



PROGRAMA DE APOYO A LA EMPLEABILIDAD DE EGRESAD@S DEL LICEO  
INDUSTRIAL ARMANDO QUEZADA ACHARÁN DE LA COMUNA DE PUNTA ARENAS



FUNDACION ESPERANZA

## **INFORME INICIAL**

**PROGRAMA DE APOYO A LA EMPLEABILIDAD DE EGRESAD@S DEL  
LICEO INDUSTRIAL ARMANDO QUEZADA ACHARÁN DE LA COMUNA  
DE PUNTA ARENAS**

**FUNDACION ESPERANZA**

**XII región de Magallanes y Antártica chilena**

**30 de Noviembre de 2012**



<b>ÍNDICE</b>	<b>PÁGINA</b>
1. Introducción .....	3
Antecedentes Generales del Proyecto	
2. Objetivo General y Específicos.....	4
3. Modelo metodológico o de gestión.....	5
4. Descripción de Recursos para la ejecución del proyecto.....	6
4.1. Recursos Humanos	
4.2. Recursos Materiales	
4.3. Gastos operacionales	
4.4. Otros	
5. Desarrollo de Etapas del proyecto.....	7
5.1. Diagnóstico inicial y focalización	
5.2. Práctica laboral y Capacitación	
5.3. Inserción Laboral	
5.4. Seguimiento y Acompañamiento	
5.5. Difusión	
6. Anexos.....	27
6.1. Tabla de Indicadores (etapa, indicador, meta, medio de verificación, periodicidad)	
6.2. Carta Gantt	
6.3. Tabla de presupuesto	



## 1. INTRODUCCIÓN

### Antecedentes Generales del Proyecto

El proyecto que realizará Fundación Esperanza, con el apoyo de la OTEC Horizonte Consultores, contempla un trabajo de intervención con 40 jóvenes egresados del último nivel de enseñanza técnico profesional del Liceo Industrial Armando Quezada Acharán de la comuna de Punta Arenas.

Esta intervención busca desarrollar habilidades y competencias que potencien al usuario en su proceso de inserción laboral, posterior al proceso de Práctica Laboral. Los jóvenes seleccionados pertenecen al Programa Chile Solidario, por lo tanto presentan características de vulnerabilidad económica.

El proyecto atiende directamente la necesidad de coordinar acciones en torno a la entrega de capacitación y de un oficio a este grupo de jóvenes, de manera que se produzca una efectiva inserción de estos al trabajo formal a partir de capacitación que responda a la demanda, profunda formación humana y actividades socio-laborales que incidan en la empleabilidad.

Se contemplan diversas etapas, ejecutadas por un equipo multidisciplinario que desarrollará además del trabajo planificado, acompañamiento y supervisión a los jóvenes en todo el proceso de capacitación, finalizando con la inserción laboral como trabajadores dependiente. Además se ha considerado en el diseño de este proyecto aplicar instrumentos de medición tales como evaluaciones, estudio de demanda, encuestas y entrevistas semiestructuradas.

Se estima importante realizar encuentros y diálogos con diferentes actores o referentes relacionados a los sectores productivos en que los jóvenes se pueden desempeñar técnicamente, esperando lograr compromisos en materia de empleabilidad.

Como consideraciones durante la ejecución del proyecto se realizaran alianzas entre el Sector Público y Empresa Privada. El proceso debe ser de calidad en cuanto a las actividades realizadas, como a la coordinación de las acciones. Es muy importante considerar la demanda y la selección de los jóvenes beneficiarios de acuerdo a sus habilidades, aptitudes y actitudes.

## 2. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

**2.1 Objetivo General:** Desarrollar un programa de apoyo a la Empleabilidad dirigido a 40 jóvenes pertenecientes al sistema Chile Solidario, egresados del Liceo Armando Quezada Acharán de la comuna de Punta Arenas, que permita instalar capacidades y competencias para impulsar el empleo y, mejorar su calidad de vida y la de su grupo familiar.

### 2.2 Objetivos Específicos:

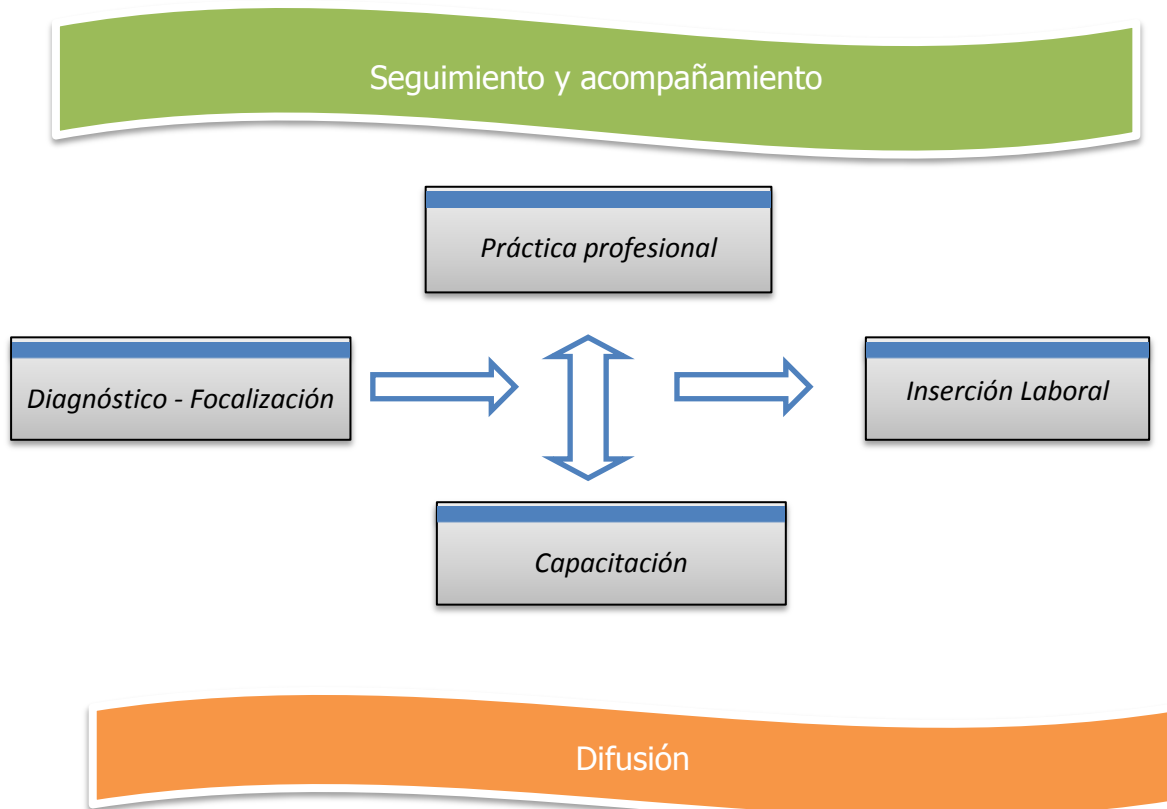
1. Reconocer las principales Habilidades laborales presentes en los jóvenes egresados del Liceo Industrial Armando Quezada Acharán de la comuna de Punta Arenas.
2. Facilitar una vinculación ocupacional efectiva de los jóvenes egresados con los requerimientos laborales del entorno, identificando las oportunidades y amenazas del mercado laboral regional.
3. Generar competencias laborales genéricas (habilidades blandas) en los jóvenes egresados, con el propósito de fomentar su inserción laboral y sus condiciones de empleabilidad, a través del desarrollo de iniciativas destinadas a incrementar sus oportunidades para acceder al mercado del trabajo.
4. Capacitar a los jóvenes alumnos y egresados de Liceos Técnicos Profesionales en Deberes y Derechos Laborales.
5. Insertar a los jóvenes en prácticas laborales pertinentes, que permitan una titulación efectiva.
6. Desarrollar procesos de intermediación laboral acordes a los requerimientos y capacidades laborales de los jóvenes.
7. Desarrollar procesos de colocación laboral acordes a los requerimientos y capacidades laborales de los jóvenes.
8. Desarrollar un proceso de acompañamiento y seguimiento a la inserción de los jóvenes.
9. Desarrollar un proceso de seguimiento ex post, como aporte de la Fundación Esperanza, con una duración de 2 meses posteriores a su ejecución.

### 3. MODELO METODOLOGICO

El diseño metodológico contemplado para este proyecto, está basado en etapas de ejecución, en las cuales se agrupan las acciones apropiadas para lograr la inserción laboral de los jóvenes seleccionados.

Estas etapas incluyen el trabajo de conocer el ámbito laboral donde se desarrollará la intervención, identificando las potencialidades del mercado, capacitación técnica certificada acorde a las orientaciones, formación en competencias personales, sociales y empleabilidad, así como la intermediación laboral en los lugares identificados al inicio de la intervención.

1. Diagnóstico inicial y focalización
2. Práctica laboral y capacitación
3. Inserción laboral
4. Seguimiento y acompañamiento
5. Difusión



El modelo considera que el equipo multidisciplinario acompañe y asesore a los jóvenes en el proceso de inserción laboral, para el cual se trabajará desde el momento de incorporarlos en lugares adecuados para sus prácticas profesionales, como en el de capacitación en competencias transversales y de oficio. La idea es facilitar la toma de decisiones al incorporar, en el proceso, información del medio sociolaboral, de las actividades formativas, que complementen las ideas e intereses de los jóvenes.

#### 4. DESCRIPCIÓN DE RECURSOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO

##### 4.1 Recursos Humanos:

El equipo de trabajo estará compuesto por los siguientes recursos humanos:

Nombre	Profesión	Función en proyecto
Maricela Gallardo Llanlán	Ingeniero Comercial	Jefa de Proyecto
Asterio Andrade Gallardo	Kinesiólogo	Coordinador de Proyecto
Macarena Ceballos Vargas	Periodista	Comunicaciones y Difusión
Carolina Saldivia Andrade	Asistente Social	Selección y Seguimiento Laboral
Mabel Toledo Villarroel	Terapeuta Ocupacional	Colocación Laboral
Evelyn Gómez Castro	Psicóloga	Selección y Colocación Laboral
Claudia Espinoza Ruiz	Antropóloga	Seguimiento Laboral
María Eugenia Cárdenas Zúñiga	Contador Público	Contabilidad e Informes Contables
María Fernanda Carrizo Dall'Orso	Secretaria Ejecutiva Computacional	Administrativa/Secretaria

Los honorarios contemplados en el proyecto son los siguientes:

Profesional	Horas Contratadas por semana	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5
Trabajador Social	40	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Psicólogo	20	635.000	635.000	635.000	635.000	635.000
Terapeuta Ocupacional	20	635.000	635.000	635.000	635.000	635.000
Antropólogo	30	690.000	690.000	690.000	690.000	690.000
<b>Total Equipo Técnico de Intervención</b>						<b>14.800.000</b>

Profesional	Horas Contratadas por semana	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5
Jefe Proyecto	22	800.000	800.000	800.000	800.000	800.000
Coordinador del Proyecto	22	600.000	600.000	600.000	600.000	600.000
Contabilidad e Informes	22	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000
Administrativo	22	400.000	400.000	400.000	400.000	400.000
Periodista	10	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
<b>Total Equipo Administrativo</b>						<b>13.000.000</b>

Cada profesional y administrativo tendrá a su cargo tareas y productos específicos por etapa del proyecto, no obstante, se desarrollarán actividades multidisciplinarias en todo el período de ejecución de la iniciativa.

#### **4.2 Recursos Materiales**

Con respecto a la infraestructura, se puede señalar que la Fundación Esperanza procederá al arrendamiento de los siguientes espacios físicos:

La sede central del proyecto estará ubicada en Calle Chiloé #1156, comuna de Punta Arenas, que consta de un edificio con el equipamiento básico de seguridad, sistema de seguridad, extintores, luces de emergencia y además el plan y plano de evacuación.

Este proyecto se desarrollará en 200 m<sup>2</sup>, distribuidos en 1 salas de reuniones, 2 oficinas (dos puestos de trabajo cada una), 2 baños, 1 oficina para el Jefe del Proyecto.

El equipamiento necesario para el adecuado trabajo que realiza el equipo contempla: 9 escritorios, 9 sillas giratorias, 4 sillas de espera, 14 sillas atención, 2 cámaras fotográficas, 4 notebook, 3 impresoras, 1 data show, 1 telón, 2 scanner, los cuales se contemplan como aporte de Fundación Esperanza para la correcta ejecución del proyecto.

#### **4.3 Gastos operacionales**

Entre los gastos operacionales se contempla el pago de una línea telefónica con internet WIFI para el proyecto. Y otros gastos básicos asociados a energía eléctrica, gas, agua potable y alcantarillado.

Por otro lado, el presupuesto contempla la movilización de los equipos de trabajo a reuniones, coordinación, visitas domiciliarias, entre otras.

Se contempla la adquisición de materiales de oficina y gastos de impresión/encuadernación y otros.

### **5. DESARROLLO DE ETAPAS DEL PROYECTO**

#### **5.1 Diagnóstico inicial y focalización**

Esta etapa del proyecto contempla la realización de las siguientes actividades:

1. Diagnóstico sociolaboral de la comuna de Punta Arenas, considerando las ofertas laborales respecto de las especialidades que son impartidas en el Liceo Armando Quezada Acharán. Esta actividad tendrá como productos: la detección de los alumnos cesantes egresados del LTP en análisis de los últimos 2 años, la demanda por las especialidades y las posibilidades de empleo por parte de las empresas.
2. Análisis del Puesto de Trabajo con el objeto de lograr una inserción laboral efectiva. Esta actividad se realizará conjuntamente con la información de la Seremi de Educación, el Liceo Industrial en análisis y las empresas con las cuales nos contactaremos para la práctica e inserción laboral de los Jóvenes.

Estas actividades serán realizadas por el profesional psicólogo y Terapeuta Ocupacional.

La selección de los beneficiarios se realizará de acuerdo a las siguientes actividades:

1. Recepción de nóminas de alumnos egresados del LTP, por parte del Departamento responsable de la Seremi de Educación regional.
2. Verificación de requisitos del Proyecto: Pertenecer al Sistema Chilesolidario, tener 18 años de edad cumplidos y no haber egresado del Programa de Servicios Sociales.
3. Realización del proceso de convocatoria a los potenciales seleccionados.
4. Reunión para informar objetivos, contenidos, requisitos, obligaciones y beneficios que otorga el programa a los participantes y procedimientos de administración del curso. Reforzando la motivación por capacitarse para su inserción laboral.
5. Exposición del coordinador del curso sobre los contenidos del curso y expectativas laborales.
6. Aplicación de Test de Motivación.
7. Entrevista personal determinando a través de esta el interés en asistir al desarrollo del curso además se les aplicará un test de selección bajo la lógica de lograr establecer los siguientes puntos:
  - a.- La motivación que tenga el postulante para participar en la capacitación.
  - b.- Las expectativas con las que postula al proceso.
  - c.- Condiciones socio – familiares favorables para la participación del postulante en el programa (apoyo familiar).

Estas actividades serán realizadas por el profesional psicólogo y Asistente Social.

El plazo de ejecución de estas actividades corresponde al Mes 1 del Cronograma (5 primeras semanas).



## 5.2 Practica Laboral y Capacitación

### Práctica Laboral

La práctica laboral de los alumnos y beneficiarios del programa se gestionará de forma dependiente con Empresas Regionales que demanden las especialidades impartidas por el Liceo Industrial en análisis.

Con estas empresas se tomará contacto en la primera etapa del proyecto de diagnóstico y selección, y deberán considerar un real acercamiento al mundo del trabajo, acorde a la especialidad de cada alumno beneficiario del programa.

La práctica, de acuerdo al reglamento del Liceo Industrial Armando Quezada Acharán, deberá considerar una duración de 276 horas.

Las prácticas laborales serán contactadas por el equipo de trabajo, evaluadas de acuerdo a perfil técnico de los jóvenes, coordinadas en la incorporación y con seguimiento semanal desde su inicio.

Estas actividades serán realizadas por el profesional psicólogo y Terapeuta Ocupacional.

### Capacitación

El objetivo es capacitar en competencias de empleabilidad y un oficio a jóvenes egresados del Liceo Industrial Armando Quezada Acharán con el fin de aumentar sus competencias para incorporarse al mercado laboral.

Los participantes asistirán, en una primera etapa, a un curso de capacitación “**Competencias transversales de empleabilidad**”; que incluyen los siguientes módulos:

- La comunicación.
- Planificar y gestionar proyectos.
- Trabajo en equipo.
- Resolución de problemas.
- Efectividad personal.
- Aprender a Aprender.
- Elaboración de CV y preparación de entrevistas de trabajo.
- Herramientas de internet.
- Derechos y Deberes Laborales

Estos módulos tendrán una duración de 8 horas cada uno. Con un total de 72 horas de Capacitación.

Según el siguiente detalle:

<b>Nombre del curso</b>	<b>LA COMUNICACIÓN AL SERVICIO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y LA EFECTIVIDAD LABORAL</b>
<b>Participantes</b>	ESTUDIANTES EGRESADOS DEL LICEO INDUSTRIAL ARMANDO QUEZADA ACHARÁN
<b>Fecha de realización</b>	Enero-Abril 2013
<b>Ubicación de las dependencias</b>	Instituto Teológico Interdenominal de la Patagonia, Av. España 1024
<b>Objetivo General</b>	Analizar y aplicar las técnicas de comunicación organizacional con el objeto de mejorar la capacidad de vinculación y nivel relacional, entre los distintos estamentos de la empresa y de esta forma mejorar la productividad y la eficiencia en el puesto de trabajo.
<b>Contenido</b>	<p><b>MODULO I <u>La Comunicación como Proceso de Expresión.</u></b> (duración: 2 horas)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación como proceso: comunicación interpersonal (ideas y emociones), comunicación organizacional (formal, informal, escrita, oral).</li> <li>Estructura comunicacional: barreras comunicacionales, estrategias para mejorar la comunicación, tipos de comunicación (verbal – no verbal).</li> <li>Comunicación abierta: dinámica grupal para el conocimiento de barreras comunicacionales.</li> </ul> <p><b>MODULO II <u>Recursos Expresivos Orales.</u></b> (duración: 3 horas)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entrenamiento en comunicación interpersonal: desarrollo de estrategias para la conducción de una conversación eficaz.</li> <li>Componentes no verbales: <ul style="list-style-type: none"> <li>La mirada (sincronización: su significado y función en la actitud, la expresión de emociones y acompañamiento del habla)/ Expresión facial (expresión de emociones y regiones faciales)/ La sonrisa/ Gestos/</li> <li>La postura (sincronización: su significado y función en la actitud, la expresión de emociones y acompañamiento del habla).</li> </ul> </li> <li>Categorías posturales: acercamiento, retirada, exposición, contracción./Orientación espacial (intimidad, formalidad)/ Grado de proximidad (distancia/ contacto físico)/ Apariencia personal.</li> <li>Componentes paralingüísticos: Volumen de la voz / Entonación/ Fluidez / Claridad/ Velocidad/ Tiempo de habla.</li> </ul> <p><b>MODULO III <u>Recursos Expresivos Escritos</u></b> (duración: 3 horas)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Funcionalidad del lenguaje: lineamientos básicos de semántica.</li> <li>Expresión de contenidos: inicio, desarrollo y cierre</li> <li>Estructuras gramaticales: reglas ortográficas, utilización signos.</li> <li>Protocolo organizacional de documentos e informes.</li> <li>Sistemas de documentación</li> </ul>
<b>Horas de duración taller</b>	8 horas

<b>Nombre del curso</b>	<b>PLANIFICACION Y GESTION DE PROYECTOS</b>
<b>Participantes</b>	ESTUDIANTES EGRESADOS DEL LICEO INDUSTRIAL ARMANDO QUEZADA ACHARÁN
<b>Fecha de realización</b>	Enero-Abril 2013
<b>Ubicación de las dependencias</b>	Instituto Teológico Interdenominal de la Patagonia, Av. España 1024
<b>Objetivo General</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar competencias del área de planificación y gestión de proyectos que permitan al participante incorporarse, mantenerse y progresar en el mundo laboral.</li> <li>• <i>Contenidos</i></li> <li>• Aplicar técnicas que permitan fijar objetivos relacionados a la labores del ámbito de las telecomunicaciones</li> <li>• Aplicar técnicas que permitan recolectar, organizar y analizar la información para planificar o gestionar</li> <li>• Aplicar técnicas que permitan desarrollar y gestionar proyectos</li> </ul>
<b>Contenido</b>	<p><b>Introducción al diseño y gestión de proyectos</b>  Definición y características de un proyecto. Gestión de proyectos.  Administración de un proyecto.  Etapas en la gestión y administración de proyectos.  Necesidades v/s objetivos de un proyecto.  Recursos v/s estrategias en la gestión de proyectos.  Definición de plazos.  Control de proyectos.  Dinámica de proyectos.  Contingencias del proyecto.</p> <p><b>Planificación estratégica de proyectos</b>  Definiciones básicas.  Herramientas de planificación estratégica de proyectos.  Análisis organizacional de proyectos.  Análisis de competitividad de proyectos.</p> <p><b>Administración de proyectos</b>  Definiciones básicas. Dinámica real de proyectos. Control de tareas.  Definición de responsables.  Modalidades de reportes a directorios o gerencias.</p> <p><b>Talleres y ejercicios prácticos</b>  Talleres de aprendizaje. Estudio mediante casos y ejemplos. Ejercicios de aprendizaje específicos.</p>
<b>Horas de duración taller</b>	8 horas

<b>Nombre del curso</b>	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>
<b>Participantes</b>	ESTUDIANTES EGRESADOS DEL LICEO INDUSTRIAL ARMANDO QUEZADA ACHARÁN
<b>Fecha de realización</b>	Enero-Abril 2013
<b>Ubicación de las dependencias</b>	Instituto Teológico Interdenominal de la Patagonia, Av. España 1024
<b>Objetivo General</b>	Al Término de este módulo, Los Alumnos Estarán En Condiciones De Identificar Objetivos Comunes Y Coordinarse Con Otros, Colaborar Y Generar Confianza En El Equipo Para Enfrentar La Resolución De Problemas.
<b>Contenido</b>	<p><b>Identificar, Analizar, Discutir Y Acordar Objetivos Del Equipo.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lineamientos Sobre El Trabajo En Equipo El Concepto De Equipo. Grupo Versus Equipo. La Formación De Un Equipo La Importancia De La Comunicación En La Formación De Equipos Ventajas Del Trabajo En Equipo. Características De Un Equipo De Alto Rendimiento.</li> </ul> <p><b>Solicitar, Ofrecer Y Aceptar La Colaboración De Los Demás.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Etapas De Desarrollo De Un Equipo Factores De Éxito Y Factores Nocivos Para El Logro Del Equipo De Trabajo. Etapas De Evolución De Un Equipo Elementos De Desarrollo De Equipo: Estructura, Proceso Y Contenido. Diagnóstico De Equipo. Condiciones Necesarias Para La Eficacia De Un Equipo De Trabajo.</li> </ul> <p><b>Mantener Óptimos Niveles De Motivación Personal Y Grupal, Favoreciendo La Responsabilidad Y El Compromiso Con El Equipo De Trabajo.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Motivación Y Trabajo En Equipo Motivación En El Trabajo. Recursos Personales Para La Motivación. Interdependencia, Diversidad Y Sinergia Como Elementos De Motivación Hacia El Cambio. Comunicación Y Trabajo En Equipo. Comunicación Efectiva Y Sinergia.</li> </ul> <p><b>Identificar Lo Problemas A Los Que El Equipo Se Ve Enfrentado En Su Desempeño.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección De Equipos De Trabajo Liderazgo Y Compromiso. Desarrollo De Competencias Para Formar Equipos. Resolución De Problemas Y Toma De Decisiones. Obtención De Objetivos Y Metas De Equipo. Optimización De Recursos. Definición De Roles. Confianza En El Equipo. Control Y Autocontrol Emocional</li> </ul>
<b>Horas de duración taller</b>	8 horas

<b>Nombre del curso</b>	<b>RESOLUCION DE PROBLEMAS</b>
<b>Participantes</b>	ESTUDIANTES EGRESADOS DEL LICEO INDUSTRIAL ARMANDO QUEZADA ACHARÁN
<b>Fecha de realización</b>	Enero-Abril 2013
<b>Ubicación</b>	Instituto Teológico Interdenominal de la Patagonia, Av. España 1024
<b>Objetivo General</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer el impacto de la percepción como elemento mediador en la comunicación y las relaciones interpersonales.</li> <li>• Identificar los componentes básicos del proceso de comunicación.</li> <li>• Distinguir, en la interacción con los demás, los tipos de conversaciones que dificultan el cambio.</li> <li>• Aplicar estrategias que favorezcan la comunicación efectiva y la resolución de problemas.</li> </ul>
<b>Contenido</b>	<p><b>PERCEPCION:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción del contexto.</li> <li>• Percepción de los otros.</li> <li>• Percepción de sí mismo.</li> <li>• Percepción y su influencia en la comunicación.</li> </ul> <p><b>ELEMENTOS BASICOS DE LA COMUNICACION:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de comunicación.</li> <li>• Componentes de la comunicación.</li> <li>• Axiomas de la comunicación.</li> <li>• Barreras de la comunicación y su relación con la generación de conflictos.</li> </ul> <p><b>TIPOS DE CONVERSACIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conversaciones crónicas.</li> <li>• Conversaciones orientadas al cambio.</li> <li>• Conversar versus convencer.</li> </ul> <p><b>COMUNICACION Y RELACIONES HUMANAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de conflicto: fuentes y causas.</li> <li>• Conflicto destructivo versus constructivo: estrategias de tratamiento.</li> <li>• Juicios y afirmaciones.</li> <li>• Cómo fundamentar un juicio.</li> <li>• Quejas y reclamos.</li> <li>• Cómo hacer reclamos.</li> </ul> <p><b>RETROALIMENTACION:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de retroalimentación.</li> <li>• Retroalimentación útil.</li> <li>• Retroalimentación destructiva.</li> <li>• Retroalimentación constructiva.</li> </ul> <p><b>CONCLUSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar compromisos para el cambio.</li> <li>• Elaborar un plan personal de acción.</li> </ul>
<b>Horas de duración taller</b>	8 horas

<b>Nombre del curso</b>	<b>EFFECTIVIDAD PERSONAL Y DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO</b>
<b>Participantes</b>	ESTUDIANTES EGRESADOS DEL LICEO INDUSTRIAL ARMANDO QUEZADA ACHARÁN
<b>Fecha de realización</b>	Enero-Abril 2013
<b>Ubicación de las dependencias</b>	Instituto Teológico Interdenominal de la Patagonia, Av. España 1024
<b>Objetivo General</b>	Identificar Los Principales Procesos Que Caracterizan A Un Equipo De Trabajo Efectivo. Identificar Las Variables Clave Para Lograr Un Desempeño Exitoso. Conocer Y Aplicar Técnicas Para Evaluar Los Resultados Obtenidos Conocer Y Aplicar Técnicas Para Mejorar Los Resultados De Su Equipo
<b>Contenido</b>	<p>Conocer Los Procesos Que Inciden En La Mejora De La Capacidad De Acción Para El Desempeño Efectivo Del Equipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Modelo De Capacidad De Acción, Procesos Que Lo Componen Y Su Incidencia En La Efectividad Del Equipo.</li> </ul> <p>Conocer Y Aplicar Una Metodología Para Identificar Las Variables Clave Para Mejorar La Efectividad De Un Equipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Propósito De Una Actividad O Tarea</li> <li>Las Preocupaciones, Intereses Y Necesidades De Los Clientes Internos Y/O Externos De Toda Actividad.</li> <li>Los Compromisos Que Deben Asumir Con Los Clientes ..Los Tipos De Acciones Y Prácticas A Ejecutar</li> <li>Las Coordinaciones Con Otros Equipos</li> <li>Los Resultado A Obtener</li> </ul> <p>Las Variables Clave De La Efectividad De Un Equipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El Propósito: El Objetivo Central Del Equipo, La Identificación De Los Clientes Y La Finalidad Del Mismo.</li> <li>Escuchar Para Conocer Las Condiciones De Satisfacción De Los Clientes</li> <li>Los Compromisos, Como Definirlos Y Su Impacto En Las Acciones Y Prácticas.</li> <li>Las Acciones: Directivas, De Negocios Y De Soporte O Apoyo. Sus Características Distintivas</li> <li>Las Coordinaciones Con Otros Equipos. Su Finalidad.</li> <li>Los Resultados, Las 4 Dimensiones De Los Resultados De Un Equipo</li> </ul> <p>Conocer Y Aplicar Técnicas Para Evaluar Los Resultados De Un Equipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación De Los Resultados De La Gestión, Indicadores Y Metas Y Análisis De Los Mismos Para Re-Orientar Las Acciones.</li> </ul> <p>Conocer Y Aplicar Técnicas Para Mejorar Los Resultados Obtenidas Por El Equipo: Técnicas Para Mejorar La Efectividad De Los Equipos De Trabajo.</p>
<b>Horas de duración taller</b>	8 horas

<b>Nombre del curso</b>	<b>APRENDER A APRENDER</b>
<b>Participantes</b>	ESTUDIANTES EGRESADOS DEL LICEO INDUSTRIAL ARMANDO QUEZADA ACHARÁN
<b>Fecha de realización</b>	Enero-Abril 2013
<b>Ubicación de las dependencias</b>	Instituto Teológico Interdenominal de la Patagonia, Av. España 1024
<b>Objetivo General</b>	Desarrollar y promover el uso de estrategias cognitivas y metacognitivas para la búsqueda, análisis y aplicación de la información y del conocimiento.-Estimular el desarrollo de habilidades intelectuales para el estudio: la creatividad, el pensamiento crítico y la expresión oral y escrita
<b>Contenido</b>	<p>Unidad 1. Autoconocimiento para el aprendizaje  Objetivo: Al concluir esta unidad, podrás construir una imagen de tu proceso de aprendizaje a partir de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•La reflexión sobre el contexto educativo y social</li> <li>•La reestructuración de conceptos básicos que intervienen en la adquisición del conocimiento</li> <li>•La identificación de las formas de aprender, así como de los factores que influyen en el contexto de aprendizaje.</li> </ul> <p>1.1.El contexto  1.1.1.Contexto educativo  1.1.2.Contexto social  1.2. Aprendizaje  1.2.1. Estilos de aprendizaje  1.2.2. Factores que intervienen en el aprendizaje  1.3. Aprender a aprender  1.3.1. Cognición  1.3.2. Metacognición</p> <p>Unidad 2: Comprensión lectora y producción textual  Objetivo: Al concluir esta unidad, podrás construir una imagen de tu proceso de aprendizaje a partir de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•El uso de estrategias para la comprensión lectora</li> <li>•El desarrollo de competencias textuales, semánticas y estructurales</li> <li>•La producción de nuevos textos</li> </ul> <p>2.1. Proceso de comprensión lectora  2.1.1. Tres posturas teóricas  2.1.1.1. Lectura como conjunto de habilidades y transferencia de conocimientos  2.1.1.2. Lectura como proceso interactivo  2.1.1.3. Lectura como proceso transaccional  2.2. Niveles de lectura  2.2.1. Lectura de selección  2.2.2. Lectura analítica  2.2.3. Lectura crítica  2.3. Técnicas de lectura  2.3.1. Subrayado  2.3.2. Notas al margen  2.3.3. Esquematización  2.3.3.1. Cuadro sinóptico</p>



	<p>2.3.3.2. Mapa conceptual</p> <p>2.3.3.3. Mapa mental</p> <p>2.4. Transformación de un texto en otro</p> <p>2.5. El proceso de la escritura</p> <p>2.6. Redacción y corrección de un texto</p> <p>2.6.1. Estructura del párrafo</p> <p>2.6.2. Estructura del texto</p> <p>Unidad 3. Estrategias de aprendizaje para la construcción de texto y el desarrollo del pensamiento crítico</p> <p>Objetivo:</p> <p>El contenido de esta unidad te permitirá desarrollar el pensamiento crítico mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•La identificación y el uso de razonamientos</li> <li>•La reflexión acerca de las inferencias en la lectura</li> <li>•La comparación de ideas resultados de la co-lectura</li> <li>•La reflexión acerca del uso de argumentos como estrategias cognitivas y metacognitivas para la comprensión y producción de textos</li> </ul> <p>3.1. Razonamiento discursivo</p> <p>3.2. Inferencia</p> <p>3.3. Argumentación</p> <p>3.3.1. Argumentos deductivos</p> <p>3.3.2. Argumentos inductivos</p> <p>3.3.3. Argumentos analógicos</p> <p>3.4. Refutación</p> <p>3.5. Falacias</p> <p>Unidad 4: Aplicación de estrategias cognitivas y metacognitivas en la producción de ensayos</p> <p>Objetivo: Al terminar esta unidad aplicarás estrategias cognitivas y metacognitivas para el desarrollo del pensamiento crítico y creativo a partir de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•El uso del hipertexto y gráfico como herramienta para la lectoescritura</li> <li>•La explicación del ensayo como trabajo académico</li> <li>•La elaboración de un ensayo</li> </ul> <p>4.1. Hipertexto</p> <p>4.2. Metodología para elaborar hipertextos</p> <p>4.2.1. Hipertexto gráfico</p> <p>4.2.2. Hipertexto escrito</p> <p>4.3. El ensayo</p> <p>4.4. Metodología para construir ensayos a partir de hipertextos</p>
<b>Horas de duración taller</b>	8 horas



<b>Nombre del curso</b>	<b>ELABORACION DE CURRICULUM Y PREPARACION PARA ENTREVISTAS DE TRABAJO</b>
<b>Participantes</b>	ESTUDIANTES EGRESADOS DEL LICEO INDUSTRIAL ARMANDO QUEZADA ACHARÁN
<b>Fecha de realización</b>	Enero-Abril 2013
<b>Ubicación de las dependencias</b>	Instituto Teológico Interdenominal de la Patagonia, Av. España 1024
<b>Objetivo General</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar Competencias para la presentación a entrevistas de trabajo y elaboración de documentación curricular del postulante.</li> <li>• <i>Contenidos</i></li> <li>• Análisis del puesto de Trabajo a Postular y las habilidades y conocimientos requeridos.</li> <li>• Priorización de experiencia del postulante y elaboración de documentación curricular.</li> <li>• Presentación personal y lenguaje requerido para las entrevistas laborales.</li> </ul>
<b>Contenido</b>	<p>1. Cómo encontrar trabajo Foros de empleo, portales de empleo online, ¿Qué portales me interesan para el empleo que busco?. ¿Cómo conseguir el mejor posicionamiento? Redes profesionales, tipos y como se gestionan. ¿Cómo hacerme visible y atractivo?</p> <p>2. Cómo se elabora un C.V.  Técnicas y claves para innovar en su elaboración. Cómo se gestiona y actualiza. Formatos y estilos.</p> <p>3. La entrevista de trabajo.  Cómo prepararse para la entrevista. Cómo actuar durante la entrevista. Tipos de lenguaje que debemos utilizar... como y cuando. Dejar nuestra huella personal en el empleador.</p>
<b>Horas de duración taller</b>	8 horas

<b>Nombre del curso</b>	<b>HERRAMIENTAS DE INTERNET</b>
<b>Participantes</b>	ESTUDIANTES EGRESADOS DEL LICEO INDUSTRIAL ARMANDO QUEZADA ACHARÁN
<b>Fecha de realización</b>	Enero-Abril 2013
<b>Ubicación de las dependencias</b>	Instituto Teológico Interdenominal de la Patagonia, Av. España 1024
<b>Objetivo General</b>	Entregar a los participantes conocimientos que les permitan explotar los recursos de bajo costo y gran alcance que ofrece Internet, para ponerlos al servicio de sus proyectos. Blogs, redes sociales, grupos de noticias, mailings: la propuesta es presentar un panorama general que también permita integrar las diversas herramientas entre sí potenciando sus resultados.
<b>Contenido</b>	<p>El permanente desarrollo y crecimiento de las diferentes herramientas y servicios que se ofrecen en la Web, genera la necesidad de capacitarnos y actualizarnos con el objetivo de participar activamente de la publicación de información y la interacción entre usuarios de Internet.</p> <p>Este curso es una respuesta a esta necesidad y está orientado al manejo de aplicaciones de Internet que sean de código abierto o libres y gratuitas, con el fin de que el agente cultural, proyecto u organización se convierta en actor activo de la misma mediante la publicación y modificación de contenidos.</p> <p>Herramientas básicas:</p> <p>Introducción: ¿Qué es la web 2.0?  Herramientas de internet  Bitácoras y blogs: Blogger, WordPress, otros  Redes sociales: tipos y características: Facebook, LinkedIn, Spaces, etc  Listas y grupos: Grupos Yahoo, Google Groups  Videos on line: YouToube  Integración de la distintas herramientas  Reflexión sobre el tema de la seguridad en la web</p>
<b>Horas de duración taller</b>	8 horas

<b>Nombre del curso</b>	<b>DERECHOS Y DEBERES LABORALES</b>
<b>Participantes</b>	ESTUDIANTES EGRESADOS DEL LICEO INDUSTRIAL ARMANDO QUEZADA ACHARÁN
<b>Fecha de realización</b>	Enero-Abril 2013
<b>Ubicación de las dependencias</b>	Instituto Teológico Interdenominal de la Patagonia, Av. España 1024
<b>Objetivo General</b>	Entregar conocimientos acerca de la normativa laboral de Chile, dando énfasis en los deberes y derechos laborales de los trabajadores. (Código del Trabajo).
<b>Contenido</b>	<p><u>Derechos Laborales</u></p> <p>Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• trabajo y libre elección de profesión u oficio.</li> <li>• libre sindicación.</li> <li>• negociación colectiva.</li> </ul> <p>Adopción de medidas de conflicto colectivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• huelga.</li> <li>• reunión.</li> <li>• participación en la empresa.</li> </ul> <p>En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a la ocupación efectiva.</li> <li>• a la promoción y formación profesional en el trabajo.</li> <li>• a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del estado español.</li> <li>• tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.</li> <li>• tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y</li> <li>• sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.</li> <li>• al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.</li> <li>• a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.</li> <li>• al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de</li> </ul>

	<p>trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.</li> </ul> <p>3.2. Deberes laborales. Los trabajadores tienen como deberes básicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.</li> <li>• observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.</li> <li>• cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.</li> <li>• no concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.</li> <li>• contribuir a la mejora de la productividad.</li> </ul>
<b>Horas de duración taller</b>	8 horas

Además, comprende la Capacitación en un oficio “**Curso de Seguridad Industrial**”, que incluye los siguientes módulos:

- Introducción a la prevención de riesgos laborales
- Consecuencias de los riesgos
- Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
- Causas de los accidentes
- Control de los accidentes
- Características de los equipos de protección personal
- Técnicas de instalación y uso de equipos de protección individual
- Ergonomía

Estos módulos tendrán una duración total de 136 horas de Capacitación, según el siguiente detalle:

Módulos	Horas
<b>Introducción a la Prevención de Riesgos Laborales</b>	20
<b>Consecuencias de los Riesgos</b>	18
<b>Elementos básicos de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.</b>	18
<b>Causas de los Accidentes</b>	18
<b>Control de los Accidentes</b>	18
<b>Características de los Equipos de Protección Personal</b>	18
<b>Técnicas de Instalación y Uso de Equipos de Protección Individual</b>	18
<b>Ergonomía</b>	8

<b>Nombre del curso</b>	<b>SEGURIDAD INDUSTRIAL</b>
<b>Participantes</b>	ESTUDIANTES EGRESADOS DEL LICEO INDUSTRIAL ARMANDO QUEZADA ACHARÁN
<b>Fecha de realización</b>	Enero-Abril 2013
<b>Ubicación de las dependencias</b>	Instituto Teológico Interdenominal de la Patagonia, Av. España 1024
<b>Objetivo General</b>	<p>Identificar y prevenir aquellos riesgos que amenazan personas, activos y patrimonios en la empresa.          Aplicar técnicas y normas legales vigentes          Resultados Esperados</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer las alternativas para realizar en forma segura su trabajo diario</li> <li>• Aplicar el Procedimiento establecido por la empresa en su Manual de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial</li> <li>• Desarrollar una actitud positiva hacia la identificación y el control de los peligros en el trabajo</li> <li>• Identificar los factores de riesgo que puedan atentar contra la integridad física de estos y de los bienes materiales de la empresa.</li> <li>• Planear y organizar las actividades de acuerdo a los factores de riesgos prioritarios.</li> <li>• Describir los factores de riesgo de su oficio y puesto de trabajo,.</li> <li>• Cumplir con las normas y reglamentos de Seguridad y Salud ocupacional, además de los procedimientos estándar de operación que sean diseñados, para su protección, la de sus compañeros y la de la comunidad en general.</li> <li>• Seleccionar los materiales, equipos y herramientas a emplear para ejecutarlos trabajos con las adecuadas condiciones de acabado y seguridad.</li> </ul>
<b>Objetivos Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar y prevenir aquellos riesgos que amenazan personas, activos y patrimonios en la empresa.</li> <li>• Aplicar técnicas y normas legales vigentes</li> <li>• Identificar las consecuencias de los riesgos asociados a los puestos de trabajo.</li> <li>• Planificar acciones preventivas sobre prevención de riesgos laborales</li> <li>• Identificar las principales causas de accidentes en el trabajo</li> <li>• Identificar y aplicar técnicas de control de los accidentes en el trabajo</li> <li>• Identificar las características de los equipos de protección personal</li> <li>• Instalar y Utilizar correctamente equipos de protección personal</li> <li>• Aplicar los conceptos ergonómicos en un puesto laboral.</li> </ul>
<b>Metodología</b>	<b>Se utilizara la metodología Activa de Formación profesional que se sintetiza en el aprender haciendo. El marco teórico se expresa en</b>

	<p><b>principios facilitadores del proceso de enseñanza – aprendizaje, referidos tanto a la velocidad de aprendizaje como la comprensión de conocimientos desarrollo de capacidades de transferir estos a situaciones reales de la ocupación, estos principios son:</b></p> <p>De propagación en base a necesidades reales  De enlace, relaciones sistemáticamente la teoría y la práctica, el saber y el hacer  De participación activa, para ello utiliza métodos, técnicas y medios que permiten enseñar haciendo (demostración) para que el participante pueda aprender haciendo  De funcionalidad, durante el proceso se utilizan conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas De confirmación continua de resultados o retroalimentación.</p> <p>El proceso de enseñanza – aprendizaje tiene como elemento principal la DEMOSTRACIÓN que realiza el instructor del COMO HACER y la explicación del POR QUE se hace así. Luego, los participantes ejercitan la aplicación de conocimientos y la operación o tareas, antes de continuar a la siguiente unidad  Esta metodología, reconociendo la diferencia socio-culturales de los individuos y de los grupos, basa su estrategia en enseñanza-aprendizaje en la práctica, donde el instructor es un facilitador que propondrá las materias de manera que se desarrollen de lo fácil o lo difícil, de lo simple o lo complejo, de lo concreto a lo abstracto.</p>
<p><b>Material de apoyo</b></p>	<p>Manual de Seguridad Industrial autor Horizonte Consultores.  Resúmenes de las exposiciones realizadas por el relator  Cuadernos.  Lápices.  Carpetas.  Cd con presentaciones en power point de los temas tratados en clases.  Pendrive.</p>
<p><b>Evaluación del nivel de aprendizaje</b></p>	<p><b>Asistencia:</b>  Asistencia a la Fase Lectiva (Asistir a un 75% de las clases efectivamente realizadas)</p> <p><b>Aprendizaje:</b>  Pruebas prácticas.(notas acumulativas en una escala del 1 al 7 , con carácter de aprobación en un 4.0 ponderado  Trabajos grupales. .(nota en escala del 1 al 7, con carácter de aprobación en un 4.0 ponderado  Examen práctico global.(nota en escala del 1 al 7, con carácter de aprobación en un 4.0 ponderado  Talleres de simulación.  Evaluaciones utilizando pauta de cotejo. 60% de la nota final</p>
<p><b>Horas de duración taller</b></p>	<p>136 Horas</p>
<p><b>Datos de contacto (Nombre, e-mail, teléfono)</b></p>	<p>Carolina Núñez Cueto  <a href="mailto:Carolina.nunez@horizonteconsultores.cl">Carolina.nunez@horizonteconsultores.cl</a>  68443771</p>

En total, se consideran 208 horas de capacitación por beneficiario, por parte de un Organismo Técnico Capacitador debidamente acreditado por el SENCE (Servicio Nacional de Empleo y Capacitación).

### 5.3 Inserción Laboral

#### Inserción laboral

Contrarios a las expectativas sobre una inserción laboral de los jóvenes relativamente favorable a causa de tendencias demográficas, educativas, tecnológicas y económicas, los datos de los años noventa e inicios de la presente década muestran un empeoramiento absoluto de la mayoría de los datos laborales de los jóvenes y un estancamiento relativo de los adultos. Esta evolución desfavorable se vincula con una serie de tensiones, algunas de ellas existentes desde hace mucho tiempo, mientras que otras surgieron en el contexto de mercados de trabajo más demandantes, volátiles e inestables.

Es indispensable tomar en cuenta la gran heterogeneidad de la juventud de la región. No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos (Weller, 2003). Los retos que enfrentan jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socioeconómico, cultural, étnico, etc., difieren marcadamente, de manera que, más que buscar “la gran estrategia”, es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas. Para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, en los planos nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

#### 1) Metodología de la inserción laboral

No obstante, lo anterior, la intervención considera la revisión exhaustiva de las empresas vinculadas con los rubros de especialidad de los jóvenes beneficiarios del proyecto, levantando para ello un registro de empresas potenciales con las cuales trabajar.

De esta forma, se establecerá el contacto con cada una de ellas, presentando el programa y la institución, evaluando con cada una de ellas las posibilidades de trabajo conjunto. En primera instancia, existe el contacto con el establecimiento educacional, lo que ha permitido que nos entreguen los listados de empresas con las que se vinculan para el desarrollo de las prácticas de sus alumnos, por lo que nos encontramos en fase de evaluación de otras empresas y toma de contacto con estas para ampliar el espacio de inserción laboral de los beneficiarios.

Tomando en cuenta la diversidad de necesidades e intervenciones requeridas por el grupo de jóvenes, los profesionales del equipo de trabajo elaborarán metodologías adecuadas a cada beneficiario.

- 2) Esta etapa considera la entrega de indumentaria para los beneficiarios por un costo unitario de \$50.000, que podría contemplar ropa de presentación a entrevistas laborales o ropa de trabajo, de acuerdo a las necesidades personales o familiares de los beneficiarios, lo anterior de acuerdo a los resultados emanados de instrumentos de entrevista inicial, informe



social y psicológico de cada uno de ellos, que permitirá obtener información relevante para la decisión respecto del tipo de indumentaria a adquirir.

3) Indicadores de cumplimiento de los objetivos de la inserción laboral.

- % de jóvenes ingresados al mercado laboral dependiente/N° Total de beneficiarios del Proyecto.
- % de Aprobación del desempeño de los beneficiarios/as en la inserción laboral

4) Metodología de acompañamiento laboral.

Para el desarrollo de esta actividad se debe efectuar una serie de visitas a los Jóvenes y los microempresarios o empresarios, de acuerdo al siguiente detalle:

- Al menos 2 visitas al trabajo logrado a través de la inserción laboral del beneficiario/a.
- En el caso de beneficiarias mujeres se debe considerar la opción de visitas adicionales en caso de que la beneficiaria lo requiera cuando se le ofrezca, desde un enfoque de género, que implica reconocer aspectos socioculturales complejos para las mujeres, como la instalación de las beneficiarias en un espacio laboral históricamente vinculado a lo masculino, con prejuicios sexistas presentes en la sociedad; la multiplicidad de roles de las mujeres (estudiante, trabajadora, madre, esposa, jefa de hogar, etc) y por ende la necesidad de utilizar horarios diferenciados y visitas adicionales para ellas que aporten, si es el caso, a disminuir tensiones, brechas de acceso y prejuicios sexistas en el espacio en que se encuentren.
- En el caso de los beneficiarios que se encuentren en situación crítica se contemplarán visitas adicionales. Las visitas deberán ser coordinadas previamente con cada uno de los beneficiario/as, dándoles especial flexibilidad horaria a todas las mujeres que hayan resultado beneficiadas.

### Metodología de la intermediación

Para el proceso de Intermediación laboral se ha definido un exhaustivo plan de trabajo el que considera dos líneas de trabajo complementarias. Entre ellos:

- Una evaluación psicolaboral individual;
- Una evaluación de desempeño;
- Una entrevista para levantar el perfil laboral de cada joven estudiante.

Esta información nos permitirá contar con herramientas indispensables para no sólo conocer el perfil laboral de nuestros alumnos, sino principalmente las expectativas de cada uno de ellos, de esta forma podemos trabajar de manera más eficaz el camino hacia la empleabilidad de las personas de manera de ir derribando paradigmas instalados en la colectividad y que dicen relación con: “busco trabajo y quedo donde tengo la suerte de quedar”, las herramientas mencionadas le permiten al alumno mayor conciencia del lugar donde se encuentra hoy y el lugar donde “quiere llegar”; podríamos hablar entonces de iniciar con esto el camino de su desarrollo laboral.



En conjunto a esto, se elaborará una carpeta de evidencias de cada alumno/estudiante, con estos documentos y los antecedentes académicos de mayor relevancia. Este portafolio de evidencias es un valor agregado para el alumno como postulante intermediado laboralmente; un gran porcentaje de participantes del programa tienen poca o nula experiencia laboral por lo que se hace necesario procurarles formalidades que permitan remarcar las competencias adquiridas en el proceso de capacitación, por lo tanto cobra real importancia cualquier evidencia que demuestre el paso del alumno por el proceso de adquisición de esas competencias, lo que viene a ser el reemplazo de alguna manera de su “experiencia laboral”.

La segunda línea, considera la revisión exhaustiva de las empresas vinculadas con los rubros de especialidad de los jóvenes beneficiarios del proyecto, levantando para ello un registro de empresas potenciales con las cuales trabajar.

De esta forma, se establecerá el contacto con cada una de ellas, presentando el programa y la institución, evaluando con cada una de ellas las posibilidades de trabajo conjunto.

Paralelamente se realizará un pequeño estudio que considerará las ofertas de trabajo publicadas en el mercado por las diferentes empresas de las industrias a las cuáles pertenecen los oficios, a objeto de contar con información relevante referida a tipos de cargos y correspondiente nivel de rentas ofrecidos.

Una vez preseleccionadas dichas empresas se establecerá un contacto más profundo que nos permitirá sondear principalmente las condiciones generales de Indicadores de cumplimiento de los objetivos de la intermediación.

## 5.4 Seguimiento

### 1) Metodología de seguimiento

*Objetivo:* Acompañamiento y seguimiento que permita resguardar y facilitar la correcta implementación del proyecto de empleabilidad y empleo de jóvenes egresados del Liceo Industrial, así como también el proceso de ingreso al campo laboral y la superación de brechas de gestión detectadas en los beneficiarios.

*Objetivo Específico:*

- Entregar asistencia a los beneficiarios en aquellos ámbitos en los que el postulante presente las mayores brechas y que pudiesen dificultar la realización de la práctica, colocación y seguimiento laboral.
- Detección de la principal brecha del beneficiario a trabajar en el proceso de asistencia, detectada a partir de un diagnóstico basado en la información generada durante el proceso de selección y de la entrevista con el beneficiario/a.
- Evaluar el cumplimiento de las acciones desarrolladas y sugerir las actividades a ejecutar por el egresado/estudiante tendientes a consolidar y dar sustentabilidad a la reducción de la brecha detectada.

*Metodología:*

Para el desarrollo de los productos se debe efectuar una serie de visitas a los Jóvenes, sus

Grupos Familiares y los microempresarios o empresarios, de acuerdo al siguiente detalle:

- Al menos 3 visitas a la familia del beneficiario para desarrollar el producto “seguimiento” para beneficiarios (as).
- Al menos 2 visitas a la práctica laboral del beneficiario para desarrollar el producto “seguimiento” para beneficiarios (as).
- En el caso de beneficiarias mujeres se debe considerar la opción de visitas adicionales en caso de que la beneficiaria lo requiera cuando se le ofrezca.
- En el caso de los beneficiarios que se encuentren en situación crítica se contemplarán visitas adicionales.
- Las visitas deberán ser coordinadas previamente con cada uno de los beneficiario/as, dándoles especial flexibilidad horaria a todas las mujeres que hayan resultado beneficiadas.

## 2) Duración del seguimiento

Durante toda la ejecución del proyecto (5 meses), y la Fundación considera, como aportes, realizar un seguimiento ex post (2 meses), para verificar la situación de los beneficiarios del proyecto.

## 5.4 Difusión

Con respecto a la difusión hacia la comunidad, se puede señalar que se desarrollará un Plan de difusión, elaborado por profesional periodista, que consista en la generación de hitos comunicacionales relacionados con las acciones centrales del proyecto, que se vinculan a los objetivos específicos planteados.

Este Plan deberá contener además al inicio un Acto de Lanzamiento junto a las autoridades competentes y un acto de cierre, donde se presenten los resultados alcanzados con la ejecución del mismo, donde además deberán participar las autoridades regionales pertinentes.

Por otro lado, los hitos serán comunicados a partir de acciones comunicacionales tales como notas de prensa, puntos de prensa, asistencia a programas de radio y TV regionales, así como la publicación en página web institucional.

Para todas estas acciones comunicacionales la Fundación como ejecutor del proyecto solicitará previamente la autorización de la Subsecretaría del Trabajo, según lo indicado en las Bases Administrativas y Técnicas del Programa.

El detalle y costo de la difusión es el siguiente:

I Etapa de difusión:

- Presentación del Programa: (diciembre 2012)
- Lanzamiento y coctel para los beneficiarios, autoridades regionales y empresarios. (150 invitados)
- 150 Invitaciones
- 200 Calendarios
- 100 Tazones
- Dos pendones

Total presentación: \$2.000.000



PROGRAMA DE APOYO A LA EMPLEABILIDAD DE EGRESAD@S DEL LICEO  
INDUSTRIAL ARMANDO QUEZADA ACHARÁN DE LA COMUNA DE PUNTA ARENAS



FUNDACION ESPERANZA

II Etapa difusión:

Presentación de logros a mediano plazo: (marzo\_ mayo 2013)

Programa informativo radial (dos radios) durante tres meses local

Total II etapa: \$500.000

III Etapa difusión:

Presentación de logros finales: (mayo 2013)

Cuartilla circulación con diario local

Ceremonia de Finalización del Programa

Total II etapa: \$2.100.000

TOTAL INVERSION DIFUSIÓN: \$4.600.000

Difusión a través de página web de la Fundación Esperanza. M\$750.000.- Aporte.

## 6. ANEXOS

### a. Tabla de Indicadores (etapa, indicador, meta, medio de verificación, periodicidad)

ETAPA	NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	% DE CUMPLIMIENTO (AVANCE)	VALIDADOR (MEDIO DE VERIFICACIÓN)
Diagnóstico inicial y focalización	Efectividad de proceso de Selección	N° de jóvenes que realizan proceso de selección/N° total de jóvenes beneficiarios*100	0%	Expediente del Beneficiario
Práctica Laboral	Ingreso a Práctica Laboral	N° de jóvenes que desarrollan su práctica laboral/N° total de jóvenes participantes*100	0%	Expediente del Beneficiario Certificado de la Empresa
	% de Titulación	N° de jóvenes que desarrollan su proceso de titulación/ N° total de jóvenes participantes*100.	0%	Expediente del Beneficiario Certificado de Titulación
Capacitación	Eficiencia Convocatoria	N° de jóvenes que participan de Capacitación/N° total de jóvenes inscritos*100.	0%	Listado de Asistencia Fotografías
	Calidad de Capacitación	N° de jóvenes que comprenden e incorporan habilidades blandas/N° total de jóvenes participantes*100.	0%	Informe de Evaluación ex - ante y ex post (Psicólogo- Terapeuta Ocupacional)
Inserción Laboral	Ingreso al Mercado Laboral	% de jóvenes ingresados al mercado laboral dependiente/N° Total de beneficiarios del Proyecto.	0%	Expediente del Beneficiario Certificado de la Empresa
	Aprobación de Ingreso al Mercado Laboral	% de Aprobación del desempeño de los beneficiarios/as en la inserción laboral	0%	Entrevistas Informe Psicólogo y Terapeuta Ocupacional
Seguimiento y Acompañamiento	Asistencia directa al Beneficiario	Cantidad de visitas (reuniones) realizadas con los beneficiarios/Cantidad de Visitas programadas*100	0%	Expediente Beneficiario Acta de Visita
Difusión	Cumplimiento Plan de Difusión	Cantidad de actividades realizadas del Plan de Difusión /Cantidad de actividades programadas del Plan de Difusión	0%	Comunicados de Prensa Fotografías de Actividades Plan de Difusión



**c. Tabla de presupuesto**

<b>PRESUPUESTO DEL PROYECTO</b>					
Ítem	Monto \$ Total del ítem (A+B)	Monto \$ Financiamiento Pro Empleo (A)	% financiamiento Pro Empleo	Monto \$ Financiamiento Ejecutor (B)	% financiamiento Ejecutor
<b>1. GASTOS DE ADMINISTRACIÓN</b>					
<b>a) Transporte</b>					
Movilización Equipos de Trabajo	750.000	750.000	100,0%	0	0,0%
<b>b) Recursos Humanos (incluir los RRHH que utilizará en la ejecución del Proyecto, agregue las filas necesarias. No incluir relatores de cursos).</b>					
Jefe del Proyecto	4.000.000	4.000.000	100,0%	0	0,0%
Coordinador del Proyecto	3.000.000	3.000.000	100,0%	0	0,0%
Contabilidad e Informes	2.500.000	2.500.000	100,0%	0	0,0%
Administrativo- Secretaria	2.000.000	2.000.000	100,0%	0	0,0%
Profesional Comunicaciones-Periodista	1.500.000	1.500.000	100,0%	0	0,0%
<b>c) Servicios Generales</b>					
Servicios básicos	500.000	500.000	100,0%	0	0,0%
<b>d) Material Fungible</b>					
Material de oficina	1.000.000	1.000.000	100,0%	0	0,0%
Impresión, fotocopias, encuadernación	1.200.000	1.200.000	100,0%	0	0,0%
<b>Subtotal Gastos de Administración (1)</b>	<b>16.450.000</b>	<b>16.450.000</b>		<b>0</b>	

Ítem	Monto \$ Total del ítem	Porcentaje financiamiento Pro Empleo	Monto \$ Financiamiento Pro Empleo	Porcentaje financiamiento Ejecutor	Monto \$ Financiamiento Ejecutor
<b>2. GASTOS DE OPERACIÓN</b>					
<b>a) Transferencia a Beneficiarios</b>					
Bono al usuario (si la propuesta lo contempla)	5.000.000	5.000.000	100,0%	0	0,0%
Subsidio de colación y/o movilización	0	0	0,0%	0	0,0%
<b>b) Servicios de Operación</b>					
Colación de beneficiarios	4.000.000	4.000.000	100,0%	0	0,0%
Difusión del Proyecto	5.350.000	4.600.000	86,0%	750.000	14,0%
Selección de Beneficiarios: Trabajador Social, Psicólogo y Terapeuta Ocupacional	1.800.000	1.800.000	100,0%	0	0,0%
Cuidado de hijos/as de Beneficiarios	0	0	0,0%	0	0,0%
Servicios de Capacitación	33.280.000	33.280.000	100,0%	0	0,0%
Colocación laboral (incluye: Intermediación Laboral e Inserción Laboral): Profesional Terapeuta Ocupacional y Psicólogo	4.000.000	4.000.000	100,0%	0	0,0%
Seguimiento (Incluye seguimiento del Proyecto y/o acompañamiento laboral) Antropólogo, Trabajador Social y Terapeuta Ocupacional	10.400.000	9.000.000	86,5%	1.400.000	13,5%
<b>c) Activos</b>					
Material didáctico y/o educativo para realizar las clases	500.000	500.000	100,0%	0	0,0%
Indumentaria para Beneficiarios - Ropa de Presentación	2.000.000	2.000.000	0,0%	0	0,0%
<b>d) Gastos de Soporte</b>					
Arriendo de Infraestructura o recinto	2.500.000	2.500.000	100,0%	0	0,0%
Arriendo de maquinaria o materiales	0	0	0,0%	0	0,0%
Arriendo equipamiento audiovisual	0	0	0,0%	0	0,0%
<b>Subtotal Gastos de Operación (2)</b>	<b>68.830.000</b>	<b>66.680.000</b>	<b>96,9%</b>	<b>2.150.000</b>	<b>3,12%</b>
<b>Monto Total del Proyecto (1) + (2)</b>	<b>85.280.000</b>	<b>83.130.000</b>	<b>96,9%</b>	<b>2.150.000</b>	<b>3,1%</b>