

# Resultados Proyecto Piloto Modelo ECA para PSC - Chile

Equipo Ejecutor Fundación EMPLEA

Enero – Mayo

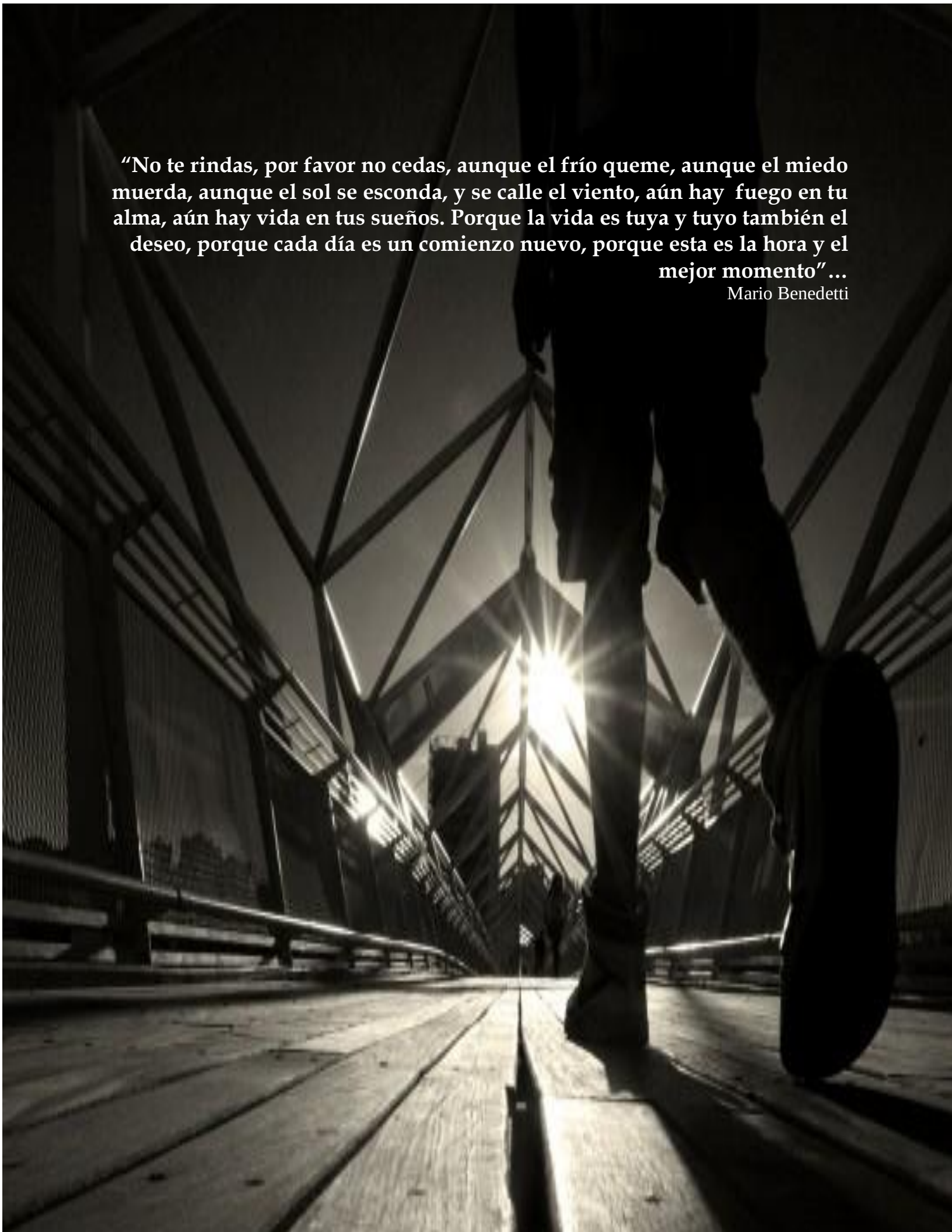


De acuerdo al último Catastro Calle revelaron que más 12.000 Chilenos viven en situación de calle. A lo menos el 77% de las personas trabaja o tiene alguna actividad que genera ingresos. Es en este contexto que el Ministerio de Desarrollo Social, a través de la Oficina Nacional Calle ha encomendado a la Fundación EMPLEA la implementación del Proyecto Piloto basado en el Modelo de Empleo con Apoyo. Dicha experiencia aportará a la mirada ministerial en el desafío de construir una Política Pública para personas en situación de calle.

**Fundación EMPLEA**  
Avenida Arica Nº 3947, Estación Central  
Fono: + 56 (02) 778 50 11  
[www.fundacionemplea.cl](http://www.fundacionemplea.cl)

**"No te rindas, por favor no cedas, aunque el frío queme, aunque el miedo muerda, aunque el sol se esconda, y se calle el viento, aún hay fuego en tu alma, aún hay vida en tus sueños. Porque la vida es tuya y tuyo también el deseo, porque cada día es un comienzo nuevo, porque esta es la hora y el mejor momento" ...**

**Mario Benedetti**



## Tabla de contenido

|                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Presentación.....                                                                                                         | 5  |
| Proceso y Desarrollo de la Ejecución del Piloto ECA .....                                                                 | 6  |
| ▪ Presentación y difusión del proyecto a organización y fundaciones asociada a la Red Calle .....                         | 6  |
| ▪ Recepción de fichas de derivación institucionales .....                                                                 | 6  |
| ▪ Entrevistas a participantes y aplicación de instrumentos asociados.....                                                 | 7  |
| ▪ Levantamiento de perfiles socio laborales .....                                                                         | 7  |
| ▪ Presentación del Modelo de intervención a Empresas y Organizaciones públicas, privadas, ONG de colocación laboral ..... | 8  |
| ▪ Análisis de Puestos de Trabajo, definición de cargos y funciones (análisis de condiciones y clima laboral).....         | 9  |
| ▪ Preparación Socio Laboral y Colocación formal en puesto de trabajo .....                                                | 10 |
| Hitos del Proceso ECA.....                                                                                                | 13 |
| Caracterización del Participante.....                                                                                     | 14 |
| Perfil general de participantes ECA .....                                                                                 | 14 |
| Perfiles laborales individualizados .....                                                                                 | 16 |
| Caracterización de las empresas .....                                                                                     | 30 |
| Modalidades de Inserción.....                                                                                             | 31 |
| Servicios Públicos.....                                                                                                   | 33 |
| Empresas Privadas .....                                                                                                   | 34 |
| Análisis de Puesto de Trabajo.....                                                                                        | 36 |
| Aprendizajes del Proceso. ....                                                                                            | 36 |
| Relato de la experiencia.....                                                                                             | 38 |
| Perfiles Laborales .....                                                                                                  | 38 |
| Experiencia de los participantes.....                                                                                     | 64 |
| Experiencia con la Empresa.....                                                                                           | 67 |
| Experiencia de Programas de Origen .....                                                                                  | 69 |
| Marco Lógico Indicadores y Metas .....                                                                                    | 77 |
| Indicador de Validación del Modelo .....                                                                                  | 78 |
| SELECCIÓN DE LOS PARTICIPANTES Y DE EMPRESAS.....                                                                         | 79 |

|                                                                                    |     |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Indicador de Selección de los participantes .....                                  | 79  |
| ▪ <b>Recepción de fichas de derivación institucionales</b> .....                   | 79  |
| ▪ <b>Entrevistas a participantes y aplicación de instrumentos asociados:</b> ..... | 80  |
| ▪ <b>Segunda entrevista:</b> .....                                                 | 81  |
| ▪ <b>Levantamiento de perfiles profesionales:</b> .....                            | 82  |
| ▪ <b>Retroalimentación a programas y/o instituciones que derivan</b> .....         | 83  |
| Indicador de Selección de Empresas .....                                           | 84  |
| ▪ <b>Presentación del Modelo de intervención</b> .....                             | 84  |
| ANALISIS DE PUESTOS .....                                                          | 86  |
| Indicador de Análisis de Puestos .....                                             | 86  |
| ▪ <b>Análisis de los puestos de trabajo</b> .....                                  | 87  |
| ▪ <b>Empresas que aceptan Alianza.</b> .....                                       | 87  |
| ▪ <b>Firma de convenios.</b> .....                                                 | 89  |
| ACCESO AL PUESTO DE EMPLEO - COLOCACION .....                                      | 91  |
| Indicador de Acceso al Puesto de empleo .....                                      | 91  |
| ▪ <b>Colocación formal en puesto de trabajo</b> .....                              | 91  |
| APOYOS EN LA EMPRESA Y FUERA DE ELLA .....                                         | 93  |
| Indicador de Apoyo en la empresa .....                                             | 93  |
| Indicador de preparación y formación.....                                          | 94  |
| Indicador de seguimiento laboral.....                                              | 95  |
| Indicador de evaluación de usuarios.....                                           | 96  |
| Indicador de satisfacción de usuarios .....                                        | 97  |
| EVALUACION Y SEGUIMIENTO .....                                                     | 102 |
| Indicador de seguimiento en puesto de trabajo .....                                | 102 |
| Propuesta de ajuste.....                                                           | 119 |
| Ajustes al modelo.....                                                             | 119 |
| Ajuste de Perfiles Profesionales del Equipo .....                                  | 122 |
| Anexos .....                                                                       | 124 |
| Registro Fotográfico: .....                                                        | 125 |
| Instrumentos de Evaluación .....                                                   | 128 |

## Presentación

El presente informe da cuenta de la primera experiencia de la ejecución del Modelo Empleo con Apoyo para personas en situación de calle realizado en Chile, el cual estuvo a cargo por la Fundación Emplea, encomendado por el Ministerio de Desarrollo Social a través de su Oficina Nacional Calle.

En este documento se relata a través de la experiencia y el análisis cuantitativo de la implementación de este modelo, el cual en su primera etapa abordó a más de 58 personas, de ellas logrando inserción laboral sobre las 22 personas. Permitiendo entregar un aporte metodológico, insumo que, sin duda complementarán la formulación de políticas públicas destinadas para esta población en lo respecta al ámbito de la empleabilidad.

En el informe se expone las fases contempladas por el Modelo ECA, la metodología, las actividades realizadas y sus resultados. Incluyendo dentro del contexto referencial del marco lógico, los indicadores y metas establecidas con sus respectivos logros. Así también se presenta detalladamente los 39 perfiles laborales levantados, las derivaciones a puesto de trabajo y su actual proceso de acompañamiento y seguimiento, realizado por el equipo ejecutor.

Además, este documento reúne el relato de la experiencia de los participantes, de los programas de origen derivante, asimismo la mirada de las empresas que han decidido participar de este modelo. De todos se extraen aprendizajes, sugerencias, destacando las buenas prácticas implementadas.

Finalmente, como Fundación asumimos con gran responsabilidad liderar esta primera experiencia, convocados por la convicción de justicia social y aportar en construcción de los pilares sólidos inclusión social de las personas.

**Equipo Ejecutor**  
**Fundación EMPLEA**  
**2012**



**Fundación EMPLEA**  
Av. Arica N° 3947, Estación Central  
Fono: + 56 (02) 778 50 11



## Proceso y Desarrollo de la Ejecución del Piloto ECA

Para la implementación del Modelo Empleo con Apoyo se desarrollaron diversas actividades que permitieron llevar a cabo cada fase contemplada en el piloto, las que a continuación se presentan:

- **Presentación y difusión del proyecto a organización y fundaciones asociada a la Red Calle**

Para poder iniciar el proceso de selección de los participantes fue necesario llevar a cabo la instancia de presentación y difusión del proyecto a organizaciones y fundaciones asociadas a la Red Calle, siendo en esta primera etapa invitados a participar la Fundación Hogar de Cristo, Fundación Gente de la Calle, Corporación Moviliza, Corporación Nuestra Casa, Corporación Kairos.

En este contexto se realizó la presentación modelo explicando el propósito, a quienes estaba dirigido y la ejecución del proyecto ECA. Además se dio énfasis en el perfil de los futuros participantes y en los plazos para cada uno de los siguientes procesos.

Cabe destacar que esta instancia permitió conocer a cada uno de los representantes de las instituciones invitadas, a modo de entablar nuevas alianzas, eslabón fundamental para la ejecución de este piloto, acordando en conjunto los mecanismos y canales de comunicación y coordinación.

### Buena Práctica:

- ✓ Convocar en estas instancias a Directores o jefes de Programas, como también a los profesionales que trabajarán directamente en los derivados (terapeutas, monitores, otros).

- **Recepción de fichas de derivación institucionales**

Luego de haber presentado el proyecto ECA las organizaciones de la red calle en un plazo definido envían las fichas de derivación. Una vez recepcionado el equipo ejecutor revisa y analiza los antecedentes presentados, esto porque a pesar de haber dado a conocer el perfil del usuario en la presentación correspondiente, desde los programas se enviaba de todas formas personas que no cumplían con el perfil de ingreso del piloto, por ejemplo personas con consumo problemático y sin tratamiento, o también persona que residen en ruco u otro a fin.

Una vez revisada las fichas se tomó contacto con los encargados de los programas para coordinar y agendar las primeras entrevistas con las personas, las cuales mayoritariamente se efectuó en las dependencias de los programas de origen.

### Buena Práctica:

- ✓ Previa realización de las entrevistas, chequear junto con el profesional del Programa de origen los antecedentes consignados en las fichas de derivación con objeto de precisar la información entregada, completar datos no registrados y resguardar el perfil de ingreso al proyecto piloto.
- ✓ Que los Programas de Origen sean los encargados de generar la convocatoria a las entrevistas.
- ✓ Que el lugar de las entrevistas en esta primera etapa sea en las dependencias de los programas de origen.
- ✓ El espacio donde se realizara las entrevistas debe ser adecuado, ajeno de distorsiones del entorno, principalmente a los ruidos.

## ▪ Entrevistas a participantes y aplicación de instrumentos asociados



De manera consiguiente se realizó el proceso de entrevistas el cual se dividió en dos instancias<sup>1</sup> con el fin de poder conocer en mayor profundidad a la persona e identificar la motivación y compromiso con el proceso. Tal como se coordinó en la etapa de recepción de fichas con el programa de origen, se llevaron a cabo las entrevistas en las dependencias de estos. Además se aplicaron instrumentos asociados al proceso tales como solicitud de inscripción y ficha de primera entrevista, y en caso de la segunda entrevista la ficha de perfil profesional.

Al momento de iniciar cada una de las entrevistas se explicó a la persona en qué consistía el proyecto ECA y cuáles eran los siguientes pasos a seguir dentro del proceso a fin de que estuvieran siempre informados y conscientes de su participación.

### Buena Práctica:

- ✓ Levantamiento del Protocolo de Atención de participantes: que orienta al Preparador Laboral y las acciones que deben realizar para cada momento.

## ▪ Levantamiento de perfiles socio laborales

A medida que se iban finalizando cada una de las entrevistas se reunía toda la información recolectada hasta el momento para poder levantar el Perfil Socio Laboral, el cual fue desarrollado para poder plasmar los datos personales y profesionales (resumen – experiencia laboral), competencias - habilidades para el trabajo, factores protectores que favorecen un proceso de inclusión socio laboral y factores a trabajar los cuales

<sup>1</sup> Primera y segunda entrevista

podrían limitar o interrumpir la participación de la persona en un espacio laboral, además de identificar los intereses y preferencias laborales.

Finalizada la construcción del perfil es entregado al Gestor para iniciar la búsqueda laboral en base a los conceptos antes señalados.

#### Buena Práctica:

- ✓ Retroalimentar el perfil socio laboral en conjunto con el Programa de Origen.

### ▪ **Presentación del Modelo de intervención a Empresas y Organizaciones públicas, privadas, ONG de colocación laboral**

El proceso se inicia con la selección de empresas de acuerdo a los criterios de ECA, en función de, en primer lugar, contar con procesos de selección abiertos para cargos que calcen con los perfiles de los usuarios del proyecto y en segundo lugar, las características que debe poseer la empresa en el sentido de que se den los espacios para realizar seguimientos y prestar los apoyos necesarios, además de entregar un espacio y condiciones laborales dignas.

Una vez seleccionada la empresa se contacta al encargado de los procesos de selección, para presentar el proyecto y el perfil del usuario que se derivaría al proceso de selección, se entrega información del proyecto, en lo referido a sus procesos actores y gestiones que se realizan, tanto en la empresa como fuera de ella para posteriormente coordinar con la empresa, una reunión para presentar el proyecto. Estando la empresa ya informada y el perfil socio laboral, se coordina una entrevista laboral para el usuario de ECA.

La presentación del Modelo se basa en la exposición y desarrollo de las etapas del proyecto, los perfiles de los participantes del proyecto, los beneficios de establecer una alianza estratégica que favorecen a la empresa, además de establecer las formalidades y responsabilidades que caben, tanto de los profesionales como de la empresa.

Una vez que la empresa acepta la alianza, y particularmente cuando se contrata a un usuario de ECA, se inicia el proceso formal de establecimiento de alianza concretando la firma del convenio entre la Fundación y La Empresa, que establece los parámetros en que se gestionará el proyecto, individualizando los actores involucrados y las responsabilidades que recaen en cada uno de ellos. Con la firma de este Convenio se logra establecer formalmente la alianza entre Fundación Emplea y la Empresa que recibe a los participantes del proyecto.

Durante el proceso de selección, se acompaña al participante de ECA y dependiendo del perfil del cargo, y de las características del usuario, se realiza, previa a la entrevista, una preparación, donde se le orienta en cómo afrontar la entrevista.



Si el participante del proyecto es contratado se coordina en conjunto con la empresa, la manera de cómo se van a brindar los diferentes apoyos, para aquello se contacta al supervisor directo del participante, para establecer la comunicación necesaria y poder llevar a cabo todo lo comprometido anteriormente.

#### Buena Práctica:

- ✓ Mejora del proceso de presentación del modelo, ajustando los tiempos de incorporación de empresas al proyecto.
- ✓ Determinación de perfil de empresas acordes y dispuestas a la implementación de apoyos.
- ✓ Identificar claramente a el/los actores relevantes en la empresa, que no necesariamente son los gerentes y/o jefes, con la finalidad de operacionalizar de mejor manera la inserción y el seguimiento del participante.

#### ▪ **Análisis de Puestos de Trabajo, definición de cargos y funciones (análisis de condiciones y clima laboral)**

Previo a la contratación formal, y una vez que se ha definido el puesto de trabajo, al cual será derivado el participante de ECA, se aplica el análisis del puesto de trabajo que consiste en la contextualización del lugar de trabajo, considerando los factores físicos, como psicosociales. Este proceso se orienta a la definición de las características del puesto de trabajo y de qué manera el participante se adapta a este contexto, considerando las funciones y tareas propias del puesto de trabajo, los factores ambientales, trabajo en equipo, y riesgos asociados a la ejecución de las tareas que implica el cargo.

Otro proceso que se realiza en esta etapa, corresponde al análisis de las condiciones laborales, ya que indistintamente del cargo, las condiciones de un mismo cargo varían de empresa en empresa, no solo en temáticas estructurales, como renta y jornada, sino también en la complejidad de las tareas, el clima organizacional, trabajo bajo presión entre otros. Todas estas variables se consideran al momento de derivar a un usuario ECA, considerando su perfil laboral, experiencia de vida y contexto en el cual habita en la actualidad, ya que no solo se deriva al participante al cargo que perfila, si no también, se considera el contexto laboral en general, y se evalúan las distintas ofertas, que existen en el mercado laboral y se deriva a la que presente más características acordes al perfil del usuario y la que entregue un trato y condiciones dignas a sus trabajadores.

#### Buena Práctica:

- ✓ Aplicación de APT previo al ingreso al puesto de trabajo
- ✓ Identificar factores contextuales y psicosociales permite tener un conocimiento previo para la adaptación en el puesto de trabajo.

## ▪ **Preparación Socio Laboral y Colocación formal en puesto de trabajo**

En esta etapa se consideran hitos como la entrega de ofertas laborales donde se informa al participante sobre las ofertas que existen para el cargo o área laboral de preferencia, indicando jornada laboral, remuneración, condiciones laborales, ubicación, entre otras. Otra instancia que pertenece a este ítem es la preparación para la entrevista laboral donde fue posible brindar un apoyo constante en el momento previo al proceso, reforzando la actitud, el lenguaje, la presentación personal y el discurso frente a las entrevistas, para luego realizar un acompañamiento en esta instancia con el fin de contener a la persona y observar en el proceso algunos factores que puedan incidir en la inclusión socio laboral de la persona, así también verificar que se dé un trato digno en este proceso.

Se suma a esto los trámites previos como recolectar la documentación pertinente y solucionar temas legales tales como multas o documentos vencidos (cédula de identidad).

En cuanto a la colocación laboral, cada participante asiste de manera autónoma a su primer día de trabajo, recibiendo previamente orientación de las funciones laborales a desempeñar y de su situación contractual, posteriormente se entregaron apoyos acorde a las necesidades identificadas, por el participante, jefatura y Preparador laboral, para favorecer de esta manera su adaptación y desempeño socio laboral.

### Buena Práctica:

- ✓ El proceso de preparación socio laboral es individual y puntual frente a las necesidades de cada participante.
- ✓ En el proceso de preparación socio laboral es relevante la recolección de la documentación que son requerido al momento de la contratación, por ejemplo: certificado de antecedentes, certificado de afiliación: AFP y salud, entre otros.
- ✓ La búsqueda laboral debe considerar tres ofertas por cada participante.

## ▪ **Acompañamiento y Seguimiento:**

Con la colocación formal del participante en el puesto de trabajo comienza el proceso de apoyo dentro de la empresa y en estos están las visitas al puesto de trabajo para poder conocer el contexto y cultura de trabajo, identificar los apoyos naturales en caso de ser necesarios, identificar problemáticas y apoyar en las soluciones, conocer las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y superiores.

Estas visitas se gestionan con el encargado o jefe directo vía telefónica o correo electrónico y como estrategia se opta no ir en horarios Pick, para no interrumpir en las faenas o en la producción. Además con anticipación se evalúa con el participante si es posible realizar visitas al puesto de trabajo y si este autoriza se llevan a cabo.

En base a que la intervención está centrada en la persona se definen en conjunto con el usuario las líneas a intervenir ya sea dentro o fuera de la empresa, considerando tres pilares fundamentales que hemos definido como apoyos:

1. **Tipo formativo:** Formación relacionada con el cargo a desempeñar, formación en hábitos laborales y competencias sociales, formación en derechos y condiciones laborales, taller de retroalimentación
2. **Articulación de redes:** responde a trabajar o generar contacto con redes de tipo públicas y/o privadas (Jardín infantil, centros de salud, municipalidad, fundaciones, centros de formación técnica, entre otros.) con el fin de disminuir o eliminar brechas particulares para cada participante.
3. **Recursos económicos- materiales:** responden a situaciones específicas de salud laboral, uniforme o vestimenta, herramientas para el trabajo, documentos solicitados para una contratación efectiva, movilización, colación, entre otros.

Este conjunto de apoyos se va a diferenciar en cada participante de acuerdo a sus necesidades y por supuesto que sean identificadas por ellos mismos en complemento de las que puedan ser observadas por el profesional del equipo. Estas intervenciones pueden ser de tipo individuales como grupales (taller de retroalimentación por ejemplo). Además se pueden llevar a cabo en distintos dispositivos (hospederías, Emplea, Programas terapéuticos, entre otros). Dentro de esta temática esta el trabajo constante con las redes que pertenecen a la persona que pueden ser públicas y/o privadas, con el fin de manejar y brindar de manera adecuada todos los apoyos que favorecen una inclusión socio laboral del participante.

Cabe mencionar que estos apoyos se mantienen de manera intermitente, puntual o mediano plazo según las necesidades del participante y del proceso en el que se encuentre.

- **Taller de retroalimentación con trabajadores**

Dentro de los apoyos que fueron entregados se encuentra el de formación donde se llevaron a cabo dos talleres de retroalimentación, teniendo como finalidad la generación de compartir experiencias, problematizar e informar sobre diversos temas relacionados con el ámbito del trabajo tales



como normativas laborales, seguridad laboral, remuneraciones, habilidades blandas y competencias para el trabajo. Este espacio fue enriquecedor tanto para el equipo como para las personas, además permitió poder observar e identificar temas que responden a las necesidades propias de los participantes y poder desarrollarlos en una futura instancia.

#### Buena Práctica:

- ✓ Los contenidos abordados en este espacio fueron solicitados por los participantes, lo que permitió tratar temas coherentes a sus propias necesidades.
- ✓ Este espacio valido a las personas como sujetos activos de su proceso.
- ✓ Entrega de información y antecedentes de la legislación laboral de manera práctica.

A continuación se detalla en forma de resumen los hitos relevantes de la ejecución del Modelo Piloto, el que considera desde diciembre al 31 de mayo.

## Hitos del Proceso ECA

| Fecha     | Hitos del Proceso ECA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Diciembre | <ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación y ajuste del Modelo, preparación de la intervención.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Enero     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Conformación de Equipo: 1 Coordinadora / 2 preparadoras laborales – 1 Gestor Laboral.</li> <li>Se inicia proceso de derivación de fichas desde el HC, recepcionando un total de 44 fichas.</li> <li>Se ejecuta proceso de entrevista:<br/>Total primera entrevistas: 33<br/>Total segunda entrevistas: 31</li> </ul>                                                                                                               |
| Febrero   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Termino del proceso de entrevistas HC<br/>16 empresas que se presenta el modelo<br/>15 aceptan la alianza<br/>4 dispuesta a firmar convenio<br/>5 personas contratadas<br/>Se convoca a nuevos ejecutores</li> </ul>                                                                                                                                                                                                               |
| Marzo     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Se incluyen otros ejecutores calle, que derivan un total de 14 fichas :<br/>Moviliza: 6<br/>Nuestra Casa: 3<br/>Gente de la Calle: 5</li> <li>Continuación de entrevistas, levantamiento de perfiles, búsqueda de empleo y acompañamiento personalizado a cada participante.</li> <li>21 de marzo, concluye proceso de selección de participantes</li> <li>6 de marzo se realiza el primer taller de retroalimentación.</li> </ul> |
| Abril     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Entrega de ofertas laborales.</li> <li>Colocación laboral.</li> <li>Apoyos y Acompañamiento.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Mayo      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Entrega de ofertas laborales</li> <li>Colocación laboral.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |



|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyos y Acompañamiento.</li> <li>• Total de personas colocadas en un puesto de trabajo al 31 de mayo: 22 participantes</li> <li>• 10 de Mayo se realiza el segundo taller de retroalimentación.</li> <li>• 31 de Mayo finaliza la primera etapa del proyecto piloto.</li> </ul> |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Caracterización del Participante

### Perfil general de participantes ECA

A continuación se presenta la caracterización de la población que participo en esta primera fase del proyecto, antecedentes que son relevantes a considerar en el proceso de inclusión socio laboral de las personas en situación de calle.

A) **Fichas derivadas:** de las 58 fichas recepcionadas:

- Un 76% corresponden a Hogar de Cristo.
- Un 24% corresponde a otros ejecutores del programa calle.
  - Moviliza: 6 Fichas
  - Gente de la Calle: 5 Fichas
  - Nuestra Casa: 3 Fichas

- Un 38% son



- Un 62% son



B) **Perfil laboral general:** a partir del levantamiento de 39 perfiles laborales, fue posible obtener los siguientes datos:

|                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ▪ <b>Edad promedio</b>                   |  41 años y  37 años                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| ▪ <b>Tiempo en calle (promedio)</b>      |  2,4 años y  2,5 años                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| ▪ <b>Experiencia laboral</b>             | <p>Tanto hombres como mujeres poseen de experiencia laboral, la que es diferenciada principalmente por el tipo de rubro que desempeñan, el primero de ellos muestra una tendencia a oficios más especializados, como pintor automotriz, desabollador, manipulador de alimentos, soldador, entre otros, a diferencia de las mujeres que se inclinan por el área de servicio y aseo.</p> <p>Respecto a la modalidad de empleos que acceden, se aprecia principalmente el de tipo informal, donde presentan una alta rotación y baja permanencia laboral.</p> |
| ▪ <b>Barreras ambientales/personales</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presencia de antecedentes penales y faltas pendientes.</li> <li>▪ Pérdida de piezas dentales.</li> <li>▪ Dificultad en el acceso a puestos de</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                            | <p>trabajo, debido a la presencia de una situación de discapacidad física transitoria o permanente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Proceso de adaptación a nueva condición de salud (discapacidad transitoria).</li> </ul>                                                                                                                                                                                               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Brechas laborales</b></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Consumo problemático activo u en proceso de rehabilitación inicial.</li> <li>En promedio un 46% de los participantes tiene escolaridad incompleta (básica – media)</li> <li>Ausencia o bajas competencias en hábitos laborales.</li> <li>Baja experiencia laboral en empleos formales.</li> <li>Trayectoria laboral interrumpida</li> <li>Formación en oficios de manera informal.</li> </ul> |

## Perfiles laborales individualizados

Los perfiles laborales son levantados con información sistematizada obtenidos de las entrevistas realizadas a las personas. Principalmente se consolida los antecedentes laborales, experiencia, áreas de desarrollo y otros, lo que a partir de ello se inicia la búsqueda de un puesto de trabajo acorde a los antecedentes recogidos, resguardando las áreas de interés, trayectoria laboral, habilidades y competencias.

A continuación se presenta una síntesis de los 39 perfiles laborales contruidos, donde se plasma la experiencia, intereses y preferencias laborales de los participantes versus la oferta. Además a modo de orientación se puede determinar que los intereses y preferencias laborales de las personas tienen relación con más de alguna oferta laboral y en los casos en que la persona no tenga claros sus intereses y prefiera explorar una nueva actividad laboral, la búsqueda está orientada a responder a sus características personales, habilidades y competencias para el trabajo, de acuerdo a la observación técnica del equipo.

| 1                      |                                                                                                                                      |                                                                           |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Participante           | Perfil laboral                                                                                                                       | Oferta laboral                                                            |
| Fernanda Abad Droguett | Presenta experiencia en el desarrollo del comercio ambulante, su interés actual es poder realizar una actividad formal en el área de | <ul style="list-style-type: none"> <li>Telefonista Call Center</li> </ul> |

|  |                      |  |
|--|----------------------|--|
|  | ventas, Call center. |  |
|--|----------------------|--|

| 2                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                       |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Participante                  | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                                         | Oferta laboral                                                        |
| Miguel Ángel Acevedo González | Se ha desempeñado durante su trayectoria laboral en trabajos formales e informales en talleres mecánicos como Pintor Automotriz, además como músico ambulante en las estaciones del metro. Su principal interés es incorporarse al área de pintura en un lugar estable y con contrato. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Pintor Enmasillador</li> </ul> |

| 3                           |                                                                                                                                                                                              |                                                                                          |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante                | Perfil laboral                                                                                                                                                                               | Oferta laboral                                                                           |
| Felipe Andrés Álvarez Tapia | Presenta experiencia en el área de Alimentación y Cocina, como maestro de sándwich. Actualmente su interés laboral no lo ha identificado, indicado que su deseo es explorar en nuevas áreas. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Guardia de Seguridad</li> <li>Promotor</li> </ul> |

| 4                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                 |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Participante                   | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Oferta laboral                                                                  |
| Eugenio Guillermo Ancalí Parra | Se ha desempeñado en puesto laboral como temporero agrícola, Jardinero, Pintor de construcciones. Presenta un largo tiempo de inactividad laboral producto de una situación de salud, sin embargo manifiesta interés en retomar el área de jardinería por lo cual se sugiere que el ingreso se ha paulatino en sistema estructurado. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mantenimiento de áreas verdes</li> </ul> |

| 5                              |                                                                                                                 |                                                                                                   |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante                   | Perfil laboral                                                                                                  | Oferta laboral                                                                                    |
| Eduardo Heriberto Barría Lorca | Presenta experiencia en el área administrativa, y su interés laboral actual es retomar contacto con este rubro. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cargo de Digitador</li> <li>• Cargo de junior</li> </ul> |

| 6                            |                                                            |                                                                                                                                              |
|------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante                 | Perfil laboral                                             | Oferta laboral                                                                                                                               |
| María Teresa Beltrán Poblete | Presenta experiencia e interés laboral en el área de aseo. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cargo de auxiliar de aseo Fuente de soda Domino</li> <li>• Cargo de auxiliar de aseo AMG</li> </ul> |

| 7                                     |                                                                                                                                       |                                                                                               |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante                          | Perfil laboral                                                                                                                        | Oferta laboral                                                                                |
| Rodrigo Alejandro Bustamante Larrondo | Participante con experiencia laboral en el rubro de ventas presencial y telefónica, actualmente desea retomar contacto con esta área. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cargo vendedor de seguros en Call center.</li> </ul> |

| 8                          |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                   |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante               | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                  | Oferta laboral                                                                                                                                    |
| Marco Antonio Cabello Poza | Se ha desempeñado en áreas de ventas y seguridad, actualmente se encuentra trabajando como guardia de seguridad en tiendas de retail, su interés laboral es en el área de consejería o trabajar en otra área que no sea retail. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Guardia de Seguridad en canal de televisión</li> <li>• Conserjería en condominio habitacional</li> </ul> |

| 9                           |                                                                                                          |                                                                            |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Participante                | Perfil laboral                                                                                           | Oferta laboral                                                             |
| Claudio Iván Campos Ramírez | Participante con experiencia en el rubro minero y administrativo. Actualmente está interesado en el área | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Junior administrativo.</li> </ul> |

|  |                                         |  |
|--|-----------------------------------------|--|
|  | administrativa o de operario de bodega. |  |
|--|-----------------------------------------|--|

| 10                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante                                  | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                                 | Oferta laboral                                                                                                                                                   |
| Rigoberto<br>Antonio<br>Cantillana<br>Paredes | Participante presenta una experiencia laboral diversa y de periodos breves en cada área, tal como carpintería, chofer de taxi y camiones y maquinista en empresa textil, actualmente no presenta interés laboral definido, pero si disposición para explorar en nuevos rubros. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Aseo y mantención de áreas verdes.</li> <li>Ayudante de ventas en puesto de feria libre, en modalidad de beca.</li> </ul> |

| 11                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante                             | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                                    | Oferta laboral                                                                                                 |
| Patricio Hernán<br>Contreras<br>Carrasco | Presenta experiencia en el área de la construcción y aseo, en sus inicios laborales se desempeño en cargos administrativos siendo este su interés laboral actualmente.<br>Se sugiere actualización en el cargo y nivelar expectativas de acuerdo al mercado y exigencias de este. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Junior Administrativo</li> <li>Ayudante de Bodega y Despacho</li> </ul> |

| 12                        |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                           |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante              | Perfil laboral                                                                                                                                                      | Oferta laboral                                                                                                            |
| Walter Farfán<br>Valdivia | Se ha desempeñado en diversas áreas tales como aseo, bodega, cocina, construcción. Siendo los dos primeros sus preferencias e intereses laborales en la actualidad. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Auxiliar de Aseo, Empresa SODEXO</li> <li>Auxiliar de Aseo, Empresa AMG</li> </ul> |

|    |
|----|
| 13 |
|----|



| Participante                          | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Oferta laboral                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Germán<br>Patricio Filium<br>Avendaño | El participante de acuerdo a su trayectoria laboral se ha desempeñado en diversos trabajos (sin horarios establecidos) los cuales han sido conseguidos de manera informal y por medio de conocidos. Algunos cargos ha sido profesor de idiomas (autodidacta), estafeta de oficina de abogados, locutor de radio institucional Hogar de Cristo, vendedor de ropa y artículos deportivos. Según su interés y preferencia laboral se encamina a un cargo en el área de la cultura sin embargo manifiesta interés en poder explorar en el área formal como junior administrativo.<br>Se sugiere espacio de beca, con el fin de vincular al participante de manera gradual a un espacio formal y estructurado. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Asistente administrativo, Corporación Municipal de Cultura, Estación Central</li> <li>Asistente de Archivo, Grupo Provider (Beca)</li> </ul> |

| 14                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante                | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Oferta laboral                                                                                                                                                                    |
| Nilda Elsa<br>Gálvez Armijo | Participante con experiencia en empleos formales como cajera de supermercado y de cobrador humano en la locomoción colectiva, actualmente presenta como interés acceder a un cargo como cajera o atención a público.<br>Se sugiere espacio laboral estructurado y por situaciones de descompensación se decide incluir a la participante en espacio beca. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Cargo cajera de metro.</li> <li>Cargo funcionaria administrativa de apoyo en CESFAM Lo Prado, desempeñado en modalidad de beca.</li> </ul> |

| 15                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante                           | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Oferta laboral                                                                                 |
| Roberto Elías<br>García<br>Salvatierra | <p>El participante se ha desempeñado en diversas áreas, en las cuales ha logrado aprender oficios, además de poder participar en actividades laborales formales. Producto de su situación de salud física, se ha visto limitado en su desempeño ocupacional ya que no logra identificar que puesto laboral se puede acomodar y el adaptase a aquello también en su situación actual.</p> <p>Algunos de los cargos que ha desempeñado son, ayudante de cocina, ayudante carpintero, ayudante técnico en instalación de tv cable, soldador al arco y mic, ayudante de gasfiter. Manifiesta interés por explorar nuevas áreas.</p> <p>Se sugiere espacio laboral en beca con el fin de que logre explorar y desarrollar nuevas competencias que sean complementarias con su situación de salud física.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Asistente de Archivo, Grupo Provider (Beca),</li> </ul> |

| 16                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                             |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante                                | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                  | Oferta laboral                                                                                              |
| Ruth Del<br>Carmen<br>González<br>Algañaraz | <p>La participante se ha desempeñado en actividades laborales formales tales como auxiliar de aseo en Hospitales y colegios, cuidadora de adultos mayores, auxiliar de casino, cartonera y vendedora ambulante en ferias libres. Dentro de sus preferencias</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mantenición de áreas verdes, Empresa Núcleo y Paisajismo.</li> </ul> |

|  |                                               |  |
|--|-----------------------------------------------|--|
|  | laborales están centradas en el área de aseo. |  |
|--|-----------------------------------------------|--|

| 17                                     |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante                           | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                           | Oferta laboral                                                                                                                                                      |
| Elena De Las Mercedes González Fuentes | La participante se ha desempeñado durante su trayectoria laboral en trabajos formales y muchas veces temporales dentro de las cuales está el packing de fruta de temporada y aseo industrial. Siendo estas de preferencia e interés laboral actualmente. | No fue posible la inserción y entrega de ofertas laborales producto de no estar ubicable la participante, tanto para el programa de origen como para el equipo ECA. |

| 18                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                      |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante                       | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                    | Oferta laboral                                                                                       |
| Bernardino Marco González Pastenes | Participante con experiencia en empleos formales e informales, principalmente en el rubro de electricidad domiciliaria. Actualmente presenta como interés acceder a un empleo formal como electricista domiciliario y certificar sus competencias como eléctrico. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Electricista domiciliario en empresa constructora.</li> </ul> |

| 19                          |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                   |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Participante                | Perfil laboral                                                                                                                                                                                    | Oferta laboral                                                                    |
| Raúl Enrique Jáuregui Otaza | Participante presenta experiencia en empleos formales relacionados con el rubro de la construcción. Actualmente presenta como interés acceder a un empleo formal como jornal en una construcción. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Jornal en empresa constructora.</li> </ul> |

|    |
|----|
| 20 |
|----|

| Participante                   | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Oferta laboral                                                                                    |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Juan Christian Méndez González | El participante se ha desempeñado en empleos formales como auxiliar de aseo, jornal de construcción y últimamente en informales como colero en ferias libres y vendedor ambulante. Dentro de sus intereses y preferencias laborales se encuentra el área de aseo además de volver a desempeñarse en el área formal. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Auxiliar de aseo, Empresa Global Higienic Ltda.</li> </ul> |

| 21                |                                                                                                                           |                                                                                                                                  |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante      | Perfil laboral                                                                                                            | Oferta laboral                                                                                                                   |
| Marco Mix Jiménez | Participante presenta vasta experiencia como Barman y garzón. Actualmente desea retomar contacto con trayectoria laboral. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Garzón en espacio Vecso.</li> <li>Garzón en restaurante Los Adobe de Argomedo.</li> </ul> |

| 22                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                               |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante                           | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Oferta laboral                                                                                |
| Benjamín Leonardo Monterrosa Gutiérrez | El participante en su trayectoria laboral se ha desempeñado en trabajos informales dentro del área automotriz, es aquí donde aprende su oficio como desabollador automotriz, en el último tiempo ha realizado trabajos como vendedor ambulante en la vía pública. Su interés y preferencia laboral está orientado a su oficio como desabollador hace hincapié en una contratación formal, ya que sus experiencias anteriores | <ul style="list-style-type: none"> <li>Desabollador automotriz en empresa Onlycar.</li> </ul> |

|  |                   |  |
|--|-------------------|--|
|  | han sido a trato. |  |
|--|-------------------|--|

| 23                             |                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                      |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante                   | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                            | Oferta laboral                                                                                                                       |
| Pablo Guillermo Müller Sánchez | Participante posee experiencia como vendedor ambulante en ferias libres de productos de telefonía móvil.<br>Actualmente presenta como interés acceder a un empleo formal, relacionado con el rubro de las ventas, específicamente con la de equipos móviles y accesorios. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vendedor en terreno de telefonía móvil.</li> <li>• Reparador de equipos móviles.</li> </ul> |

| 24                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                          |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante                    | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Oferta laboral                                                                           |
| Gabriel Marcelo Navarro Delgado | Participante presenta experiencia en el rubro administrativo bancario, pero este no ha sido desempeñado por más de 10 años. Actualmente presenta como interés acceder a un puesto laboral en rubro administrativo, idealmente donde realice funciones donde deba permanecer sentado, esto debido a su situación de discapacidad física.<br>Se sugiere espacio laboral en modalidad de beca. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrativo en oficina de partes.</li> </ul> |

|    |
|----|
| 25 |
|----|

| Participante                       | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                       | Oferta laboral                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Guillermo Enrique Oakley Villagrán | El participante se ha desempeñado en el área informal realizando actividades laborales como artesano en cueros; pintor de construcciones, jardinero. Actualmente sus intereses y preferencias laborales están orientados a la jardinería y pintor de construcciones. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Aseo y mantención de áreas verdes, empresa Núcleo y Paisajismo.</li> <li>Guardia de seguridad, empresa Red Seguridad (trabajo auto gestionado)</li> </ul> |

| 26                               |                                                                                                                                                                                            |                                                                            |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Participante                     | Perfil laboral                                                                                                                                                                             | Oferta laboral                                                             |
| Cristian Andrés Palma Villanueva | Cristian presenta experiencia en empleos formales como garzón y barista en diversos restaurantes y cafeterías. Actualmente presenta como interés acceder a un puesto laboral en esta área. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Barista en Coffe Factory</li> </ul> |

| 27                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante                      | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Oferta laboral                                                                                 |
| Claudio Enrique Quezada Navarrete | Participante presenta experiencia en empleos formales, tales como guardia de seguridad, jornal y auxiliar de aseo. Actualmente presenta como interés acceder a un empleo formal en el área de cuidado de animales en zoológicos. Es importante mencionar que en este caso, no es posible compatibilizar el interés laboral del participante con la oferta laboral entregada, debido a la presencia de un trastorno | <ul style="list-style-type: none"> <li>Auxiliar de aseo en la panadería San Camilo.</li> </ul> |

|  |                                                                       |  |
|--|-----------------------------------------------------------------------|--|
|  | de salud mental, que afecta y pone en riesgo a la población infantil. |  |
|--|-----------------------------------------------------------------------|--|

| 28                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                   |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante              | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Oferta laboral                                                                                                    |
| Luis Alberto Reyes Ibarra | El participante se ha desempeñado a lo largo de su trayectoria laboral en trabajos informales donde ha prestado sus servicios solo a trato, estos cargos son, empleado domestico en casas particulares, Ayudante de vendedor en feria libre, lavado y planchado de ropa. Actualmente su interés laboral es desempeñarse en aseo y mantención de áreas verdes. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Aseo y mantención de áreas verdes, empresa Núcleo y Paisajismo.</li> </ul> |

| 29                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante              | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Oferta laboral                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Yxia Mabel Riquelme Cerón | La participante se ha desempeñado a lo largo de su trayectoria laboral en trabajos temporales, tales como: vendedora ambulante en ferias libres, manipuladora de alimentos, asesora del hogar. Actualmente sus intereses y preferencia laboral tienen que ver con el área de aseo y cuidado de personas, haciendo hincapié de una jornada fija y con contrato. | A la participante no fue posible entregar ofertas laborales producto de la situación escolar no resuelta de su nieto, producto de la cual no podía realizar otro trabajo que no fuese el que ya desempeña como asesora del hogar en diversas casas con un horario flexible. |

| 30                          |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                           |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante                | Perfil laboral                                                                                                                     | Oferta laboral                                                                                                                                            |
| Fabiola Adelina Rivas Lobos | La participante en el ámbito laboral se ha desempeñado en diversas áreas tales como Maestra Mueblista, mantención de áreas verdes, | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mueblista, taller de muebles comuna de San Bernardo</li> <li>Aseo y mantención de áreas verdes, empresa</li> </ul> |



|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                   |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
|  | vendedora ambulante, auxiliar de aseo y actualmente como cartonera y vendedora ambulante en ferias libres. Sus intereses y preferencia laboral se centran en el área de aseo y mantención de áreas verdes, aunque considera también el poder revincularse con el oficio de mueblista. | Núcleo y Paisajismo.<br>(Trabajo auto gestionado) |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|

| 31                         |                                                                                                                                                                                                                |                                                                         |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Participante               | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                 | Oferta laboral                                                          |
| Ricardo Julio Rivera Panés | Participante presenta experiencia en empleos formales como guardia de seguridad, en distintas empresas de este rubro. Actualmente presenta como interés acceder a un trabajo formal relacionado con esta área. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Guardia de seguridad.</li> </ul> |

| 32                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                      |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante                     | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Oferta laboral                                                                                                                                       |
| Nibaldo Ismael Rodríguez Garrido | La participante en el ámbito laboral se ha desempeñado en diversas áreas tales como Maestra Mueblista, mantención de áreas verdes, vendedora ambulante, auxiliar de aseo y actualmente como cartonera y vendedora ambulante en ferias libres. Sus intereses y preferencia laboral se centran en el área de aseo y mantención de áreas verdes, aunque considera también el | <ul style="list-style-type: none"> <li>Copero, Restaurant Domino</li> <li>Aseo y mantención de áreas verdes, empresa Núcleo y Paisajismo.</li> </ul> |

|  |                                                   |  |
|--|---------------------------------------------------|--|
|  | poder revincularse con el<br>oficio de mueblista. |  |
|--|---------------------------------------------------|--|

| 33                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                     |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante         | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Oferta laboral                                                                                                                                                      |
| Xiomara Seguí Seguel | La participante se ha desempeñado en diversas áreas laborales, últimamente producto de su proceso de rehabilitación realiza actividades laborales durante los fines de semana tales como vendedora ambulante en ferias libres. De acuerdo a sus intereses y preferencias laborales están el poder desarrollar el oficio de podóloga aprendido en la comunidad terapéutica y también explorar nuevas alternativas laborales. De acuerdo a su situación actual se sugiere realizar una re vinculación con el mundo laboral formal de manera paulatina además de enriquecer el oficio de podología en sistema beca. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotora de promoción</li> <li>• Ayudante de podología, centro estético Mónica Marchant (Sistema laboral beca)</li> </ul> |

| 34                      |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                        |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante            | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                           | Oferta laboral                                                                                                                                         |
| Olga Paola Soto Fuentes | Participante presenta experiencia en empleos informales, como garzona, asesora del hogar y mantención de áreas verdes. Actualmente presenta como interés acceder a un empleo formal como auxiliar de aseo, idealmente en establecimientos educacionales. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auxiliar de aseo en Coffe Factory</li> <li>• Auxiliar de aseo en jardín infantil Fantasía Musical.</li> </ul> |

|    |
|----|
| 35 |
|----|

| Participante                   | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Oferta laboral                                                                                              |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aníbal Carlos<br>Tejada Porras | Participante presenta vasta experiencia como manipulador de alimentos, en el área hospitalaria. Actualmente presenta como interés acceder a un trabajo como manipulador de alimentos, idealmente en casinos hospitalarios, ya que presenta el manejo técnico de las minutas que deben ser administradas para cada personas según su diagnostico medico. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Manipulador de alimento en Hogar de adulto mayor CONAPRAN</li> </ul> |

| 36 | Participante                         | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                | Oferta laboral                                                           |
|----|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
|    | Víctor Hugo<br>Valladares<br>Stewart | El participante tiene experiencia en empleos formales e informales, relacionados principalmente con el área de ventas (ambulante), servicio y atención en restaurantes de comida rápida. Su interés actual es acceder a un empleo formal en el área de ventas o de servicio en un restaurant. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Copero, empresa Dominó</li> </ul> |

| 37 | Participante                 | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                      | Oferta e Inserción laboral                                                                                |
|----|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Cecilia Elena<br>Varas Plitt | Participante ha construido su trayectoria laboral, a partir del desempeño en cargos de control de equipaje en la aduana, como secretaria de un abogado y vendedora en ISAPRE. Actualmente presenta como interés, acceder a un empleo formal como auxiliar de aseo o | <ul style="list-style-type: none"> <li>Auxiliar de aseo, empresas Aramark, Eulen, Burger King.</li> </ul> |

|  |         |  |
|--|---------|--|
|  | cocina. |  |
|--|---------|--|

| 38                            |                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                      |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante                  | Perfil laboral                                                                                                                                                                                                                                                             | Inserción laboral                                                                    |
| Marcelo Emiliano Vergara Sáez | El participante se ha desempeñado en el área de la soldadura. Sus últimos puestos laborales han sido temporales o por faenas, es por esto que manifiesta el interés por un trabajo que le dé estabilidad en el tiempo, teniendo siempre como área de interés la soldadura. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Maestro soldador, empresa Metalman</li> </ul> |

| 39                   |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                 |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Participante         | Perfil laboral                                                                                                                                                        | Oferta e Inserción laboral                                                                                                                      |
| Ariel Fernández Díaz | El participante se ha desempeñado en trabajos formales en diversas empresas del rubro de seguridad y cocina. Teniendo como interés y preferencia laboral ambas áreas. | Producto de la activación del consumo problemático en el proceso de búsqueda laboral no fue posible entregar ofertas laborales al participante. |

## Caracterización de las empresas

Seguidamente se presenta la características de las empresas con las cuales se han gestionados puestos de trabajos y también con las cuales se han realizado alianzas abriendo espacios de inserción para los usuarios del proyecto, desarrollando los aspectos más relevantes de este proceso y relatando las experiencias y aprendizajes de la gestión con las empresas.

**Fundación EMPLEA**  
Av. Arica N° 3947, Estación Central  
Fono: + 56 (02) 778 50 11

En la legislación chilena no se cuenta con ninguna iniciativa laboral que promueve que en las empresas consideren un porcentaje o cuota de incorporación de personas en situación de vulnerabilidad (discapacidad, mujeres, inmigrantes, otros). Sin duda que la situación de exclusión que padecen determinadas personas requiere de medidas estructurales, y que por cierto al contar con instrumentos adecuados pueden facilitar el proceso de inclusión social.

En ese contexto una empresa con perspectiva de inclusión laboral, a grandes rasgos debiera ser:

- ✓ Disponer de puestos laborales para personas en situación de exclusión
- ✓ Promotora de iniciativas social, especializadas en el área de inclusión socio laboral.
- ✓ Generar plan de acompañamiento personalizado, apoyo, seguimiento y formación, que faciliten la adquisición y desarrollo de hábitos sociales y laborales.
- ✓ Regular el cumplimiento de la legislación laboral con la población más desaventajada.
- ✓ Promover planes de formalización de empleos que en la actualidad presentan precariedad y falta de regulación.

## Modalidades de Inserción

En el marco del Modelo ECA, se considera dos modalidades de inserción laboral:

1. Inserción Laboral Flexible: Becas
2. Inserción Laboral Estructurada

### Inserción Laboral Flexible:

#### Becas

La modalidad de Beca se enmarca dentro de un proceso de inserción flexible el cual tiene como objetivo, insertar a personas que presentan brechas laborales, principalmente por periodos extensos sin trabajo formal, o bien alguna situación que le impida acceder de manera inmediata a cargos estructurados.

En términos formales, la inserción vía Beca consiste en que Fundación Emplea asume el rol de empleador, y asigna al usuario a instituciones para que desempeñe cargos acorde a su perfil e intereses. Por lo general las tareas son de baja complejidad, y la jornada flexible o media, y de manera especial permite la acción de seguimiento y acompañamiento de manera más expedita, lo que permite observar, fortalecer y empoderar a los participantes en un puesto de trabajo.

El perfil de los usuarios que se han asignado en esta modalidad, es básicamente personas que no registran experiencia laboral formal, principalmente porque su manera de generar ingresos siempre fue a través de micro emprendimientos, o trabajos esporádicos informales, que bajo esta modalidad podrán obtener experiencias y acreditarlas, por ejemplo con un certificado de referencia.

Así también, se ha dado que particularmente en un caso, con un perfil técnico, que se optó por la modalidad de Beca, considerando la falta de experiencia y proyección dentro del mismo oficio.

### En resumen:

**Fundación EMPLEA**  
Av. Arica N° 3947, Estación Central  
Fono: + 56 (02) 778 50 11

**Modalidad Flexible: BECAS**

| Tópico                                            | Criterios                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Entrada</b>                                    | Personas sin trayectoria laboral previa o por un largo periodo de ausencia.                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                   | Persona que requiere previamente entrenar, fortalecer y/o instalar competencias de empleabilidad                                                                                                                                                                                                                                |
|                                                   | Persona que se encuentra en una nueva situación de salud: discapacidad física, psiquiátrica y/o sensorial, que producto de esta se ve limitado en el desempeño de su área laboral de dominio. El fin es incorporarse al mundo laboral con su nueva condición, explorar nuevas competencias, habilidades personales y laborales. |
|                                                   | Persona que tiene formación en un oficio pero no ha tenido instancias de práctica laboral en aquello, siendo esto limitante al momento de acceder a un empleo formal en el rubro.                                                                                                                                               |
|                                                   | Persona que en situación de colocación estructurada ha presentado un desempeño laboral poco satisfactorio, ya sea por falta de compromiso, responsabilidad y/o competencias socios laborales.                                                                                                                                   |
|                                                   | Persona que necesita regularizar anotaciones presentes en su certificado de antecedentes para poder acceder a un empleo formal.                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Salida</b>                                     | Persona que ha logrado exitosamente abordar aquellas limitaciones o barreras que impedían su ingreso a un puesto formal de trabajo.                                                                                                                                                                                             |
|                                                   | Persona que es capaz de desempeñarse de manera independiente en un espacio laboral flexible y que necesita apoyo para desarrollar su autonomía laboral dentro de un sistema más estructurado y exigente.                                                                                                                        |
|                                                   | Persona que es capaz de identificar problemáticas propias y necesita apoyo en desarrollar soluciones pertinentes a la situación.                                                                                                                                                                                                |
|                                                   | Persona que adquirió conocimiento en la práctica de un oficio y es demostrable curricularmente frente una oferta laboral formal.                                                                                                                                                                                                |
|                                                   | Persona que es capaz de proyectarse económicamente pero que necesita de un apoyo en la administración del dinero                                                                                                                                                                                                                |
|                                                   | Persona que tiene regularizado su certificado de antecedentes.                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Características de la Empresa-Organización</b> | De Preferencia organizaciones públicas, comunitarias y/o sin fines de lucro                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                   | Organización flexible que permita un trabajo más intenso y focalizado en la persona insertada.                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                   | Organización comprometida con el proceso de inclusión laboral y permita una proyección de contratación a corto plazo en sus instalaciones.                                                                                                                                                                                      |

## Modalidad Estructurada

Esta modalidad consiste en la contratación formal por parte de las empresas de los usuarios de ECA y participa de todo el proceso de selección pasando por las distintas etapas, desde la entrevista laboral y en

**Fundación EMPLEA**  
Av. Arica N° 3947, Estación Central  
Fono: + 56 (02) 778 50 11

algunos casos pasando por evaluación psicológica. Así también los participantes deben gestionar y presentar la documentación requerida por lo general por las empresas.

En esta instancia se vela por buscar opciones laborales de calidad, con contrato laboral, pago de imposiciones y cumplimiento de jornada laboral de acuerdo a la legislación vigente.

En esta etapa la derivación se realiza a empresas, en las cuales se ha presentado el proyecto, que existe los espacios para poder gestionar los apoyos que cada usuario requiere. En este sentido no se han derivado usuarios a empresas que de alguna manera visualizan el proyecto como una instancia de reclutamiento.

El perfil de los usuarios que se insertan mediante esta modalidad, corresponde a personas que presentan continuidad laboral o que su perfil presenta condiciones aptas para el trabajo. Así también este tipo de inserción se gestiona cuando las competencias y habilidades de las personas se adaptan al mercado laboral y no posee mayores brechas para acceder a puestos laborales formales.

#### En resumen:

#### Modalidad Estructurada

| Tópico                                     | Criterios                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Entrada                                    | Posee experiencia laboral previa, pero no logra acceder y/o mantenerse en un puesto de trabajo en la actualidad.                                                                   |
|                                            | Es capaz de desempeñarse de manera independiente en un espacio laboral pero necesita apoyo para desarrollar su autonomía laboral dentro de un sistema más estructurado y exigente. |
|                                            | Es capaz de proyectarse económicamente, sin embargo necesita apoyo en la administración del dinero.                                                                                |
|                                            | Persona que tiene regularizada su situación legal.                                                                                                                                 |
|                                            | Es capaz de identificar problemáticas propias y logra solicitar apoyo en desarrollar soluciones pertinentes a la situación.                                                        |
| Salida                                     | Logra de manera autónoma identificar y satisfacer sus propias necesidades.                                                                                                         |
|                                            | Administra de manera autónoma su dinero, considerando sus responsabilidades.                                                                                                       |
|                                            | Logra ser empleable y movilizarse en base a sus competencias y habilidades dentro del mercado laboral.                                                                             |
| Características de la Empresa-Organización | Empresas u organizaciones comprometidas con el proyecto                                                                                                                            |
|                                            | Empresas u organizaciones con orientación social.                                                                                                                                  |
|                                            | Empresas u organizaciones, que manifiesten una cercanía de las jefaturas o mandos medios hacia sus trabajadores.                                                                   |

#### Servicios Públicos.

El contacto con instituciones públicas se generó a raíz de la necesidad de establecer alianzas para inserciones de tipo flexibles, que se enmarcan dentro de una colocación que permite reeducar y acercar en el ámbito laboral a personas que presentan brechas en su perfil laboral.

Durante esta primera etapa de ECA, se estableció el contacto con 4 instituciones públicas;

- Municipalidad de Macul;
- Municipalidad de Estación Central; se presenta proyecto a DIDECO, y directora de área queda como contraparte del proyecto.
- Corporación de salud de Lo Prado; se presenta proyecto a Directora Municipal de Salud, se deriva contacto a CESFAM Raúl Yazigi.
- Corporación Cultural de Estación Central; se presenta proyecto a Director de Corporación Cultural, designando a Relacionadora pública como contraparte.

Como se mencionó en estas cuatro instituciones, se gestionaron espacios de colocación mediante la modalidad de becas. Finalmente se concretó una inserción, en la Corporación de Salud de Lo Prado, y quedando abierta la opción de inserción en las otras tres instituciones.

Cabe señalar que la gestión de alianzas con instituciones públicas se gestionó a nivel municipal, considerando que el contacto con los mandos medios es más accesible en organizaciones públicas.

Si bien el acceso a estas instituciones fue expedito, al momento de presentar el proyecto, una vez aceptada la alianza, la gestión de la firma de convenio, pasaba por canales burocráticos, lo que de alguna forma extendía los tiempos de gestión.

#### Buena Práctica:

- ✓ Facilidad de seguimiento y contacto permanente con jefaturas de establecimientos públicos.

## Empresas Privadas



Durante la primera etapa de ECA, se presentó el proyecto a un total de 90 empresas privadas, de las cuales 58 aceptaron establecer alianza con el proyecto.

El contacto con empresas privadas, por lo general se dio de manera expedita, con interés por parte de las empresas de establecer alianza.

El proceso para establecer alianzas con empresas privadas se inicia con la elaboración del perfil laboral del usuario con este insumo, se prepara la búsqueda de procesos de selección abiertos de acuerdo a los perfiles. En este sentido la búsqueda comienza con las empresas con las cuales la Fundación ya tiene alianzas. En caso que no existan procesos en estas empresas, se realiza exploración de procesos en empresas nuevas.

En el caso de las empresas nuevas, se contacta al encargado de selección o de RR.HH. para informar del proyecto el perfil del usuario y concretar entrevista.

Una vez contratada la persona, se mantiene el contacto directo tanto con el área de RR.HH, como con las jefaturas directas de los usuarios de ECA para poder gestionar los seguimientos y apoyos pertinentes.

Por lo general, los procesos con empresas privadas se dan dentro de manera expedita, tardando no más de una semana desde el primer contacto hasta la entrevista de trabajo. Cabe señalar, que si bien, esto facilita los tiempos de inserción en ocasiones dificulta la preparación previa a la entrevista.

Es bastante variado el rubro de las empresas con las cuales se han establecido alianzas, desde empresas de servicios externos, que suelen centralizar variadas ofertas laborales de distintos ámbitos, pasando por empresas de aseo, jardinería, alimentación, mecánica, industrial etc., siempre de acuerdo a los perfiles de los usuarios.

Las empresas han accedido de buena manera a participar en ECA, no obstante, se ha filtrado empresas que ven el proyecto como una fuente de reclutamiento, y por ende no representan el perfil de empresas que deben participar en el proyecto, considerando que deben tener por una parte, sensibilidad para trabajar con PSC y por otra parte abrir espacios para que los profesionales del programa presten los apoyos a los usuarios.

#### Buena Práctica:

- ✓ Empresas de mediano tamaño, con jefaturas empoderadas del proyecto y con cercanía a los trabajadores, presentan mayor facilidad para prestar los apoyos pertinentes en cada caso.

## Análisis de Puesto de Trabajo.

El análisis de puesto de trabajo se desarrolla como segunda etapa del proyecto ECA una vez que se ha definido la empresa en la que se va a insertar al usuario de ECA. El objetivo de esta etapa es contextualizar el espacio laboral en que se va a desempeñar el usuario para definir las tareas y funciones del cargo, además de definir los factores ambientales y psicosociales del puesto de trabajo. También se incluyen el análisis de los factores de riesgo y observaciones generales del ambiente laboral.

Por lo general este proceso se ha desarrollado con normalidad, no obstante, en empresas de servicios que por lo habitual abarcan los cargos de primera línea como aseo, guardias, cocina etc., en estos casos, se define el lugar de trabajo, posterior a la entrevista de trabajo, ya que estas empresas poseen distintas instalaciones que por lo frecuentemente se deriva al lugar de trabajo en función del perfil del usuario, la carga de trabajo, o el lugar de residencia de las persona. En este sentido se dificulta la realización del APT, previo a la entrevista laboral. En esta situación lo que se hace es gestionar la colocación del usuario de acuerdo a sus características, para de alguna revertir, el hecho de no poder aplicar el APT y contextualizar el lugar de trabajo del usuario. No obstante de igual manera se realiza el análisis al momento del ingreso al puesto laboral.

Con respecto al análisis de las condiciones laborales, se analizan las ofertas que existen vigentes se optan por derivar las ofertas que por una parte, sean acordes al perfil del usuario y que presenten las mejores condiciones, tanto de renta como de jornada. Por lo usual se manejan tres ofertas y el usuario es quien define que oferta le parece más adecuada, siendo la recomendación técnica del equipo que indistintamente la elección del usuario pueda participar en todas las ofertas presentadas para tomar de manera informada la mejor opción, como también adquirir experiencia en estos procesos.

## Aprendizajes del Proceso.

A medida que el proyecto se ha ido desarrollando, y en la medida que la relación con las empresas se ha ido fortaleciendo, se han obtenido aprendizajes en función de las experiencias, tanto positivas como las que no han resultado exitosas. Así también se han identificado buenas prácticas, y optimización de los procesos, tanto en variables temporales como de calidad de la gestión.

En relación a los **aprendizajes positivos**, los principales corresponden a la manera de relacionarse con las empresas desde el primer contacto, la presentación de ECA y la coordinación de entrevista y posterior contratación. Considerando que el proyecto es un piloto en la medida de su avance ha permitido poner en marcha distintas estrategias, y afinando los procesos.

Dentro de los aprendizajes positivos se dio en la definición del perfil de las empresas que participan en ECA. Al comienzo del proyecto se intento generar alianzas principalmente con empresas de servicios de subcontratación que centralizan una gran variedad y cantidad de ofertas de trabajo. No obstante, estas empresas no presentan las condiciones necesarias para desarrollar los apoyos que las personas requieren, ya que el volumen de trabajadores es muy alto, lo que no permite, por una parte una cercanía de las jefaturas, que es necesario para la retroalimentación del desempeño del trabajador, y por otra parte, dificulta el acceso de los profesionales del proyecto para la comunicación con el trabajador y la prestación de apoyos necesarios.

Otro aprendizaje, se basa en que en las empresas donde las jefaturas han tenido cercanía en su vida con personas en situación de vulnerabilidad se han mostrado muy cercanos al proyecto y muy abiertos a recibir a participantes del proyecto en sus empresas. Así también se facilita bastante el acceso a la empresa para prestar los apoyos y mantener una relación fluida, tanto con las jefaturas como con los participantes.

#### Cuadro Resumen Empresas al 31 de Mayo

|                                      | Emplea | Empresas Nuevas | Total |
|--------------------------------------|--------|-----------------|-------|
| Empresas con presentación del modelo | 12     | 78              | 90    |
| Empresas que aceptan alianza         | 12     | 46              | 58    |
| Empresas con colocaciones            | 3      | 16              | 19    |

|                                      | Publicas | Privadas | Total |
|--------------------------------------|----------|----------|-------|
| Empresas con presentación del modelo | 4        | 86       | 90    |
| Empresas que aceptan alianza         | 4        | 54       | 58    |
| Empresas con colocaciones            | 1        | 18       | 19    |

## Relato de la experiencia

En esta sección se abordará y expondrá la experiencia de la ejecución del ECA en tres perspectivas. En primera instancia será el desarrollo de los 39 perfiles laborales detallando las ofertas laborales entregadas y el resultado de cada una de ella, así también el estado actual al 31 de mayo de cada participante. Consiguiente a esto se relata cuatro experiencias de participantes en representación de las PSC y del perfil del proyecto. Además se realiza un análisis en profundidad de la intervención ECA, de los factores facilitadores y obstaculizadores presentes, estrategias implementadas, entre otros.

En una segunda mirada corresponde al trabajo realizado con las empresas, en específico se optó por The Coffe Factory quien representa un conjunto de características que favorecen el desarrollo de un proceso de inclusión socio laboral.

Por último, a través de distintas instancias presenciales como virtuales se sistematiza la opinión de los Programas de Origen frente a este piloto.

### Perfiles Laborales

De los 39 perfiles laborales levantados a continuación se resume la intervención realizada y su estado actual al 31 de mayo.

|                           |                                          |
|---------------------------|------------------------------------------|
| 1                         |                                          |
| <b>Participante</b>       | Fernanda Abad Droguett                   |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Estación Central HDC |
| <b>Preparador Laboral</b> | Jenny Pérez                              |

| Oferta (puesto laboral) | Asiste a entrevista (Si-No) | Razones | Inserción Laboral |              | Fecha de Colocación | Estado     |
|-------------------------|-----------------------------|---------|-------------------|--------------|---------------------|------------|
| Telefonista Call Center | Si                          |         | No                | Estructurada |                     | No ingreso |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Egresado |
| Participante con entrevista laboral realizada, sin embargo no ingresa al puesto de trabajo producto de que desde la empresa no tenían fecha exacta del inicio de la campaña, por tanto se activó una nueva búsqueda que no fue posible entregar a la participante por motivos de no estar ubicable destacar la gestión de cupo en Jardín Infantil para su hija (2 años) con el fin facilitar su ingreso laboral. |          |

Hasta la fecha inubicable desde el programa de origen y equipo ECA.

|                           |                                               |
|---------------------------|-----------------------------------------------|
| 2                         |                                               |
| <b>Participante</b>       | Miguel Ángel Acevedo González                 |
| <b>Derivado de</b>        | Programa Acogida Hospedería Padre Lavín (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Jenny Pérez                                   |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral) | Asiste a<br>entrevista (Si-<br>No) | Razones | Inserción Laboral |           | Fecha de<br>Colocación | Estado               |
|-------------------------------|------------------------------------|---------|-------------------|-----------|------------------------|----------------------|
|                               |                                    |         | Si –<br>No        | Modalidad |                        |                      |
| Pintor<br>Enmasillador        | Si                                 | -       | Si                | Contrato  | 05-03-2012             | Colocación<br>Activa |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Activo |
| El participante se encuentra trabajando en la empresa Bash desde principios de Marzo, en el cargo de Pintor enmasillador, donde se ha desempeñado de manera adecuada obteniendo buenas evaluaciones desde sus jefes directos a esto se suma que el participante se siente cómodo y satisfecho con su trabajo. |        |

|                           |                                            |
|---------------------------|--------------------------------------------|
| 3                         |                                            |
| <b>Participante</b>       | Felipe Andrés Álvarez Tapia                |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Estación Central (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Jenny Pérez                                |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral) | Asiste a<br>entrevista (Si-<br>No) | Razones                             | Inserción Laboral |           | Fecha de<br>Colocación | Estado   |
|-------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|-------------------|-----------|------------------------|----------|
|                               |                                    |                                     | Si –<br>No        | Modalidad |                        |          |
| Guardia de<br>Seguridad       | Si                                 | -                                   | Si                | Contrato  | 28-04-2012             | Renuncio |
| Guardia de<br>Seguridad       | Si                                 | -                                   | No                |           |                        |          |
| Promotor                      | No                                 | No acepta<br>esta oferta<br>laboral |                   |           |                        |          |

|                                                                                                                                                                        |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                   | Egresado |
| Participante firma contrato con la empresa SCI, no asiste ningún día a su puesto de trabajo por lo cual decide de manera voluntaria no recibir más apoyo desde el ECA. |          |

|                           |                                               |
|---------------------------|-----------------------------------------------|
| 4                         |                                               |
| <b>Participante</b>       | Eugenio Guillermo Ancalí Parra                |
| <b>Derivado de</b>        | Programa Acogida Hospedería Padre Lavín (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Jenny Pérez                                   |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta (puesto laboral)     | Asiste a entrevista (Si-No) | Razones | Inserción Laboral |              | Fecha de Colocación | Estado            |
|-----------------------------|-----------------------------|---------|-------------------|--------------|---------------------|-------------------|
|                             |                             |         | Si – No           | Modalidad    |                     |                   |
| Mantenición de áreas verdes | Si                          |         | Si                | Estructurada | 16-04-2012          | Colocación Activo |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Activo |
| Participante actualmente trabajando en la empresa Núcleo y Paisajismo, donde se desempeña como mantenedor de áreas verdes en el paseo Bulnes de la comuna de Santiago Centro. De acuerdo a las evaluaciones el participante tiene una valoración positiva de su jefe directo, respondiendo a un buen desempeño en las tareas que este realiza en el puesto de trabajo. |        |

|                           |                                            |
|---------------------------|--------------------------------------------|
| 5                         |                                            |
| <b>Participante</b>       | Eduardo Heriberto Barria Lorca             |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Estación Central (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Camila Aguilar                             |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta (puesto laboral) | Asiste a entrevista (Si-No) | Razones | Inserción Laboral |              | Fecha de Colocación                               | Estado            |
|-------------------------|-----------------------------|---------|-------------------|--------------|---------------------------------------------------|-------------------|
|                         |                             |         | Si – No           | Modalidad    |                                                   |                   |
| Digitador               | Si                          |         | No                | Estructurada | No se presenta a trabajar durante toda la primera | Colocación Activa |

|        |    |  |    |              |                                                    |  |
|--------|----|--|----|--------------|----------------------------------------------------|--|
|        |    |  |    |              | semana.                                            |  |
| Junior | Si |  | No | Estructurada | No obtiene buenos resultados en entrevista laboral |  |

|                                                                                                                                           |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                      | Activo |
| Participante actualmente se encuentra trabajando en un empleo auto gestionado como copero, recibiendo los apoyos de manera activa de ECA. |        |

|                           |                                                 |
|---------------------------|-------------------------------------------------|
| 6                         |                                                 |
| <b>Participante</b>       | María Teresa Beltrán Poblete                    |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Hospedería de Mujeres (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Camila Aguilar                                  |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta (puesto laboral)             | Asiste a entrevista (Si-No) | Razones | Inserción Laboral |                       | Fecha de Colocación | Estado       |
|-------------------------------------|-----------------------------|---------|-------------------|-----------------------|---------------------|--------------|
|                                     |                             |         | Si - No           | Modalidad             |                     |              |
| Auxiliar de aseo Domino             | Si                          |         | Si                | Estructurada          | 27-02-2012          | Desvinculada |
| Auxiliar de aseo en AMG             | Si                          |         | Si                | Estructurada          | 23-04-2012          | Renuncio     |
| Auxiliar de aseo en jardín infantil | Si                          |         | No                | No asiste a trabajar. | 07-05-2012          | Renuncio     |

|                                                                                                                                                                                                |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                           | Egresada |
| Luego de varios intentos no es posible reunirse con la participante, por lo que en conjunto con programa de origen se decide egresarla del proyecto debido a la falta de interés y compromiso. |          |

|                     |                                       |
|---------------------|---------------------------------------|
| 7                   |                                       |
| <b>Participante</b> | Rodrigo Alejandro Bustamante Larrondo |

|                           |                          |
|---------------------------|--------------------------|
| <b>Derivado de</b>        | Corporación Nuestra Casa |
| <b>Preparador Laboral</b> | Camila Aguilar           |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral)         | Asiste a<br>entrevista (Si-<br>No) | Razones | Inserción Laboral |              | Fecha de<br>Colocación | Estado               |
|---------------------------------------|------------------------------------|---------|-------------------|--------------|------------------------|----------------------|
|                                       |                                    |         | Si -<br>No        | Modalidad    |                        |                      |
| Vendedor<br>de seguros<br>Call center | Si                                 |         | Si                | Estructurada | 25-04-2012             | Colocación<br>Activa |

|                                                                                                                                                                                                                 |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                                            | Activo |
| Participante actualmente se encuentra trabajando en área de su interés, se ha adaptado de manera satisfactoria a su puesto de trabajo, ha su entorno social siendo evaluado positivamente por jefatura directa. |        |

|                           |                            |
|---------------------------|----------------------------|
| 8                         |                            |
| <b>Participante</b>       | Marco Antonio Cabello Poza |
| <b>Derivado de</b>        | Corporación Nuestra Casa   |
| <b>Preparador Laboral</b> | Jenny Pérez                |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral) | Asiste a<br>entrevista (Si-<br>No) | Razones                                                            | Inserción Laboral |              | Fecha de<br>Colocación | Estado |
|-------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------|------------------------|--------|
|                               |                                    |                                                                    | Si -<br>No        | Modalidad    |                        |        |
| Guardia de<br>Seguridad       | No                                 | No acepta la oferta ya que prefiere quedarse con su trabajo actual | No                | Estructurada |                        |        |
| Conserjería                   | No                                 | No acepta la oferta ya que prefiere quedarse                       | No                | Estructurada |                        |        |



|  |  |                             |  |  |  |  |
|--|--|-----------------------------|--|--|--|--|
|  |  | con su<br>trabajo<br>actual |  |  |  |  |
|--|--|-----------------------------|--|--|--|--|

|                                                                                                                                                                                                             |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                                        | Egresado |
| El participante decide no aceptar ofertas entregadas por que actualmente posee trabajo en Home Center y esta a pasos de firmar el contrato indefinido, esto a pesar de no ser un trabajo de su preferencia. |          |

|                           |                             |
|---------------------------|-----------------------------|
| 9                         |                             |
| <b>Participante</b>       | Claudio Iván Campos Ramírez |
| <b>Derivado de</b>        | Fundación Gente de la Calle |
| <b>Preparador Laboral</b> | Camila Aguilar              |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral) | Asiste a<br>entrevista<br>(Si-<br>No) | Razones                                                                         | Inserción Laboral |           | Fecha de<br>Colocación | Estado |
|-------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------|------------------------|--------|
|                               |                                       |                                                                                 | Si -<br>No        | Modalidad |                        |        |
| Junior                        | No                                    | Participante decide no asistir a entrevista, para así mantener empleo informal  | No                |           |                        |        |
| Junior                        | No                                    | Participante decide no asistir a entrevista, para así mantener empleo informal. | No                |           |                        |        |

|                                                                                                      |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                 | Activo |
| Participante actualmente replanteo sus prioridades, por lo que está dispuesto a ingresar a un empleo |        |

formal, lo cual ya está en gestión por ECA.

|                           |                                                  |
|---------------------------|--------------------------------------------------|
| 10                        |                                                  |
| <b>Participante</b>       | Rigoberto Antonio Cantillana Paredes             |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Hospedería Puente Alto (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Camila Aguilar                                   |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral)           | Asiste<br>entrevista<br>(Si-<br>No) | Razones | Inserción Laboral |              | Fecha de<br>Colocación | Estado       |
|-----------------------------------------|-------------------------------------|---------|-------------------|--------------|------------------------|--------------|
|                                         |                                     |         | Si -<br>No        | Modalidad    |                        |              |
| Aseo y<br>mantención de áreas<br>verdes | Si                                  |         | Si                | Estructurada | 15-02-2012             | Desvinculado |
| Vendedor<br>en feria<br>libre           | Si                                  |         | Si                | Beca         | 08-04-2012             | Renuncio     |

|                                                                                                                                                                                          |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                     | Egresado |
| Participante actualmente se encuentra egresado del proyecto luego de que desertara de su segundo empleo, se intento tomar contacto con él en reiteradas oportunidades sin obtener éxito. |          |

|                           |                                                  |
|---------------------------|--------------------------------------------------|
| 11                        |                                                  |
| <b>Participante</b>       | Patricio Hernán Contreras Carrasco               |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Hospedería Padre Lavín (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Jenny Pérez                                      |

### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral)       | Asiste a<br>entrevista (Si-<br>No) | Razones | Inserción Laboral |              | Fecha de<br>Colocación                                              | Estado               |
|-------------------------------------|------------------------------------|---------|-------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------|
|                                     |                                    |         | Si -<br>No        | Modalidad    |                                                                     |                      |
| Junior<br>Administrat<br>ivo        | Si                                 |         | No                |              | No hay<br>resultados<br>positivos de<br>la entrevista<br>de trabajo |                      |
| Ayudante<br>de Bodega<br>y Despacho | Si                                 |         | Si                | Estructurada | 28-05-2012                                                          | Colocación<br>Activa |

|                                                                                                                                                                             |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                        | Activo |
| El participante ingresa al puesto laboral de la panadería San Camilo en la cual se desempeña como Ayudante de bodega y peoneta, realizando turnos semanales de noche y día. |        |

|                           |                                            |
|---------------------------|--------------------------------------------|
| 12                        |                                            |
| <b>Participante</b>       | Ariel Fernández Díaz                       |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Estación Central (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Jenny Pérez                                |

### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral)  | Asiste a<br>entrevista (Si-<br>No) | Razones | Inserción Laboral |           | Fecha de<br>Colocación | Estado |
|--------------------------------|------------------------------------|---------|-------------------|-----------|------------------------|--------|
|                                |                                    |         | Si -<br>No        | Modalidad |                        |        |
| No hay<br>ofertas<br>laborales |                                    |         |                   |           |                        |        |

|                                                                                                                                                                                                                                                              |          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                                                                                         | Egresado |
| Participante con Perfil laboral construido, en cuanto a las ofertas no fue posible darlas a conocer ya que en el transcurso de la búsqueda de un puesto laboral el participante presenta un consumo problemático, el programa de origen se decide egresarlo. |          |

|                     |                        |
|---------------------|------------------------|
| 13                  |                        |
| <b>Participante</b> | Walter Farfán Valdivia |

|                           |                             |
|---------------------------|-----------------------------|
| <b>Derivado de</b>        | Fundación Gente de la Calle |
| <b>Preparador Laboral</b> | Jenny Pérez                 |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral)   | Asiste a<br>entrevista (Si-<br>No) | Razones                                | Inserción Laboral |              | Fecha de<br>Colocación | Estado               |
|---------------------------------|------------------------------------|----------------------------------------|-------------------|--------------|------------------------|----------------------|
|                                 |                                    |                                        | Si -<br>No        | Modalidad    |                        |                      |
| Auxiliar de<br>aseo<br>(Sodexo) | No                                 | Se queda<br>con la<br>oferta en<br>AMG |                   |              |                        |                      |
| Auxiliar de<br>aseo (AMG)       | Si                                 |                                        | Si                | Estructurada | 20-04-2012             | Colocación<br>Activa |

|                                                                                                             |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                        | Activo |
| El participante ingresa a la empresa AMG como auxiliar de aseo en las instalaciones de la empresa Arrigoni. |        |

|                           |                                                 |
|---------------------------|-------------------------------------------------|
| 14                        |                                                 |
| <b>Participante</b>       | Germán Patricio Filium Avendaño                 |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Hospedería de Hombres (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Jenny Pérez                                     |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral) | Asiste a<br>entrevista (Si-<br>No) | Razones | Inserción Laboral |           | Fecha de<br>Colocación | Estado               |
|-------------------------------|------------------------------------|---------|-------------------|-----------|------------------------|----------------------|
|                               |                                    |         | Si -<br>No        | Modalidad |                        |                      |
| Junior<br>administrat<br>ivo  | Si                                 |         | No                | Beca      |                        |                      |
| Junior<br>administrat<br>ivo  | Si                                 |         | Si                | Beca      | 07-05-2012             | Colocación<br>Activa |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Activo |
| El participante inicia proceso de entrevista en la Corporación Cultural de la Municipalidad de Estación Central, debido a procedimientos administrativos se extendió el plazo de ingreso al puesto laboral, por tanto se gestiona un nuevo puesto en la empresa Provider como junior administrativo donde ha sido evaluado positivamente por parte de su jefe directo. Cabe indicar que la empresa ha presentado un |        |

alto interés por este proyecto.

|                           |                                                 |
|---------------------------|-------------------------------------------------|
| 15                        |                                                 |
| <b>Participante</b>       | Nilda Elsa Gálvez Armijo                        |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Hospedería de Mujeres (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Camila Aguilar                                  |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral) | Asiste<br>entrevista<br>(Si-<br>No) | Razones                                                        | Inserción Laboral |              | Fecha de<br>Colocación | Estado               |
|-------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------------|--------------|------------------------|----------------------|
|                               |                                     |                                                                | Sí -<br>No        | Modalidad    |                        |                      |
| Cajera de<br>metro            | No                                  | Participante<br>presenta<br>recaída por<br>consumo<br>de droga | No                | Estructurada |                        |                      |
| Funcionaria<br>administrativa | Si                                  |                                                                | Si                | Beca         | 26-03-2012             | Colocación<br>Activa |

|                                                                                                                                                                                                                                                                             |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                                                                                                        | Activo |
| Participante actualmente se encuentra trabajando como funcionaria administrativa en el CESFAM Raúl Yazigui, su proceso de inserción laboral ha sido fluctuante debido a dos episodios de consumo, pese a ello, ha sido evaluada satisfactoriamente por su jefatura directa. |        |

|                           |                                  |
|---------------------------|----------------------------------|
| 16                        |                                  |
| <b>Participante</b>       | Roberto Elías García Salvatierra |
| <b>Derivado de</b>        | Corporación Moviliza             |
| <b>Preparador Laboral</b> | Jenny Pérez                      |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral) | Asiste<br>entrevista<br>(Si-<br>No) | Razones | Inserción Laboral |           | Fecha de<br>Colocación | Estado                                |
|-------------------------------|-------------------------------------|---------|-------------------|-----------|------------------------|---------------------------------------|
|                               |                                     |         | Sí -<br>No        | Modalidad |                        |                                       |
| Junior<br>administrativo      | Si                                  |         | Si                | Beca      |                        | Motivo de<br>salud impide<br>ingresar |

|                                                                                                                                                                                                                                       |              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                                                                  | Interrumpido |
| El participante asistió a la entrevista de trabajo con resultados positivos para la colocación, en conjunto con este proceso se adelanto una intervención quirúrgica motivo por la cual el participante se encuentra en recuperación. |              |

|                           |                                    |
|---------------------------|------------------------------------|
| 17                        |                                    |
| <b>Participante</b>       | Ruth Del Carmen González Algañaraz |
| <b>Derivado de</b>        | Fundación Gente de la Calle        |
| <b>Preparador Laboral</b> | Jenny Pérez                        |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral)    | Asiste<br>entrevista<br>(Si-<br>No) | Razones                                                   | Inserción Laboral |              | Fecha de<br>Colocación | Estado               |
|----------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------------------|--------------|------------------------|----------------------|
|                                  |                                     |                                                           | Sí -<br>No        | Modalidad    |                        |                      |
| Auxiliar de<br>aseo<br>(Sodexo)  | No                                  | Se decide<br>solo por<br>mantención<br>de áreas<br>verdes | No                |              |                        |                      |
| Auxiliar de<br>aseo (AMG)        | No                                  | Se decide<br>solo por<br>mantención<br>de áreas<br>verdes | No                |              |                        |                      |
| Aseo y<br>mantención<br>de áreas | Si                                  |                                                           | Si                | Estructurada | 15 - 03- 2012          | Colocación<br>Activa |

|        |  |  |  |  |  |  |
|--------|--|--|--|--|--|--|
| verdes |  |  |  |  |  |  |
|--------|--|--|--|--|--|--|

|                                                                                                                                                                                                             |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                                        | Activo |
| La participante actualmente se desempeña como auxiliar de aseo y mantención de áreas verdes en la empresa Núcleo y Paisajismo, ha sido evaluada positivamente en su desempeño por parte de su jefe directo. |        |

|                           |                                        |
|---------------------------|----------------------------------------|
| 18                        |                                        |
| <b>Participante</b>       | Elena De Las Mercedes González Fuentes |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida San Bernardo (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Jenny Pérez                            |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral) | Asiste<br>entrevista<br>(Si-<br>No) | Razones | Inserción Laboral |           | Fecha de<br>Colocación | Estado |
|-------------------------------|-------------------------------------|---------|-------------------|-----------|------------------------|--------|
|                               |                                     |         | Sí -<br>No        | Modalidad |                        |        |
|                               |                                     |         |                   |           |                        |        |

|                                                                                                                                                                                     |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                | Egresado |
| La participante durante el proceso de búsqueda de trabajo ha estado inubicable desde el programa de origen y del equipo ECA, por lo cual no fue posible entregar ofertas laborales. |          |

|                           |                                    |
|---------------------------|------------------------------------|
| 19                        |                                    |
| <b>Participante</b>       | Bernardino Marco González Pastenes |
| <b>Derivado de</b>        | Casa de Acogida San Bernardo       |
| <b>Preparador Laboral</b> | Camila Aguilar                     |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto) | Asiste<br>entrevista<br>(Si-) | Razones | Inserción Laboral |           | Fecha de<br>Colocación | Estado |
|--------------------|-------------------------------|---------|-------------------|-----------|------------------------|--------|
|                    |                               |         | Sí -              | Modalidad |                        |        |

| laboral)               | No) |                                                     | No |              |  |                   |
|------------------------|-----|-----------------------------------------------------|----|--------------|--|-------------------|
| Eléctrico domiciliario |     | Trabajo auto gestionado , previo al ingreso del ECA |    | Estructurada |  | Colocación Activa |

| Estado Actual                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Activo |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Participante actualmente está a la espera de nueva oferta para realizar capacitación en curso de electricidad, ya que en la primera entregada la institución no cumplía con la malla curricular ofertada. El participante además se desempeña como electricista domiciliario de manera informal por medio de un contratista. |        |

|                    |                                        |
|--------------------|----------------------------------------|
| 20                 |                                        |
| Participante       | Raúl Enrique Jáuregui Otaza            |
| Derivado de        | Programa de Acogida San Bernardo (HDC) |
| Preparador Laboral | Camila Aguilar                         |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta (puesto laboral) | Asiste a entrevista (Si-No) | Razones                                                  | Inserción Laboral |           | Fecha de Colocación | Estado |
|-------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------|-----------|---------------------|--------|
|                         |                             |                                                          | Si - No           | Modalidad |                     |        |
| Jornal de construcción  | No                          | Participante encuentra empleo y prefiere continuar en el | No                |           |                     |        |

| Estado Actual                                         | Egresado |
|-------------------------------------------------------|----------|
| Participante actualmente se encuentra renuncia a ECA. |          |

|                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| 21                 |                                |
| Participante       | Juan Christian Méndez González |
| Derivado de        | Fundación Gente de la Calle    |
| Preparador Laboral | Jenny Pérez                    |



### Oferta laboral entregada

| Oferta (puesto laboral)           | Asiste a entrevista (Si-No) | Razones                                    | Inserción Laboral |              | Fecha de Colocación | Estado            |
|-----------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------|-------------------|--------------|---------------------|-------------------|
|                                   |                             |                                            | Si - No           | Modalidad    |                     |                   |
| Auxiliar de aseo (Sodexo)         | No                          | Oferta caduca a la espera del participante | No                |              |                     |                   |
| Auxiliar de aseo (AMG)            | Si                          | Sin resultados positivos                   | No                |              |                     |                   |
| Auxiliar de aseo (Global Higiene) | Si                          |                                            | Si                | estructurada | 24-05-2012          | Colocación Activa |

|                                                                                                                                                                 |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                            | Activo |
| El participante se desempeña como Auxiliar de aseo en la empresa Global Higiene, obteniendo hasta el momento una evaluación positiva desde su jefatura directa. |        |

|                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| 22                        |                      |
| <b>Participante</b>       | Marco Mix Jiménez    |
| <b>Derivado de</b>        | Corporación Moviliza |
| <b>Preparador Laboral</b> | Camila Aguilar       |

### Oferta laboral entregada

| Oferta (puesto laboral) | Asiste a entrevista (Si-No) | Razones                                                      | Inserción Laboral |              | Fecha de Colocación | Estado     |
|-------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------|--------------|---------------------|------------|
|                         |                             |                                                              | Si - No           | Modalidad    |                     |            |
| Garzón                  | Si                          | Participante no queda en proceso de selección por Restaurant | No                | Estructurada |                     |            |
| Garzón                  | Si                          |                                                              | Si                | Estructurada | 18-05-2012          | Colocación |

|  |  |  |  |  |  |        |
|--|--|--|--|--|--|--------|
|  |  |  |  |  |  | Activa |
|--|--|--|--|--|--|--------|

|                                                                                                                                                                                                                               |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                                                          | Activo |
| Participante actualmente se encuentra trabajando como garzón en espacio Vecso, ubicado en la comuna de Recoleta, durante el periodo de inclusión socio laboral ha obtenido una adaptación y desempeño laboral satisfactorios. |        |

|                           |                                                 |
|---------------------------|-------------------------------------------------|
| 23                        |                                                 |
| <b>Participante</b>       | Benjamín Leonardo Monterrosa Gutiérrez          |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Sede Estación Central (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Jenny Pérez                                     |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral) | Asiste<br>entrevista<br>(Si-<br>No) | Razones | Inserción Laboral |              | Fecha de<br>Colocación | Estado               |
|-------------------------------|-------------------------------------|---------|-------------------|--------------|------------------------|----------------------|
|                               |                                     |         | Si<br>No          | Modalidad    |                        |                      |
| Desabollador<br>automotriz    | Si                                  |         | Si                | estructurada | 19-03-2012             | Colocación<br>Activa |

|                                                                                                                                                                           |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                      | Activo |
| El participante se desempeña en la empresa Onlycar como Desabollador automotriz donde ha sido evaluado positivamente por parte del empleador y sus compañeros de trabajo. |        |

|                           |                                                  |
|---------------------------|--------------------------------------------------|
| 24                        |                                                  |
| <b>Participante</b>       | Pablo Guillermo Müller Sánchez                   |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Hospedería Puente Alto (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Camila Aguilar                                   |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral)       | Asiste<br>entrevista<br>(Si-<br>No) | Razones                                                                       | Inserción Laboral |              | Fecha de<br>Colocación | Estado |
|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------|------------------------|--------|
|                                     |                                     |                                                                               | Si<br>No          | Modalidad    |                        |        |
| Vendedor<br>de equipos<br>celulares | No                                  | Participante<br>no se siente<br>preparado<br>para<br>trabajar en<br>un empleo |                   | Estructurada |                        |        |

|                              |    |                                                                                      |  |              |  |  |
|------------------------------|----|--------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------|--|--|
|                              |    | formal debido a su imagen personal.                                                  |  |              |  |  |
| Armador de equipos celulares | No | Participante prefiere continuar con su empleo de vendedor ambulante en ferias libres |  | Estructurada |  |  |

|                                                                                                                                                      |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                 | Egresado |
| Participante actualmente se encuentra egresado del proyecto, debido a que su interés laboral fue modificado por trabajar en un empleo independiente. |          |

|                           |                                                  |
|---------------------------|--------------------------------------------------|
| 25                        |                                                  |
| <b>Participante</b>       | Gabriel Marcelo Navarro Delgado                  |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Hospedería Padre Lavín (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Camila Aguilar                                   |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta (puesto laboral)        | Asiste a entrevista (Si-No) | Razones                                              | Inserción Laboral |              | Fecha de Colocación | Estado |
|--------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------|-------------------|--------------|---------------------|--------|
|                                |                             |                                                      | Si - No           | Modalidad    |                     |        |
| Digitador en oficina de partes | Si                          | Participante no obtiene buenos resultados en proceso | No                | Estructurada |                     |        |

|  |  |                                     |  |  |  |  |
|--|--|-------------------------------------|--|--|--|--|
|  |  | de<br>selección<br>de la<br>empresa |  |  |  |  |
|--|--|-------------------------------------|--|--|--|--|

|                                                                                                                                                                                                                         |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                                                    | Egresado |
| Participante renunció al proyecto, ya que auto gestiona un empleo que le permitiría independizarse habitacionalmente y optar a un contrato laboral indefinido, por lo que no quiso continuar con el apoyo desde el ECA. |          |

|                           |                                                  |
|---------------------------|--------------------------------------------------|
| 26                        |                                                  |
| <b>Participante</b>       | Guillermo Enrique Oakley Villagrán               |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Hospedería Padre Lavín (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Jenny Pérez                                      |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral)                             | Asiste<br>entrevista<br>(Si-<br>No) | Razones | Inserción Laboral |                                             | Fecha de<br>Colocación | Estado               |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------|-------------------|---------------------------------------------|------------------------|----------------------|
|                                                           |                                     |         | Si -<br>No        | Modalidad                                   |                        |                      |
| Auxiliar de<br>aseo y<br>mantención<br>de áreas<br>verdes | Si                                  |         | Si                | estructurada                                | 10-02-2012             | Renuncio             |
| Guardia de<br>Seguridad<br>(red<br>seguridad)             | Si                                  |         | Si                | Estructurada<br>(empleo auto<br>gestionado) | 15-03-2012             | Colocación<br>Activa |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Activo |
| El participante luego de realizar la búsqueda laboral fue incorporado en la empresa Núcleo y Paisajismo donde se desempeña como Auxiliar de aseo y mantención de áreas verdes, producto de una mala coordinación entre el trabajador y la empresa el participante decide no seguir en este puesto laboral. Guillermo inicia una búsqueda de trabajo en paralelo al ECA y auto gestiona un empleo como guardia de seguridad en la empresa Red seguridad donde se desempeña actualmente, sin embargo ha informado de ciertas irregularidades las cuales están siendo abordadas por el equipo ECA. |        |

|                           |                                  |
|---------------------------|----------------------------------|
| 27                        |                                  |
| <b>Participante</b>       | Cristian Andrés Palma Villanueva |
| <b>Derivado de</b>        | Corporación Moviliza             |
| <b>Preparador Laboral</b> | Camila Aguilar                   |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral) | Asiste<br>entrevista<br>(Si-<br>No) | Razones                                               | Inserción Laboral |              | Fecha de<br>Colocación | Estado               |
|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------|--------------|------------------------|----------------------|
|                               |                                     |                                                       | Si -<br>No        | Modalidad    |                        |                      |
| Barista                       | No                                  | Empresa<br>no<br>concreta<br>entrevista<br>de trabajo | No                | Estructurada |                        |                      |
| Barista                       | Si                                  |                                                       | Si                | Estructurada | 09-05-2012             | Colocación<br>Activa |

|                                                                                                                                                             |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                        | Activo |
| Participante actualmente se desempeña como Barista en la empresa Coffe Factory, además está en gestión la regularización de su certificado de antecedentes. |        |

|                           |                                   |
|---------------------------|-----------------------------------|
| 28                        |                                   |
| <b>Participante</b>       | Claudio Enrique Quezada Navarrete |
| <b>Derivado de</b>        | Corporación Nuestra Casa          |
| <b>Preparador Laboral</b> | Camila Aguilar                    |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral) | Asiste<br>entrevista<br>(Si-<br>No) | Razones | Inserción Laboral |              | Fecha de<br>Colocación | Estado   |
|-------------------------------|-------------------------------------|---------|-------------------|--------------|------------------------|----------|
|                               |                                     |         | Si -<br>No        | Modalidad    |                        |          |
| Auxiliar de<br>aseo           | Si                                  |         | Si                | Estructurada | 10-05-2012             | Renuncio |

|                                    |  |                         |    |              |            |                   |
|------------------------------------|--|-------------------------|----|--------------|------------|-------------------|
| Guardia de seguridad (ISP Service) |  | Trabajo auto gestionado | Si | Estructurada | 28-05-2012 | Colocación Activa |
|------------------------------------|--|-------------------------|----|--------------|------------|-------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                            |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                                                                                                                       | Activo |
| Participante actualmente se encuentra sin empleo, luego de haber desertado de su trabajo en la Panadería San Camilo, por conflictos con jefatura. En cuanto a su interés laboral este ha sido modificado, orientándose y desempeñándose en la actividad laboral como guardia de seguridad. |        |

|                           |                                                  |
|---------------------------|--------------------------------------------------|
| 29                        |                                                  |
| <b>Participante</b>       | Luis Alberto Reyes Ibarra                        |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Hospedería Puente Alto (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Jenny Pérez                                      |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta (puesto laboral)                       | Asiste a entrevista (Si-No) | Razones | Inserción Laboral |              | Fecha de Colocación | Estado             |
|-----------------------------------------------|-----------------------------|---------|-------------------|--------------|---------------------|--------------------|
|                                               |                             |         | Si - No           | Modalidad    |                     |                    |
| Auxiliar de aseo y mantención de áreas verdes | SI                          |         | SI                | Estructurada | 02-02-2012          | Colocación activa. |

|                                                                                                                                                                                                                                                  |          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                                                                             | Egresado |
| El participante asiste al proceso de entrevistas en la empresa Núcleo y Paisajismo con resultados positivos, sin embargo asiste solo un día ya que producto del consumo problemático decide no trabajar e iniciar un proceso de desintoxicación. |          |

|                           |                                                 |
|---------------------------|-------------------------------------------------|
| 30                        |                                                 |
| <b>Participante</b>       | Yxia Mabel Riquelme Cerón                       |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Sede Estación Central (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Jenny Pérez                                     |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta | Asiste a | Razones | Inserción Laboral | Fecha de | Estado |
|--------|----------|---------|-------------------|----------|--------|
|--------|----------|---------|-------------------|----------|--------|

| (puesto laboral)                          | entrevista (Si-No) |  | Si - No | Modalidad | Colocación |  |
|-------------------------------------------|--------------------|--|---------|-----------|------------|--|
| No fue posible entregar ofertas laborales |                    |  |         |           |            |  |

| Estado Actual                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Egresado |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Se realizó el perfil socio laboral de la participante y por petición de esta misma se interrumpió la búsqueda laboral con el fin de que solucionara el tema escolar de su nieto. Se reactivó la búsqueda sin embargo Yxia decide continuar con su actual trabajo (aseo en casas particulares) ya que le permitía estar cerca del jardín de su nieto y le entregaba cierta flexibilidad de horario, por lo cual egresa voluntariamente del ECA. |          |

|                           |                                        |
|---------------------------|----------------------------------------|
| 31                        |                                        |
| <b>Participante</b>       | Fabiola Adelina Rivas Lobos            |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida San Bernardo (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Jenny Pérez                            |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta (puesto laboral)                                         | Asiste a entrevista (Si-No) | Razones                                                      | Inserción Laboral |              | Fecha de Colocación | Estado            |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------|--------------|---------------------|-------------------|
|                                                                 |                             |                                                              | Si - No           | Modalidad    |                     |                   |
| Maestra Mueblista                                               | NO                          | No acepta oferta ya que auto-gestiona trabajo en jardinería. |                   |              |                     |                   |
| Auxiliar de aseo y mantención de áreas verdes (auto gestionado) |                             | Trabajo auto gestionado                                      | Si                | Estructurada | 16-03-2012          | Colocación Activa |

|                                                                                                                                                                                                  |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                             | Activo |
| La participante se encuentra actualmente en el cargo de Auxiliar de aseo y mantención de áreas verdes en la empresa Núcleo y Paisajismo donde obtuvo una evaluación positiva de su jefe directo. |        |

|                           |                                                  |
|---------------------------|--------------------------------------------------|
| 32                        |                                                  |
| <b>Participante</b>       | Ricardo Julio Rivera Panés                       |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Hospedería Puente Alto (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Camila Aguilar                                   |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral) | Asiste<br>entrevista<br>(No) | a<br>(Si-<br>No) | Razones                                                                                                                        | Inserción Laboral |              | Fecha de<br>Colocación | Estado |
|-------------------------------|------------------------------|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------|------------------------|--------|
|                               |                              |                  |                                                                                                                                | Si<br>No          | Modalidad    |                        |        |
| Guardia<br>de<br>seguridad    | No                           |                  | No se logro<br>luego de<br>reiterados<br>intentos<br>ubicar a<br>participante<br>para hacer<br>entrega de<br>oferta<br>laboral | No                | Estructurada |                        |        |

|                                                                                                                                                                                                                                                      |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                                                                                 | Egresado |
| Participante decide no continuar en proyecto ECA, debido a su situación de salud, ya que presenta una enfermedad pulmonar y un cuadro depresivo crónico, debido a este motivo se decide en conjunto a programa de origen el egreso del participante. |          |

|                           |                                                 |
|---------------------------|-------------------------------------------------|
| 33                        |                                                 |
| <b>Participante</b>       | Nibaldo Ismael Rodríguez Garrido                |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Sede Estación Central (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Jenny Pérez                                     |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta | Asiste | a | Razones | Inserción Laboral | Fecha | de | Estado |
|--------|--------|---|---------|-------------------|-------|----|--------|
|--------|--------|---|---------|-------------------|-------|----|--------|



| (puesto laboral)                              | entrevista (Si-No) |                          | Si - No | Modalidad    | Colocación |                   |
|-----------------------------------------------|--------------------|--------------------------|---------|--------------|------------|-------------------|
| Copero (Domino)                               | Si                 | Sin resultados positivos | No      |              |            |                   |
| Auxiliar de aseo y mantención de áreas verdes | Si                 |                          | Si      | Estructurada | 14-02-2012 | Colocación Activa |

|                                                                                                                    |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                               | Activo |
| El participante se desempeña en la empresa Núcleo y Paisajismo como auxiliar de aseo y mantención de áreas verdes. |        |

|                           |                                                 |
|---------------------------|-------------------------------------------------|
| 34                        |                                                 |
| <b>Participante</b>       | Xiomara Según Seguel                            |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Sede Estación Central (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Jenny Pérez                                     |

### Oferta laboral entregada

| Oferta (puesto laboral) | Asiste a entrevista (Si-No) | Razones                                  | Inserción Laboral |           | Fecha de Colocación | Estado            |
|-------------------------|-----------------------------|------------------------------------------|-------------------|-----------|---------------------|-------------------|
|                         |                             |                                          | Si - No           | Modalidad |                     |                   |
| Promotora               | NO                          | Decide solo tomar la opción de podología |                   |           |                     |                   |
| Podóloga                | SI                          |                                          | SI                | Beca      | 16-04-2012          | Colocación Activa |

|                                                                                                                                                                                                                       |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                                                  | Activo |
| Actualmente la participante se desempeña como ayudante de podóloga en modalidad beca en un centro de estética en la comuna de Puente Alto, obteniendo hasta el momento una evaluación positiva desde su jefa directa. |        |

|                           |                                                 |
|---------------------------|-------------------------------------------------|
| 35                        |                                                 |
| <b>Participante</b>       | Olga Paola Soto Fuentes                         |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Sede Estación Central (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Camila Aguilar                                  |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral)               | Asiste<br>entrevista<br>(Si-<br>No) | Razones | Inserción Laboral |              | Fecha de<br>Colocación | Estado               |
|---------------------------------------------|-------------------------------------|---------|-------------------|--------------|------------------------|----------------------|
|                                             |                                     |         | Si -<br>No        | Modalidad    |                        |                      |
| Auxiliar de<br>aseo (Coffe<br>Factory)      | Si                                  |         | Si                | Estructurada | 09-03-2012             | Renuncia             |
| Auxiliar de<br>aseo<br>(Jardín<br>infantil) | Si                                  |         | Si                | Estructurada | 07-05-2012             | Colocación<br>Activa |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Activo |
| Participante se desempeña en un primera instancia como auxiliar de aseo en la empresa Coffe Factory en la cual producto de factores interpersonales con el equipo de trabajo renuncia a este puesto de trabajo. Actualmente se desempeña como auxiliar de aseo en un jardín infantil de la comuna de Providencia. |        |

|                           |                                                  |
|---------------------------|--------------------------------------------------|
| 36                        |                                                  |
| <b>Participante</b>       | Aníbal Carlos Tejada Porras                      |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Hospedería Padre Lavín (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Camila Aguilar                                   |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral) | Asiste<br>entrevista<br>(Si-<br>No) | Razones | Inserción Laboral |           | Fecha de<br>Colocación | Estado |
|-------------------------------|-------------------------------------|---------|-------------------|-----------|------------------------|--------|
|                               |                                     |         | Si -<br>No        | Modalidad |                        |        |

|                          |    |  |    |              |            |                   |
|--------------------------|----|--|----|--------------|------------|-------------------|
| Manipulador de alimentos | Si |  | Si | Estructurada | 16-02-2012 | Colocación Activa |
|--------------------------|----|--|----|--------------|------------|-------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Activo |
| Participante se encuentra trabajando como manipulador de alimentos en CONAPRAN, desde febrero, su proceso de inclusión socio laboral ha estado interferido por su consumo problemático de alcohol, el cual ha incidido en su situación habitacional y laboral, pese a estos factores su jefatura directa valora y evalúa de manera muy satisfactoria su desempeño laboral, actualmente su continuidad en actual empleo depende del compromiso con su proceso de rehabilitación por esta adicción. |        |

|                           |                                                 |
|---------------------------|-------------------------------------------------|
| 37                        |                                                 |
| <b>Participante</b>       | Víctor Hugo Valladares Stewart                  |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Sede Estación Central (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Camila Aguilar                                  |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta (puesto laboral) | Asiste a entrevista (Si-No) | Razones                                                          | Inserción Laboral |              | Fecha de Colocación | Estado |
|-------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------|---------------------|--------|
|                         |                             |                                                                  | Si - No           | Modalidad    |                     |        |
| Barista                 | No                          | Participante opta por continuar en empleo formal auto gestionado | No                | Estructurada |                     |        |

|                                                                                                                                     |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                | Egresado |
| Participante actualmente se encuentra egresado del proyecto ECA, debido a que opto por continuar con empleo formal auto gestionado. |          |

38

|                           |                             |
|---------------------------|-----------------------------|
| <b>Participante</b>       | Cecilia Elena Varas Plitt   |
| <b>Derivado de</b>        | Fundación Gente de la Calle |
| <b>Preparador Laboral</b> | Camila Aguilar              |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral) | Asiste<br>entrevista<br>(Si-<br>No) | Razones                                                    | Inserción Laboral |              | Fecha de<br>Colocación | Estado |
|-------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------|--------------|------------------------|--------|
|                               |                                     |                                                            | Si<br>No          | Modalidad    |                        |        |
| Auxiliar<br>de aseo           | Si                                  | Participante<br>no queda<br>en proceso<br>de<br>selección  | No                | Estructurada |                        |        |
| Auxiliar<br>de aseo           | Si                                  | Participante<br>no queda<br>en proceso<br>de<br>selección. | No                | Estructurada |                        |        |

|                                                                          |        |
|--------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                     | Activo |
| Participante actualmente se encuentra a la espera de una oferta laboral. |        |

|                           |                                                  |
|---------------------------|--------------------------------------------------|
| 39                        |                                                  |
| <b>Participante</b>       | Marcelo Emiliano Vergara Sáez                    |
| <b>Derivado de</b>        | Programa de Acogida Hospedería Padre Lavín (HDC) |
| <b>Preparador Laboral</b> | Jenny Pérez                                      |

#### Oferta laboral entregada

| Oferta<br>(puesto<br>laboral) | Asiste a<br>entrevista (Si-<br>No) | Razones | Inserción Laboral |              | Fecha de<br>Colocación | Estado               |
|-------------------------------|------------------------------------|---------|-------------------|--------------|------------------------|----------------------|
|                               |                                    |         | Si -<br>No        | Modalidad    |                        |                      |
| Maestro<br>soldador           | Si                                 |         | si                | Estructurada | 06-03-2012             | Colocación<br>Activa |

|                                                                                                                                                                                                            |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Estado Actual</b>                                                                                                                                                                                       | Activo |
| El participante se desempeña como soldador en la empresa Metalman, donde se ha logrado desenvolver positivamente, adquiriendo responsabilidades y desafíos como encargado de cuadrilla en diversas faenas. |        |

## Experiencia de los participantes

### M.V Maestro Soldador

M.V hombre de 38 años, llegó a nuestro proyecto derivado desde el programa de acogida de la Hospedería Padre Lavín de la fundación Hogar de Cristo, sin embargo al momento de la derivación el Participante pernoctaba en la Hospedería de San Bernardo. Una de las motivaciones que lo llevo a participar en el ECA era poder obtener una oportunidad laboral que le entregase estabilidad y proyección para una mejor calidad de vida.

Dentro de su trayectoria laboral se ha desempeñado en actividades laborales del ámbito formal e informal y por sobre todo en el área de la soldadura la cual aprendió en el colegio y en cursos del INACAP, a pesar de esta formación M.V no ha logrado mantenerse de manera estable en un puesto de trabajo producto de diversos factores tanto en el ámbito personal como en el social, los cuales han limitado o dificultado una participación social satisfactoria para la persona. Actualmente se encuentra en proceso ambulatorio de rehabilitación en la Fundación Paréntesis, con los cuales se ha procurado mantener una intervención articulada en beneficio del participante, además del apoyo psicosocial desde el programa calle del Hogar de Cristo. Se han realizado diversas gestiones las cuales desde el ECA están centradas en poder otorgar un espacio que le permita desenvolverse como trabajador en el área de interés, para ello se postulo a la empresa Metalman donde M.V fue recibido como un trabajador mas, no obstante cabe destacar la posibilidad que entrega la empresa para que el participante pueda llevar a cabo sus terapias con Paréntesis y además en ocasiones participar en actividades exclusivas del ECA.

Desde un principio M.V fue un participante que requería constantemente la intervención de los profesionales de los equipos donde él es participante, sin embargo a medida que ha transcurrido el tiempo ha demostrado interés en salir adelante y poder mejorar su calidad de vida, problematizando y ejecutando de manera autónoma. Esta actitud que ha tenido en el proceso ha permitido que en el lugar de trabajo se le considere en nuevos desafíos, como por ejemplo estar a cargo de faenas y poder certificarse como maestro soldador. A esto se suma la preocupación que ha tenido su jefatura directa por el proyecto y en particular por M.V, estando siempre comprometido en cada una de las intervenciones que benefician al participante y manteniendo una comunicación constante con la Fundación Emplea.

En resumen hoy M.V ha logrado participar en el proceso con altos y bajos, donde ha logrado recuperar vínculos sumamente importantes para él (madre e hija), además de lograr arrendar y compartir por primera vez este espacio con su pareja de más de 10 años. Es por esto que se destaca sus ganas de superarse y de mejorar en definitiva su calidad de vida.

**F.A Mujer de 28 años**

Llega al Piloto derivada desde el programa de acogida sede Estación Central del Hogar De Cristo, donde participa constantemente recibiendo apoyo psicosocial de los profesionales del equipo y ayuda en diversos ítems como por ejemplo mercadería, vestimenta etc. La participante es madre de una pequeña de 2 años con la cual comparte una pieza arrendada, el sustento económico de esta familia es básicamente el comercio ambulante, siendo esta una actividad que la realiza en conjunto con su hija y que desempeña hace ya varios años, es por esto que desde el discurso de ingreso la participante manifestó la necesidad de cambiar su situación laboral ya que identifica que es un peligro diario para su hija. Es por aquello que se iniciaron diversas gestiones desde el ECA para poder dar respuesta a lo requerido, para aquello se activaron redes de jardines infantiles siendo esto un gran aporte para que F.A pudiera desempeñarse en alguna actividad laboral formal sin exponer a su hija a los peligros de la calle. De esta forma se incorporo finalmente a la pequeña en un Jardín infantil en la comuna de Estación Central, y se inicio la búsqueda de una oferta laboral para la participante, siendo muy dificultoso el proceder al momento de entregar la oferta laboral a F.A ya que por motivos particulares de la participante se hacía cada vez mas inubicable, en conjunto con el programa de origen se realizaron varios intentos para poder ubicar a la participante e incluso se identifico que la asistencia de la pequeña en el jardín infantil no era la mejor y que en reiteradas ocasiones se le vio nuevamente trabajando en la vía pública con ella. Actualmente F.A se ha visto en ocasiones en grupos de riesgo donde por medio del programa de origen se ha intentado poder tomar contacto los cuales han sido lamentablemente fallidos.

**N.G Funcionaria administrativa**

N.G mujer de 36 años de edad, es derivada al proyecto ECA desde Hospedería de mujeres del Hogar de Cristo, la cual presenta un periodo en situación de calle de 11 meses, situación gatillada por ruptura de vínculos familiares y por consumo problemático de pasta base y alcohol, consumo que es abordado de manera ambulatoria en Fundación Paréntesis, junto a un trastorno de personalidad limítrofe.

En relación a su perfil socio laboral es posible referir que, presenta escolaridad completa, formación como cajera digitadora, experiencia laboral en el cargo de cajera digitadora de supermercados y cobrador humano en transporte público.

A partir de su experiencia e interés laboral se gestiona la búsqueda de empleo en un espacio estructurado, en el área de ventas y atención al cliente, obteniendo a partir de ella una oferta laboral como cajera de metro, la cual no pudo ser entregada, debido a inubicabilidad durante tres semanas de la participante, luego de este periodo N.G retoma contacto con Preparadora Laboral, y señala que está saliendo de un

episodio de consumo y de crisis con sus hijos, pero le interesa continuar con el proceso de inserción laboral, es por ello que se le propone optar por un espacio de inserción laboral flexible, que le permita retomar sus terapias y estabilizarse, para ello se le ofrece un cargo de recepcionista en el Consultorio de la comuna Lo Prado, con media jornada, de lunes a viernes, la participante acepta y comienza a trabajar en este lugar, pasado un periodo trabajando y logrando desempeñar satisfactoriamente su rol de trabajadora, se reactiva el consumo y un episodio de violencia intrafamiliar con su actual pareja, nuevamente no es posible ubicarla durante tres semanas. Posteriormente se logra tomar contacto con ella y evaluar lo acontecido en conjunto a programa de origen y Paréntesis, se decide finalmente reinsertarla nuevamente a su empleo en el Consultorio, pero con nuevas condiciones y compromisos que deberá asumir N.G.

Actualmente la participante se encuentra pernoctando en hospedería de mujeres, por un periodo que no debería superar el mes, ya que se proyecta arrendando una pieza, con el pago de su sueldo que recibirá a fin de mes. Por otro lado sigue vinculada a Programa de Origen, Paréntesis y Proyecto ECA, los cuales mantienen un trabajo en red coordinada y permanente, en pro de su proceso de inclusión socio labora. Finalmente es importante destacar en ella su perseverancia y fortaleza, cualidades que le han permitido mantenerse y avanzar en este proceso, pese a los obstáculos y dificultades.

### A.T Manipulador de alimentos

A.T. hombre de 42 años de edad, de nacionalidad argentina, es derivado al proyecto ECA desde Programa de Acogida de la hospedería Padre Lavín, él cual presenta un año en situación de calle, situación que fue gatillada por presencia de consumo problemático de alcohol y violencia intrafamiliar, que deriva en la ruptura de su matrimonio, sumado a estos factores psicosociales se encuentra su situación de ilegalidad en Chile.

El consumo problemático de A.T. es abordado a través de psicoterapias en el consultorio Domeyko, además de recibir apoyo desde un programa de salud mental ambulatorio de Fundación Rostros Nuevos.

En relación a su trayectoria laboral, presenta vasta experiencia como manipulador de alimentos, trabajando en casinos del Hospital Félix Bulnes, Hospital de la Universidad Católica y Hospital DIPRECA. El participante mantiene interés por rubro laboral que ha desempeñado toda su vida, por lo que se activa la búsqueda en esta área, obteniendo un reemplazo como manipulador de alimentos en un Hogar de Adulto Mayor, el participante acepta esta oferta e inicia su proceso de inclusión socio laboral, su desempeño laboral es evaluado de manera muy satisfactoria por su jefatura, pero debido a su situación irregular en Chile la empresa externa que lo contrato no extendió el contrato, Luego de un breve periodo sin trabajar, es reintegrado nuevamente en este trabajo por solicitud de su jefatura directa, con el compromiso de que



deberá regularizar lo antes posible su residencia en el país, por lo que desde ECA se comenzó a gestionar la regularización de estos documentos, acompañándolo a dispositivos expertos en la materia, a Extranjería, y Consulado.

Pero al llegar las fechas de pago, A.T. reactiva su consumo de alcohol, lo cual pone en riesgo su permanencia en la hospedería, luego de reiterados episodios de consumo es egresado de hospedería, por lo que se vuelve necesario tener que gestionar una alternativa de hospedaje, que correspondió a Nuestra Casa, en este lugar no permanece más de dos semanas y decide irse a vivir con unos amigos, se mantienen los episodios de consumo, comenzando a incidir en su asistencia al trabajo, jefatura le da varias oportunidades para que cambie, dentro de las estrategias adoptadas para favorecer la disminución de su consumo, se opta por retener y administrar su sueldo, solicitar que reingrese nuevamente a hospedería padre Lavín y coordinación estrecha y fluida con jefatura.

Actualmente A.T se encuentra trabajando, decidió volver a hospedería Padre Lavín, pero es importante mencionar que su permanencia en actual empleo está condicionada por su compromiso con proceso de rehabilitación por consumo y por su mantención en la hospedería.

## Experiencia con la Empresa.

### The Coffe Factory

The Coffe Factory, es una empresa originaria de México, rubro gastronómico, pertenecientes al Holding R y R inversiones, que se caracteriza principalmente por su cafetería y pastelería. En Santiago tiene tres sucursales, Las Condes, Providencia y Bellas Artes, además tiene sucursales en Colombia.

En base al proceso de reclutamiento que estaba activo donde la empresa estaba en búsqueda de personal, para cubrir el cargo de Auxiliar de Aseo, el 7 de marzo de 2012 se contacta telefónicamente a Ricardo González, administrador del local de Providencia ubicado en Las Bellotas 172, para presentar el proyecto y poder agendar reunión para poder exponer el proyecto en detalle e incluir a Olga Soto, usuaria de ECA en su proceso de selección. Se agenda reunión para el viernes de 9 de marzo, para, en primera instancia se da a conocer ECA, sus características y alcances. Posteriormente se genera la entrevista laboral por el administrador del local como por el Administrador de la franquicia. El resultado es positivo, Olga accede al puesto ofertado y comienza a trabajar a contar del 10 de marzo.

Durante las primeras semanas, se mantiene contacto permanente con los empleadores y el desempeño de Olga se desarrolla de manera normal.

El 29 de marzo, se realiza visita a puesto de trabajo, y se conversa con el administrador de local, quien da las primeras aprensiones respecto a situaciones que están afectando el desempeño de Olga, como permisos permanentes para llegar más tarde o retirarse antes y mala recepción de parte de la trabajadora respecto a llamados de atención y correcciones. En esta reunión también asoma una suerte de paternalismo de parte de los empleadores, ya que nos informan que se le efectuó un préstamo, además de la asignación de adelanto e incluso, situaciones tales como entrega de premios por cumplir ciertas tareas. En esta ocasión, se le señala a la empresa que no debe caer en estas prácticas, ya que fomentan el asistencialismo que es precisamente, lo que el proyecto desea revertir y fomentar la autonomía y responsabilidad en el ámbito laboral.

Consecutivamente a esta reunión, Olga sufre una parálisis facial, situación que es informada inmediatamente por el empleador. En este periodo la empresa mostro gran preocupación por la Trabajadora, manteniendo un contacto permanente con los profesionales del proyecto, para estar al tanto de la situación del estado de salud de Olga. Una vez reintegrada a la empresa tanto la jefatura, como los compañeros, le realizaron una colecta para poder solventar los gastos de los medicamentos que se le recetaron.

Olga no distingue los apoyos, tampoco valora la flexibilidad que la empresa tuvo con ella para que pudiera asistir a sus horas medicas, por lo que mantiene permanentemente una evaluación negativa de la empresa, sus jefaturas y compañeros. Debido a esta situación, su Preparadora Laboral se reúne con ella para que visualice el contexto favorable que le brinda la empresa.

Una vez reintegrada Olga a sus funciones, se estrecha la relación entre la empresa y la Fundación, manteniendo constantes comunicación, tanto de la Preparadora Laboral como del Gestor. En esta instancia, tanto Ricardo, el administrador del local, como Osama, el administrador de la franquicia, manifiestan cercanía por este tipo de proyectos ya que por sus historias de vida han tenido experiencias cercanas a poblaciones vulnerables y se comprometen a participar activamente en ECA, dando los espacios para insertar a personas del proyecto y prestar los apoyos necesarios.

A finales del mes de Abril, la empresa solicita reunirse con los profesionales del proyecto, para informar que Olga, a pesar de los apoyos y el entrenamiento que recibió, no logro superar aspectos deficientes de su trabajo, como el tema de los permisos, la manera de relacionarse con las jefaturas y los compañeros, por lo que estima conveniente que Olga no continúe en la empresa. Por lo que Olga presta servicio en The Coffe Factory hasta el 30 de abril.

Durante los primeros días de mayo, el administrador del local se contacta con la Fundación, ya que necesitan de una persona para el cargo de Barista, para la preparación del café, ya se había conversado previamente que dentro de los usuarios e ECA, había una persona con ese perfil, por lo que se coordinó una entrevista con Cristian Palma.

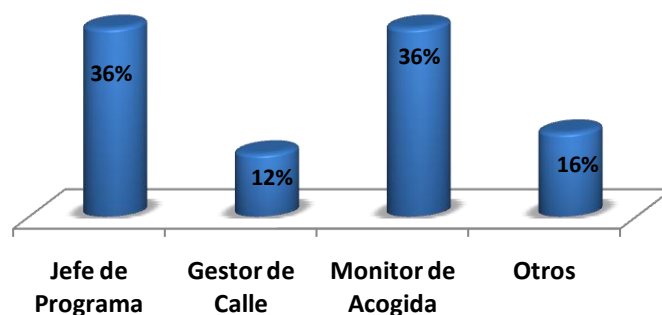
Cristian poseía experiencia en el cargo, no obstante presentaba algunas limitantes, como una lesión en una pierna, por lo que debía movilizarse con muletas y además presentaba antecedentes y anotaciones, no obstante, la empresa accede a contratar a Cristian, por lo mencionado anteriormente respecto de la visión social de las jefaturas del local. Se le adecuan los horarios para que Cristian trabaje sólo de tarde, ya que la carga de trabajo es menor en ese horario y le permite adecuarse mejor a las tareas propias del cargo.

The Coffe Factory se caracteriza por ser una de las empresas que mostro más cercanía y compromiso hacia el proyecto y los usuarios desde el momento en que se les contacto para presentar el proyecto. Siempre estuvieron dispuestos a atendernos y comunicarse de inmediato con nosotros cuando el trabajador necesitaba de algún tipo de apoyo, además de consultarnos si teníamos personas para los cargos que ellos tenían disponibles.

En este sentido, The Coffe Factory se destaca por empoderarse del espíritu del proyecto, tanto en la apertura frente a personas vulnerables y asumir el compromiso de prestar apoyos y mantener una comunicación permanente con la Fundación.

## Experiencia de Programas de Origen

Durante el mes de mayo se levanto una encuesta a todos los profesionales que participaron como contraparte del modelo, siendo jefe de programas, gestores de calle, terapeutas, entre otros. El total de los que respondieron la encuesta fueron 25 personas, de ello se distribuyen de la siguiente manera:



Del gráfico lo indicado en “otros” principalmente corresponde a profesionales asociados programas de Salud mental (Chisol).

Las instituciones que participaron en esta encuesta un 72% pertenecen al Hogar de Cristo, Moviliza 12%, mientras tanto Gente de la Calle y Nuestra Casa en un 8%.

La encuesta recabó información de cada fase del modelo. A continuación se presenta las más relevantes para este informe.

### Fase Selección de Participantes:

Tal como se ha señalado anteriormente, se convocó a las instituciones ejecutores de calle a fin de invitarlos a participar del primer piloto ECA. En aquella instancia se presentó el modelo, los objetivos, tiempos de ejecución y el perfil de ingreso. Tal como lo indica el cuadro el 95% de las instituciones considera la instancia entre muy relevante y relevante.

|                                                                | Muy Relevante | Relevante | No demasiado relevante | Nada de relevante |
|----------------------------------------------------------------|---------------|-----------|------------------------|-------------------|
| <b>Presentación institucional del Modelo y la intervención</b> | 58%           | 37%       | 5%                     | 0%                |

En lo referente a la derivación de las fichas, estas fueron definidas a través de correos electrónicos dirigidos al equipo ejecutor. Si bien el 74% lo considera como un canal expedito y fluido, no obstante el restante se indica que no es un medio adecuado. Para ello, corresponderá buscar y consensuar el medio que pueda responder a la amplia mayoría, a fin de facilitar las gestiones para todos.

|                             | Canales y medios expeditos y fluidos | Canales y medios pocos precisos | Canales y medios no adecuados |
|-----------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| <b>Derivación de Fichas</b> | 74% (14)                             | 26% (5)                         | 0%                            |

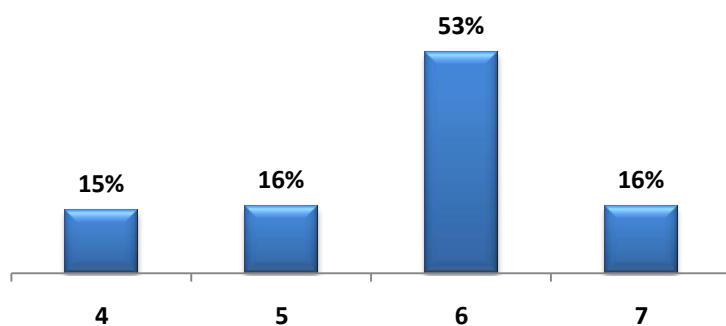
En lo referido a las entrevistas previa al levantamiento del perfil el 90% las considera entre muy adecuada y adecuada.

|             | Muy adecuada | Adecuada | Medianamente adecuada | No adecuada |
|-------------|--------------|----------|-----------------------|-------------|
| Entrevistas | 37%          | 53%      | 11%                   | 0           |

En lo que respecta a la retroalimentación hacia el equipo derivante el 68% evalúa que se realizó de manera adecuada. Por otra parte, el 11% indica que no se realizó, esto corresponde a dos casos.

|                                      | Si se realizó de manera adecuada | Si se realizó de manera poco adecuada | No se realizó |
|--------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|---------------|
| Retroalimentación de las entrevistas | 68%                              | 21%                                   | 11%           |

Finalmente, en una escala de 1 a 7 la fase de selección, el 69% de los encuestado la califican entre 6 a 7.



#### OPINIONES DE LOS PROGRAMAS DE ORIGEN

Durante el periodo de selección de los participantes no se contó con mayor información.

Los criterios eran un poco exigentes para la realidad del programa

En relación a la retroalimentación debiera realizarse en conjunto con usuario y monitor acogida.

**Fundación EMPLEA**  
Av. Arica N° 3947, Estación Central  
Fono: + 56 (02) 778 50 11

Destacar la rápida gestión con los usuarios.

Las respuestas se realizan en base al relato de la gestora del programa, ya que como jefatura no estaba a cargo en ese período.

Falto perfil específico de los participantes para que fuera más pertinente su ingreso al programa

En general ha sido un buen proceso, se han seleccionado de manera asertiva a los usuarios/as, utilizando entrevistas de manera continua, con un lenguaje claro y sencillo, con un vínculo acogedor y con instrumentos adecuados.

Quizás por ser piloto se careció de un trabajo más en conjunto con las con los dispositivos que ya estaban trabajando con las personas, lo que podría haber mejorados los resultados.

La retroalimentación de las entrevistas fueron muy adecuadas

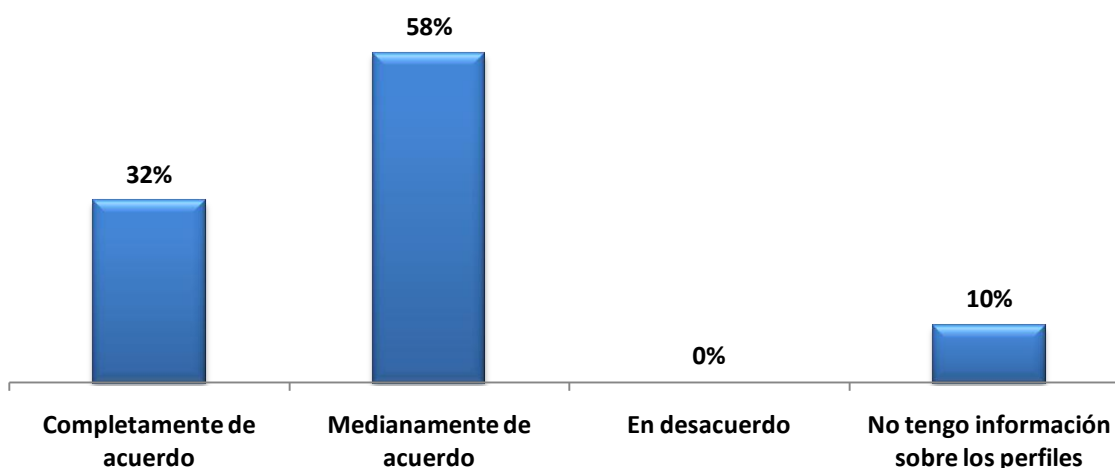
Se debe abordar al usuario en su totalidad, incorporando a programas complementarios, quienes vienen con un proceso de trabajo con él.

Es importante complementar la información de las fichas de derivación, con información cara a cara sobre los usuarios a modo de aproximación general con cada uno de los postulantes

## Perfil Profesional

Estos son contruidos a partir de los antecedentes recogidos en las entrevistas realizadas por los Preparadores laborales, en cuanto a las habilidades y destrezas de los participantes, así también de la trayectoria laboral, entre otros, como también la opinión técnica de los profesionales que intervienen en las personas. Es así que al contar con este instrumento se identifica la posible oferta laboral más idónea para el participante. Simultáneamente se orienta la modalidad de inserción laboral, ya sea mediante beca o contratación estructurada.

Una vez levantada es informada a los programas de origen. A partir de este hito es que se grafica la opinión de los encuestados.



## OPINIONES DE LOS PROGRAMAS DE ORIGEN: PERFILES PROFESIONALES

**Fundación EMPLEA**  
Av. Arica N° 3947, Estación Central  
Fono: + 56 (02) 778 50 11

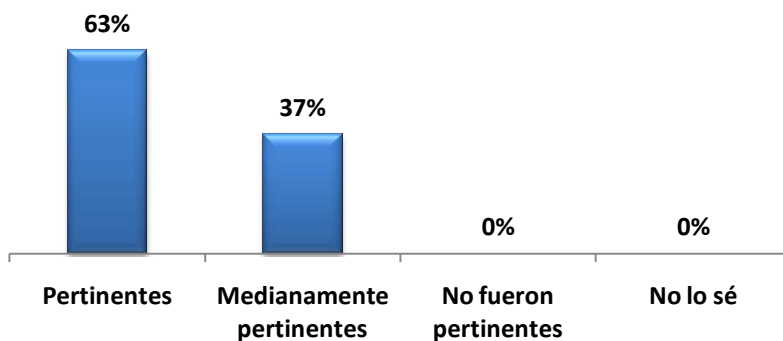
El perfil, no representa la realidad mayoritaria de los usuarios que atiende el programa. Se solicita intencionar la incorporación de personas que tengan mayor trayectoria de calle asociado a un estado motivacional de consumo que permita su participación

El trabajo realizado fue adecuado a pesar de no tener perfil, dado que los trabajos encontrados fueron bastante idóneos para cada uno de ellos

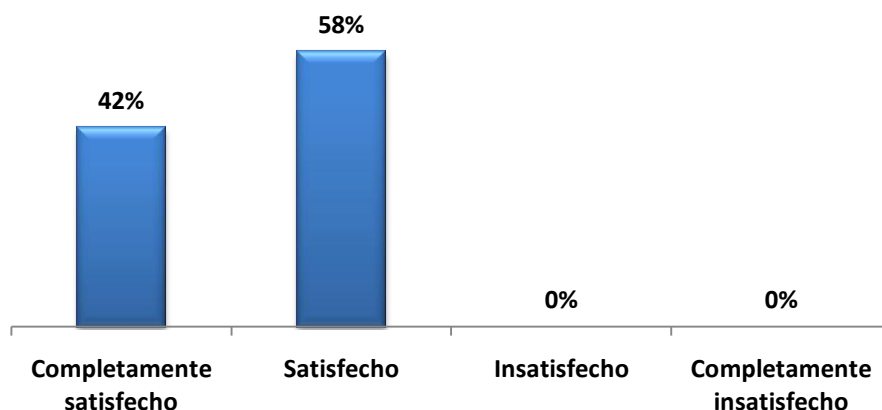
Además de saber su perfil laboral, incorporar y prestar atención a proceso en el que está inserto.

### Inserción Laboral:

En cuanto a la oferta laboral entregada a modo general fue:



En lo referido al tiempo transcurrido finalizado el diagnóstico y la entrega de la oferta laboral, su opinión es:



#### OPINIONES DE LOS PROGRAMAS DE ORIGEN

En el caso de este programa, la persona que participa, a la fecha, no ha logrado desarrollar un objetivo previo a la inserción, la realización de un curso, no obstante, si se han efectuado varias acciones de la gestora de ECA que si se recatan como positivas

Ha sido un aporte para nuestra institución y sin duda para los participantes, ha fortalecido el trabajo que nosotros realizamos en lo que respecta al programa complementario socio laboral de MIDEPLAN, obteniendo mejores resultados.

La radiografía que implica entrar en situación de calle en algunos hace que baje la oferta.

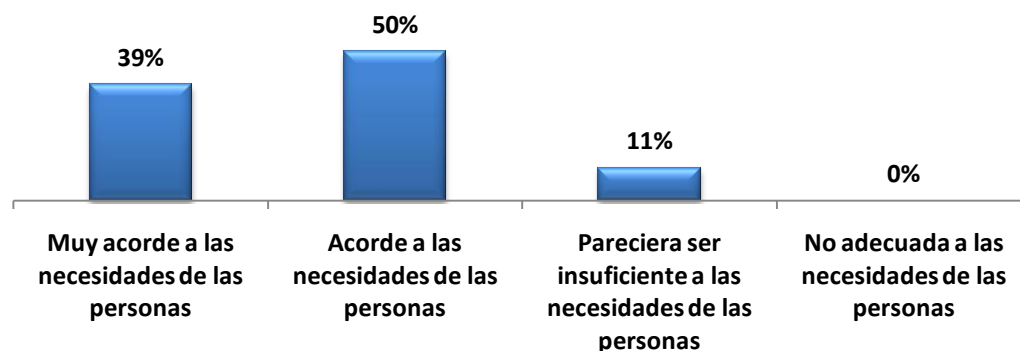
Actuar más pausado, transmitiendo importancia de seguir con proceso anterior.

#### Plan de apoyo Personalizado

Corresponde a la definición en conjunto con los participantes de todas las acciones y apoyo requeridos y/o demandados con el objeto de habilitar y/o mejorar las condiciones de empleabilidad como también de aquellas áreas que inciden en estas mismas.

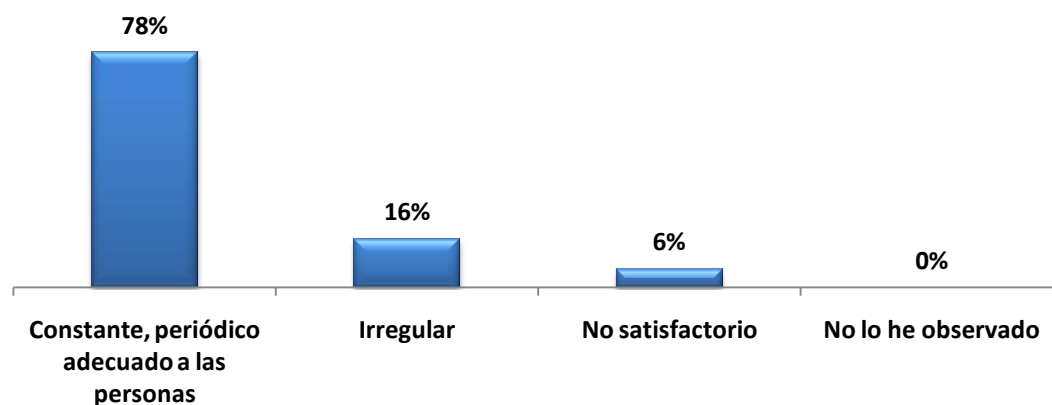
De acuerdo a los Programas de orienten, opinan sobren los dispositivos diseñados e implementado para cada persona, lo siguiente:





### Acompañamiento

Este comienza desde el levantamiento del perfil laboral.



De todos los apoyos identificados en el proceso de ejecución ECA, los encuestados entregaron la siguiente valoración por los conceptos entregados:

|                                      | Muy Prioritario | Medianamente Prioritario | No es Prioritario |
|--------------------------------------|-----------------|--------------------------|-------------------|
| Preparación Laboral Previa Inserción | 94%             | 6%                       | 0%                |

**Fundación EMPLEA**  
Av. Arica N° 3947, Estación Central  
Fono: + 56 (02) 778 50 11

|                                                                         |     |     |    |
|-------------------------------------------------------------------------|-----|-----|----|
| Preparación Laboral en el puesto de trabajo                             | 81% | 12% | 6% |
| Acompañamiento                                                          | 94% | 6%  | 0% |
| Apoyo Económico                                                         | 81% | 19% | 0% |
| Gestión en Red                                                          | 94% | 6%  | 0% |
| Vinculación con Empresa                                                 | 75% | 19% | 6% |
| Identificar e intervenir en factores de riesgo (ej. VIF, consumo, etc.) | 81% | 19% | 0% |

De acuerdo al siguiente listado los encuestados evaluaron y consignaron la responsabilidad según su consideración:

|                                                        | Equipo Ejecutor<br>ECA | Programa<br>derivante | Ambos |
|--------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------|-------|
| Cédula de identidad vigente                            | 0%                     | 94%                   | 6%    |
| Situación legal regularizada (cumplimiento de condena) | 6%                     | 50%                   | 44%   |
| Inducción en derechos y deberes laborales              | 62%                    | 0%                    | 38%   |
| Retroalimentación del proceso de inclusión laboral     | 56%                    | 0%                    | 44%   |
| Situación de habitabilidad resuelta                    | 0%                     | 69%                   | 31%   |
| Nivelación de estudios - Formación                     | 19%                    | 31%                   | 50%   |
| Cumplimiento de controles médicos - Terapias           | 0%                     | 69%                   | 31%   |
| Reporte de ausencia laboral                            | 75%                    | 6%                    | 19%   |
| Activar redes públicas y/o privadas                    | 19%                    | 6%                    | 75%   |
| Administración y proyección del dinero                 | 50%                    | 0%                    | 50%   |
| Resolución de conflictos laborales                     | 50%                    | 0%                    | 50%   |
| Diagnóstico socio laboral                              | 56%                    | 6%                    | 38%   |

Finalmente, se recogieron las siguientes opiniones abiertas para ser consideradas por el modelo y el equipo ejecutor:

### Mejorar y Potenciar:

| OPINIONES DE LOS PROGRAMAS DE ORIGEN                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Coordinar desde un inicio con la totalidad de los actores que intervienen en los casos (servicios |

Fundación EMPLEA  
Av. Arica N° 3947, Estación Central  
Fono: + 56 (02) 778 50 11

|                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| complementarios)                                                                                                                                    |
| En las entrevistas motivar de mejor forma a los usuarios para que así no deserten en el camino                                                      |
| Flexibilizar los requisitos de ingreso. Mayor apoyo en el tema de regularización de antecedentes                                                    |
| Involucrar más al gestor calle en la elaboración del perfil laboral de los usuarios.                                                                |
| Selección, en relación al perfil Diagnóstico de pre requisitos (ej. cursos que "formalicen" a la persona para el ejercicio de oficio que ya maneja. |
| Potenciar la fase de difusión.                                                                                                                      |
| Metodología del proceso por etapas. El programa no tiene definido su etapa de término.                                                              |
| Nada que mejorar, sólo seguir potenciando los objetivos en pro de un buen resultado. Buen trabajo.                                                  |
| Debería realizar un trabajo de apronte laboral de manejo de entrevistas previo a las entrevistas.                                                   |

**Modelo ECA:** que elementos, estrategias u otro habría que incorporar

| OPINIONES DE LOS PROGRAMAS DE ORIGEN                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ampliar cobertura                                                                                                               |
| Generar espacios de reflexión y abordajes del trabajo entre ambos equipos. Sumar al equipo derivador, al proceso de seguimiento |
| Me parece que están los profesionales pertinentes para el proceso, solo falta un orden en el mismo.                             |
| Es importante incorporar los ámbitos dependiente e independiente del trabajo. Construir trabajos asociativos por ejemplo.       |
| Capacitación o inducción laboral a los usuarios.                                                                                |

## Marco Lógico Indicadores y Metas

A fin de establecer un marco metodológico donde se definieran los objetivos y metas a alcanzar, es que en conjunto con la contraparte ministerial se construye el marco lógico de este piloto, los que han sido monitoreados constantemente por el equipo ejecutor.

Su elaboración se basa a partir del objetivo de la implementación de este modelo en el contexto nacional a fin de generar insumos para la construcción de políticas públicas destinada a abordar la inclusión socio laboral para esta población. Es así como a partir de los objetivos propuestos, se establecieron inicialmente los indicadores de gestión para cada fase del modelo con sus respectivas actividades y acciones desarrolladas por el equipo ejecutor.

Es menester indicar que, algunos indicadores definidos inicialmente fueron precisados en el transcurso, toda vez que no representaba fielmente a la realidad del proyecto.

Finalmente los resultados que a continuación se presentan corresponden al corte de análisis del 31 de mayo del presente año.

## Indicador de Validación del Modelo

| ENUNCIADO DEL OBJETIVO                                          | INDICADOR MARCOL LOGICO                                                                                                                                                        |                                                                                                                 |             |                   |     |          |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------|-----|----------|
|                                                                 | ENUNCIADO<br>(Dimensión/Ámbito de control)                                                                                                                                     | FÓRMULA DE CÁLCULO                                                                                              | META        | AVANCE DE LA META |     | SEMAFORO |
|                                                                 |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                 |             | Nº                | %   |          |
| <b>Validar el Modelo de Empleo con Apoyo a 30 participantes</b> | Número de participantes del Piloto Empleo con Apoyo que se incluyen activamente en puestos de trabajo y que son acompañados por preparadores laborales de la Fundación Emplea. | Nº de personas que inician y mantienen un puesto de trabajo hasta Junio 2012 con acompañamiento del Modelo ECA. | 30 personas | 15                | 50% |          |

### Presentación del indicador:

De acuerdo a los resultados alcanzados a fecha 15 de Junio el análisis del indicador de validación del modelo, la cobertura alcanzada corresponde a 15 personas que se encuentra en colocación activa de un total de 26 personas incluidas laboralmente a lo largo del proceso.

Además cabe mencionar que cuatro participantes se encuentran en proceso de búsqueda y entrevista laboral, una en recuperación post operatoria y dos participantes fueron egresados por motivos de consumo problemático y pérdida de contacto desde el programa de origen y ECA.

Cabe mencionar que las cuatro personas que están en proceso de entrevistas, han recibido anteriormente ofertas laborales e incluidas en un puesto de trabajo, en modalidad estructurada. Siendo este un segundo y tercer intento de colocación laboral.

## SELECCIÓN DE LOS PARTICIPANTES Y DE EMPRESAS

### Indicador de Selección de los participantes

| ENUNCIADO DEL OBJETIVO                                       | INDICADORES                                                     |                                                                             |      |                   |       | SEMAFORO |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------|-------------------|-------|----------|
|                                                              | ENUNCIADO<br><br>(Dimensión/Ámbito de control)                  | FÓRMULA DE CÁLCULO                                                          | META | AVANCE DE LA META |       |          |
|                                                              |                                                                 |                                                                             |      | N°                | %     |          |
| COMPONENTE 1: Selección de los participantes y las empresas: | Porcentaje de personas que califican como participantes de ECA. | N° de personas derivadas / N° de personas con perfil profesional elaborado. | 70%  | 58/39             | 67,2% |          |

#### Presentación del indicador:

Son 58 fichas derivadas por la red de ejecutores calle, durante el proceso de la primera fase por diversas razones (requisitos de ingreso al piloto, inubicabilidad) se lograron levantar 39 perfiles laborales. Cabe indicar que dada las características encontrada en la población, el equipo ejecutor estimó pertinente abordar a lo menos un 10% más de persona por sobre la cobertura, es así que finalmente se intervino en 39 personas.

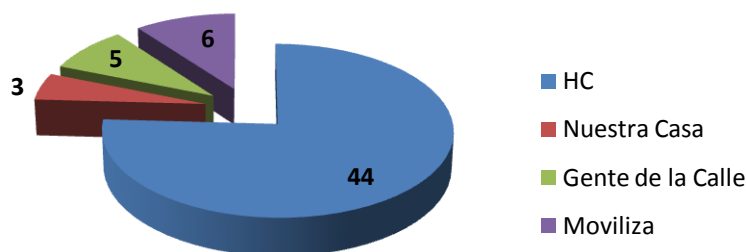
#### Actividades realizadas

##### ▪ Recepción de fichas de derivación institucionales

Esta etapa se inicia previamente con la presentación institucional del Modelo ECA a encargados y profesionales Red Ejecutores Calle a fin de contextualizar esta intervención en relación a los tiempos, prestaciones, objetivos, perfiles de ingresos, entre otros. En primera instancia se realizó con el Hogar de Cristo y en una segunda instancia se abre la convocatoria a otros ejecutores como fueron: Kairos, Nuestra Casa, Gente de la Calle y Moviliza. A partir de este hito inicia el trabajo conjunto con los programas de origen quienes promueven a sus usuarios derivando las fichas respectivas.

Es así que una vez recepcionadas las fichas el equipo ejecutor comienza con el análisis de cada una de ellas teniendo como objetivo identificar que los usuarios derivados cumplan con el perfil de ingreso al ECA, es necesario realizar esta visación para así despejar y aclarar dudas de la información incluida o ausente en cada una de las fichas, además de evitar ingresos no acordes al perfil solicitado.

##### Fichas derivadas



### Análisis de los resultados

En primera instancia se invito a participar a la red calle de la fundación Hogar de Cristo, dentro de la cual el proceso estuvo encabezado por programas de acogida y hospederías de la misma fundación, obteniendo como resultado final 44 fichas derivadas.

En una segunda fase se extendió la invitación a otros ejecutores calle los que aportaron con las siguientes derivaciones, Corporación Nuestra Casa (tres), Fundación Gente de la Calle (cinco), Moviliza (seis) y Kairos no apporto con derivaciones al ECA.

#### ▪ Entrevistas a participantes y aplicación de instrumentos asociados:

Para la realización de esta actividad se utiliza como estrategia establecer contacto con el programa de origen posterior a la recepción y visación de las fichas derivadas con el fin de agendar y coordinar el proceso de entrevistas, que en su totalidad se llevo a cabo en las dependencias de los propios ejecutores.

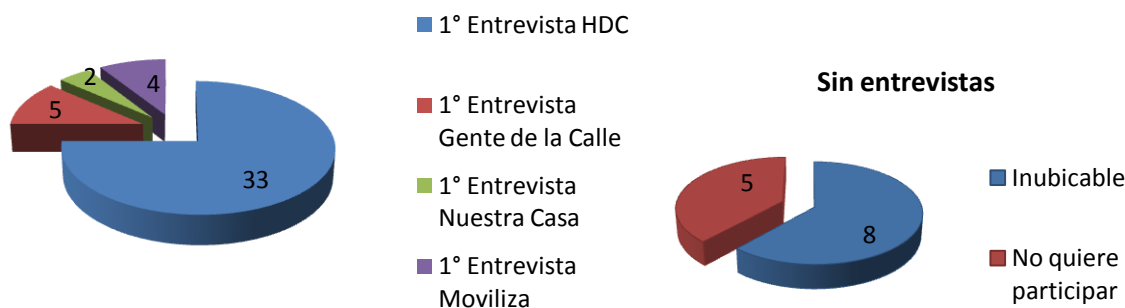
El objetivo de esta fase es conocer a la persona derivada e identificar sus intereses, motivaciones y preferencias laborales, además de las posibles limitaciones que se pueden presentar al momento de una colocación laboral activa.

La entrevista está dividida en dos instancias en momentos distintos, teniendo como producto la ficha de primera entrevista y la entrevista del perfil profesional. El procedimiento y la estructura para poder llevar a cabo ambos encuentros son los siguientes:

- ✓ Se debe solicitar al equipo derivante una sala u oficina que brinde privacidad y tranquilidad para realizar la entrevista.
- ✓ Bienvenida al postulante por parte del preparador laboral, de manera consiguiente se realiza la presentación del profesional y del proyecto ECA.
- ✓ Se informa al postulante sobre el procedimiento de la primera entrevista y la solicitud de inscripción.

- ✓ Seguido a esto, se presenta la ficha de solicitud de inscripción y se registra a la persona, donde se promueve que esta sea completada de manera directa por él o ella, para así plasmar de manera simbólica su responsabilidad y compromiso que tiene en este proceso.
- ✓ A modo de estrategia se identifica que la cédula de identidad este vigente y que los antecedentes penales en el caso de que exista alguna anotación verificar la condición de la condena y/o multa.
- ✓ Se informa que se gestionara con el programa de acogida una segunda entrevista dentro de los próximos días.
- ✓ Se concede y motiva a una instancia de consultas, dudas u otro que pueda presentar el participante.
- ✓ Cierre del primer encuentro.

### Primeras entrevistas ECA



### Análisis de los datos:

De un total 58 fichas derivadas, fue posible realizar solo 45 primeras entrevistas y solicitudes de inscripción, de los cuales ocho de ellos no pudieron ser ubicados por el programa de origen como por el equipo ejecutor. Por otra parte cinco deciden no participar. Uno de los principales factores de inubicabilidad se infiere que fue el periodo estival en el que se llevo a cabo el proceso de entrevistas, además responde a la conducta dinámica de la persona en situación de calle.

### ▪ Segunda entrevista:

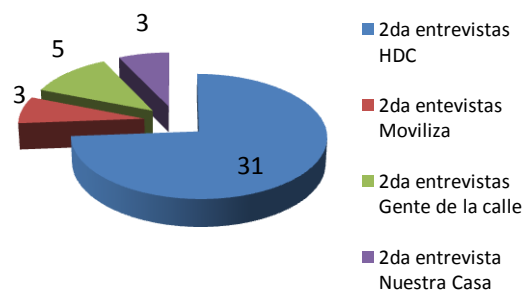
Se realiza el segundo encuentro con el postulante en instalaciones del programa de origen, siendo nuevamente gestionado con equipo derivante.

Estructura del segundo encuentro:

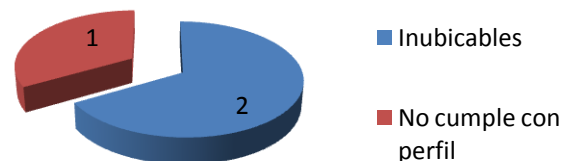
- ✓ Bienvenida al participante

- ✓ Se presenta a modo de resumen los temas tratados en el primer encuentro, se abre espacios para resolver consultas y para reafirmar su interés en continuar en este proyecto.
- ✓ Se aplica el instrumento entrevista perfil profesional siendo está guiada por el preparador laboral.
- ✓ Se identifica cuales son los intereses laborales del participante, mediante preguntas abiertas.
- ✓ Se informa de los próximos procesos, con fechas estimadas asociadas de las primeras entrevistas de trabajo.

### Segundas entrevistas ECA



### Sin segunda entrevistas



### Análisis de los datos:

De acuerdo a la continuidad del proceso, son 45 personas en condición de una segunda entrevista de las cuales 42 son efectuadas en conformidad quedando tres personas sin completar este proceso, dos por motivos de inubicabilidad y una persona que en la primera entrevista se identifican factores que incidirán al momento de la inserción laboral (incumplimiento de condena).

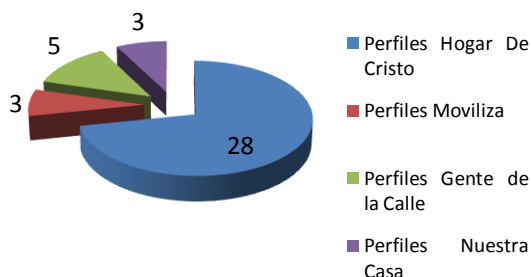
#### ▪ Levantamiento de perfiles profesionales:

Terminado el proceso de entrevistas, se realiza el Perfil socio laboral del participante para ser entregado al Gestor laboral, con el fin de que obtenga la información necesaria para realizar la búsqueda de trabajo y la confección del curriculum vitae. El objetivo de este producto es plasmar información propia del usuario derivado, siendo esta la siguiente:

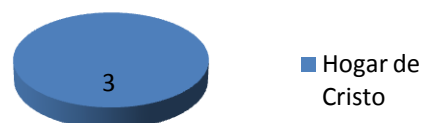
- ✓ Datos personales
- ✓ Resumen y experiencia laboral
- ✓ Competencias y habilidades
- ✓ Factores protectores y a trabajar



**Perfiles Socio Laborales**



**Sin perfil Socio Laboral**



### **Análisis de los datos:**

Se obtuvo un total de 42 personas con proceso completo de entrevistas, de las cuales se levantaron 39 Perfiles Socio Laborales, quedando tres perfiles sin elaborar, estos por motivos de salud (consumo problemático, embarazo) lo que provocaron el egreso voluntario en dos personas y uno no voluntario dejando la decisión en manos del programa de origen aludiendo otra línea de intervención.

### **▪ Retroalimentación a programas y/o instituciones que derivan**

Durante el proceso de la ejecución del piloto se ha hecho necesario el poder compartir con los programas de origen información de los participantes y de los procesos en los cuales estos transitan, para aquello se han establecido instancias de reuniones periódicas, contactos telefónicos y correos electrónicos, permitiendo todo aquello coordinar las intervenciones y abordar temas con mayor profundidad.

Dentro de esta temática se han realizado a lo largo del proceso tres encuentros grupales donde se extendió la invitación a cada ejecutor calle participante del piloto para poder profundizar y problematizar la situación ya sea del proceso en si como de las personas participantes del ECA, obteniendo de esta experiencia una asistencia total de los convocados. Cabe indicar que se aplicó una encuesta en línea a todos los profesionales que han intervenido en este piloto a fin de recabar las opiniones, sugerencias, evaluación y áreas de mejoras, los resultados de aquello se presentará en el informe final de la ejecución de su primera etapa.

### **Instrumentos utilizados en esta fase**

- ✓ Ficha de derivación
- ✓ Solicitud de inscripción

**Fundación EMPLEA**  
Av. Arica N° 3947, Estación Central  
Fono: + 56 (02) 778 50 11

- ✓ Ficha primera entrevista
- ✓ Ficha entrevista perfil profesional
- ✓ Perfil socio laboral

## Indicador de Selección de Empresas

| ENUNCIADO DEL OBJETIVO                                       | Indicadores                                                                                           |                                                                                                   |             |                   |      |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------|------|
|                                                              | ENUNCIADO<br>(Dimensión/Ámbito de control)                                                            | FÓRMULA DE CÁLCULO                                                                                | META        | AVANCE DE LA META |      |
|                                                              |                                                                                                       |                                                                                                   |             | N°                | %    |
| COMPONENTE 1: Selección de los participantes y las empresas: | Porcentaje de empresas del sector público o privado que están dispuestas a participar del modelo ECA. | N° de Empresas dispuestas a participar en ECA/N° de Empresas a las que se les presento el modelo. | 50 empresas | 58/50             | 116% |

### Presentación del indicador:

En complemento al indicador cabe mencionar que la presentación del modelo ECA se realizo a un total de 90 empresas, donde 76 de ellas eran nuevas empresas y cuatro de ellas eran instituciones públicas como municipios y consultorios. De este total 58 son las que aceptan la alianza de trabajo conjunto con la Fundación y 19 empresas son las que cuentan con colocaciones durante el proceso hasta la fecha. En lo referido al porcentaje de efectividad del indicador, este alcanza a un 64%.

### Actividades realizadas

#### ■ Presentación del Modelo de intervención

En base del trabajo de la Fundación se inicia la presentación de este modelo con la cartera de empresas institucional que en primera instancia se centra en aquellas que por una parte poseen diversidad de puestos laborales, como también las que están articuladas a la acción fundacional. Al inicio de la ejecución de este piloto se levanto además un análisis del mercado y de los puestos laborales más demandado por las empresas, construyendo una matriz que considera los salarios, los requisitos y especificaciones de reclutamiento de las empresas, características del puesto y el entorno laboral lo que permitió configurar asertividad en la búsqueda efectiva de puestos laborales a partir de los perfiles levantados con las PSC, disminuyendo el tiempo de un proceso a otro.

Posterior a este primer acercamiento y con los perfiles levantados se comenzó la búsqueda específica, del siguiente modo:

- ✓ Entrevista con encargado de Recursos Humanos: Gerente, Encargado de Selección o psicólogo de selección.
- ✓ Presentación del Modelo ECA, con material de soporte.
- ✓ Detalle de los procesos asociados el Modelo y servicios que se prestan a la empresa.
- ✓ Se describe el perfil de los participantes, destacando la continuidad laboral de los beneficiarios y experiencia laboral, con el objetivo de disminuir los prejuicios respecto a la Personas en Situación de Calle.
- ✓ Se presenta el modelo de manera general como un beneficio para la empresa en sus procesos de reclutamiento y selección, y a la vez como un apoyo social a personas en situación de vulnerabilidad.

Para lo anterior en base de los procedimientos propios de la fundación, se hace la adecuación metodológica y técnica en función de este modelo, quedando establecido el siguiente procedimiento con las empresas:

- ✓ Protocolo de contacto: con nuevas empresas y las ya vinculadas a la Fundación
- ✓ Protocolo de análisis de puesto de trabajo (inserción y firma de convenio)
- ✓ Protocolo de acompañamiento (empresa/participante)

## ANÁLISIS DE PUESTOS

### Indicador de Análisis de Puestos

| ENUNCIADO DEL OBJETIVO                                 | INDICADORES                                                                          |                                                                          |      |                   |       |          |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------|-------------------|-------|----------|
|                                                        | ENUNCIADO<br>(Dimensión/Ámbito de control)                                           | FÓRMULA DE CÁLCULO                                                       | META | AVANCE DE LA META |       | SEMAFORO |
|                                                        |                                                                                      |                                                                          |      | Nº                | %     |          |
| <b>COMPONENTE 2:<br/>Análisis de puesto de trabajo</b> | Número de puestos de trabajo analizados en relación al total de puestos disponibles. | Nº puestos analizados/ Nº de Colocaciones.                               | 100% | 27/22             | 123%  |          |
|                                                        | Número de empresas con convenio en relación a las empresas que aceptan participar    | Nº de empresas con convenio/Nº de empresas que aceptan participar en ECA | 50%  | 19/58             | 32,8% |          |

#### Presentación del indicador:

Este indicador corresponde a la gestión de la segunda etapa del proceso donde se realiza el análisis de puesto de trabajo, para contextualizar el puesto de trabajo, tareas y funciones, además de los factores ambientales, tanto físicos como psicosociales.

La firma de convenio corresponde a la etapa de cierre de la alianza, cuando ya el participante de ECA, es contratado por la empresa, y establece los parámetros en que se va a desarrollar los apoyos, y determina las responsabilidades de cada parte, tanto de la Fundación como de la Empresa.

Cabe señalar que este indicador no llegó a la meta, ya que si bien el número de empresas que aceptaron participar del proyecto superó la meta establecida de 50%, no se firmó convenio, ya que de las 58 empresas que aceptaron, varias de ellas presentaban condiciones no aptas para el desarrollo de los apoyos, o bien visualizaron el proyecto como un proveedor de personas para sus procesos de selección. Esto es parte del aprendizaje del proceso y también permite realizar un perfil de las empresas que se deben incluir en ECA.

## Actividades realizadas

### ▪ Análisis de los puestos de trabajo

La segunda fase del proceso se inicia cuando el usuario acepta una o más ofertas laborales y se agenda con la empresa la entrevista. El análisis de puesto de trabajo se focaliza en ofertas concretas y que el cargo es acorde al perfil del usuario.

Al momento de asistir a la entrevista, se solicita a la jefatura directa que tendrá el usuario, un recorrido por las instalaciones y en particular, el lugar donde el trabajador desempeña sus labores, con el objetivo de analizar las condiciones tanto de infraestructura como los factores psicosociales que se generan en torno al cargo analizado.

El análisis de puesto de trabajo se centra en determinar las funciones y tareas que implica el desarrollo del cargo, los facilitadores y obstaculizadores, los riesgos inherentes al cargo, además de establecer el perfil de la persona que ocupará el cargo en relación a nivel educacional, conocimientos y experiencia previa.

El factor facilitador del Análisis de Puesto de Trabajo, consiste en determinar si el usuario se adapta al contexto laboral, tanto en el perfil del cargo en sí, es decir si las funciones, tareas, horarios, cultura de la empresa, entre otros factores son acordes para la inserción del usuario, de acuerdo a sus características personales y perfil socio laboral.

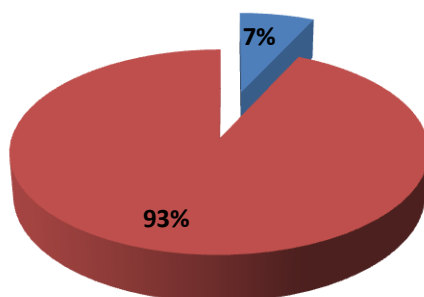
### ▪ Empresas que aceptan Alianza.

**Empresas que aceptan alianza**

**Fundación EMPLEA**  
Av. Arica N° 3947, Estación Central  
Fono: + 56 (02) 778 50 11

■ Empresas Públicas ■ Empresas Privadas

|                   |    |
|-------------------|----|
| Empresas Públicas | 4  |
| Empresas Privadas | 54 |



### Análisis de los resultados:

Al momento de presentar candidatos y participar de procesos de selección, se hace más expedita la gestión con empresas privadas, considerando que por lo general, desde el momento en que se presenta el proyecto hasta que se agenda la entrevista de trabajo los tiempos son bastantes breves, así también la contratación suele ser en un plazo no superior a una semana.

La experiencia de ECA hasta el momento con instituciones públicas no ha sido exitosa, considerando las burocracias y procedimientos que suelen presentar este tipo de instituciones, que generan lapsos prolongados de negociación y gestión que considerando los plazos que se manejan dentro del proyecto, hasta el momento sólo se ha logrado establecer alianza sólo con cuatro instituciones públicas, versus las 54 empresas privadas que han aceptado participar en ECA.

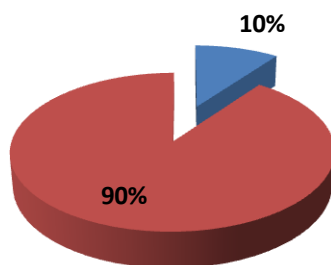
Indicar que la oferta de puestos laborales que las empresas ofrecen como espacio de inserción es mayor a la cantidad de personas incluidas en el proyecto, por lo general se abrían espacios donde existen reclutamientos masivos de cargos de primera línea, tales como aseo, operarios de producción, guardias de seguridad etc., no obstante, estos cargos por lo general se desarrollan en sistema de turnos rotativos, mañana, tarde, noche, lo que por una parte dificulta el tema de los descansos, considerando que la mayoría de los usuarios residen en Hospederías, donde no están dadas las condiciones para descansar de día, así también reinsertar a una persona en un sistema de trabajo de turnos implica un desgaste que quizás afectaría a la persona, considerando que la mayoría de los usuarios del proyecto provienen de trabajos informales donde ellos establecían sus horarios y metas.

A medida que se fue desarrollando el proyecto, se fue reorientado el perfil de las empresas, ya que en un principio se busco establecer alianzas con empresas que ofrecieran una gran cantidad de ofertas laborales, no obstante los procesos de selección de este tipo de empresas, principalmente en empresas de subcontratación, no se genera la orientación hacia las personas que es necesaria para que el objetivo del proyecto que es entregar apoyo y mantener una relación constante con las empresas y las jefaturas,

por lo que se reorientó la búsqueda a empresas de menor tamaño, donde si es factible tener más accesos a los trabajadores, para prestar los apoyos respectivos, y mantener una relación directa y permanente con las jefaturas. Así también, se logró establecer alianzas con empresas, en las cuales, las jefaturas poseían experiencias cercanas a personas en situación de vulnerabilidad. Cabe señalar que en estos casos, el empleador asume un rol de apoyo natural, ya que manifiestan interés en apoyar al usuario, más allá del ámbito laboral.

▪ **Firma de convenios.**

■ Empresas Públicas ■ Empresas Privadas



| Firma de Convenios |    |
|--------------------|----|
| Empresas Públicas  | 2  |
| Empresas Privadas  | 18 |

**Análisis de los resultados:**

La firma de convenios se realiza en el momento previo a la contratación de un usuario de ECA para cerrar la alianza que se genera entre Fundación Emplea, como ejecutor del proyecto y la empresa en que se inserta.

El convenio cumple la función de formalizar la relación entre la Fundación y el Empleador, estableciendo las responsabilidades y compromisos de cada parte, siempre dentro del marco de la ejecución de ECA, determinando las actividades y procedimientos que se inician desde el momento en que el usuario pasa a ser trabajador de la empresa. En este sentido el Convenio Marco determina los actores involucrados y el rol que desempeñan durante el periodo de vigencia del convenio, así también, establece que la empresa debe facilitar los espacios para que se puedan desarrollar los usuarios del proyecto.

La firma del convenio, establece el marco contextual en el cual se desarrollará la alianza que implica la inserción laboral de usuarios ECA, en las empresas que aceptan convenio. Por lo general este proceso se desarrolla con normalidad, pero en la mayoría de los casos el convenio paso a revisión del área jurídica de las empresas.

### Instrumentos utilizados en esta fase

- ✓ Ficha de Análisis de Puesto de Trabajo (APT)
- ✓ Convenio Marco de Participación a empresas



## ACCESO AL PUESTO DE EMPLEO - COLOCACION

### Indicador de Acceso al Puesto de empleo

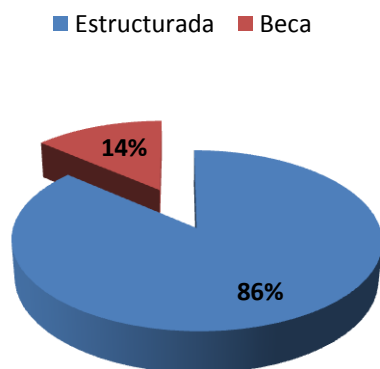
| ENUNCIADO DEL OBJETIVO                                  | INDICADORES                                                               |                                                                                                                                   |      |                   |      |          |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------------|------|----------|
|                                                         | ENUNCIADO<br>(Dimensión/Ámbito de control)                                | FÓRMULA DE CÁLCULO                                                                                                                | META | AVANCE DE LA META |      | SEMAFORO |
|                                                         |                                                                           |                                                                                                                                   |      | N°                | %    |          |
| COMPONENTE 3:<br>Acceso al puesto<br>laboral-colocación | Porcentaje de participantes en etapa de colocación en puestos de trabajos | N° de participantes colocados / Meta de Cobertura *100                                                                            | 100% | 26/30             | 90%  |          |
|                                                         | Porcentaje de usuarios satisfechos en el puesto de trabajo incluido       | N° de usuarios que refieren satisfacción en sus puestos de trabajo/N° total de trabajadores incluidos en puestos de trabajo * 100 | 100% | 18/18             | 100% |          |

#### Presentación del indicador:

Tal como se ha mencionado, al 31 de mayo se alcanzo un 90 % de cumplimiento del porcentaje de participantes en un puesto de trabajo, en base a la cobertura proyectada de 30 usuarios en la primera fase del piloto se gestionaron durante el proceso 26 colocaciones en un puesto de trabajo, siendo 22 los colocados activos al 31 de mayo.

El porcentaje de usuarios que refiere satisfacción en su puesto de trabajo es de un 100%, cabe señalar que se consideraron 18 participantes de 22 colocados activamente, debido a que no se aplico la encuesta de satisfacción a dos personas por estar en el inicio de su colocacion y 2 por inubicabilidad en el momento de la aplicación de la evaluación

#### Colocación formal en puesto de trabajo



| Tipo de Inserción |    |
|-------------------|----|
| Estructurada      | 19 |
| Beca              | 3  |

### **Análisis de los resultados:**

Durante el proceso de acceso al puesto de trabajo se han gestionado 26 colocaciones, de las cuales a la fecha del 31 de mayo son 22 personas que se encuentran en colocación activa, estando tres de ellas en modalidad Beca.

En el proceso de colocación se establecieron estrategias principalmente para reducir los tiempos de selección y contratación además de agilizar los apoyos y reducción de brechas con el fin de facilitar el proceso de inclusión socio laboral. Cabe mencionar que en solo ocho casos las personas no obtuvieron éxito en alguna de las entrevistas laborales a las cuales asistieron, siendo los motivos referidos: no calza con el perfil del cargo, problemas de salud mental.

Respecto a los procedimientos de selección que han tenido las empresas con los usuarios de ECA han sido los mismos que con cualquier candidato, aplicando pruebas de conocimiento, evaluaciones psicológicas y test proyectivos.

## APOYOS EN LA EMPRESA Y FUERA DE ELLA

### Indicador de Apoyo en la empresa

| ENUNCIADO DEL OBJETIVO                                            | INDICADORES                                |                                                                                                                |      |                   |      |          |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------------|------|----------|
|                                                                   | ENUNCIADO<br>(Dimensión/Ámbito de control) | FÓRMULA DE CÁLCULO                                                                                             | META | AVANCE DE LA META |      | SEMAFORO |
|                                                                   |                                            |                                                                                                                |      | N°                | %    |          |
| <b>COMPONENTE 4:</b><br><b>Apoyos en empresas y fuera de ella</b> | Porcentaje de apoyos en empresas           | N° de participantes con apoyos diseñados y ejecutados/ N° total de participantes con colocación laboral activa | 100% | 22/22             | 100% |          |

#### Presentación del indicador:

Respecto al indicador se obtuvo a la fecha 31 de mayo un 100% de cumplimiento, debido a que cada persona colocada ha recibido diversos tipos de apoyos en el proceso de inclusión socio laboral.

#### Análisis de los resultados

Durante la ejecución se consideraron tres principales áreas para la entrega de apoyo, las que consisten en formación, redes y recursos económicos – materiales, los que fueron entregados antes, durante y post inserción laboral.

#### ■ Áreas de apoyo dentro y fuera de la empresa

| Formación                                                                                                                                                                                                                                                       | Redes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Recursos (Económicos-Materiales)                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Formación relacionada con el cargo a desempeñar.</li> <li>Formación en hábitos laborales y competencias sociales.</li> <li>Formación en derechos y condiciones laborales</li> <li>Taller de retroalimentación</li> </ul> | <b>Redes públicas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jardín infantil</li> <li>Centros de salud</li> <li>Patronato de reos</li> <li>Municipalidad</li> <li>Inspección del trabajo</li> <li>Consulado, Extranjería</li> </ul> <b>Redes privadas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Empresas</li> <li>Centros de formación</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Certificado de antecedentes</li> <li>Multas de condenas cumplidas</li> <li>Certificados de estudios</li> <li>Salud laboral</li> <li>Uniforme</li> <li>Vestimenta asistida</li> <li>Herramientas de trabajo</li> <li>Movilización</li> <li>Colación</li> </ul> |

|  |                                                                                                                                         |                                                                             |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>F. Paréntesis</li> <li>F. Rostros nuevos</li> <li>Red calle</li> <li>Servicio Jesuita</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Inserción Flexible: Becas</li> </ul> |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|

## Indicador de preparación y formación

| ENUNCIADO DEL OBJETIVO                                            | INDICADORES                                                                       |                                                                                                                              |      |                   |      | SEMAFORO |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------------|------|----------|
|                                                                   | ENUNCIADO<br>(Dimensión/Ámbito de control)                                        | FÓRMULA DE CÁLCULO                                                                                                           | META | AVANCE DE LA META |      |          |
|                                                                   |                                                                                   |                                                                                                                              |      | N°                | %    |          |
| <b>COMPONENTE 4:</b><br><b>Apoyos en empresas y fuera de ella</b> | Porcentaje de preparación y formación en la ejecución de las funciones del cargo. | N° de personas con al menos una actividad de preparación o formación/N° de participantes con colocación laboral activa * 100 | 100% | 22/22             | 100% |          |

### Presentación del indicador:

En relación a este componente, es posible mencionar que el 100% de los participantes se les realizó una actividad de preparación u formación, tanto en su puesto de trabajo, como en el taller de retroalimentación y/o en instancias individuales.

### Análisis de los resultados

En base al indicador de preparación y formación se obtuvo un 100% de la meta, ya que cada uno de los participantes colocados en un puesto de trabajo, recibió al menos una actividad de preparación o formación, considerando dentro de ellas, asesoramiento para la entrevista laboral, capacitación en normativas y derechos laborales, desarrollo de competencias y hábitos socio laborales, además de realización de talleres de retroalimentación, donde se fortalecen cada uno de los conceptos ya nombrados.

## Indicador de seguimiento laboral

| ENUNCIADO DEL OBJETIVO                                            | INDICADORES                                     |                                                                                                                                            |                       |                   |          | SEMAFORO |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------|----------|----------|
|                                                                   | ENUNCIADO<br>(Dimensión/Ámbito de control)      | FÓRMULA DE CÁLCULO                                                                                                                         | META                  | AVANCE DE LA META |          |          |
|                                                                   |                                                 |                                                                                                                                            |                       | N°                | Promedio |          |
| <b>COMPONENTE 4:</b><br><b>Apoyos en empresas y fuera de ella</b> | Promedio de gestiones por usuario al 31 de mayo | N° de gestiones registradas en planilla de seguimiento de participantes colocados /N° total de participantes con colocación laboral activa | 4 gestiones mensuales | 490/22            | 22,2     |          |

### Presentación del indicador:

Para obtener el indicador de seguimiento laboral se utilizó la planilla de seguimiento que tiene como objetivo el registrar cada gestión realizada por participante, a partir de esto se obtuvo un total de 490 gestiones realizadas a los participantes en colocación activa al 31 de mayo. Cabe destacar que en lo referido a los participantes con perfil socio laboral se alcanzó un promedio en total de 655 gestiones al 31 de mayo. Se debe considerar que no todos los participantes ingresaron en la misma fecha al proyecto y además los procesos son individuales respondiendo a la característica y necesidad de cada persona, por lo cual las gestiones realizadas no serán homogéneas durante un mes para cada participante, sin embargo se considera un mínimo de atención que debiera ser 1 vez por semana por usuario.

### Análisis de los resultados:

El seguimiento realizado y constatado en este indicador corresponde a actividades directas con el participante que a partir de su ingreso al programa y en concordancia con el plan de apoyo personalizado, se articulan acciones de apoyo identificadas desde un inicio y también a aquellas surgidas en el proceso.

El seguimiento en gran parte es liderado por los Preparadores laborales, no obstante también participa el Gestor Laboral asociado a las actividades de inserción y retroalimentación del puesto de trabajo, no excluyendo a otras acciones propias de la intervención que se crea necesario su incorporación. La entrega de apoyos es relativa en función del perfil del usuario, tipo de colocación y condicionantes externos e internos que puedan estar presentes.

Las tipologías de seguimiento son:

- ✓ **Encuentro personalizado:** en el puesto de trabajo, en los programas de origen, en talleres de retroalimentación, en oficina Emplea y otros.
- ✓ **Vía teléfono y correo electrónico:** principalmente para coordinar acciones e informar sobre diversas situaciones, tanto a los participantes, como a las empresas y programas de origen.

## Indicador de evaluación de usuarios

| ENUNCIADO DEL OBJETIVO                                          | INDICADORES                                                            |                                                                                                                                                    |      |                   |       |          |
|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------------|-------|----------|
|                                                                 | ENUNCIADO<br>(Dimensión/Ámbito de control)                             | FÓRMULA DE CÁLCULO                                                                                                                                 | META | AVANCE DE LA META |       | SEMAFORO |
|                                                                 |                                                                        |                                                                                                                                                    |      | N°                | %     |          |
| <b>COMPONENTE 4:<br/>Apoyos en empresas<br/>y fuera de ella</b> | Porcentaje de usuarios evaluados positivamente en su desempeño laboral | Nº de usuarios evaluados positivamente en su puesto de trabajo / Nº de usuarios incluidos en puestos de trabajo con aplicación de evaluación * 100 | 60%  | 15/16             | 93,8% |          |

### Presentación del indicador:

En relación al indicador de evaluación de usuarios fue necesario la elaboración y aplicación de una encuesta que permitiera medir el desempeño de los trabajadores derivados desde ECA, donde un 93.8% de los usuarios colocados activamente es evaluado satisfactoriamente por su jefatura.

### Análisis de los resultados:

De un total de los 22 colocados activos al 31 de mayo, solo se aplicó la encuesta de evaluación de desempeño laboral a 16 personas, debido a que tres de ellos habían sido recientemente contratados al momento de la evaluación, dos con trabajo auto gestionado sin autorización para aplicar evaluación, un participante inubicable. A pesar de no haber tenido la oportunidad de aplicar la evaluación a todos los participantes colocados activamente, se observa un alto porcentaje de satisfacción con el desempeño de los trabajadores derivados desde ECA, aludiendo principalmente a áreas relacionadas con el cumplimiento de tareas y calidad del trabajo, en contraste, una de las variables a mejorar debe ser la tolerancia bajo presión y relación con pares y jefaturas.

## Indicador de satisfacción de usuarios

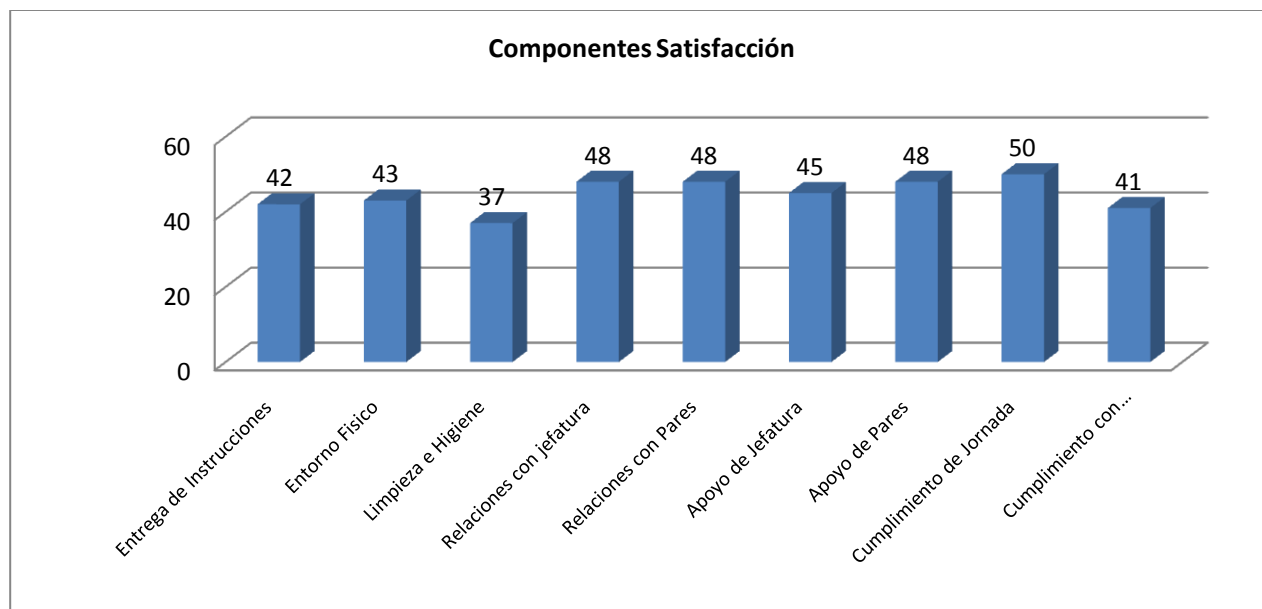
| ENUNCIADO DEL OBJETIVO                                            | INDICADORES                                                                                    |                                                                                                                                                    |      |                   |       | SEMAFORO |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------------|-------|----------|
|                                                                   | ENUNCIADO<br>(Dimensión/Ámbito de control)                                                     | FÓRMULA DE CÁLCULO                                                                                                                                 | META | AVANCE DE LA META |       |          |
|                                                                   |                                                                                                |                                                                                                                                                    |      | N°                | %     |          |
| <b>COMPONENTE 4:</b><br><b>Apoyos en empresas y fuera de ella</b> | Porcentaje de usuarios satisfechos con su puesto laboral y evaluado positivamente en el mismo. | Nº de usuarios evaluados positivamente en su puesto de trabajo /Nº de usuarios que refieren muy satisfecho-satisfecho en su puesto de trabajo *100 | 60%  | 15/16             | 93,8% |          |

### Presentación del indicador:

En relación al indicador de satisfacción de usuarios, fue necesario cruzar la información de la evaluación de desempeño con la de satisfacción en el puesto de trabajo, a fin de determinar el porcentaje de trabajadores bien evaluados por su jefatura y que a la vez presenten satisfacción laboral.

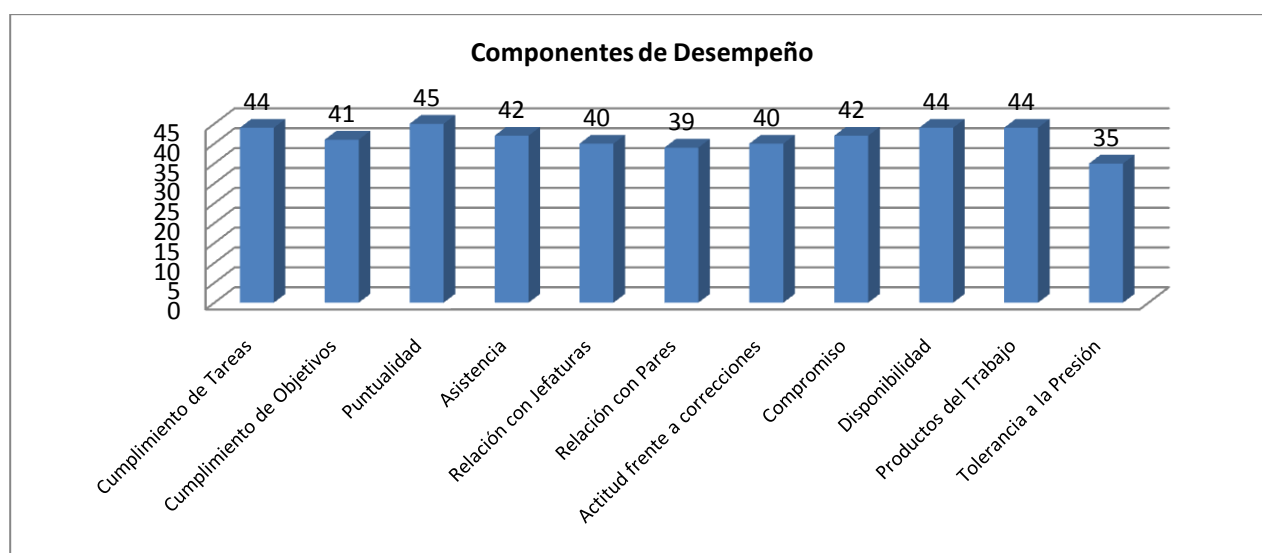
### Análisis de los resultados:

Un 93.8% de los participantes está satisfecho con su puesto de trabajo y es evaluado positivamente por parte de la empresa. A continuación se presentara de manera grafica cada uno de los componentes evaluados y cuál fue la valoración para cada uno de ellos desde los trabajadores y empresas.



Se entiende por satisfacción laboral como el nivel de agrado que refiere el trabajador en su lugar de trabajo, que abarcan elementos estructurales como renta y jornada, y también factores ambientales, tanto físicos como psicosociales.

Los participantes refieren satisfacción principalmente en lo referido a la relaciones con las jefaturas y con los pares, así también son valorados los apoyos del equipo de trabajo más cercano, como también cabe señalar los componentes que apuntan a una baja satisfacción son la limpieza e higiene del lugar de trabajo y el cumplimiento con la remuneración.





Se entenderá desempeño laboral, como el resultado o producto de una relación dinámica entre del desarrollo de funciones y tareas incluidas en un cargo, y el nivel de cumplimiento de expectativas que el mismo cargo requiere.

Los aspectos más valorados por parte de los empleadores, corresponden al cumplimiento de las tareas encomendadas y de los objetivos del cargo, así también la puntualidad y la disponibilidad son bien evaluadas. El aspecto que presenta menor puntaje es la tolerancia a la presión, debido a la dificultad de reconocer figuras de autoridad y de establecer una rutina laboral estructurada.

### Actividades realizadas

#### ▪ En el puesto de trabajo

Esta actividad tiene por objetivo favorecer la adaptación y desempeño laboral de cada participante durante su inserción laboral, por lo que es relevante abordar aspectos tales como, la cultura de la empresa donde ingresara, las funciones del cargo que desempeñara, en el caso de requerirlo brindar apoyo en la ejecución de las funciones a efectuar, de preferencia se promueven los apoyos naturales en el contexto laboral, pero en el caso de que esto no pueda ser factible se gestiona por una vía externa, sin embargo cabe mencionar a partir de la experiencia de este piloto que la mayoría de los participantes poseen de preparación u formación en algún oficio, pero se observa un desconocimiento sobre normativas laborales, junto con cierta dificultad para cumplir con hábitos laborales propios de un empleo formal, como puntualidad, asistencia, anticipos, permisos extraordinarios, etc. por lo que se ha dado énfasis en estas temáticas, siendo trabajadas tanto en espacios colectivos como individuales y con una frecuencia determinada por la necesidad de cada persona.



#### ▪ Seguimiento Laboral

El seguimiento laboral es una estrategia y apoyo a la vez, que permite por un lado monitorear la situación laboral de cada participante, para así identificar en su proceso de colocación factores protectores y de riesgo, junto con mantener un contacto ya sea telefónico y/o presencial de manera permanente con cada trabajador, lo cual permite estar alerta frente a las diversas dificultades psicosociales que se pueden presentar. Para ello se utiliza una ficha de seguimiento que permite registrar las dificultades y los posibles apoyos a entregar. Durante esta instancia se promueve la

participación activa de las personas tanto en la identificación de las dificultades como en la búsqueda de alternativas de solución para ello.

Dentro de las actividades consideradas también de seguimiento se focaliza la acción en talleres de retroalimentación, que en esta instancia de encuentro de todos los participantes<sup>2</sup> y el equipo ejecutor cuyo alcance es acoger a los participantes que inician un proceso de vinculación o re vinculación con el ámbito laboral, brindando un espacio de socialización de experiencias laborales y aprendizajes extraídos desde los diversos procesos de inserción socio laboral, abordando vivencias durante el proceso, junto a la búsqueda de estrategias que lo faciliten, siendo así una instancia de aprendizaje grupal de temáticas necesaria para el desempeño e inclusión laboral satisfactoria. (Legislación laboral, prevención de riesgos, competencias sociales, hábitos laborales, resolución de conflictos de manera asertiva, etc.).

Esta experiencia de trabajo se basa en tres ejes fundamentales:

- ✓ **Activo:** todas las personas participan aportando desde sus experiencias, argumentos y compromisos.
- ✓ **Vivencial:** los talleres son en base de las experiencias propias que han experimentado en el desempeño laboral actual y/o anterior, frente a situaciones conflictivas y/o favorables. La exposición ante el grupo aporta al aprendizaje colectivo.
- ✓ **Sistemático:** en estos encuentros el equipo ejecutor expone aquellas materias que se ha observado en los puestos de trabajo, reforzando conceptos vinculados a la habilitación socio laboral, así también los asociados a los derechos y deberes laborales.

#### ▪ Talleres de retroalimentación

Es un componente del proceso de formación, capacitación y seguimiento de las personas. A efecto de este piloto se ha estimado la realización de tres talleres, para ello se convocan a todas las personas indistintamente su estado actual de participación en ECA<sup>3</sup>, con una duración promedio de 45 minutos.



<sup>2</sup> Participantes activo ECA (insertados y no insertados)

<sup>3</sup> Inserto en un puesto de trabajo, en seguimiento, proceso de entrevistas u otros.

La estructura del taller de retroalimentación se conforma con las siguientes temáticas:

1. Presentación de observaciones en terrenos asociado a la habilitación laboral
2. Presentación de legislación laboral y derechos de los trabajadores
3. Refuerzo en prevención de riesgos laborales
4. Desarrollo y entrenamiento de habilidades socio laborales
5. Evaluación del encuentro

### Resumen de los talleres de retroalimentación:

|                                                                                   |                                                                                   |                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |
| <b>Primer Taller de Retroalimentación</b>                                         | <b>Segundo Taller de Retroalimentación</b>                                        | <b>Tercer Taller de Retroalimentación</b>                                          |
| <b>Fecha:</b><br>26-03-2012                                                       | <b>Fecha:</b><br>10-05-2012                                                       | <b>Fecha:</b><br>31-05-2012                                                        |
| <b>Convocados: 12</b><br><b>Asistente: 8</b>                                      | <b>Convocados: 17</b><br><b>Asistente: 11</b>                                     | <b>Postergado</b>                                                                  |

#### ▪ Trabajo conjunto con Red

Esta actividad facilita la inserción y mantención laboral de cada participante, ya que por medio de ella es posible abordar los factores psicosociales que inciden de manera directa en el proceso de inclusión socio laboral, el trabajo en red incorpora la coordinación con todos los programas interventores del sujeto, ya que cada uno trabaja temáticas distintas pero complementarias, lo cual favorece el equilibrio entre las distintas dimensiones personales, otorgando de esta manera sustentabilidad a la inserción socio laboral.

Esto se complementa además con el soporte social que la persona puede ir construyendo en su entorno laboral, y que permitiría el aumento de sus redes.

## EVALUACION Y SEGUIMIENTO

### Indicador de seguimiento en puesto de trabajo

| ENUNCIADO DEL OBJETIVO                    | INDICADORES                                                                        |                                                                                                            |      |                   |     | SEMAFORO |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------------|-----|----------|
|                                           | ENUNCIADO<br>(Dimensión/Ámbito de control)                                         | FÓRMULA DE CÁLCULO                                                                                         | META | AVANCE DE LA META |     |          |
|                                           |                                                                                    |                                                                                                            |      | N°                | %   |          |
| Componente 5:<br>Evaluación y seguimiento | Porcentaje de usuario con los que se mantiene seguimiento en el puesto de trabajo. | N° total de usuarios en proceso de seguimiento /N° total de usuarios incluidos en puestos de trabajo * 100 | 100% | 22/22             | 100 |          |

#### Presentación del indicador:

Para obtener este indicador se utilizó la planilla de seguimiento, la cual registra las gestiones ejecutadas en el puesto de trabajo de cada participante.

#### Análisis de los resultados:

De acuerdo a los seguimientos registrados a lo largo del proceso, todos los colocados activamente a la fecha se encuentran en esta etapa, por lo tanto el indicador refiere un 100% de cumplimiento.

### Actividades realizadas

#### ▪ Seguimiento y mantenimiento de los apoyos de manera intermitente

En esta fase tiene como objetivo poder identificar las necesidades en conjunto con el participante para poder seguir brindando apoyos que sean coherentes con la situación actual de la persona. Además de poder generar instancias de problematización y que esta logre autonomía en la resolución de sus problemas, de este modo se podrá ir evaluando la permanencia y duración de los apoyos y/o seguimientos.

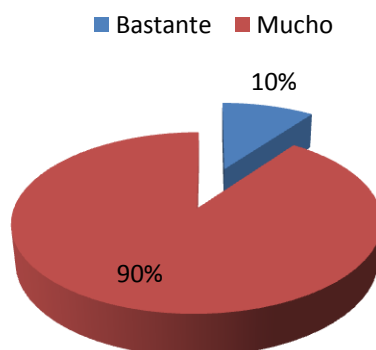
#### ▪ Evaluación de las empresas

El objetivo de esta instancia es conocer e identificar la apreciación que tienen las empresas y que por supuesto tienen al menos un trabajador del Proyecto en sus instalaciones, sobre el modelo Empleo Con Apoyo para PSC, apoyos brindados y profesionales del equipo, además de las posibles sugerencias y/o retroalimentación que permitan mejorar la implementación del Modelo.

Los principales resultados obtenidos de la evaluación que se aplicó a las empresas respecto del proyecto ECA y el desarrollo se detallan a continuación.

- **Presentación de Proyecto.**

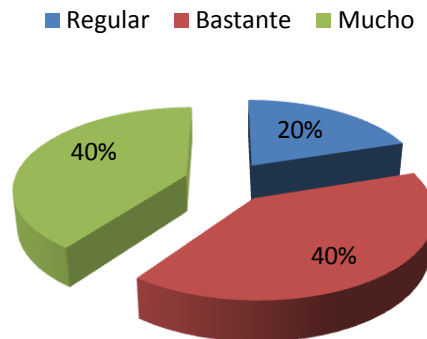
**1. ¿Les quedó claro el proyecto y su utilidad cuando se lo presentaron?**



De acuerdo a las respuestas entregadas, todas las empresas y empleadores refieren al momento en que se les consultó si el proyecto les había claro en el tiempo en que se les presentó. Un 90% señaló que mucho y un 10% señaló que el proyecto les quedó bastante claro.

- **Perfil del Candidato.**

## 2. ¿Los candidatos presentados se ajustaban el perfil requerido?

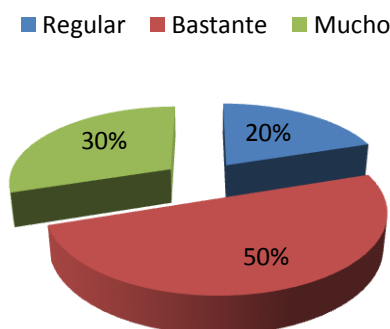


Con respecto a la pregunta si los candidatos que se derivaron se ajustaban al perfil que la empresa necesitaba. Se aprecia que en general la respuestas fueron positivas, el 80% señaló que el candidato presentado mediante ECA, se ajustaba mucho o bastante y sólo un 20% refirió que el candidato se ajusto de manera regular.

A destacar que el 20% de los perfiles al momento de la contratación fue considerado como regular, es decir, que si bien, los candidatos presentados se adaptaban al perfil de reclutamiento, existían brechas que se visualizaron en un principio entre el perfil del participante ECA y el perfil de búsqueda. Este indicador refleja que la gestión que se realizó de búsqueda de ofertas laborales en función de los perfiles de los participantes se complementó de manera eficaz, no sólo en las competencias y perfil de ingreso, sino también en el ajuste de horarios y lugar de trabajo.

### ■ Valoración del Personal Contratado

## 3. Haga una valoración del personal contratado a través del programa (en cuánto a puntualidad, cumplimiento de funciones, etc.)



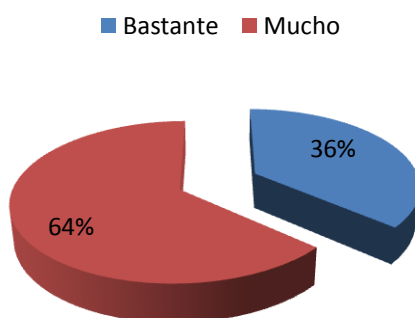
En este gráfico se destaca que el 50% de las empresas valoran con la mejor evaluación a los trabajadores contratados a través de ECA. Cabe señalar que ninguna empresa evalúa de manera deficiente a los trabajadores, y un 20% valora de manera regular a los usuarios derivados a sus empresas.

Este dato se correlaciona de manera positiva con la pregunta anterior donde se consultaba por el perfil del candidato y su ajuste con lo requerido por la empresa, por lo que se vuelve a resaltar el perfil elaborado desde el ECA y como este perfil facilita la búsqueda de cargos, donde, de alguna manera, se garantiza un desempeño satisfactorio del trabajador.

Los ítems que se desarrollan a continuación se enfocan en la evaluación que las empresas de los profesionales del proyecto.

- **Metodología utilizada por los profesionales del Equipo.**

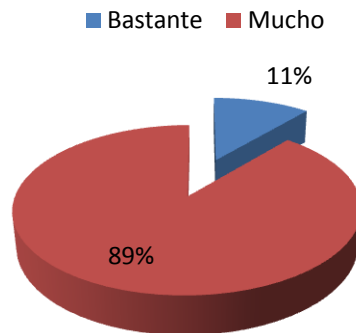
#### 4. ¿Le parece útil y práctica la metodología que utilizan?



En general se evalúa de manera satisfactoria la metodología que los profesionales del equipo han puesto en práctica, durante la ejecución de ECA. Un 64% señala que las metodologías aplicadas son útiles y prácticas y un 36% les parece bastante atingentes.

- **Accesibilidad**

### 5. ¿Son accesibles a la hora de necesitar su colaboración?

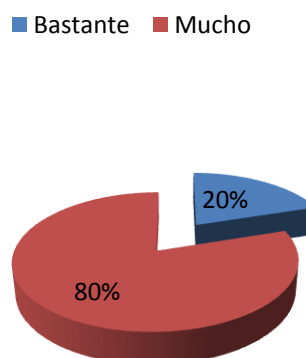


Con respecto a la pregunta respecto a la accesibilidad de los profesionales del proyecto, las respuestas de las empresas se concentran en que por lo general la facilidad de contacto es muy buena (89%) y bastante buena (11%).

La mayoría de las oportunidades, las empresas se contactaban con los profesionales del equipo, cuando el trabajador estaba presentando algunas dificultades en el proceso, pero también, en algunos casos se comunicaban manifestando preocupación por situaciones que podrían afectar al trabajador, como egreso desde la Hospedería, o cuando consideraban pertinentes algún tipo de apoyo por parte del equipo.

#### ▪ Interés en mejoramiento del Proyecto

### 6. ¿Demuestran interés por mejorar la calidad y eficacia del programa?

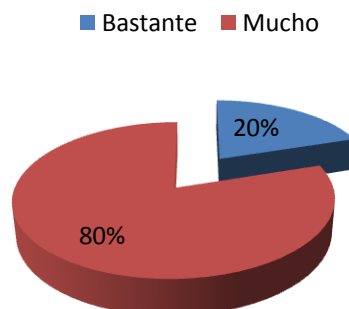




En general se aprecia, al igual que el indicador anterior una buena evaluación respecto al interés de los profesionales del equipo, las respuestas se enmarcan dentro los ítems que refieren un alto interés por mejorar el proyecto.

- **Coordinación**

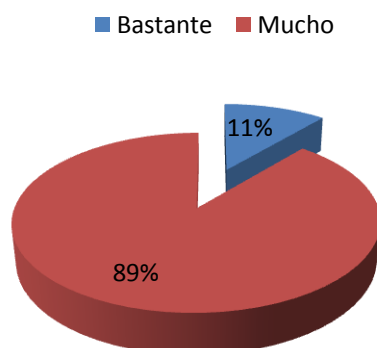
**7. ¿Existe buena coordinación entre ellos?**



En cuanto a la coordinación de los profesionales del equipo es evaluada por un 80% de los usuarios como una muy buena coordinación.

- **Evaluación de la Atención Recibida**

**8. Evaluación de la atención recibida**



La pregunta sobre la evaluación que realizan las empresas por la atención en general que prestaron los profesionales del proyecto, señala que 89% la evalúa como muy buena y un 11% bastante buena.

Los siguientes ítems, se refieren a la evaluación respecto de los apoyos prestados.

| APOYOS                          |                                                                                                            | Sí   | No  | No aplica |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|-----------|
| A<br>I<br>i<br>g<br>u<br>a<br>I | 9. ¿Le han parecido adecuados los apoyos ofrecidos a través del programa al personal contratado?           | 100% |     |           |
|                                 | 10. ¿Cree que gracias a los apoyos se ha logrado una mayor integración y un trabajo de mayor calidad?      | 80%  | 20% |           |
|                                 | 11. La persona que ha prestado el apoyo, ¿ha sido discreta y eficaz en los apoyos en el puesto de trabajo? | 70%  |     | 30%       |

Como antecedente los casos que responden que con los apoyos no se logro mejorar la calidad del trabajo, al momento de consultarles por qué no, señalaron que independiente de los apoyos prestados por el equipo, la personas no han superado aún brechas que de alguna manera afectaron su desempeño, principalmente en habilidades blandas y formas de relacionarse con su entorno social.

El 30% de las empresas que respondió en la pregunta n° 11 no aplica, refiere a que la inclusión de usuarios ECA en sus empresas, era muy reciente al momento de aplicar la evaluación.

### Preguntas Abiertas

**¿Qué tipo de apoyos incluiría en el programa que cree que no se están utilizando y serían útiles?**

Con respecto a la consulta de tipos de apoyos que se incluirían en el proyecto, las respuestas varían caso a caso, pero en general se orientan por apoyos anexos al proyecto, por lo general en temas de relaciones sociales, manejo de emociones y situaciones.

**¿Tiene alguna sugerencia o crítica constructiva que permita mejorar la implementación del Modelo Empleo Con Apoyo para personas en situación de calle? Comente**

En general, con respecto a sugerencias, no hay mayores aportes o críticas, no obstante en casos particulares, se realizan observaciones en relación a aspectos propios de la empresa o cargo desempeñado por el usuario de ECA.

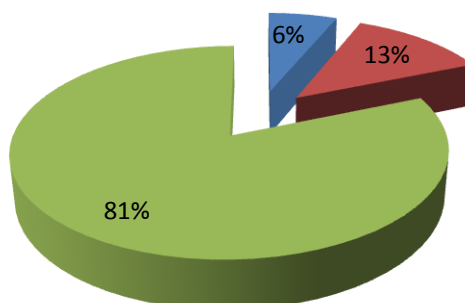
▪ **Evaluación de Desempeño**

Los principales resultados obtenidos de la evaluación de Desempeño que realizaron los empleadores a los participantes del proyecto ECA y se detallan a continuación.

▪ **Cumplimiento de Tareas Asignadas**

**1. Cumplimiento de tareas asignadas**

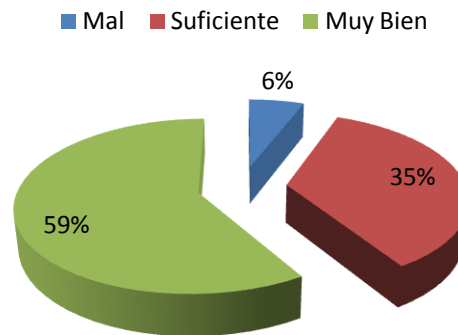
■ Mal ■ Suficiente ■ Muy Bien



Frente a la pregunta por el cumplimiento de las tareas asignadas, un 81% de los empleadores refiere que el trabajador derivado de ECA, cumple muy bien con las tareas que se le asignan, un 13%, lo considera suficiente y sólo un 6% indica que el desempeño fue malo.

Cabe consignar que de acuerdo a estas cifras, se aprecia que la mayoría de los trabajadores derivados desde ECA, cumplen satisfactoriamente las tareas que le son asignadas. Esto se explica que en la mayoría de los casos, el participante de ECA, se re-vínculo con su trayectoria laboral, y con experiencias pasadas desarrollando labores similares, por lo que las competencias asociadas a la ejecución del cargo ya poseían el entrenamiento suficiente para un buen desempeño.

▪ **Cumplimiento de los Objetivos del Cargo.**



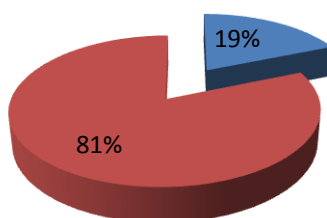
Con respecto al cumplimiento de los objetivos del cargo, es decir, el cumplimiento de la misión del cargo, un 59% de los empleadores evalúa muy bien este ítem y un 35% suficiente. Al igual que el ítem anterior, sólo un 6% califica como deficiente el cumplimiento de los objetivos del cargo.

En relación a la pregunta anterior, donde se consultaba por el cumplimiento de tareas, la evaluación fue superior (81%), en relación al cumplimiento de los objetivos del cargo (59%), lo que indica que si bien, la mayoría de los trabajadores derivado de ECA, ejecutan muy bien las tareas propias del cargo, existe una brecha para llegar a cumplir satisfactoriamente los objetivos del cargo, lo que hace referencia, a que si bien, los aspectos técnicos propios del trabajo, existen y se desarrollan bien, aspectos contextuales como la forma de relacionarse con jefes y pares, cumplimiento de jornada etc., afectan el cumplimiento de los objetivos del cargo.

#### ■ Puntualidad y Asistencia.

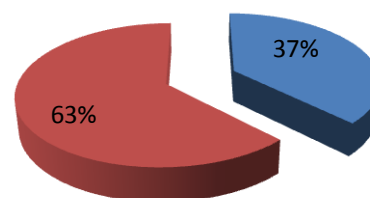
##### 3. Puntualidad

■ Suficiente ■ Muy Bien



##### 4. Asistencia

■ Suficiente ■ Muy Bien



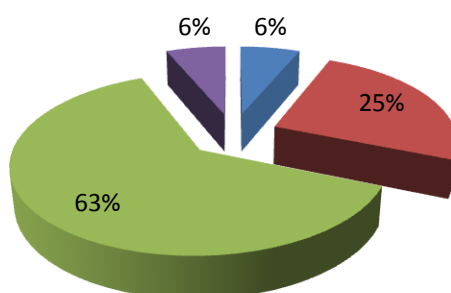
En relación a la evaluación de la puntualidad y de la asistencia de los participantes de ECA, en general, los empleadores califican bien estos dos ítems, siendo mejor la evaluación en puntualidad que en asistencia.

La asistencia, es un tema que ha sido relevante al momento de tener la retroalimentación desde las empresas, no solo por faltas, sino también por los permisos que solicitan los usuarios de ECA, que son frecuentes, en relación al resto de los trabajadores, no obstante, tampoco refiere evaluación negativa, ya que ambos ítems son evaluados por lo menos como suficientes.

- **Forma de relacionarse con jefaturas y pares.**

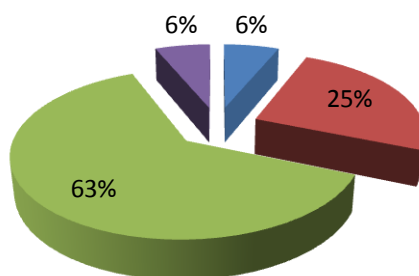
#### 5. Forma de relacionarse con las jefaturas

■ Mal ■ Suficiente ■ Muy Bien ■ No Aplica



## 6. Forma de relacionarse con los compañeros de trabajo

■ Mal ■ Suficiente ■ Muy Bien ■ No Aplica



En atención a la evaluación de las relaciones que establecen los usuarios de ECA, tanto con sus jefaturas como con sus compañeros, los resultados son similares, en el sentido de que un 63% señala que la manera de relacionarse con los jefes como con los pares es muy buena y un 25% señala que es suficiente.

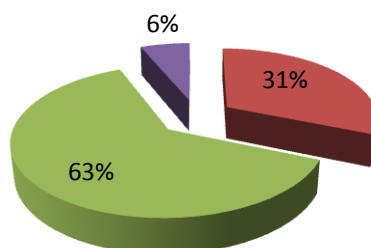
En ambos casos, sólo un 6% se evaluó con dificultades, al momento de relacionarse con el entorno social del trabajo.

Generalmente en el aspecto de las relaciones sociales, se observa una buena evaluación. El 6% que no aplica se debe a que la incorporación del trabajador a la empresa, fue reciente, por lo que aún no se podía evaluar este ítem.

### ▪ Actitud Frente a correcciones.

## 7. Actitud frente a correcciones o llamados de atención

■ Mal ■ Suficiente ■ Muy Bien ■ No Aplica



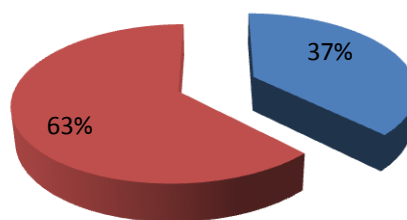
La actitud de los participantes de ECA frente a llamados de atención o correcciones es bien evaluada por parte de los empleadores, sobre un 90% lo considera suficiente o bien, y nadie refiere evaluación negativa en este punto.

Este punto es importante considerando que la mayoría de los participantes de ECA, proviene de experiencias laborales independientes o sin supervisión directa, lo que puede presuponer conflictos frente a supervisión permanente y correcciones de las tareas realizadas, pero, si bien, al principio fue un tema, con el pasar del tiempo, esta situación se fue revirtiendo de acuerdo a las retroalimentaciones que nos entregaron los empleadores.

## ▪ Compromiso y Disponibilidad

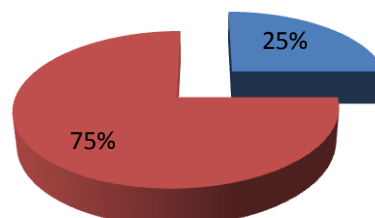
### 8. Compromiso

■ Suficiente ■ Muy Bien



### 9. Disponibilidad

■ Suficiente ■ Muy Bien

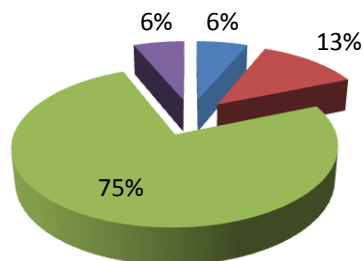


La evaluación de compromiso y disponibilidad que refieren los empleadores respecto de estos ítems, en ambos casos es positiva. Cabe señalar que con respecto a la disponibilidad, es decir, la disposición para apoyar con horas extras, o en labores de apoyo a la gestión de la empresa, el 75% de los empleadores considera este aspecto muy positivo.

- **Producto del Trabajo**

### 10. Productos de su trabajo

■ Mal ■ Suficiente ■ Muy Bien ■ No Aplica



Un aspecto fundamental de la evaluación del desempeño del trabajador, es el producto del trabajo, o la calidad del trabajo. En este sentido, un 75% de los empleadores califica como muy bueno los productos derivados del trabajo de los usuarios de ECA y un 13% señala que la calidad del trabajo es suficiente, en función a las tareas del cargo.

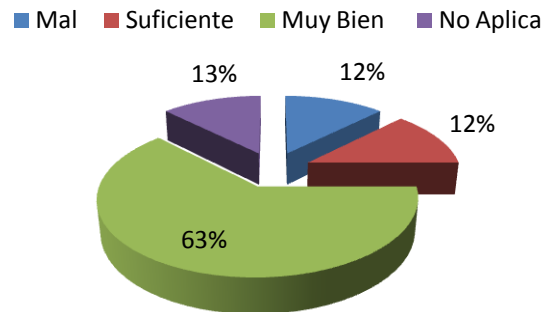
Sólo un 6% evalúa mal el producto del trabajo de los usuarios de ECA, y un 6% no aplica, debido al poco tiempo de inserción, en la fecha en que se aplicó la evaluación.

Este es un punto central de la evaluación, ya que sin duda, uno de los indicadores más importantes al momento de evaluar a un trabajador, es la calidad o productos del trabajo efectuado. El hecho de que sobre el 80% evalúa de manera positiva, refiere, que los usuarios de ECA, presentan competencias y habilidades pertinentes a los cargos derivados y que en general, la puesta en práctica de estas competencias se realiza de manera satisfactoria.

- **Tolerancia a la Presión.**



### 11. Tolerancia a la presión



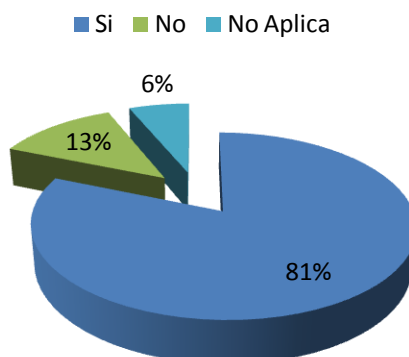
Este ítem es evaluado de manera positiva, ya que un 63% de los empleadores, señala que el trabajador tolera muy bien trabajar bajo presión y un 12% señala que la tolerancia a la presión se maneja adecuadamente. Un 12% señala que el trabajador no tiene tolerancia a la presión.

El 12% de casos que no aplica, se debe al poco tiempo de trabajo, y también, que el lugar de trabajo o el desempeño del cargo no se desempeña, bajo un ambiente de presión.

Este punto es importante, considerando que la trayectoria laboral de los usuarios de ECA, en el último tiempo, se enmarca dentro de trabajos sin supervisión directa o trabajos independientes, sin una figura de autoridad, que exigiera cumplimiento de tareas u objetivos, o también trabajar contra el tiempo, por lo que la evaluación de este punto es más que satisfactoria, en el sentido de la reeducación en un ámbito laboral formal y la adaptación a estructuras de trabajo que implican el cumplimiento de objetivos.

#### ■ Cumplimiento de Expectativas

### 1. El trabajador cumple sus expectativas en el desempeño de su cargo

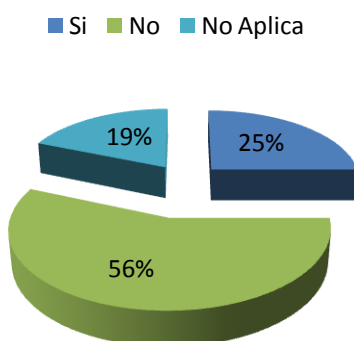


Frente a la consulta si el trabajador cumple las expectativas en el cargo, el 81% señala que si, frente a un 13%, que refiere una respuesta negativa a esta pregunta, y 6% no aplica.

Esta tendencia señala que el perfil de los usuarios de ECA, que fueron derivados a las empresas, se ajustaba, tanto a las necesidades de la empresa, como a las expectativas del empleador.

#### ■ Proyección del Trabajador

### 2. El trabajador se proyecta para asumir cargos de mayor responsabilidad en su empresa



Este es el único indicador dentro de las empresas, que refiere mayoritariamente respuesta negativa, ya que un 56% señala que el trabajador no se proyecta para asumir cargos de mayor responsabilidad, no obstante un 25%, señala que si existe la posibilidad de ascensos en sus empresas.

Es necesario indicar que en la mayoría de los casos, el empleador señala que para poder asumir cargos de mayor responsabilidad, es necesario que el trabajador posea mayor tiempo en la empresa.

Más que nada, esta tendencia negativa, se debe a un factor de tiempo, más que un tema de competencias y habilidades.

#### ▪ Evaluación de las personas

El objetivo de esta actividad es poder recolectar información y cuantificar la percepción y satisfacción del participante ECA respecto al Proyecto Piloto, Profesionales del equipo, apoyos brindados y en el puesto laboral las relaciones contractuales entre con compañeros de trabajo y jefaturas respectivas, además de las tareas o procedimientos asignados en el lugar de trabajo.

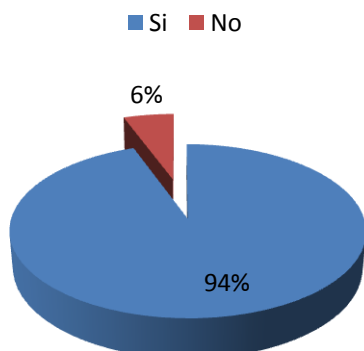
Este proceso de evaluación se lleva a cabo en el mes de Mayo donde se solicita a cada uno de los participantes que hasta la fecha se encuentran activos ya sea en procesos de entregas de ofertas laborales, entrevistas en el puesto de trabajo, espera de resultados de entrevista e inclusión laboral activa. Los productos levantados de los participantes son la evaluación de los participantes ECA y el cuestionario de satisfacción en el puesto de trabajo, estos productos son auto aplicables a excepciones de que se presente una situación de analfabetismo y/o dificultades visuales.

A continuación se describirán los resultados obtenidos:

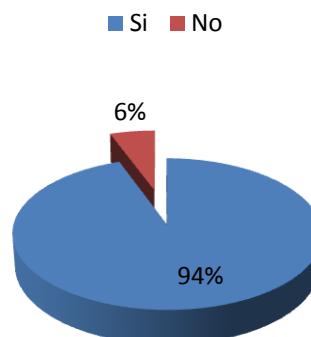
En relación a la entrega de información sobre el Proyecto Piloto ECA, se infiere que un 94% de los participantes indica que el proyecto quedó claro en el momento en que se lo presentaron ya sea desde los programas de origen o desde el equipo ECA. Desde la incorporación al proyecto los participantes han recibido apoyos de formación, redes, económico entre otros y en relación a esto un 94% de los participantes han señalado haber recibido estos apoyos y el 6 % de los participantes considera que no ha recibido los apoyos indicados este tiene relación con el periodo inicial en el proceso de colocación activa, o también se relaciona con empresas en que el acceso a las instalaciones no se logró concretar, principalmente por procedimientos de seguridad u operativos.

Con respecto al cargo o área laboral se destaca que un 78% de los participantes fue derivado a un cargo que se ajustaba a sus preferencias laborales. Un 94% define que el proceso de inclusión socio laboral ha sido adecuado y satisfactorio y un 89% indica que se ha sentido cómodo durante el proceso de colocación.

**Desde que me incorporé a este programa he recibido apoyos para lograr un buen desempeño en el puesto de trabajo.**

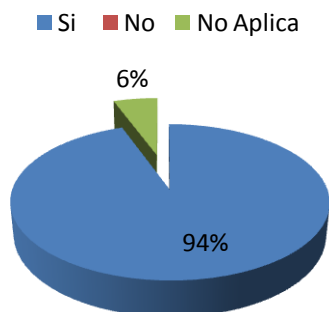


**¿El proceso le pareció adecuado para solucionar su situación laboral?**

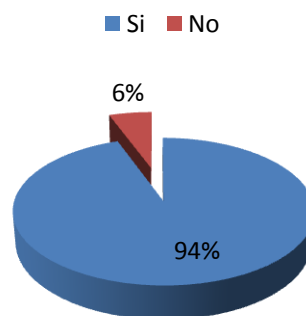


En el ítem relacionado con los profesionales del equipo, los participantes señalan en un 89% que han tomado alguna vez contacto con los profesionales y que les parece en un 100% útil y practica la metodología que se utiliza en la ejecución. Un 94% de los encuestados indica que el equipo es accesible y coordinado en la ejecución del proceso. Los participantes refieren en un 94% comodidad en las visitas de los profesionales al puesto de trabajo y manifiestan en un 100% que perciben el interés por parte de los profesionales por sacar adelante el proyecto y el empleo de los participantes.

**¿Te sientes cómodo con las visitas de los profesionales del equipo en tu puesto de trabajo?**



**¿Son accesibles a la hora de necesitar su colaboración?**



De acuerdo al ítem de los apoyos brindados un 78% de los participantes le ha parecido adecuado los apoyos desde la colocación, considerando además que en un 72% define que estos han aportado para una mejor adaptación en el puesto de trabajo y en un 83% los participantes consideran que su duración

ha sido la necesaria. En cuanto a las personas que han prestado los apoyos un 100% de los encuestados define que han sido discretos y eficaces.

## Propuesta de ajuste

Para la Fundación EMPLEA ejecutar el primer piloto de empleabilidad para PSC encomendado por el Ministerio de Desarrollo Social, sin duda alguna representa un gran desafío y responsabilidad en su conducción.

A la luz de esta primera fase de ejecución y los aprendizajes recogidos en este tiempo, es que a continuación queremos proponer algunas sugerencias a las bases de este piloto como también al modelo, considerando las características diversas de la población en situación de calle en nuestro país y a fin de responder de la manera más adecuada y coherente a las necesidades de cada una de las personas que participen en este proyecto.

### Ajustes al modelo

| Sobre los participantes del piloto:                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>En el momento de la derivación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cedula de Identidad.</li> <li>Situación de salud mental en tratamiento y debe ser manifestada en el momento de la derivación sin excepciones.</li> </ul>                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Según BASES                                                                                                                                                                                                                                                                | Propuesta de ajuste.                                                                                                                                                                                                                                               |
| Tener una trayectoria laboral vigente, o sea, realizar al menos una actividad que le genere ingresos autónomos durante la semana y que aquella actividad sea lícita.                                                                                                       | No debe ser requisito.                                                                                                                                                                                                                                             |
| En caso de tener algún tipo de dependencia, estar en proceso activo de rehabilitación.                                                                                                                                                                                     | Especificar tiempo de tratamiento en consumo (6 meses mínimo) e informar sobre la red que interviene en este ámbito.                                                                                                                                               |
| Etapas de la intervención del Modelo ECA y los perfiles de participantes en cada una de ellas:                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Primera Etapa:</b><br>Inclusión activa se trata de la participación comunitaria en labores valiosas para las organizaciones en puestos de trabajo transitorios tales como el mejoramiento de espacios públicos, el apoyo a otros grupos vulnerados, la participación en | <b>Primera Etapa:</b><br>Esta etapa es poco factible en el desarrollo de ECA en personas en situación de calle, ya que es una instancia protegida que no responde a los intereses y proyecciones laborales de esta población, esto porque la gran mayoría y así lo |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>las labores diarias de una comunidad, entre otros. Cada una de estas actividades son diseñadas a la medida de cada participante, esto además implica una retribución monetaria en forma de beca para señalar lo importante de las obligaciones pactadas aunque ellas estén dentro de un contexto de “contrato psicológico”. El foco principal de esta primera fase es el diagnóstico detallado del perfil socio-laboral de los participantes.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>demuestra el catastro, ya han tenido experiencia en el ámbito laboral ya sea formal e informal. Además por lo general presentan alguna actividad remunerada.</p> <p>Este ítem se ajusta más a una población en situación de discapacidad intelectual y /o siquiátrica en una intervención más protegida.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p><b>Segunda etapa:</b></p> <p>Los participantes son invitados a tomar trabajos esporádicos en relación a las habilidades necesarias para su inserción laboral exitosa. Esto es, si una persona en una primera fase ha recuperado un oficio pero para mejorar su desempeño y sostenibilidad de esta opción en el mercado laboral, necesita fortalecer sus habilidades de trabajo en equipo; entonces se buscará una alternativa laboral flexible que posibilite el desarrollo de esta habilidad en particular. Para esto se requiere de una empresa que entregue alternativas flexibles en cuanto a horarios, responsabilidades, relaciones de formalidad adecuadas a cada participante. El foco principal de esta etapa es la formación y recuperación de habilidades.</p> | <p><b>Segunda etapa:</b></p> <p>Los participantes del ECA que acceden a esta etapa son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas sin trayectoria laboral formal previa o por un largo periodo de ausencia.</li> <li>• Persona que requiere previamente trabajar, fortalecer y/o instalar competencias de empleabilidad.</li> <li>• Persona que se encuentra en una nueva situación de salud: discapacidad física, psiquiátrica y/o sensorial, y que producto de esta se ve limitado en el desempeño de su área laboral de dominio. El fin es incorporarse al mundo laboral con su nueva condición, explorar nuevas competencias, habilidades personales y laborales.</li> <li>• Persona que tiene formación en un oficio pero no ha tenido instancias de práctica laboral en aquello, siendo esto limitante al momento de acceder a un empleo formal en el rubro.</li> <li>• Persona que necesita regularizar anotaciones presentes en su certificado de antecedentes para poder acceder a un empleo formal.</li> <li>• Persona que en situación de colocación estructurada ha presentado un dificultades en su desempeño laboral, ya sea por dificultad de cumplir compromisos, motivación y/o específicamente por competencias socios laborales.</li> </ul> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Tercera etapa:</b></p> <p>Los participantes son integrados a una empresa productiva y en este proceso reciben acompañamientos especializados de distinto tipo consistiendo en apoyos dentro y fuera del entorno laboral. Estos apoyos pueden ser del tipo orientación, asesoramiento, consejos, aprendizajes, formación, asistencia, adaptación y reestructuración. El foco principal de esta etapa es la inserción laboral formal de los participantes. El foco de esta etapa es la sustentabilidad de la opción laboral co-construida con los participantes.</p> | <p><b>Tercera etapa:</b></p> <p>Los participantes del ECA que acceden a esta etapa son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona que es capaz de desempeñarse de manera independiente en un espacio laboral flexible y que necesita apoyo para desarrollar su autonomía laboral dentro de un sistema más estructurado y exigente.</li> <li>• Persona que es capaz de identificar problemáticas propias y necesita apoyo en desarrollar soluciones pertinentes a la situación.</li> <li>• Persona que adquirió conocimiento en la práctica de un oficio y es demostrable curricularmente frente una oferta laboral formal.</li> <li>• Persona que es capaz de proyectarse económicamente pero que necesita de un apoyo en la administración del dinero.</li> <li>• Persona que tiene regularizada su situación penal.</li> <li>• Persona que está en situación de discapacidad y necesita apoyos para disminuir y/o eliminar barreras estructurales y personales.</li> </ul> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Ajuste de Perfiles Profesionales del Equipo

| Perfil profesional Preparador Laboral establecido                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Propuesta de Cambio                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar los apoyos individualizados a los/as participantes del piloto</li> <li>• Ofrecer entrenamiento y dar formación orientada al desempeño de las tareas requeridas por el puesto para el que ha sido “contratado”</li> <li>• Desarrollo de estrategias de aprendizaje individualizadas para lograr el incremento progresivo de su rendimiento en la empresa/organización</li> <li>• Desarrollo de programas de entrenamiento en habilidades sociales y personales encaminadas a la mejora de las relaciones interpersonales.</li> <li>• Asesoramiento en normativa básica laboral, como por ejemplo: prevención de riesgos según el tipo de puesto, deberes y derechos del trabajador,</li> <li>• Condiciones establecidas en el contrato, vacaciones y días de descanso, etc.</li> <li>• Refuerzo positivo de los logros conseguidos por el participante</li> <li>• Movilización y utilización de cuantos apoyos naturales puedan existir en la empresa en la que se produce la inserción laboral.</li> <li>• Formar a algún trabajador, compañero del participante del programa, para que pueda ejercer como referente en el ámbito laboral cuando la figura del preparador laboral no esté presente.</li> <li>• Valoración de objetivos e indicadores junto a los demás profesionales de Servicio.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar acorde a las necesidades de los participantes del ECA los apoyos necesarios para su proceso de inclusión socio laboral.</li> <li>• Incorporar de manera activa a los participantes del ECA, tanto en la identificación de sus necesidades como en la búsqueda de soluciones.</li> <li>• Promover el desarrollo de hábitos y competencias socio laborales acorde a las demandas de cada empleo.</li> <li>• Asesorar en normativa, derechos y deberes laborales.</li> <li>• Crear espacios de encuentro personales y grupales con los participantes, a fin de retroalimentar su proceso socio laboral.</li> <li>• Identificar en el contexto laboral, uno o más apoyos naturales que acompañen y/o colaboren en la adaptación y desempeño laboral de los participantes, esto se realizará solo en el caso de que la persona lo requiera.</li> <li>• Observar e identificar a través de los seguimientos dentro y fuera de la empresa, el contexto y condiciones psicosociales que facilitan y obstaculizan el proceso de inclusión socio laboral, velando por que estas estén regidas por un trabajo digno y decente.</li> <li>• Desarrollar un trabajo en conjunto con las redes que se vinculen con el participante y también activar nuevas redes con el propósito de disminuir barreras que limitan un desempeño ocupacional satisfactorio para la persona.</li> </ul> |



| Perfil profesional Gestor Laboral establecido                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Propuesta de cambio                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Búsqueda de empresas/organizaciones susceptibles de participar en el programa.</li> <li>Prospección empresarial sobre ofertas de empleo, en relación a las condiciones de factibilidad para el éxito del piloto.</li> <li>Sensibilización empresarial sobre las posibilidades y beneficios que entraña contratar a personas que cuentan con apoyos adicionales que aumentan su adherencia al equipo</li> <li>Marketing de los servicios que ofrece un ECA</li> <li>Análisis de puestos de trabajo</li> <li>Asesoramiento a empresas que necesitan cubrir determinados puestos de difícil cobertura</li> <li>Intermediación laboral</li> <li>Gestión de ofertas y casación de los perfiles que presentan los posibles candidatos, con el perfil que se demanda en los puestos ofertados</li> <li>Valoración de objetivos e indicadores de seguimiento junto con el resto de profesionales del servicio</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Definición previa de perfil de empresas, que cumplen condiciones para generar alianza y trabajar en conjunto para el desarrollo del participante.</li> <li>Establecimiento de procedimientos definidos y determinación de las responsabilidades que le corresponde a cada actor involucrado en el ECA.</li> <li>Promocionar el proyecto ECA como estrategia de inclusión social, e involucrar a empresas privadas y públicas en la desarrollo de políticas de contratación de sectores vulnerables.</li> <li>Aportar al desarrollo de competencias de empleabilidad, por parte de los usuarios del proyecto, contextualizando las necesidades del mercado laboral actual y fomentando en conjunto estrategias que le permitan afrontar los procesos de selección y contratación.</li> </ul> |

# Anexos

## Registro Fotográfico:

### Talleres de Retroalimentación



**Fundación EMPLEA**  
Av. Arica N° 3947, Estación Central  
Fono: + 56 (02) 778 50 11

## Entrevistas



**Fundación EMPLEA**  
Av. Arica N° 3947, Estación Central  
Fono: + 56 (02) 778 50 11

## Acompañamiento en el puesto de trabajo





## Instrumentos de Evaluación

### CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL.

Con el siguiente cuestionario nos gustaría conocer su opinión sobre la empresa y su satisfacción en su trabajo gestionado a través de proyecto ECA.

Marque la alternativa que más se acerque a su evaluación de los siguientes puntos, de acuerdo a los siguientes criterios.

1= Mal 2= Suficiente 3= Muy Bien

|                                                                      |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------|---|---|---|
| 1. La forma en que su jefatura directa le entrega las instrucciones. | 1 | 2 | 3 |
| 2. El entorno físico y el espacio donde realiza su trabajo           | 1 | 2 | 3 |
| 3. La limpieza e higiene de su lugar de trabajo                      | 1 | 2 | 3 |
| 4. La manera de relacionarse de su jefatura con usted                | 1 | 2 | 3 |
| 5. Las relaciones con los compañeros de trabajo                      | 1 | 2 | 3 |
| 6. El apoyo que recibe de su jefatura                                | 1 | 2 | 3 |
| 7. El apoyo que recibe de sus compañeros de trabajo.                 | 1 | 2 | 3 |
| 8. Cumplimiento de Jornada laboral                                   | 1 | 2 | 3 |
| 9. Cumplimiento con la remuneración                                  | 1 | 2 | 3 |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|--|--|--|--|

A continuación, responda Si o No a las siguientes preguntas.

|                                                       |    |    |
|-------------------------------------------------------|----|----|
| 1. Se siente cómodo en su trabajo                     | Si | No |
| 2. Si tuviera la oportunidad, se cambiaría de trabajo | Si | No |
| 3. Existe posibilidad de ascenso en su trabajo        | Si | No |

### **SUGERENCIAS**

¿Qué aspecto de su trabajo le gustaría mejorar?, comente.

¿Qué aspecto es lo que más valora de su trabajo?, comente.

### **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.**

Con el siguiente cuestionario nos gustaría conocer su evaluación respecto al desempeño del trabajador contratado en su empresa a través del proyecto ECA.

Marque la alternativa que más se acerque a su evaluación de los siguientes puntos, de acuerdo a los siguientes criterios.

1= Mal 2= Suficiente 3= Muy Bien

|                                                         |   |   |   |
|---------------------------------------------------------|---|---|---|
| 1. Cumplimiento de tareas asignadas                     | 1 | 2 | 3 |
| 2. Cumplimiento de los objetivos del cargo              | 1 | 2 | 3 |
| 3. Puntualidad                                          | 1 | 2 | 3 |
| 4. Asistencia                                           | 1 | 2 | 3 |
| 5. Forma de relacionarse con las jefaturas              | 1 | 2 | 3 |
| 6. Forma de relacionarse con los compañeros de trabajo  | 1 | 2 | 3 |
| 7. Actitud frente a correcciones o llamados de atención | 1 | 2 | 3 |
| 8. Compromiso                                           | 1 | 2 | 3 |
| 9. Disponibilidad                                       | 1 | 2 | 3 |
| 10. Productos de su trabajo                             | 1 | 2 | 3 |



|                             |   |   |   |
|-----------------------------|---|---|---|
|                             |   |   |   |
| 11. Tolerancia a la presión | 1 | 2 | 3 |

A continuación, responda Si o No a las siguientes preguntas.

|                                                                                        |    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| 1. El trabajador cumple sus expectativas en el desempeño de su cargo                   | Si | No |
| 2. El trabajador se proyecta para asumir cargos de mayor responsabilidad en su empresa | Si | No |

### SUGERENCIAS

¿Qué aspecto debe mejorar el trabajador en su desempeño?, comente.

¿Qué aspecto es el que más valora del trabajador?, comente.

### EVALUACIÓN DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES.

Con el siguiente cuestionario nos gustaría conocer su opinión sobre el Proyecto de Empleo con Apoyo.

Necesitamos saber cuál es tu grado de satisfacción con las siguientes preguntas en relación al proyecto. A continuación, responda Si o No a las siguientes preguntas.

|                                                                                                                                                                                                  |    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| 1. ¿Te quedó claro el proyecto y su utilidad cuando te lo presentaron?                                                                                                                           | si | no |
| 2. ¿El proceso le pareció adecuado para solucionar su situación laboral?                                                                                                                         | si | no |
| 3. ¿Se ha sentido cómodo en el proceso de colocación laboral?                                                                                                                                    | si | no |
| 4. Desde que me incorporé a este programa he recibido apoyos (humano, de información, material de búsqueda, orientación, económico, etc.) para lograr un buen desempeño en el puesto de trabajo. | si | no |
| 5. El cargo para el que fui derivado, ¿se ajustaba a lo que yo estaba buscando?                                                                                                                  | si | no |
| <b>Profesionales del equipo</b>                                                                                                                                                                  |    |    |

|                                                                                                                                                          |    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| 6. Has tomado alguna vez contacto con los profesionales del equipo. (telefónico, vía mail, presencial)                                                   | si | no |
| 7. ¿Te parece útil y práctica la metodología que utilizan?                                                                                               | si | no |
| 8. ¿Son accesibles a la hora de necesitar su colaboración?                                                                                               | si | no |
| 9. ¿Demuestran interés por sacar adelante el programa y el empleo de los participantes?                                                                  | si | no |
| 10. ¿Existe buena coordinación entre ellos?                                                                                                              | si | no |
| 11. ¿Te sientes cómodo con las visitas de los profesionales del equipo en tu puesto de trabajo?                                                          | si | no |
| <b>APOYOS</b>                                                                                                                                            |    |    |
| 12. ¿Te han parecido adecuados los apoyos recibidos desde que fuiste contratado?                                                                         | si | no |
| 13. ¿Crees que gracias a los apoyos has logrado adaptarte mejor al puesto de trabajo?                                                                    | si | no |
| 14. ¿Los apoyos han tenido la duración necesaria?                                                                                                        | si | no |
| 16. Las personas que han prestado el apoyo, ¿han sido discreta y eficaz en prestar estos apoyos en el puesto de trabajo? (en el caso de haberlos tenido) | si | no |
| 17. ¿Consideras que nos hemos adaptado a tu situación a la hora de prestar apoyos?                                                                       | si | no |
| 18. ¿El programa de origen te informo respecto al Proyecto, antes de la entrevista?                                                                      | si | no |
| 19. ¿Te has sentido apoyado desde el programa de origen en el proceso de inserción laboral?                                                              | si | no |
| <b>Relaciones Interpersonales y Participación Social</b>                                                                                                 |    |    |
| ¿Crees que el trabajo te ha permitido tomar contacto o mantener mejores relaciones con tu familia?                                                       | si | no |
| ¿Tienes buenas relaciones con tus compañeros de trabajo?                                                                                                 | si | no |
| ¿Has recibido apoyo de ellos?                                                                                                                            | si | no |

|                                                                                                                               |    |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
|                                                                                                                               |    |    |
| En caso de situaciones conflictivas dentro del puesto laboral ¿sabes cómo resolverlas y a quién acudir para solucionarlas?    |    |    |
| ¿Estás conforme con el sueldo que actualmente recibes?                                                                        | si | no |
| ¿De qué manera distribuyes tu sueldo mensual? En el caso de ser tú primer sueldo<br>¿Cuáles serán tus prioridades en gastos?  |    |    |
| En el caso de que aun no tengas una vivienda donde vivir ¿está dentro de tus proyecciones ir a vivir de manera independiente? | Si | No |

### I. Desarrollo personal y laboral

- a) Comenta ¿Qué tareas en el puesto de trabajo son las que más te gusta realizar y las que no?
- b) ¿Por cuánto tiempo te proyectas en tu trabajo actual?
- c) ¿Cómo proyectas tu vida dentro de 1 años más?

### II. Sugerencias:

- a) De acuerdo a esta experiencia ¿Qué tipo de apoyos incluiría en el programa que cree que no se están utilizando y serían útiles?
- b) ¿Crees que es importante recibir preparación laboral antes de entrar a trabajar? Explique ¿Qué tipo de preparación?
- c) ¿Tiene alguna sugerencia o crítica constructiva que permita mejorar la implementación del Modelo Empleo Con Apoyo para personas en situación de calle? Comente.

### EVALUACIÓN DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES.

Con el siguiente cuestionario nos gustaría conocer su opinión sobre el Proyecto de Empleo con Apoyo.

Necesitamos saber el nivel de satisfacción de acuerdo con las siguientes preguntas en relación al proyecto:

1= nada 2= poco 3= regular 4= bastante 5= mucho

|                                                                                                                                 |   |   |   |   |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. ¿Les quedó claro el proyecto y su utilidad cuando se lo presentaron?                                                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. ¿Los candidatos presentados se ajustaban el perfil requerido?                                                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Haga una valoración del personal contratado a través del programa (en cuánto a puntualidad, cumplimiento de funciones, etc.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>PROFESIONALES DEL PROGRAMA:</b>                                                                                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. ¿Le parece útil y práctica la metodología que utilizan?                                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**Fundación EMPLEA**  
Av. Arica N° 3947, Estación Central  
Fono: + 56 (02) 778 50 11

|                                                                                                            |   |   |   |    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|----|----|
| 5. ¿Son accesibles a la hora de necesitar su colaboración?                                                 | 1 | 2 | 3 | 4  | 5  |
| 6. ¿Demuestran interés por mejorar la calidad y eficacia del programa?                                     | 1 | 2 | 3 | 4  | 5  |
| 7. ¿Existe buena coordinación entre ellos?                                                                 | 1 | 2 | 3 | 4  | 5  |
| 8. Evaluación de la atención recibida                                                                      | 1 | 2 | 3 | 4  | 5  |
| <b>APOYOS</b>                                                                                              |   |   |   | Si | No |
| 9. ¿Le han parecido adecuados los apoyos ofrecidos a través del programa al personal contratado?           |   |   |   |    |    |
| 10. ¿Cree que gracias a los apoyos se ha logrado una mayor integración y un trabajo de mayor calidad?      |   |   |   |    |    |
| 11. La persona que ha prestado el apoyo, ¿ha sido discreta y eficaz en los apoyos en el puesto de trabajo? |   |   |   |    |    |

### SUGERENCIAS

De acuerdo a esta experiencia:

1. ¿Qué tipo de apoyos incluiría en el programa que cree que no se están utilizando y serían útiles?
2. ¿Tiene alguna sugerencia o crítica constructiva que permita mejorar la implementación del Modelo Empleo Con Apoyo para personas en situación de calle? Comente.
3. Otros Comentarios: