



Nombre Ejecutor:

Fundación estudio para un Hermano "EDUCERE.

Nombre del Proyecto:

Trabajo y desarrollo en Chile Solidario "TDCHISOL"

Lugar de Ejecución:

Comuna de San Bernardo y Puente Alto.

Fecha Presentación del Informe.

14 de Marzo 2013.

Índice

Índice.....	2
Antecedentes Generales del Proyecto.....	3
Objetivos del Proyecto.....	6
Desarrollo de Etapas del Proyecto.....	7
Difusión y Convocatoria.....	7
Selección de Beneficiarios.....	10
Capacitación.....	14
Intermediación Laboral.....	18
Inserción Laboral.....	20
Seguimiento.....	22
Anexos.....	24

Antecedentes Generales del Proyecto

El programa “**Trabajo y Desarrollo en Chile Solidario**” entregará servicios de capacitación en oficios, habilitación socio-laboral, apoyo técnico y colocación laboral en beneficio de hombres y mujeres cesantes pertenecientes al sistema de protección social Chile Solidario.

Se priorizará el fortalecimiento de las capacidades personales por medio de acciones individuales y grupales destinadas a reconocer, fortalecer y desarrollar sus habilidades y competencias, con el propósito de aumentar su empleabilidad.

Brindará apoyo técnico para la formulación de un Plan personalizado de inserción laboral (desarrolla habilidades blandas, opción por un oficio, intermediación y colocación laboral según características personales).

El proyecto combina la demanda real de trabajo con los intereses y necesidades de las personas pertenecientes al sistema de protección social Chile Solidario.

En las reuniones sostenidas con las Didecos de los municipios de Puente Alto y San Bernardo, con la encargada de la Omil y de Chile Solidario de la Provincia Cordillera se reconocen algunas características propias de éstos sujetos de atención. Algunas de ellas son:

- Dificultad para optar por empleo estable dada la abundante oferta del sector público y privado para el trabajo independiente, por un lado y el bajo sueldo de las empresas por otro.
- Ausencia de ofertas laborales que den mayor identidad a sus trabajadores.
- Problemas con el traslado dada las complicaciones de transporte público local, el alto costo y las largas distancias.
- Ausencia de oferta laboral para personas mayores de 50 años.
- Ausencia de oferta para las mujeres mayores de 35 años y menores de 45.

Dado éste diagnóstico hemos diseñado una propuesta que busque responder a dichas dificultades. Las principales características son:

- Trabajo que generen identidad laboral del empleado con el lugar de trabajo. En éste sentido la necesidad de Auxiliares de aseo para clínicas (clínica las Condes y clínica Alemana) y la necesidad de camilleros para clínicas son dos oficios que pueden ser atractivos más allá de la distancia que pueda significar (alianza desarrollada con la empresa ARAMAK)
- Oferta laboral para personas mayores de 50 años, en éste sentido la oferta de capacitación en oficios de guardia y la contratación de los mismos por una empresa de la comuna de Puente Alto responde a la necesidad antes indicada Outsourcing de Personal – Seguridad “Prime Soluciones”
- Finalmente la gran demanda de Cajeras para supermercados que existe en la comuna de Puente Alto y San Bernardo coincide con las demandas de mujeres que expresan en la Omil la necesidad de trabajar en la comuna.

La transversalidad del desarrollo de las habilidades blandas, los cuatro oficios mencionados y el acompañamiento prolongado de los profesionales de Educere hacen de la presente propuesta una alternativa real para la consecución y mantención del empleo de las 50 personas destinatarias del programa.

El proyecto contempla un tiempo prolongado de difusión y selección de los usuarios (dos meses), un tiempo de capacitación por cursos (dos por mes), un tiempo de acompañamiento para la colocación y los tres meses de seguimiento una vez terminado el proyecto.

Metodología

La metodología de trabajo de Fundación Educere, propone la convergencia de tres componentes fundamentales para el desarrollo de un adecuado proceso de empleabilidad para personas en situación de pobreza. Los componentes son:

1. Vinculación y acompañamiento.
2. Capacitación en habilidades y oficios.
3. Alianza con empresas que comprenden los contextos.

El proyecto se plantea como un proceso de apoyo técnico y social en el desarrollo de diferentes capacidades y competencias para la empleabilidad que hagan posible la realización de planes personalizados de inserción laboral, con empleos de calidad y sustentables.

La inserción local/territorial que tiene la fundación permite que el proceso de selección de las personas este coordinado con los dos municipios, las Didecos y las respectivas Omil. Una vez contactados se seleccionan las personas que tengan el perfil adecuado para cada uno de los oficios que el proyecto contempla. Hay exigencias que ponen las empresas y hay exigencias que la propia metodología Educere exige.

Se elaborará un plan de acompañamiento personal, que posibilite el trabajo personalizado en la entrega de herramientas que conduzcan a las y los participante a mejorar sustancialmente sus condiciones empleabilidad con capacitaciones y talleres que apunten al ajuste de las capacidades y habilidades de los y las participantes con la demanda activa del mercado laboral.

Por ello, se capacitará en temáticas relativas a habilidades sociales (presentación personal, comunicación asertiva, desarrollo de competencias y habilidades acordes al mercado laboral, reconocimiento de fortalezas y debilidades personales, empoderamiento personal, etc.) derechos laborales (tipos de contrato, relaciones laborales y derechos empleador-empleado, etc.) y oficios (Guardias de seguridad; camilleros para clínicas y cajeras)

Paralelamente a ello, por medio del trabajo en redes se fortalecerá una plataforma de instituciones y empresas que trabajen para la intermediación y colocación laboral, intentando asegurar la calidad y estabilidad de los empleos dependientes. Durante el desarrollo de la propuesta se implementará un periodo de seguimiento y monitoreo de las metas alcanzadas, para resguardar su perdurabilidad en el tiempo. La fundación compromete un periodo de seguimiento ex –post de una duración de 3 meses, tendientes a consolidar los procesos individuales de inserción laboral, acompañando a las y los beneficiarios en los problemas que se le presenten y proponiendo soluciones acordes.

Un desafío importante de mencionar que enfrenta la metodología Educere tiene que ver con la dificultad que existen con el empleo dependiente en personas del Chile solidario. Por un lado los salarios no se distancia de los recursos que se pueden lograr en forma independiente y por otro en éste segmento de personas hay una tendencia muy fuerte a recibir bonos y facilidades para el emprendimiento, muchas veces esto juega en contra de las reales ofertas laborales que existen.

En este contexto destinamos tiempo y recursos a trabajar relaciones personales que permitan reconocer el valor del trabajo dependiente y motivar el esfuerzo inicial, para ello se han definido los bonos de empleabilidad y estabilidad laboral. Por lo anterior se hace una propuesta de acompañamiento personalizado lo que es facilitado por la creación de grupos de trabajo. Para TDCHISOL se contemplan dos grandes grupos de trabajo de un promedio de 30 personas cada uno. El primer grupo se constituye en los meses de diciembre/enero, para ser capacitado en la segunda quincena de enero y primera de febrero. El segundo grupo se constituye durante el mes de febrero para ser capacitado en marzo.

Objetivos del Proyecto

Objetivo General: Mejorar las condiciones de empleabilidad, capacitando y facilitando la inserción laboral de aquellas personas que pertenecen al Sistema de Protección Social Chile Solidario que no han podido acceder al mercado laboral formal.

Objetivos Específicos

1. **Seleccionar a 50 personas** para que puedan participar exitosamente en el proceso de capacitación, intermediación y colocación laboral, respetando sus intereses y posibilidades reales.
2. **Capacitar en 4 oficios** que responden a la demanda de los territorios, al perfil de los usuarios y a las necesidades de las empresas contactadas.
3. **Desarrollar habilidades** de socialización, responsabilización, empoderamiento personal a las personas participantes (habilidades blandas y hábitos socio laborales)
4. **Generar y profundizar las alianzas con empresas** contactadas para hacer más efectiva la colocación y estabilidad laboral de los usuarios del programa.

I. Desarrollo de Etapas del Proyecto

1. Difusión y Convocatoria

Responsable: MillarayInostroza, Coordinadora General

Fechas de realización: Diciembre 2012, Enero, Febrero, Marzo 2013

Lugares:Eyzaguirre 310, Puente Alto. Irarrazaval 0836, Puente Alto.

Descripción de las acciones.

- La difusión se ha realizado en relación a la fecha de inicio de los ciclos de capacitación, por esta razón se divide en dos etapas, la primera etapa comienza en Diciembre hasta Enero, mientras que la segunda se extiende de Febrero a Marzo.
- Los diseños de la gráfica, se han enviado durante el mes de diciembre a la diseñadora Perina Vera encargada de hacer las propuestas definitivas. Posteriormente se remite a la Subsecretaría para la aprobación del diseño, una vez recibida la aprobación se ha procedido a la impresión del material de difusión.
- Se han desarrollado reuniones con las directoras de la dirección de Desarrollo Social de cada uno de los municipio (Puente Alto y San Bernardo), con ellas se definió un procedimiento para dar a conocer el proyecto a los encargados de los programas del Chile solidario con el fin de que los y las apoyo familiares de las comunas pudiesen dar a conocer la oferta de capacitación y empleo a las familias beneficiarias. Se han realizado reuniones con los equipos del programa Puente (mes de enero) y posteriormente contactos personalizados con las y los apoyo familiares (meses de enero, febrero y marzo)
- En conjunto con los apoyos familiares y tutores se hace la convocatoria a los posibles beneficiarios, a estos se les realiza una presentación del programa y sus etapas, antes del inicio de cada ciclo.
- Se han distribuido los afiches en lugares públicos (Didecos municipales, sedes de fundación Educere, gobernaciones respectivas (Cordillera y Maipo) y en locales de organizaciones comunitarias (Unidades vecinales, organizaciones de mujeres, etc.)
- Un espacio importante de difusión ha sido la relación establecida con la Agrupación de Juntas de Vecinos de Puente Alto, que asocia a 120 juntas de vecinos.

A la fecha de este informe 64 personas se han inscrito, 23 del primer ciclo y 41 del segundo; a partir de estas personas: han comenzado las capacitaciones 15 personas en el primer ciclo, realizado entre el 28 Enero al 1 de Marzo, y 19 personas del segundo ciclo comenzando el 11 de marzo de 2013.

El proceso de selección se ha realizado en estrecha colaboración con los equipos encargados de los Programas Caminos y Puente de las comunas de Puente Alto y San Bernardo, los que forman parte del Sistema Chile Solidario. Este procedimiento ha ayudado a que la información pudiese llegar directamente a los y las potenciales beneficiarias.

Hasta el mes de febrero fueron derivados, gracias a este trabajo en red 23 personas. La mayoría de estas personas se manifestaron interesadas en la participación en el proyecto. Sin embargo a la vez expresaron la imposibilidad temporal de participar concretamente, argumentando que a la fecha de inicio de las capacitaciones se encontrarían en vacaciones o con sus hijos fuera de la escuela y en esa situación preferirían acompañarlos, pasando tiempo con ellos y sin intención de mantenerlos en guarderías, aunque estas están a disposición.

Ya durante el mes de marzo se ha inscrito un total de 41 personas, indicando efectivamente este aumento en la inscripción, aun considerando que no se termina de cumplir la cobertura, que el periodo anterior por sus características propias dificultó la inscripción y la disposición efectiva de las personas a la participación en el proyecto.

Por lo tanto, se ha evaluado que el periodo de vacaciones de Enero y Febrero ha impactado negativamente en el logro de la cobertura comprometida llegando en el primer ciclo a un 30% de la meta, y en el caso del segundo ciclo, comenzado en el mes de marzo hasta la fecha 22 nuevos seleccionados, totalizando 74% de la cobertura.

Para el segundo ciclo se ha realizado una difusión concentrada durante los meses de Febrero, Marzo, obteniendo un total de 41 inscritos, y 22 seleccionados.

Durante el mes de Marzo se terminará con el proceso de difusión del programa, ahora para inscribir personas para del segundo ciclo. Este ciclo está orientado a las capacitaciones en Cajera, Guardia de Seguridad, y asistente de camillero.

Debido a que no se ha logrado el total de cobertura, se han tomado diferentes medidas para cumplir a lo largo de la primera semana de capacitación en habilidades blandas, el número de personas comprometidas.

Las medidas fueron las siguientes:

Se retoma contacto con los apoyos familiares de las comunas de San Bernardo y Puente Alto.

Se retoma contacto con los Programa Caminos de las comunas de San Bernardo y Puente Alto.

Nuevamente se entregan volantes, afiches e información en sedes municipalidades de Puente Alto y San Bernardo (OMIL – Programa Puente – DIDECO)

Llamadas telefónicas a los dirigentes vecinales previamente contactados y visitados.

Materiales involucrados.

Hasta el presente estado de avance del proyecto y asociados a esta actividad se han utilizado los siguientes instrumentos metodológicos y administrativos.

- Afiches e informativos, físicos y electrónicos.
- Llamada telefónicas y correos electrónicos.
- Exposiciones y presentación PPT, usadas para el contacto con las empresas y la selección y beneficiarios
- Reuniones y visitas con Empresas, organizaciones y fundaciones que realizan proyectos sociales y con los integrantes de la comunidad laboral.

1.1 Selección de Beneficiarios

Responsables: Alejandra Mella, Antropóloga

Fechas: Diciembre, Enero, Febrero y Marzo

Lugares: Centro de capacitación y empleo TraDes, Eyzaguirre 310 e Irarrázaval 0836, Puente Alto y en Bulnes 645, San Bernardo.

La participación en el programa es carácter voluntario y una base fundamental es la motivación y compromiso personal de cada uno y cada una de las beneficiarias, condición que posibilita mayores niveles de logros e inserción, siempre tomando en cuenta el rol activador de capacidades y acompañamiento integral del equipo que interviene.

Para la selección se ha invitado a todas y todos los inscritos-postulantes a sesiones y talleres de selección. Cada persona ha sido entrevistada en profundidad por parte del equipo responsable y se ha completado una ficha de postulación con la información relevante.

En los talleres a través de actividades personales como grupales los inscritos han sido informados al detalle de los alcances, objetivos y metodología de intervención del proyecto y de las exigencias de compromiso personal con la inserción laboral dependiente efectiva.

Descripción de las acciones.

- Durante las dos primeras semanas de diciembre, entre el 3 y el 12, se realiza el diseño y elaboración de instrumentos de selección: cuestionario, entrevista en profundidad semi dirigida, talleres colectivos de diagnóstico y de motivación laboral.
- La aplicación de estos instrumentos se efectúa de manera cotidiana, a lo largo del proceso y de acuerdo a la planificación de ingreso al proyecto a de dos ciclos de beneficiarios y beneficiarias. Los y las inscritas asisten a la oficinas de Eyzaguirre 310 o Bulnes 645, lugar en el cual son aplicados los instrumentos de selección.
- Inscripción y recepción de las personas interesadas, desde el 3 de diciembre hasta el 10 de marzo.
- Se efectúa entrevista individual con cada uno de los interesados, en dicha actividad se termina de registrar la información que se requiere para la selección de los usuarios.
- Se realiza el primer taller colectivo de selección en Diciembre, el día viernes 14, donde asisten personas que no califican con el perfil de los cursos. El segundo taller se realiza el 10 de Enero, mientras que el tercer taller se desarrolla el 5 de Marzo.
- En estos talleres se ha profundizado sobre las motivaciones y compromiso con la participación en el proyecto, realizándose un trabajo que combina actividades grupales e individuales.
- Durante la primera semana de habilidades blandas, entre el 28 de enero y el 1 de febrero, se termina la secuencia de entrevista, está última con el fin de evaluar cuál puede ser la opción laboral (tipo de empresa) que más le conviene al interesado. Esto tiene directa relación con encontrar un espacio laboral que se acomode a las necesidades y motivaciones de los beneficiarios, con el objetivo de propiciar la estabilidad laboral
- Para el primer ciclo se seleccionaron 15 personas de las cuales, 2 participarán del segundo ciclo como guardia de seguridad, mientras que 13 inician el curso de cajera, y 11 terminan el proceso de capacitación.

Al 14 de Marzo se han inscrito 64 personas, de las cuales se han seleccionado 34, los cuales están participando en el programa. El número restante de personas no cumplen con el perfil, principalmente por que al momento de realizar las capacitaciones, estas se encuentran trabajando, o no pueden compatibilizar el cuidado con la realización de los cursos.

En relación al primer ciclo (datos tabulados) la mayoría de los seleccionados son mujeres-madres (14 personas) en situación de alta vulnerabilidad, y pertenecientes al "Programa Puente."

De las 15 personas que comienzan el curso, el 87 % pertenecen al Programa Puente y 13% al Programa Abriendo Caminos, ambos pertenecientes al Ministerio de Desarrollo Social. De estas personas, 13 son pertenecen a la comuna de Puente Alto 2 a la de San Bernardo

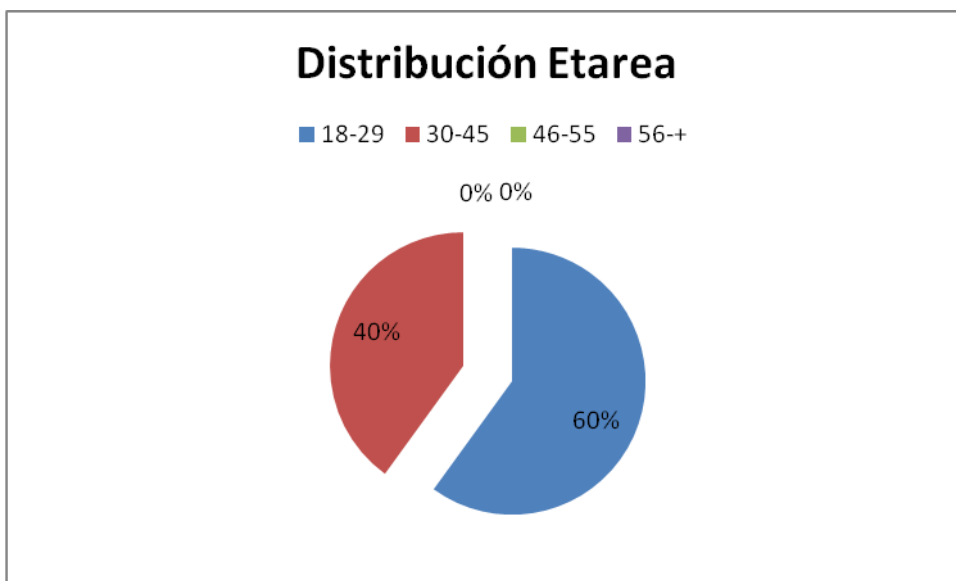


De las 15 personas ingresadas al primer ciclo de capacitaciones, el 93% son mujeres y 7% son hombres



El proyecto compromete el 65% de usuarias de sexo femenino, y como se puede ver en el gráfico anterior, la cifra es sobrepasa el indicador comprometido. Este alto

porcentaje ha hecho necesario abordar el enfoque de género tanto en las habilidades blandas, como también en la difusión y convocatoria.



El 60% de los beneficiarios tiene entre 18 y 29 años, mientras el 40% restante es mayor de 30 años y menor de 45, como se puede evidenciar en el cuadro anterior

El gráfico siguiente señala que el 7% de los beneficiarios pertenece a un grupo étnico, mientras que 93% no pertenece. De esta forma se cumple a la fecha con el porcentaje solicitado, que es de un 5%.



Materiales utilizados

En esta etapa del proyecto y asociados a esta actividad se han utilizado los siguientes instrumentos metodológicos y administrativos.

- Pauta de entrevista y ficha con registro realizada con cada inscrito.
- Llamada telefónica y correos electrónicos.
- Reuniones en las oficinas de la Fundación de Eyzaguirre 310.
- Materiales didácticos para la realización de Talleres grupales realizados en Eyzaguirre 310 (Puente Alto) y en Bulnes 645 (San Bernardo)

2. Capacitación

Responsables, fechas y lugares:

- a) Primer ciclo Habilidades Blandas: Responsable José Luis Medina; es realizado desde el 28 de enero al 12 febrero y 27 de febrero al 1° de marzo, en oficinas de la Fundación ubicada en Irarrázaval 0836, comuna de Puente Alto, de lunes a viernes, de 9:00 hrs a 18:00 hrs.
- b) Primer ciclo Capacitación en Oficio: Responsable OTEC CONEXO CAPACITACIONES LTDA, relator del curso de cajera Alejandro Ramírez; es realizado del 13 de Febrero hasta el 26 de febrero, en oficinas de la Fundación ubicada en Irarrázaval 0836, comuna de Puente Alto, de lunes a viernes, de 9:00 hrs a 18:00 hrs.
- c) Segundo ciclo Habilidades Blandas: Responsable José Luis Medina; es comenzando el 11 al 22 de Marzo en oficinas de la Fundación ubicada en Irarrázaval 0836, comuna de Puente Alto, de lunes a viernes, de 9:00 hrs a 18:00 hrs.
- d) Segundo ciclo de capacitación en oficio: Responsable OTEC CONEXO CAPACITACIONES LTDA, del 25 marzo al 8 de abril, en oficinas de la Fundación ubicada en Irarrázaval 0836, comuna de Puente Alto, de lunes a viernes, de 9:00 hrs a 18:00 hrs.

Principales Contenidos de las habilidades blandas.

Efectividad Personal, 20 horas, competencias desarrolladas.

- Autoconocimiento y gestión de sí mismo
- Gestionar el desarrollo de la propia carrera
- Trabajar con confianza y seguridad
- Planificación y resolución de metas

Comunicación, 20 horas, competencias desarrolladas.

- Expresarse con claridad en forma oral.
- Escuchar con empatía.
- Actuar asertivamente
- Expresión corporal, y gesticulación.

Derechos Laborales, 20 horas, competencias desarrolladas.

- Perspectivas de derechos integrales para la inclusión social
- El uso y ejercicio de derechos civiles
- Código laboral
- Apresto Laboral.
- Pre y post Natal

Trabajo en Equipo y Apresto Laboral, 20 horas, competencias desarrolladas.

- Recopilación de documentación necesaria para la colocación laboral, y entrega de instituciones gubernamentales.
- Mercado Laboral, obstáculos, brechas y oportunidades

Resolución de Problemas, 20 horas, competencias desarrolladas.

- Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema
- Aplicar alternativas de solución de problemas
- Resolver problemas interpersonales
- Trabajo en equipo, tolerancia laboral y a nivel personal.

Horas de capacitación:

Primer ciclo:

Capacitación en oficio Cajero: 80 horas.

El programa en ejecución, ha desarrollado a la fecha 1 cursos de capacitación en oficio con sus respectivas 80 horas. En habilidades blandas se han desarrollado un promedio de 120 horas; mientras que el segundo ciclo comienza su proceso en habilidades blandas.

Tópicos generales tratados en la capacitación: Comunicación y comportamiento del consumidor; los clientes; Higiene, orden y seguridad del trabajador; Medios de Pago; Documentos tributarios en el oficio de cajero, la caja registradora; el Arqueo.

Metodología de las capacitaciones.

Los cursos se realizan en la modalidad de jornadas presenciales, de lunes a viernes de 9:00 a las 18:00 horas, que comprende diversos módulos temáticos, Efectividad Personal, Comunicación, Trabajo en equipo, Resolución de Problemas, Derechos Laborales. Las sesiones están diseñadas de forma expositiva-participativa, orientadas a que los y las participantes comprendan, experimenten vivencialmente y aprehendan los contenidos (Expresarse con claridad en forma oral. Escuchar con empatía. Actuar asertivamente, Identificar objetivos y coordinarse con otros, Colaborar y generar confianza en el equipo, Resolver problemas en equipo, Autoconocimiento y gestión de sí mismo, Gestionar el desarrollo de la propia carrera, Trabajar con confianza y seguridad, Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema, Aplicar alternativas de solución de problemas, Resolver problemas interpersonales, perspectivas de derechos integrales para la inclusión social, el uso y ejercicio de derechos civiles, código laboral), integrando experticias y vivencias en los temas previstos en cada módulo, posibilitando tanto cambios de conducta como de actitud y privilegiando los aprendizajes significativos.

Las clases son expositivas-participativas con un enfoque teórico práctico. Se han estructurado de acuerdo a metodologías de aprendizaje activo, que proporcionan a los y las participantes una experiencia práctica de aprendizaje, que incluye juego de roles, ejercicios de aplicación, práctica de habilidades, análisis conceptual, trabajos en grupo, juegos de integración, y discusiones plenarias con el fin de compartir experiencias para transferir el aprendizaje a la realidad laboral puntual. Todas estas, dinámicas orientadas al desarrollo de habilidades personales e interpersonales.

Uno de los ejes fundamentales que tiene esta propuestas es la capacitación socio-laboral en habilidades blandas. La experiencia nos indica que las personas excluidas, por diversos motivos, del mundo del trabajo por largos periodos desarrollan una trayectoria descendente en su autoestima y una subcultura que oculta la responsabilidad individual, no valora el respeto por los horarios y los compromisos ni la confianza en los otros, por lo tanto, trabajar estos aspectos es fundamental para crear condiciones que posibiliten la colocación laboral y posteriormente la mantención en sus puestos de trabajo

Estas se efectúan bajo la modalidad de aprender haciendo, poniendo un especial énfasis en los saberes de los participantes y optando siempre por una construcción colectiva potenciando las habilidades de los y las participantes. Los juegos de rol y puestas en situación nos permiten poner en tensión las experiencias vividas por ellos y ellas.

Al finalizar cada ciclo se realiza una “actividad de muestra”, donde se presenta a los familiares de los usuarios lo aprendidos por este. Además se ha entregado un diploma de participación a cada beneficiario.

El primer ciclo de capacitación realizó su actividad el 1 de Marzo, en las oficinas de la fundación Irarrázaval 0836, en esta actividad las beneficiarias mostraron a su familia que pueden realizar un oficio y superarse, en la actividad también se entrega una distinción a los niños y niñas que participaron de la guardería.

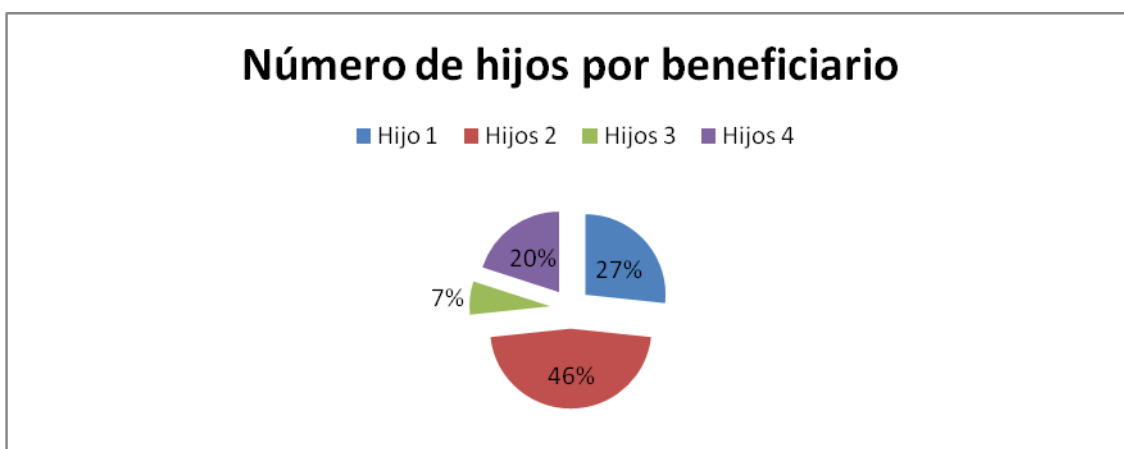
Adhesión de los usuarios del programa a las capacitaciones.

De las 15 personas capacitadas como se enuncio anteriormente, 13 comienzan capacitación en oficio, de este grupo 11 egresan del curso de cajas de Retail.

La razón de deserción de las 2 mujeres que comienzan oficio, tiene directa relación con el estado de salud de sus hijos, ya que al enfermarse estos y no existir otra persona que los pudiesen cuidar, ella se ven imposibilitadas de seguir capacitándose.

Este tópico es altamente relevante ya que el 100% de los beneficiarios tienen hijos e hijas, con un promedio de 2, 3 hijos por usuario. Este elemento puede ser determinante tanto en la colocación laboral, como en la motivación que existe de ellas para terminar sus capacitaciones y superarse. Así lo señala el profesional a cargo de seguimiento.

En el gráfico siguiente se puede evidenciar que las usuarias tiene entre 1 a 4 hijos e hijas, y que el más del 73% tiene más de dos niños.



A través de las asistencias de las habilidades blandas del primer ciclo, las cuales sobre pasan el 85% junto a la asistencia de capacitaciones las que son mayores al 80%, podemos ver alta una adherencia al proceso de capacitación.

3. Intermediación Laboral

Responsable: Claudia Domínguez, técnico superior en trabajo social

Lugar de Desarrollo: empresas con las cuales se construye la red

Descripción de actividades:

El proyecto ha considerado como un espacio social intermedio entre las y los destinatarios del proyecto y las empresas en búsqueda de empleos.

Las actividades que hemos desarrollado están destinadas a servir en el objetivo de adecuar la oferta laboral de los beneficiarios a la demanda de las empresas.

- Se ha preparado a las beneficiarias en función de la capacitación por competencias, promoviendo las capacidades ya instaladas y potenciales de los participantes.
- Se han realizado, entre el 15 de enero y el 28 de febrero, reuniones con Empresas como, New Work, PRIME SOLUCIONES, ARAMARK, Pedro Juan y Diego Restaurante que tienen demanda laboral correspondiente a los perfiles y sectores en los cuales se han realizado las capacitaciones en oficios.
- Se han realizado actividades de comunicación, entre el 20 de enero y 14 de marzo, dirigidas a PYMES de las comunas de Puente Alto y San Bernardo que tienen demanda laboral intensiva. Estas actividades corresponden a elaboración de resumen explicativo del proyecto, los alcances de este, perfil de los y las beneficiarias, presentación de PPT, distribución de dípticos y afiches.
- Se han realizado entrevistas con las y los beneficiarios para orientarlos a entrevistas laborales.
- Durante la selección y capacitación se ha definido el perfil específico de cada persona, intereses y habilidades.
- Paralelamente se ha buscado posibilidades laborales en los oficios que se capacitan y a que cumplan con algunas condiciones básicas (cercanía, contrato, remuneración, estabilidad).
- Terminadas las capacitaciones del primer ciclo (1 de marzo 2013), se ha desarrollado la elaboración del plan personal de trabajo con las 11 beneficiarias que finalizan el curso, donde se han analizado posibles empresas y las condiciones del usuario. Esto se ha desarrollado en Eyzaguirre 310, Puente Alto.

Metodología:

El proceso de intermediación laboral comienza en diciembre y permanece hasta encontrar una colocación laboral adaptada al beneficiario.

El proceso general se basa en una metodología de flujo constante y dinámico, en el que los beneficiarios participan en el proceso de diagnóstico, apresto laboral, capacitación en oficio, acompañamiento y colocación. Los beneficiarios se estructuran una dinámica colectiva y acompañamiento-motivación e identificación con sus pares juega un rol fundamental.

La función de intermediación obliga a tener una concepción dinámica y flexible del proceso de colocación laboral, en un constante ir y venir entre las necesidades de las empresas y las necesidades, capacidades y expectativas de las y los beneficiarios del proyecto.

Es por esta razón que se realizan de manera permanente y sostenida entrevistas y reuniones con encargados de recursos humanos de empresas y así mismo con empleadores de PYMES, a quienes se les explica los objetivos buscados con el proyecto los cuales tienen concordancia con la necesaria labor social de las empresas.

Como resultado concreto debemos destacar el acuerdo verbal con la empresa “Pedro, Juan y Diego” la cual además de ofrecer 10 cupos para cajeras, acuerda aceptar personas con riesgo social beneficiarias del proyecto.

Medios materiales.
 Afiches y dípticos
 Presentación PPT
 Resumen informativo del proyecto.

4. Inserción Laboral

Responsable: Freddy Ponce, Licenciado en Historia

Fechas: Desde el 26 de Febrero a la fecha

Descripción de las acciones

El curso de cajera ha finalizado recientemente (1 de Marzo), y los resultados de colocación laboral a la fecha han sido exitosos. El primer ciclo tiene una colocación laboral de un 54,5%, (sobre un total de 11 personas que egresaron satisfactoriamente del curso) las beneficiarias se encuentran trabajando en los restaurante “Pedro Juan y Diego” en las comunas de Peñalolén, Puente Alto y La Florida.

Nombre	Fecha entrevista	Contratación	Lugar de Trabajo
Elizabeth Jiménez	14 de marzo	14 de marzo	Restaurante “Pedro Juan y Diego, Florida Center
Bernardita Jiménez	14 de marzo	14 de marzo	Restaurante “Pedro Juan y Diego, Florida Center.
Adita Barría	14 de marzo	14 de marzo	Restaurante “Pedro Juan y Diego, Local Las Rejas
Edita Illesca	14 de marzo	14 de marzo	Restaurante “Pedro Juan y Diego, Florida Center
Camila Aceitón	14 de marzo	14 de marzo	Restaurante “Pedro Juan y Diego, Mall Paseo Quilín
Patricia Muñoz	14 de marzo	14 de marzo	Restaurante “Pedro Juan y Diego, Mall Paseo Quilín

Es importante destacar que todas las beneficiarias que se presentaron a la entrevista laboral, acompañadas de una profesional responsable de la inserción laboral, fueron contratadas. El encargado de reclutamiento de esta empresa ha estado informado de los objetivos del programa y ha manifestado su intención de continuar con la colaboración en función de mejorar la situación laboral de las personas capacitadas.

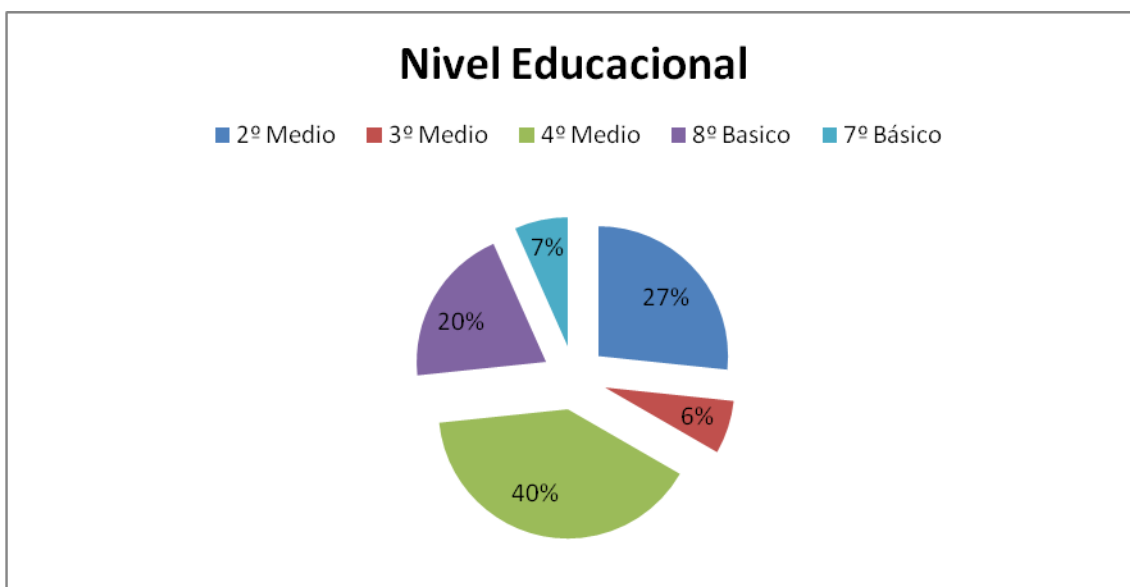
Las beneficiarias que no asistieron a la entrevistas, se les sigue buscando un trabajo que se adecue a sus necesidades.

El procedimiento general que se ha puesto en marcha es el siguiente.

Se ha procedido terminadas las capacitaciones del 4 al 8 de Febrero, realizar entrevistas individuales con las beneficiarias, orientadas fundamentalmente a profundizar en las expectativas laborales y proyecto de vida de las personas, en combinación con la realidad del mercado laboral de manera de ajustar las expectativas personales

En concordancia se ha procurado establecer “criterios de realidad”, para no generar falsas expectativas, ya que el universo de personas que participa del programas posee una baja calificación, baja escolaridad, etc., lo que ha llevado a que presenten brechas y obstáculos que les han dificultado el acceso al trabajo.

El 60% de las capacitadas no tiene cuarto medio, como nos muestra el gráfico siguiente.



Es por esta razón que la metodología adoptada será acompañar a los usuarios, facilitando el diálogo y compromiso con los empleadores, teniendo una total transparencia con los acuerdos y compromisos.

El insertarse laboralmente no es sólo cumplimiento de horarios, debe demostrarse a través de un buen rendimiento laboral, por ello es que el acompañamiento debe ser un factor de motivación y apoyo efectivo en el proceso de inserción laboral, desarrollando espacios de evaluación durante el proceso de inserción y desarrollo en el trabajo.

Los y las participantes conocerán las ofertas disponibles inmediatamente estas existan, como son el perfil solicitado, horario, sueldo ofrecido, condiciones y exigencias laborales. Se les deriva a entrevistas laborales únicamente a los puestos que ellas y ellos libremente deciden asistir, conforme a su motivación, horarios, experiencia, interés y por supuesto siempre que concuerden con el perfil solicitado.

De acuerdo a la demanda laboral ellos son derivados, en promedio, una vez a la semana.

Cada beneficiario construye un plan de inserción laboral, Plan Individual de Trabajo, en conjunto con los educadores responsables de su acompañamiento. Este plan considera las expectativas de los y las beneficiarias, especialmente con los horarios, ya que este debe ser compatible con el cuidado de sus hijos e hijas, las habilidades objetivas que poseen, las perspectivas de crecimiento y desarrollo profesional, las debilidades y aspectos a mejorar, una planificación de los pasos a seguir en su proyecto de inserción laboral, etc.

5. Seguimiento

Responsable: Luis Albornoz, Administrador Público, responsable de Acompañamiento.

Fecha: Desde que las y los beneficiarios son seleccionados comienza el proceso de acompañamiento para cada uno y cada una de ellos. Este acompañamiento se prolonga hasta tres meses después de finalizado el proyecto.

Lugar: Eyzaguirre310 y Irarrázaval 0836, en Puente Alto, domicilios de los y las beneficiarias y en los puestos de trabajo.

Descripción de actividades

Durante el proceso del programa se han desarrollado las siguientes actividades:

- En el mes de diciembre se diseñó y elaboró los instrumentos de seguimiento del usuario: entrevista personal, Plan de inserción laboral, autoevaluación laboral. (ver anexo)
- También se desarrolló el diseño y elaboración de instrumentos de seguimiento con el empleador: Plan de seguimiento semanal, evaluación de las empresas. (ver anexo)
- Durante el mes de enero con el comienzo del primer ciclo se inicia la aplicación de los instrumentos de seguimiento de usuarios. Son 15 las y los beneficiarios seleccionados. Cada uno y cada una de ellas es entrevistada e incluida en el proceso de acompañamiento.
- Durante el mes de Enero y Febrero se recopila junto con los beneficiarios la documentación pertinente para crear sus carpetas de apresto laboral Ingresar a la base de datos, la información de los beneficiarios. Además se acompaña y se atienden las necesidades de información de los beneficiarios, en relación a las redes de asistencia social y a los derechos que les corresponden. Es importante destacar la inquietud en un gran porcentaje de ellas y ellos en función de saber si mantienen subsidios y asignaciones una vez colocados laboralmente. Se les informa y pone en contacto con diversas redes. El cuidado de sus hijos e hijas en edad preescolar es motivo de inquietud y se les orienta hacia la red de jardines infantiles dudas.
- Desarrollo de plan de inversión del subsidio de empleabilidad junto a las beneficiarias que finalizan el primer ciclo de capacitación.

Metodología

La metodología de seguimiento se comienza aplicar desde que se ha ingresado al programa de capacitación. Este se mantiene posteriormente de forma permanente con cada uno de los participantes una vez inserto laboralmente, y se les apoyará en este proceso.

La guía y orientación se hará personalmente con cada beneficiario para ir verificando el desarrollo del proceso individual de inserción laboral.

El contacto, también se realiza con el empleador de quienes son colocados en un espacio laboral.

Los contactos con los empleadores serán quincenales, por teléfono y con visitas personalizadas, una reunión colectiva al finalizar el primer mes y una al finalizar el tercer mes.

Anexos

Tabla de Indicadores

ETAPA	NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	% CUMPLIMIENTO (AVANCE DE primer ciclo)	VALIDADOR (MEDIO DE VERIFICACIÓN)
Diagnóstico y focalización	Cobertura	Total de inscritos/total comprometido 15/50	30%	Registro final de usuarios
	Género	Nº de mujeres /total cobertura 14/50	28%	Registro al final del programa
	Pueblo Indígena	Nº de indígena/ total de cobertura 1/50	2%	Registro al final del programa
Capacitación	Asistencia Blandas Cap.	Hrs asistidas/ Hrs programadas 93/120	77.5%	Registro de Asistencia a las capacitaciones
	Asistencia Oficio Cap.	Hrs asistidas/ Hrs programadas 80/80	100%	Registro de Asistencia a las capacitaciones
	Contenidos Oficio Cap.	Dominio de contenidos/ total de contenidos	85%	Evaluación Cap. Oficio
Intermediación	Intermediación	Asistencia actividades/ actividades programadas 13.5/15	90%	registro de asistencia
Inserción laboral	Colocados	usuarios contratados/total cobertura 6/50	12%	Contratos de trabajo
	Entrevista	Usuarios entrevistados/total de cobertura 6/50	12%	Registro de Asistencia a las entrevistas
	Sostenibilidad	Usuarios permanecen más de tres meses/ total de colocados 0/50	0%	Ficha de seguimiento
Seguimiento	Proceso de seguimiento	Usuarios con seguimiento/ total cobertura 15/50	30%	Ficha de seguimiento

Carta Gantt

ACTIVIDADES	Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				
	3 al 7	10 al 14	17 al 21	24 al 28	31 al 4	7 al 11	14 al 18	21 al 25	28 al 1	4 al 8	11 al 15	18 al 22	25 al 1	4 al 8	11 al 15	18 al 22	25 al 29	1 al 5	8 al 12	15 al 19	22 al 26	29 al 3	6 al 10	13 al 15	
Diagnóstico	X	X	X	X																					
Focalización		X	X	X	X	X	X	X																	
Difusión	X	X	X	X	X			X				X									X				
Capacitación							X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
Subsidios Beneficiarios							X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Intermediación			X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Inserción Laboral										X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Seguimiento					X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acompañamiento			X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Fotos



PLANILLA DE ASISTENCIA A: _____

LUGAR _____ DIA _____ HORA _____

RESPONSABLE: _____

N°	NOMBRES	APELLIDOS	RUT	FIRMA
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				

Entrevista inscripción diagnóstico Capacitación y Empleo

Nombre:

Dirección:

Comuna:

Fonos:

email:

Edad:

Fecha Nac.:

Rut:

Puntaje FPS:

Estado Civil:

Hijos:

Pertenece a un pueblo originario?

¿Cuál?

Ultimo curso aprobado:

NO

Tiene antecedentes penales?

SI

Experiencia laboral,

Cuenta con Previsión?

Cuál?

Con quién vive?

Tiene domicilio fijo?

Cuál es el programa al que pertenece? (Abriendo caminos, Puente, etc.)

Tiene apoyo de la familia? (o tiene apoyo de alguien que considere su familia)

Respecto a la salud, ¿tiene alguna enfermedad?

Tiene algún tipo de adicción?
tiempo?

¿Qué tipo?

¿Cuánto

Cuándo trabajó por última vez, por qué dejó el trabajo, desde cuando es cesante

Por qué busca empleo? motivación, interés, desventajas,

- Informar de modalidad de capacitaciones intensivas las primeras semanas y obligación de asistencia a ellas, horario en que se desarrollan, consideran transporte, colación, necesidad de compromiso y responsabilidad con el proyecto y toda información útil.

Por qué desearía tener una capacitación? Tiene experiencia, grado de conocimiento del oficio, proyecto futuro, posibilidades de emprendimiento o trabajo independiente

Cuál de los siguientes cursos preferiría? Con orden de preferencia

Guardia Seguridad

Asistente de Camillero

Cajera/o supermercado

Disponibilidad de horarios para trabajar y razones de ellos (si corresponde)

OBSERVACIONES

Quien entrevista:

Participa en algún proyecto de la Fundación? Cuál?

Stgo,...../..... /2013

PLAN DE TRABAJO INDIVIDUAL – ProEmpleo 2012-13

Comuna:

NOMBRE USUARIO: EDAD: RUT:

FECHA INGRESO A PROGRAMA:

OFICIO QUE ESTUDIO:

HORAS HECHAS DE HABILIDADES BLANDAS (120):

HORAS HECHAS DE OFICIO (80):

FECHA DEL PLAN:

1.- DOCUMENTACIÓN LABORAL

DOCUMENTOS QUE DEBE TRAER EL USUARIO	ESTA/ EN CARPETA (Si /No)	FECHA QUE TRAERA DOCUMENTO	FIRMA DE COMPROMISO USUARIO
CÉDULA IDENTIDAD			
CERTIFICADO ANTECEDENTES			
CERTIF. DE AFILIACION DE SALUD (FONASA O ISAPRE)			
CERTIFICADO DE RESIDENCIA			
CERTIFICADO DE COTIZACIONES AFP			
CERTIFICADO DE FPS			
CERTIFICADO DE ESTUDIO(Si es Necesario)			
OMIL			
FINIQUITO			
DOCUMENTACION A ELABORAR Y CHEQUEAR EN TRADES			
ENTREVISTA			
CURRICULUM VITAE			

CARTA PRESENTACIÓN			
PLAN INDIVIDUAL DE TRABAJO (PIT)			
ANTECEDENTES PENALES (Tipo, estado actual)			

2.- PROYECTO LABORAL DEL USUARIO

¿Cuáles son sus proyecciones laborales?			
Qué tipo de trabajo			
Lugar			
Horario			
Sueldo			
Observación			

2-1.- ANALISIS FODA para desarrollar proyecto laboral:

	<i>Análisis interno del sujeto.</i>	<i>Análisis externo del sujeto</i>
	Fortaleza	Oportunidad
<i>Elementos positivos</i>		
<i>Elementos desafiantes o de riesgo</i>	Debilidad	Amenaza

3.- ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR PROYECTO LABORAL

3.1. Planificación inversión de \$80.000.- mil pesos

--

2.3.- INFORMAR LOS SIGUIENTES INDICADORES DE LOGRO, LOSQUE SERÁN

EVALUADOS SEMANALMENTE AL USUARIO.

INDICADORES DE LOGRO	
Presentarse a entrevista de trabajo y avisar a TRADES resultado	
Trabajar en forma activa dentro de su jornada laboral	
Desarrollar una actitud positiva hacia el trabajo	
Dedicar el tiempo necesario para realizar bien su trabajo	
Cumplir con los horarios establecidos por la empresa	
Tener confianza respecto a sus conocimientos para el cargo que desempeña	
Sostener relaciones de apoyo y ayuda con sus compañeros de labores	
Ser propositivo y/o proactivo en el trabajo que desempeña	
Cumplir con las instrucciones indicadas durante la jornada laboral	
Mantener relaciones cordiales y de respeto con sus compañeros de labores	
Hacer el mayor esfuerzo para estar conforme con el trabajo que realiza	
Adecuar en la medida que se pueda cómodo con el espacio de trabajo	

Firma

(NOMBRE)

Evaluación empleador

Nombre empresa:
Encargado a evaluar:
Trabajador (a) evaluar:
Nombre del empleador o contacto:
Cargo:
Fecha:

A continuación evalúe el trabajo desarrollado por el trabajador utilizando el rango respectivo

Indicadores	SI	NO
Trabaja en forma activa dentro de su jornada laboral		
Desarrolla una actitud positiva hacia el trabajo		
Dedica el tiempo necesario para realizar bien su trabajo		
Cumple con los horarios establecidos por la empresa		
Tiene confianza respecto a sus conocimientos para el cargo que desempeña		
Sostiene relaciones de apoyo y ayuda con sus compañeros de labores		
Es propositivo y/o proactivo en el trabajo que desempeña		
Cumple con las instrucciones indicadas durante la jornada laboral		
Mantiene relaciones cordiales y de respeto con sus compañeros de labores		
Se siente conforme con el trabajo que realiza		
Se siente cómodo con el espacio de trabajo		

OBSERVACIONES:

--

ASPECTOS A MEJORAR:

--

Nombre y firma

Plan de Seguimiento semanal Usuario

Nombre:
Oficio:
N.E.S ¹ :
Fecha de inicio:

Fecha en que se le realizó el contrato al trabajador:

Si ha desertado ¿Por qué? (Explique brevemente las causas)

A continuación evalúe el trabajo desarrollado por el trabajador utilizando el rango de notas indicadas²

Semana 1:

(Indicar fechas)

Indicadores	Nota
Trabaja en forma activa dentro de su jornada laboral	
Desarrolla una actitud positiva hacia el trabajo	
Dedica el tiempo necesario para realizar bien su trabajo	
Cumple con los horarios establecidos por la empresa	
Tiene confianza respecto a sus conocimientos para el cargo que desempeña	
Sostiene relaciones de apoyo y ayuda con sus compañeros de labores	
Es propositivo y/o proactivo en el trabajo que desempeña	
Cumple con las instrucciones indicadas durante la jornada laboral	
Mantiene relaciones cordiales y de respeto con sus compañeros de labores	
Se siente conforme con el trabajo que realiza	
Se siente cómodo con el espacio de trabajo	
total	

Observaciones:

--

Semana 2:

(Indicar fechas)

¹ Nombre Encargado de Seguimiento.

² Escala y Acápites de Evaluación: 6.0 -7.0: Muy Bueno; 5.9 – 5.0: Bueno; 4.9 – 4.0: Adecuado; 3.9 – 3.0: Inadecuado; Menos de un 3.0: Muy Inadecuado

Indicadores	Nota
Trabaja en forma activa dentro de su jornada laboral	
Desarrolla una actitud positiva hacia el trabajo	
Dedica el tiempo necesario para realizar bien su trabajo	
Cumple con los horarios establecidos por la empresa	
Tiene confianza respecto a sus conocimientos para el cargo que desempeña	
Sostiene relaciones de apoyo y ayuda con sus compañeros de labores	
Es propositivo y/o proactivo en el trabajo que desempeña	
Cumple con las instrucciones indicadas durante la jornada laboral	
Mantiene relaciones cordiales y de respeto con sus compañeros de labores	
Se siente conforme con el trabajo que realiza	
Se siente cómodo con el espacio de trabajo	
total	

Observaciones:

--

Semana 3:

(Indicar fechas)

Indicadores	Nota
Trabaja en forma activa dentro de su jornada laboral	
Desarrolla una actitud positiva hacia el trabajo	
Dedica el tiempo necesario para realizar bien su trabajo	
Cumple con los horarios establecidos por la empresa	
Tiene confianza respecto a sus conocimientos para el cargo que desempeña	
Sostiene relaciones de apoyo y ayuda con sus compañeros de labores	
Es propositivo y/o proactivo en el trabajo que desempeña	
Cumple con las instrucciones indicadas durante la jornada laboral	
Mantiene relaciones cordiales y de respeto con sus compañeros de labores	
Se siente conforme con el trabajo que realiza	
Se siente cómodo con el espacio de trabajo	
total	

Observaciones:

--

Semana 4:
(Indicar fechas)

Indicadores	Nota
Trabaja en forma activa dentro de su jornada laboral	
Desarrolla una actitud positiva hacia el trabajo	
Dedica el tiempo necesario para realizar bien su trabajo	
Cumple con los horarios establecidos por la empresa	
Tiene confianza respecto a sus conocimientos para el cargo que desempeña	
Sostiene relaciones de apoyo y ayuda con sus compañeros de labores	
Es propositivo y/o proactivo en el trabajo que desempeña	
Cumple con las instrucciones indicadas durante la jornada laboral	
Mantiene relaciones cordiales y de respeto con sus compañeros de labores	
Se siente conforme con el trabajo que realiza	
Se siente cómodo con el espacio de trabajo	
total	

Observaciones:

--

PAUTA DE AUTOEVALUACION

Evalúa tu trabajo desarrollado utilizando la siguiente pauta:

Escala y Acápites de Evaluación

- 6.0 -7.0 : SIEMPRE
- 5.9 – 5.0 : LA MAYORIA DE LAS VECES
- 4.9 – 4.0 : POCAS VECES
- 3.9 – 3.0 : CASI NINGUNA VEZ
- MENOS DE UN 3.0 : NINGUNA VEZ

INDICADORES	NOTA
Trabaje en forma activa dentro de mi jornada laboral	
Obtuve un aprendizaje con mi labor desempeñada dentro de mi trabajo	
Desarrolle una actitud positiva hacia el trabajo	
Dedique el tiempo necesario para desarrollar bien mi trabajo	
Cambie mi forma de ser y obtuve un crecimiento personal	
Promedio personal	

Indicadores de Evaluación:

Indicadores	organización	disciplina	Relación jefe/empleado	total
1. Comprende el cambio personal que adquirió al ingresar al mercado laboral				
2. Infiere significados de conceptos y expresiones a partir de su desempeño dentro de su trabajo				
3. Desarrollo hábitos de trabajo en equipo y participación grupal dentro de su labor				
4. Formula una opinión o critica a partir de su propia experiencia				
5. Total				

EDUCERE: TRABAJO Y DESARROLLO EN CHILESOLIDARIO

RESOLUCION :	1.888
FOLIO:	17.599
PRESUPUESTO APROBADO:	\$77.280.000

GASTOS DE ADMINISTRACIÓN					
ITEM DE GASTO	ProEmpleo		enero	febrero	total
Movilización Equipos de Trabajo	900.000	106.600	185.000	110.000	401.600
Coordinador	4.500.000	900.000	900.000	900.000	2.700.000
Apoyo Administrativo	1.750.000	350.000	350.000	350.000	1.050.000
Secretaría (Apoyo secretariado)	1.250.000	-	500.000	250.000	750.000
Servicios Básicos	1.000.000	70.745	75.276	172.583	318.604
Material de Oficina (tinta impresoras)	1.100.000	140.275	66.704	175.519	382.498
Impresión, Fotocopias y	700.000	58.336	216.900	123.490	398.726
TOTAL GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	11.200.000	1.625.956	2.293.888	2.057.881	5.977.725
GASTOS DE OPERACIÓN					
Ítem Asignado Por ProEmpleo	ProEmpleo		enero	febrero	total
Subsidio Movilización	3.000.000	-	86.000	442.000	528.000
Subsidio a la empleabilidad	4.000.000	-	-	-	-
Subsidio a la estabilidad Laboral	5.000.000	-	-	-	-
Colación de Beneficiarios	6.000.000	-	245.836	1.306.873	1.552.709
Difusión del proyecto	3.000.000	600.000	226.100	1.100.000	1.926.100
Selección de Beneficiarios	3.900.000	800.000	800.000	800.000	2.400.000
Cuidado Hijos Beneficiarios	1.110.000	-	-	480.000	480.000
Servicios de Capacitación	18.720.000	-	630.000	630.000	1.260.000
Colocación Laboral	4.800.000	800.000	820.000	1.600.000	3.200.000
Intermediación Laboral	4.000.000	800.000	800.000	-	1.600.000
Seguimiento	4.300.000	640.000	640.000	684.000	1.964.000
Material Didáctico/Educativo	1.650.000	-	80.824	83.098	163.922
Indumentaria Beneficiarios	2.900.000	-	-	-	-
Arriendo Infraestructura	2.500.000	-	165.000	550.000	715.000
Arriendo Maquinarias/Materiales	1.200.000	-	-	59.500	59.500
TOTAL GASTOS DE OPERACIÓN	66.080.000	3.640.000	4.473.784	7.610.865	15.724.649
Total Proyecto		5.265.956	6.787.640	9.817.063	21.870.659

Los datos aquí informados, tienen directa relación con lo que señala el sistema