



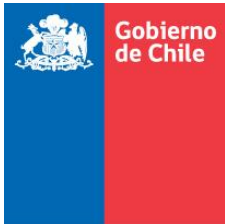
INFORME INICIAL

Nombre de Ejecutor	Fundación Coanil
Nombre del Proyecto	Capacitación e inserción laboral para personas con discapacidad y vulnerabilidad.
Lugar de Ejecución	Región del Biobío Escuela Los Aromos de Coanil Hualpén O`Higgins s/n Población Santa Leonor, Hualpén
Fecha de Presentación	06 de diciembre 2012.

06 de diciembre 2012

2. Índice

Contenidos	Página
1. Carátula	1
2. Índice numerado	2
3. Introducción / presentación antecedentes generales del proyecto	3
4. Objetivos General y Específicos	4
5. Modelo metodológico o de gestión	4-5-6
6. Descripción de Recursos para ejecución	6
6.1. Recursos Humanos	6
6.2. Recursos Materiales	7
6.3. Gastos operacionales	7
7. Desarrollo de Etapas del proyecto	8
7.1. Difusión y convocatoria	8
7.2. Selección de beneficiarios	8-11
7.3. Capacitación	11
7.4. Intermediación laboral	12
7.5. Inserción	12
7.6. Seguimiento	
8. Anexos	
8.1. Tabla de Indicadores (etapa, indicador, meta, medio de verificación, periodicidad)	13-14
8.2. Carta Gantt	15-16



3. Introducción

La situación de Chile en materia de pobreza e indigencia constituye un escenario diferente y excepcional en el contexto latinoamericano. Los últimos resultados de la encuesta CASEN dados a conocer en agosto de 2004, manifiestan una reducción en la incidencia de la pobreza en un 1,8% durante el trienio 2000 – 2003. En el año 2000, un 20,6% de la población se encontraba bajo la línea de la pobreza, pero el año 2003, sólo afectó al 18,8%, equivalente a 2.904.700 personas. A la luz de los últimos 18 años, la pobreza en Chile ha reducido sistemáticamente su incidencia desde un 45,1% (1987) a un 18,8% (2003).

Todo indica que el crecimiento económico, sumado a las políticas sociales activas y la estabilidad de la institucionalidad democrática han permitido la disminución de la precariedad social en el país. Esto se ha expresado, en general, en mayores ingresos, más ocupados por hogar en relación a los desocupados, mayores oportunidades para la formación de capital humano, entre otros.

El Sistema Chile Solidario busca entregar a las personas en situación de vulnerabilidad apoyo psicosocial que les permita superar la situación en la que se encuentran a través de orientaciones, capacitaciones que les permitan acceder a trabajos remunerados estables.

Por otro lado la discapacidad representa a un 12,9 % de la población de nuestro país (ENDISC 2004). De acuerdo a datos obtenidos del primer estudio nacional de la discapacidad, 34,6% de los hogares del país tiene al menos un integrante con discapacidad.

Muchas veces la discapacidad influye directamente en los estándares de vida de las personas y de sus familias, las que ven disminuidos sus ingresos debido a la desigualdad de oportunidades para acceder a la educación, capacitación laboral y acceso al empleo, viéndose muchas veces imposibilitados de trabajar debido a que deben dedicar su tiempo al cuidado de sus familiares con discapacidad, con la consiguiente disminución en su calidad de vida.

Fundación Coanil, líder en el trabajo con personas con discapacidad a trabajado a lo largo de los 38 años de existencia en el empoderamiento de las familias de personas con discapacidad de manera de poder lograr que; tanto éstas como la persona con discapacidad cuenten con un mayor número de oportunidades y puedan lograr una verdadera inclusión socio laboral, por medio del desarrollo de programas de **empleo con apoyo**, con el fin de potenciar la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, no obstante, estos procesos presenta altos costos financieros, por lo que no hemos logrado abordar toda la población que requiere este tipo de intervención.

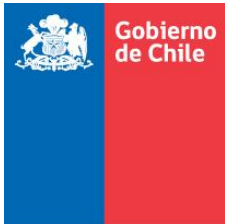
El número total de beneficiarios es de 40 personas: 15 Personas con discapacidad y 25 familiares o personas con vulnerabilidad social.

Las capacitaciones ofrecidas son las que se especifican a continuación

Para personas que pertenecen al programa Chile Solidario con y sin discapacidad.

a) Aseo y mantención, 228 horas de capacitación

c) Jardinería y Mantención de Áreas verdes, 228 horas de capacitación,



El proyecto considera la inclusión laboral, del 50 % de los beneficiarios por medio de la modalidad de empleo con apoyo.

4. Objetivos

4.1. Objetivo general

Mejorar las competencias laborales de personas con discapacidad intelectual y sus familias, a través de un programa de capacitación competente para la obtención de empleos de calidad en empresas de las comunas de Hualpén, Concepción, Talcahuano y San Pedro de la Paz lo que contribuirá a mejorar la calidad de vida, de las familias en vulnerabilidad, como aquellas familias con un integrante con discapacidad.

4.2. Objetivos específicos

1. Evaluar Competencias Laborales y elaborar perfiles de usuarios.
2. Aumentar las competencias laborales técnicas para un puesto de trabajo a través de Apresto Laboral
3. Capacitar en un oficio a 40 personas: jóvenes mayores de 18 años, con y sin Discapacidad intelectual en contextos de vulnerabilidad y a sus familias o personas de la comunidad.
4. Promoción y difusión de buenas Prácticas Laborales realizadas con el financiamiento del proyecto.
5. Acompañamiento permanente por parte del Ejecutor, en todas las etapas del proyecto.
6. Realizar evaluaciones técnicas antes de insertarse en empleo competitivo.
7. Transferir herramientas necesarias para que los beneficiarios puedan mantenerse dentro de la empresa una vez concluido el proyecto.

5. Modelo metodológico o de gestión

Modelo de gestión Técnica: Modelo de empleo con apoyo

La Inserción laboral se realizará mediante la metodología del *Empleo con Apoyo*. Esta metodología ha demostrado ser de gran importancia para ayudar a distintos grupos que normalmente tienen dificultades para conseguir y mantenerse en un puesto de trabajo.

De forma progresiva, la perspectiva de empleo con apoyo se ha ido basando en los principios de inclusión y de la obtención de un puesto de trabajo en el mercado laboral ordinario y tiene por definición el dotar de apoyos a las personas con discapacidades y a otros grupos desfavorecidos para garantizar y mantener un empleo remunerado en el mercado libre de trabajo.¹

El Empleo con Apoyo es totalmente consistente con los conceptos de empoderamiento, inclusión social, dignidad y respeto a la persona, ayuda a las personas a definir sus intereses y prioridades, a expresar sus preferencias, y a trazar un plan personal de vida y de empleo de acuerdo a sus condiciones personales y circunstanciales, además de apoyarlos

¹ Definición de Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE)

para que la persona sea capaz de tomar decisiones sobre su modo de vida y participación en la sociedad.

La modalidad de empleo con apoyo desarrollado por fundación Coanil presenta las siguientes etapas

Detalle de las acciones

a. Introspección al mercado empresarial

- Redacción y envío de cartas de presentación
- Confirmación, petición y concreción de la reunión con resultados positivos (llamadas e insistencia), presentación del programa
- Convocatoria, apertura y coordinación de los puestos de trabajo.

b. Análisis de puesto de trabajo (APT)

- Presentación al APT en la empresa y vaciamiento e interpretación de los datos. APT institucional o método de perfiles.

c. Evaluación y selección del postulante

- Aplicación de pautas específicas para determinar el perfil ocupacional, PPL (Perfil profesional laboral) actualizado o método de perfiles y contraste con APT.

d. Selección de los postulantes

- Entrevista e información al postulante acerca del puesto disponible y condiciones
- Información a la familia o similares acerca del puesto disponible y condiciones.

e. Preparación de la persona para la entrevista y concurso

- Apoyo en preparación de la entrevista
- Apoyo en el Desarrollo o actualización de curriculum
- Apoyo en presentación personal para la entrevista y presentación personal adecuada al trabajo
- Acompañamiento a la entrevista de trabajo
- Información de los resultados y selección tras la entrevista

f. Colocación

- Apoyo en obtención de papeles necesarios para firma de convenio de practica o contrato de trabajo
- Apoyo en la independencia en traslados al puesto de trabajo
- Apoyo en tramites previos al ingreso (capacitaciones de empresa, entrega de uniforme, completación de fichas, otros).
- Apoyo para la firma de convenio de practica o contrato (lectura previa, análisis, o elaboración según empresa.
- Inducción al joven en el puesto de trabajo (primer día)
- Inducción a la plantilla de compañeros de trabajo acerca de DI, programa Coanil y presentación del joven, según presentación tipo fundación. Y en este caso de proyecto.

g. Seguimientos y apoyo para la mantención del trabajo

- Llamadas telefónicas o mails de seguimiento y coordinación con la empresa o intra institucionales.
- Seguimiento presencial y aplicación de pautas cada 15 días, durante los dos primeros meses
- Apoyo en pago de incentivos o remuneraciones.
- Seguimiento presencial y aplicación de pautas.
- Resolución de conflictos y ajustes.
- Coordinación y entrega de información a la familia o símil.
- Entrega de información a la empresa acerca del proceso y Apoyo para resolver dudas o coordinaciones (reuniones, mails, informes)

6. Descripción de Recursos para ejecución

- 6.1. Recursos Humanos; Para la ejecución del presente proyecto se requiere una serie de recursos humanos asociados tanto de parte de Fundación Coanil, como los profesionales integrados propiamente tal, para el proyecto, a continuación especificamos cada uno de ellos.

Fundación Coanil:

Equipo de gerencia de finanzas; estos son los encargados de facilitar la gestión financiera y del proyecto. (Rodolfo Pavéz)

Equipo de área técnica; este es el encargado de proporcionar los insumos y guía técnica a los profesionales integrados por el proyecto. (Sandra Montoya)

Equipo de gerencia de Recursos Humanos; Encargados de la gestión de los RRHH integrados por el proyecto (Virginia Grau)

Gerencia zona sur—: Encargada de supervigilar el funcionamiento general del proyecto. (Andres Lerdo)

Encargado área proyectos fundación Coanil: Apoyo en el funcionamiento general del proyecto. (Cristian Madrid)

Equipos integrados para el proyecto propiamente tal:

Coordinador de proyecto: este es el encargado de coordinar todos los procesos del proyecto y ser el nexo entre la fundación y los profesionales integrados por el proyecto y la Otec, Coanil capacitación responsable de las capacitaciones.

- Nombre: Claudia Roxana Gutiérrez Sepúlveda.
- Correo: claudia.gutierrez@coanil.cl /claugutsep@gmail.com
- 2 terapeutas Ocupacionales: Encargados de prestar el apoyo directo a los beneficiarios del proyecto, entrevistas, evaluaciones, búsqueda de los puestos de trabajo, colocación y seguimiento. En este momento estamos en proceso de selección.
- Nombre 1º terapeuta: Cecilia Andrea Utreras Sepúlveda
- Correo: andreautreras89@gmail.com

6.2. Recursos Materiales :

Infraestructura

Implementación de oficinas

Computadores

Artículos de oficina

Materiales de capacitación

6.3. Gastos operacionales

Transferencia a los usuarios, por concepto de bono de asistencia, movilización y colación.

Elementos de difusión y publicidad: Folletería, video, web, afiches, eventos final de cierre de proyecto.

Servicios de capacitación propiamente tal, impartidos por Otec Coanil Capacitación Ltda.

Material didáctico y educativo

Arriendo de infraestructura

El presente proyecto incluye los bonos de alimentación y movilización, que serán entregados a cada beneficiario, por clase asistida. En detalle, corresponden a bonos diarios de \$2.000 por movilización y \$3.800 por alimentación, que se distribuirán vía transferencia por cuenta rut a cada participante de las jornadas de capacitación una vez por semana, por día asistido.

Este beneficio será cancelado por Fundación Coanil las 24 hrs. que considera la jornada de Apresto Laboral. Que será desde el 14 de Enero de 2013 hasta el 21 de Enero de 2013.

Referente a la capacitación en Oficio, los bonos, serán cancelados por OTEC Coanil, en el periodo de duración de Talleres de oficio, desde el 22 de Enero de 2013 hasta el 8 de Abril de 2013.

distribuirán desde meses de Enero y Febrero de 2013, donde están programadas los talleres.

Por todo el ciclo de capacitaciones

Además incluye un bono mensual a cada beneficiario de \$40.000 por asistencia, cuando es superior al 85%. En los 5 meses de duración del proyecto.

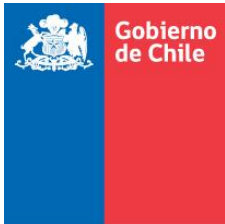
7. Desarrollo de Etapas del proyecto

7.1. Difusión y convocatoria:

La difusión del proyecto está dirigida al mercado objetivo y al público que abordaremos en el proyecto como beneficiario. Municipalidades, con los encargados de programa Puente del sistema Chile Solidario, encargados de discapacidad, a otras organizaciones, escuela especiales, redes comunitarias, grandes, medianas y pequeñas *empresas* que tengan la necesidad e interés de los oficios a capacitar.

- 1) Plan de difusión: El plan de difusión va contar con las siguientes estrategias y material promocional:
 - A) Difusión en nuestra página web www.coanil.cl. Disponible
 - B) Folleto de difusión de los temas relacionados al proyecto.
 - C) Difusión en nuestros medios sociales.
 - D) A través de mails masivos, enviado a nuestra base de empresas y al Target al cual vamos a llegar.
 - E) Video de presentación para las empresas.
 - F) Afiche promocional a ser expuesto en áreas de RRHH de empresas y redes asociadas a nuestro Target.
 - G) Eventos.
 - a) Evento de cierre de proyecto y entrega de certificados. Convocando a actores relacionados, empresas, organizaciones de empresarios, fundaciones, representantes del gobierno, entre otros.

Responsable de la etapa: Equipo coordinador, departamento de Marketing de Fundación Coanil. Equipo de terapeutas ocupacionales contratados para el proyecto.



7.2. Selección de beneficiarios: desde el 15 de diciembre entramos a esta etapa, donde el equipo de profesionales comienza evaluar a los postulantes y definir los grupos de capacitación

7.3 Capacitación:

Responsable de la etapa: OTEC Coanil Capacitación Ltda.

Los contenidos de las capacitaciones específicas se detallan a continuación, cabe destacar que todos los cursos cuentan con un modulo de **apresto laboral**, donde los temas abordados son:

Modulo apresto laboral general a todos los cursos:

Objetivo del modulo: Que los participantes adquieran competencias de empleabilidad, específicamente relacionados a los deberes y derechos laborales, así como a la documentación asociada al desempeño laboral

Contenidos:

- Búsqueda de Empleo
- Curriculum Vitae
- Entrevista de Trabajo
- Contrato de trabajo
- Derechos y Deberes
- Remuneración y descuentos legales
- Proceso de Desvinculación
- Prevención de riesgos básicos

En primera instancia se llevarán a cabo las capacitaciones de Apresto Laboral, que serán desarrolladas por el equipo de Terapeutas Ocupacionales, en 6 días por 4 horas diarias. Considera grupos de 40 personas.

Luego los cursos se dividen en grupos de 20 personas. Donde se separan a cada taller de oficio de acuerdo a la afinidad que cada beneficiario tiene con los talleres propuestos. Se busca incluir tanto personas vulnerables como discapacitadas sin hacer divisiones con la finalidad de desarrollar dinámicas de inclusión entre los participantes.

Los talleres de oficio se realizarán en los siguientes horarios:

-Jardinería y Mantenición de áreas verdes: 9:00 a 13:00, considera a 20 personas con y sin discapacidad.

-Aseo y mantención: 14:00 a 18:00, considera a 20 personas con y sin discapacidad.

Todas las capacitaciones se realizarán en las dependencias de Coanil, Hualpén, dirección: O`Higgins s/n Población Santa Leonor.

A continuación, los contenidos de los talleres:

a) Curso de aseo y mantención:

PLAN ESPECIFICO : Objetivos	Contenidos
<p>1. Que los participantes reconozcan las condiciones higiénicas personales óptimas en el desempeño de un puesto de trabajo y las que podrían desarrollar enfermedades.</p> <p>2. Que los participantes adquieran las competencias para realizar aseos en oficinas.</p> <p>3. Que los participantes adquieran las competencias para higienización y limpieza de sanitarios.</p> <p>4. Que los participantes adquieran las competencias para la realización de aseos en recintos de uso público.</p> <p>5. Que los participantes adquieran las competencias para realizar aseos en lugares donde se elaboran alimentos.</p>	<p><u>Higiene personal y desarrollo de enfermedades</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto de higiene y sus implicancias. • Características de una adecuada higiene personal. • Tipo de enfermedades causadas por falta de higiene personal. • Tipo de enfermedades causadas por falta de higiene de recintos. <p><u>Aseos en oficinas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Los distinto tipo de oficinas y sus necesidades y requerimientos • Elementos de una oficina y su importancia (escritorio, computados, sillas, adornos, vidrios, muebles, entre otros) • Materiales y herramientas utilizadas en la limpieza de oficina y sus características • Tipo de pisos en distintas oficinas y su limpieza adecuada • Limpieza de cada uno de los elementos de una oficina. • Orden de una oficina • Cuidado de plantas de interior <p><u>Higienización de sanitarios</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La importancia de un baño higiénico • Elementos de un baño • Materiales y herramientas utilizadas en la limpieza de un baño. • Método de limpieza e higienización de una baño • Mantención del ornato en un baño y recambio de elementos de uso diario. • Limpieza de desagües <p><u>Aseo en lugares de uso publico.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversos lugares de uso público y sus requerimientos. • Limpieza de pasillos y pisos lavables • Limpieza de mesas, vidrios, escaleras y bandejas. • Diversas soluciones y diluciones. • Trato adecuado con el publico y jefes • Resolución de posibles conflictos. <p><u>Limpieza de lugares donde se elaboran alimentos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la higiene donde se elaboran alimentos. • Características del uniforme adecuado. • Aseos de pisos • Lavado de utensilios y herramientas • Conservación de alimentos

<p>6. Que los participantes adquieran las competencias para realizar aseos en patios, terrenos e instalaciones donde se almacenan productos alimenticios.</p> <p>7. Prevención de accidentes laborales y patologías por sobreesfuerzo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recolección y eliminación de residuos y desechos • Clasificación de desechos y contribución al medio ambiente <p><u>Aseos de patios, terrenos e instalaciones de alimentos.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Orden adecuado de bodegas de almacenaje, patios y terrenos • Limpieza y lavado de pisos y puertas de bodega de almacenaje • Precauciones y manejo de plagas y algunos contaminantes • Que son los hongos y algunos agentes contaminantes <p><u>Ergonomía</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevención de accidentes por descuido en la limpieza (cortes, quemaduras caídas, choques y golpes, incendios, golpes eléctricos, explosiones por gas, dermatitis por contacto • Prevención de patologías por sobre esfuerzo. Posturas adecuadas en la ejecución del trabajo diario
--	--

b) Curso de Jardinería y Mantenimiento de Áreas verdes

<p>2. Que los participantes reconozcan las características principales del puesto de trabajo de jardinería y mantenimiento de áreas verdes.</p> <p>1. Que los participantes adquieran los conocimientos en relación a los distintos tipos de suelos</p> <p>2. Que los participantes adquieran las competencias relacionadas a la mantención de jardines</p>	<p><u>Características principales del puesto de jardinería y mantención de áreas verdes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Principales tareas del puesto • Utensilios y herramientas a utilizar • Vocabulario técnico del puesto de trabajo <p><u>El Suelo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición, origen y perfil • Composición del suelo • Clasificación de suelos <p><u>Mantención de jardines</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rastrillaje • Preparación de Tierra • Manejo de césped • Plantación • Fertilización • Fertilizantes, usos, clasificación y características • Las plantas: identificación y anatomía • Trasplante de plantas • Corte de pasto • Siembra y colocación de césped • Plagas y enfermedades • Malezas
---	---

<p>3. Que los participantes adquieran las competencias relacionadas a la poda</p> <p>4.</p> <p>5. Que los participantes conozcan los principales riesgos del puesto de trabajo y medidas de prevención de riesgos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo y cuidados de los jardines • Cuidado de flores <p><u>Poda</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipos de poda • Técnicas de poda • Raleo <p><u>Prevención de riesgos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Importancia del uso de elementos de seguridad personal y actitudes preventivas en el lugar de trabajo • Identificación de riesgos en el lugar de trabajo • Medidas preventivas de accidentes.
---	--

7.4 Intermediación laboral

1) Metodología de la inserción laboral.

Entendiendo intermediación como el proceso apoyado de conseguir un empleo, a continuación detallamos en los pasos que seguiremos.

- a) Revisión de los puestos disponibles según la red de empresas colaboradoras de fundación Coanil.
- b) Introspección al mercado empresarial nuevo.
- c) Evaluación de los candidatos y Análisis de puesto de trabajo: Aplicación del método de perfiles de Lantegui Batuak definiendo perfil del beneficiario contrastado con lo de los puestos de trabajo.
- c) Apertura y formalización de la disposición de las empresas la contratación.
- d) Apoyo en la preparación de la entrevista y curriculum.
- e) Apoyo en el proceso de postulación al puesto de trabajo; recolección de la documentación, y entrevista.
- f) Capacitación a la empresa acerca del presente proyecto.
- g) Inducción al beneficiario acerca de la empresa donde trabajará y puesto a desempeñar.
- h) Apoyo en la comprensión y alcances del contrato de trabajo.
- i) Apoyo en firma del contrato.

7.5 Inserción: La inserción laboral se realizará por medio de la modalidad de empleo con apoyo tal como se especifica en el punto 5. Cabe destacar que se considera colocación existiendo contrato de trabajo de por medio. Se privilegiarán las empresas de tamaño mediana a grande.

Responsable de la Etapa: Equipo de terapeutas ocupacionales contratados por el proyecto.

7.6 Seguimiento

El seguimiento laboral en un proceso muy importante dentro de inclusión laboral, es uno de los hitos fundamentales para asegurar la mantención del empleo, especialmente en la población con discapacidad donde la mayor dificultad no sólo radica en el desarrollo de las competencias y la obtención de un empleo si no que en la capacidad de mantenerse en un empleo de manera exitosa. A su vez en la población sin discapacidad, donde culturalmente el empleo es subvalorado debemos asegurarnos del correcto desempeño del trabajo.

En el presente proyecto se considera el establecimiento de un protocolo de seguimiento estandarizado y frecuente de las personas colocadas, de manera de poder identificar los apoyos requeridos y establecer planes de apoyo individual, tanto para los beneficiarios como para los profesionales de la empresa, y poder asegurar una colocación laboral exitosa.

Se plantea que el seguimiento sea realizado por un profesional capacitado a través de tres modalidades; presencial, telefónica y vía correo electrónico de manera de contar con información constante sobre el desempeño y las dificultades presentadas por los beneficiarios colocados y poder así intervenir y entregar los apoyos de manera oportuna para asegurar la mantención de las personas en el puesto de trabajo.

El protocolo de seguimiento a utilizar será el siguiente:

- Llamadas telefónicas o mails de seguimiento y coordinación con la empresa o intra institucionales desde el primer día de colocación
- Seguimiento presencial y aplicación de pauta de seguimiento de manera mensual, desde el tercer mes de colocación y en el caso de las personas con discapacidad, hasta el mes de diciembre.
- Seguimiento presencial y aplicación de pauta de seguimiento de manera mensual, desde el tercer mes de colocación y en el caso de las personas sin discapacidad, hasta el mes de septiembre.

A través del seguimiento frecuente y estandarizado se pretende dar resolución a los conflictos y ajustes propios de la inserción laboral, apoyar a los beneficiarios en el proceso de adaptación al trabajo, coordinarse y entregar información sobre el desempeño a la familia o figuras de apoyo de los colocados, entregar información a la empresa acerca del proceso y apoyar en la resolución de dudas u otras necesidades que puedan surgir.

Responsable de la Etapa: Equipo de terapeutas ocupacionales contratados por el proyecto.

Anexos

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

<i>Etapa</i>	<i>Indicador</i>	<i>Meta</i>	<i>Medio de verificación</i>	<i>Periodicidad</i>
Difusión y convocatoria	Personas interesadas en participar en el proyecto	Meta: identificación de los 40 participantes. 80 personas interesadas en participar en el proyecto. 80 convocados – 40 participantes = 40 seleccionados. El proyecto se enfoca en el 50% vulnerable que cumple con los requisitos de postulación. Dentro de los cuales el 63% son familiares de discapacitados o personas en vulnerabilidad y el 37% es de personas con discapacidad.	Correos electrónicos de respuesta Registro de llamadas telefónicas.	1 vez en etapa inicial de proyecto
Selección de los beneficiarios	Personas seleccionadas para participar en el Proyecto	Meta: Selección e Inscripción de los 40 participantes con su documentación adjunta. Lograr que el 63% de los beneficiarios cumplan con los requisitos, sean familiares o personas vulnerables. Lograr que el 37% de los	Ficha de postulación de beneficiarios Carta de compromiso de participación en el proyecto firmada por el beneficiario	1 vez al final de proceso de selección de beneficiarios.

		beneficiarios sean personas con vulnerabilidad.		
Capacitación	Ejecución de cursos de capacitación	Meta: que el 80% de los beneficiarios sean capacitados en oficios. - Ejecución de 1 curso de capacitación de Aseo y mantención. - Ejecución de 1 curso de capacitación Jardinería y Mantención de Áreas verdes. Y que el 80% de ellos utilicen competencias de empleabilidad.	Fotografías de las capacitaciones. PPT cursos de capacitación. Formularios de los cursos codificados en SENCE. Evaluación final	Mensual (3 meses)
Intermediación laboral	Empresas disponibles para contratar capacitados del proyecto	Intermediar al 100% de los beneficiarios que cumplan a cabalidad la asistencia a talleres y todo el proceso del proyecto. Que un 70% de las empresas entreguen prácticas laborales y puestos de trabajo a los participantes del proyecto.	Cartas de compromiso empresas	Mensual, a partir de tercer mes.
Inserción	Personas beneficiarias del proyecto colocadas laboralmente	Lograr que el 50% de los beneficiarios sean insertados en los puestos de trabajo.	Certificado de vigencia de trabajador emitido por empresa contratante	1 vez por cada persona contratada
Seguimiento	Seguimientos realizados por persona contratada	Lograr el seguimiento del 100% de las personas contratadas insertas en sus puestos de trabajo.	Informe de seguimientos Registro de llamadas telefónicas al empleador.	2 veces por cada persona contratada.

ANEXO: Presupuesto Proyecto

PRESUPUESTO DEL PROYECTO					
Ítem	Monto \$ Total del ítem (A+B)	Monto \$ Financiamiento ProEmpleo (A)	% financiamiento ProEmpleo	Monto \$ Financiamiento Ejecutor (B)	% financiamiento Ejecutor
1. GASTOS DE ADMINISTRACIÓN					
a) Transporte					
Movilización Equipos de Trabajo	\$ 395.000	\$ 395.000	100%		
b) Recursos Humanos (incluir los RRHH que utilizará en la ejecución del Proyecto, agregue las filas necesarias).					
Coordinador del proyecto	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000	100%		
2 Terapeutas Ocupacionales (jornada completa)	\$9.200.000	\$9.200.000	100%		
Administración de recursos humanos	\$2.500.000			\$2.500.000	100%
c) Servicios Generales					
Servicios básicos Agua, energía eléctrica, telefonía fija y celular, internet, correo.	\$2.759.400	\$ 990.000	36%	\$ 1.769.400	64%
d) Material Fungible					
Material de oficina para capacitaciones: (hojas, carpetas, archivadores, lápices, sobres, cinta embalaje, corchetera, perforadora, corchetes, plumones de pizarra, plumones permanentes, papel graft, pegamentos, cartulinas, papel lustre, lápices grafitos, gomas de borrar, destacadores, clips, cuadernos o blok de apuntes, correctores, acoclip, CD, calculadoras, retmas tamaño carta y oficio, tinta,	\$300.000	\$300.000	100%		

correctores) Impresión, fotocopias, encuadernación (anillado)					
Material de aseo para curso de capacitación en oficio (escobillones, palas, limpiadores de vidrios, limpiadores de superficies y pisos, papel higiénico, papel de manos, bolsas de basura, mopas, esponjas, paños de limpieza)	\$200.000	\$200.000	100%		
Coof break (taller de apresto laboral, etapa de elección de beneficiarios en entrevistas) Materiales; jugos, galletas, servilletas, vasos plásticos, azúcar, te, café, cucharas)	\$200.000	\$200.000	100%		
Subtotal Gastos de Administración (1)	\$20.554.400	\$ 16.285.000	79 %	\$ 4.269.400	21%

Ítem	Monto \$ Total del ítem	Porcentaje financiamiento ProEmpleo	Monto \$ Financiamiento ProEmpleo	Porcentaje financiamiento Ejecutor	Monto \$ Financiamiento Ejecutor
2. GASTOS DE OPERACIÓN					
a) Transferencia a Beneficiarios					
Bono al usuario (\$40.000 c/u mensual)	\$ 8.000.000	100%	\$ 8.000.000		
Subsidio de movilización y colación (\$5.800 c/u)	\$ 9.744.000	100%	\$ 9.744.000		
b) Servicios de Operación					
Colación de beneficiarios					
Difusión del Proyecto	\$900.000	100%	\$900.000		
Ceremonia de Clausura, coctel.	\$500.000	100%	\$500.000		
Selección de Beneficiarios					
Cuidado de hijos/as de Beneficiarios					
Servicios de Capacitación (2 Cursos impartidos por OTEC COANIL CAPACITACIONES LTDA.)	\$56.000.000	100%	\$56.000.000		
Colocación laboral (incluye: Intermediación Laboral e Inserción Laboral) Profesional de Apoyo proceso de Colocación					
Seguimiento (Incluye seguimiento del Proyecto y/o acompañamiento laboral)					
Material para capacitación (baldes, escobillones, palas, limpiadores de vidrios, rollos de papel higiénico, rollos de papel de	\$300.000	100%	\$300.000		

mano, jabón, detergente clorado, paños de limpieza, balde con mopa, bolsas de basura, carpetas plastificadas, archivadores, lápices, corchetera, corchetes, plumón pizarra y permanente, pegamento, cartulina, papel kraft, block de apuntes)					
c) Activos					
Material didáctico y/o educativo	\$ 200.000	100%	\$ 200.000		
d) Gastos de Soporte					
Arriendo de maquinaria o materiales Herramientas y maquinarias.	\$600.000	100%	\$600.000		
Arriendo equipamiento audiovisual Data, telón , computadores	\$2.800.000	14.%	\$400.000	86.%	\$ 2.400.000
Subtotal Gastos de Operación (2)	\$79.044.000	97%	\$76.644.000	3%	\$2.400.000

Monto Total del Proyecto (1) + (2)	\$99.598.400	93%	\$92.929.000	7%	\$ 6.669.400
---	---------------------	------------	---------------------	-----------	---------------------

Semanas	Fecha inicio semana
N1	17 de diciembre 2012
N2	26 de diciembre 2012
N3	2 de enero 2013
N4	7 de enero 2013
N5	14 de enero 2013
N6	21 de enero 2013
N7	28 de enero 2013
N8	04 de febrero 2013
N9	11 de febrero 2013
N10	18 de febrero 2013
N11	25 de febrero 2013
N12	4 de marzo 2013
N13	11 de marzo 2013
N14	18 de marzo 2013
N15	25 de marzo 2013
N16	1 de abril 2013
N17	08 de abril 2013
N18	15 de abril 2013
N19	22 de abril 2013
N20	29 de abril 2013
N21	02 de mayo 2013
N22	06 de mayo 2013
N23	13 de mayo 2013