por semana, visitas a casas solo en casos particulares

Etapa de Inserción laboral:



En esta etapa se refuerza la permanencia de las beneficiarias en el puesto de trabajo en el cual fueron insertas, para lo cual desarrollarán 2 líneas de acción:

- Comunicación con el empleador, mediante correo electrónico y/o llamadas Telefónicas, con el fin de conocer su opinión sobre el desempeño de la beneficiaria cada semana
 - Contacto con la beneficiaria, mediante una comunicación telefónica semanal o visitas al lugar de trabajo o al hogar en el caso que sea necesario
- Acciones en proceso.

3. Modificaciones al proyecto: Aprobación cambio de 2 personas en el equipo de trabajo inicial, Apoyo Psicosocial e Inserción Laboral, con la carta n°08, ingresada por oficina de partes el día 7 de diciembre del 2017. Siendo aprobado posteriormente esta modificación.

4. Tabla de indicadores

COMPONENTES	NOMBRE DEL INDICADOR	META DESCRIPTIVA CON % DE ACUERDO A PROPUESTA	INDICADORES FÓRMULA DE CÁLCULO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN EN CORRELACIÓN A INDICADORES
Difusión Resultado (100%)	Actividades difusión en la convocatoria del proyecto	10 actividades realizadas para convocar a potenciales participantes.	10 de actividades de convocatoria realizadas.	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Actas de reunión y/o asistencia firmada por participantes. ↑ Copia del medio de difusión utilizado (folletería, pendón, publicaciones en diarios, difusión radial, fotografías, entre otros).
	Actividades difusión en la ejecución del proyecto	10 actividades realizadas con instituciones y/o empresas, para dar a conocer el proyecto y fortalecer proceso de intermediación laboral.	10 de actividades de difusión realizadas durante la ejecución del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Actas de reunión y/o asistencia firmada por participantes.
Selección de beneficiarios/as Resultado (50%)	Beneficiarios/as seleccionados	N° beneficiarios/as seleccionados/as según cobertura criterios del proyecto adjudicado.	12 beneficiarios/as seleccionados/as que cumplen requisitos / N° beneficiarios/as según cobertura x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Informe psicolaboral. ↑ Carpeta individual del beneficiario/a con antecedentes que acreditan cumplimiento de requisitos.
Capacitación Resultado (100%)	Término de Capacitación	80% de los/las participantes aprueba la etapa de capacitación.	(6 beneficiarios/as que aprueban la capacitación / N° beneficiarios/as adjudicados/as) x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Certificado emitido por institución, que señale calificación y % de asistencia.
	Competencias de empleabilidad	Se dicta el 100% (100 horas) de las horas programadas en el plan común de habilidades blandas.	(250 horas impartidas / 250 horas programadas) x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Libro de asistencia.

	Capacitación en oficio	Se dicta el 100% (250 horas) de las horas programadas en el plan de capacitación del oficio propuesto.	(250 horas impartidas / 250 horas programadas) x 100	↑ Libro de asistencia.
Práctica Laboral Resultado (100%)	Actividades prácticas	Práctica realizada acorde a plan de acompañamiento del proyecto adjudicado	(4 actividades programadas / 4 actividades realizadas) x 100	↑ Registro de actividades de acompañamiento y supervisión de la etapa.
Intermediación Resultado (50%)	Empresas contactadas	10 empresas contactadas en los rubros de acuerdo al oficio(s) capacitado(s).	10 empresas contactadas.	↑ Actas de Reuniones con empresas.
	Cupos laborales	20 cupos laborales obtenidos acordes al oficio(s) impartido (s).	6 cupos laborales obtenidos	↑ Cartas de compromiso de empresa
	Beneficiarios/as intermediados/as	100% de los/las participantes que aprueban la capacitación son intermediados laboralmente.	(6 participantes intermediados / 6 participantes egresados/as de la capacitación) x 100	↑ Plan de intermediación (gestiones y resultados) firmado por beneficiario/a y ejecutor.
Inserción Laboral general Resultado (100%)	Beneficiarios/as insertos	Al menos el 50% de los/as participantes son insertos/as laboralmente.	(6 participantes insertos/as laboralmente / 6 cupos adjudicados) x 100	↑ Copia Contratos de trabajo, inicio de actividades, documentos y anexos correspondientes.
	Pertenencia del oficio	Contratos de trabajo son atingentes al oficio en que el/la beneficiario/a fue capacitado/a	(6 contratos de trabajo atingentes con el curso de capacitación / 6 contratos de trabajo obtenidos) x 100	
Inserción Laboral dependiente	Duración contratos de trabajo	Contratos de trabajo que a lo menos tienen 1 mes de duración.	(6 contratos de trabajo que cumplen con la duración mínima / 6 contratos de trabajo obtenidos) x 100	↑ Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes.

	Calidad de la contratación	Contratos que fomenten el empleo de carácter dependiente	(4 contratos de trabajo en empleo dependiente / 4 beneficiarios insertos en forma dependiente según meta de inserción laboral) x 100	↑ Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes.
Inserción Laboral independiente Resultado (100%)	Duración empleo independiente	Contratos de prestación de servicios y/o boletas de honorarios que tienen a los menos 1 mes de duración.	(2 contratos de prestación de servicios y/o boletas de honorarios tienen duración igual o mayor a 1 mes / 2 contratos de prestación de servicios y/o boletas de honorarios presentados) x 100	↑ Copia Contratos de prestación de servicios y/o boletas de honorarios.
	Calidad de la contratación	Personas insertas laboralmente en modalidad independiente, no superan el 30% del Nº de personas consideradas para su cumplimiento de la meta de inserción general.	(2 personas insertas en modalidad independiente / 4 beneficiarios insertos en forma dependiente según meta de inserción laboral) x 100	↑ Copia Contratos de prestación de servicios y/o boletas de honorarios.
Acompañamiento Resultado (100%)	Acompañamiento durante ejecución	100% de los/las participantes contó con apoyo y acompañamiento durante la ejecución del proyecto.	(6 participantes con acompañamiento individual-grupal / 6 cupos adjudicados)	↑ Bitácora o registro(s) de actividades individuales y grupales.
	Acompañamiento post inserción laboral	100% de los/las participantes contó con acompañamiento durante el período post inserción laboral (1 mes)	(6 participantes con acompañamiento individual / 6 participantes insertos(as) laboralmente.	↑ Bitácora o registro(s) de acompañamiento individual post inserción laboral.