



**Informe Inicial Programa de Apoyo al Empleo Ingreso Ético Familiar y
Sistema Chile Solidario Región de Los Ríos. Agosto 2013**

FUNDACIÓN RENACE LOS RÍOS

**Proyecto: APOYO A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DIGNO PARA FAMILIAS DE
PROGRAMA SERVICIOS SOCIALES LÍNEA INGRESO ÉTICO FAMILIAR Y CHILE
SOLIDARIO.**

REGIÓN DE LOS RÍOS.

Camilo Henríquez 442, 2 piso oficina 4.

Fecha presentación informe: AGOSTO 2013.

Tema	Índice	Página
	Introducción / Presentación	
	Antecedentes Generales	3
	Objetivos Generales y Específicos.	4
	Descripción, Metodología y Actividades del Programa.	5
	Breve descripción cualitativa de Recursos para ejecución	8
1.1	Gastos Operacionales	8
	Servicios	8
	Gastos de Soporte	11
	Otros gastos de soporte	12
1.2	Gastos de Administración	12
	Gastos de material Fungible	13
	Desarrollo Etapas del Proceso	14
1.3	Difusión y Convocatoria	14
1.4	Selección de beneficiarios	15
1.5	Capacitación	16
	Temario	17
	Horas según componentes	23
1.6	Práctica Laboral	24
1.7	Intermediación Laboral	24
1.8	Inserción Laboral	25
1.9	Acompañamiento	26
1.0	Seguimiento Ex Post	27
1.11	Anexos	28



Introducción / Presentación Antecedentes Generales del Proyecto.

El Programa de Apoyo Ingreso Ético Familiar y Chile Solidario, lo desarrolla y ejecuta desde este año 2013, por mandato la Fundación RENACE LOS RIOS.

Nuestro objetivo principal en este programa es la capacitación e inserción laboral de participantes de los programas ya mencionados, validados por los sistemas de asistencia del Gobierno Nacional y Comunal, buscando facilitar su acceso a un cupo de empleo a través de la formación en oficios de demanda.

El Proyecto adjudicado consta de un proceso estructurado en fases, las que van en orden cronológico según el siguiente resumen:

- 1.-Difusión y Convocatoria del Proyecto a través de medios de comunicación, tanto para la convocatoria como para informar a la comunidad acerca del programa.
- 2.-Selección de Beneficiarios y declaración de listados de 50 participantes finales a través de un proceso de evaluación de requisitos administrativos y de condiciones de vulnerabilidad, además de realizar un perfil laboral acorde a las orientaciones del participante para una posterior derivación.
- 3.- Capacitación: Desarrollo del programa de Formación por Competencias, incluyendo Empleabilidad, Oficio y Especialización.
- 4.- Práctica Laboral desarrollada en empresas comprometidas a través de carta-compromiso, mismas que presenta posibilidades de contratación a futuro. Esta práctica será de un mes posterior, a la capacitación, y conlleva un incentivo de bono de \$60.000.- pagaderos \$30.000.- luego de primera quincena de asistencia a práctica y \$30.000.- al finalizar esta.
- 5.- Intermediación Laboral: Procesos de Inducción y apoyo a la inclusión en el Mercado Laboral y mantención en los puestos de trabajo, a través de perfil y apoyo psicológico que permitan que el participante logre salir de la condición de vulnerabilidad y logre un puesto de empleo. .
- 6.- Inserción Laboral: Consecución de un contrato de trabajo.
- 7.- Acompañamiento al Beneficiario: Desarrollar una asesoría personalizada con apoyo y asistencia de nuestros profesionales para la búsqueda y consecución de un empleo.

Durante la ejecución correspondiente al año 2013, el Proyecto se ejecutará en La Región de Los Ríos, focalizándose en el casco urbano de la ciudad de Valdivia.



Objetivos Generales y Específicos. Objetivo General del Programa

Desarrollar un programa integral de generación de condiciones de empleabilidad para beneficiarios participantes del Ingreso Ético Familiar y Chile Solidario, formándolo en un oficio altamente requerido por el mercado laboral, preparándolo para el mundo laboral y asistiendo en su colocación; lo anterior con miras a conseguir que mejore su situación de calidad de vida a través de empleos con ingresos superiores al sueldo mínimo.

Objetivos Específicos del Programa

1.-Capacitar los oficios de:

a) Operación Logística y De Operación de Maquinaria Pesada.

b) Operación de procesos Acuícolas y de frigorífico, a los participantes del Proyecto.

2.- Darles herramientas de Competencias transversales y conductuales que permitan su mejor inserción en el mundo del trabajo y que se sumen a las características más técnicas del oficio. Para esto se entregará un proceso de capacitaciones en oficio que incluye práctica laboral para luego desarrollar un proceso de Intermediación.

3.-Desarrollar un proceso de intermediación laboral guiando a los participantes a través de las herramientas públicas existente, a la vez de asesorarlos en el acceso a la información de oportunidades y a la postulación de las mismas, estableciendo el adecuado registro de participantes en los diversos portales y bolsas de empleos existentes y desarrollando la intermediación laboral. Estos registros son la materia prima del proceso de creación de informe para intermediación, es decir del traspaso de la condición de cesantía al empleo, a través de la gestión de Corporación Renace Los Ríos con las empresas de la zona.

4.- Desarrollar un programa de inserción laboral de los participantes en base a los contactos realizados con empresas comprometidas con anterioridad y que permitan asegurar puestos de trabajo reales y sostenibles según las condiciones del trabajador. La meta de inserción laboral será no inferior o igual al 60% del total beneficiarios participantes del Proyecto.

5.-Se ha realizado un registro de empresas comprometidas tanto con la práctica como con la colocación, estas empresas pertenecen a la región y se encuentran si no en la misma comuna de Valdivia, en el sector aledaño. Se visitará regularmente a estas empresas para apoyar el cumplimiento de sus compromisos, además de hacer una asistencia a Recursos Humanos para el ajuste de nuestros beneficiarios a los requerimientos de diversos puestos de trabajo. Se realizarán reuniones todos los



meses con estas empresas, se establecerá un acuerdo de contratación y se coordinarán acciones conjuntas durante el mes de Octubre para asegurar la mayor colocación.

Se trabajará en la inducción a la cultura específica de cada institución y se conectará la salida de la etapa de práctica con la entrada a las empresas.

La estrategia principal es que la práctica sea el primer paso de ingreso a la misma empresa a través de un contrato, probando el valor del trabajo de los participantes.

Descripción, Metodología y Actividades del Programa.

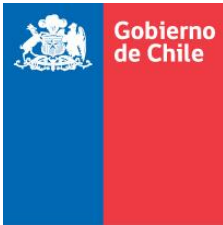
Modelo metodológico o de gestión.

Según el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, existen en la Región Proyectos aprobados de Construcción y Vialidad, que corresponde a una inversión aproximada de 200 Millones de dólares y que consideran 500 puestos de trabajo para operadores de maquinaria pesada especializados en construcción, todos ellos necesitan apoyo logístico tanto en lo que respecta a la administración como a la operación. En el área minera los puestos requeridos de acuerdo a información pública es de 70.000 personas en Proyectos de obras civiles de pre minera y logística de los cuales un número importante está relacionada con la construcción y traslado de material, por ello el oficio de Operador Logístico con especialización en Maquinaria Pesada se vuelve relevante, sobre todo cuando la declaración de la Cámara Chilena de la Construcción es que no existen suficientes trabajadores especializados para cubrir las necesidades de trabajo de los próximos 20 años, por ello es necesario orientarnos a la formación y retención de la mano de obra calificada.

En este caso, el trabajo se realizará interviniendo en 3 frentes principales para bajar las barreras de entrada al mercado laboral:

a) Metodología de intervención y PPL: Perfil Personal Laboral, desarrollado por nuestros profesionales para atender las brechas que existen en el participante como trabajador y mejorar su inserción. Además se realizarán diálogos con las familias de los participantes de manera de desarrollar un sustento de contexto proclive al aprendizaje y al trabajo.

b) Desarrollo de Competencias de Empleabilidad: Trabajo de formación de habilidades y conductas deseables laborales que permiten una mejor y más rápida inserción. Basados en el modelo ya probado de "Preparado" y adjuntando temas propios del entorno laboral como remuneraciones, contratos, previsión y salud.



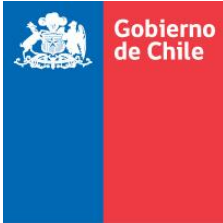
c) Relación con la empresa: Se desarrollará un trabajo conjunto con las empresas potencialmente contratantes, para así familiarizar con las estructuras de trabajo y normas habituales de función/labor y permitir que la inserción sea más fácil. Además parte de los

Oficios se desarrollarán con salidas y visitas a lugares de trabajo y empresas afines. Finalmente se desarrollará una práctica laboral en empresas que posean potencial de contratación.

Considerando la importancia de crear oficios creemos que entregar competencias a personas para que operen maquinaria pesada y a la vez presenten el soporte logístico necesario para la faena es de suma importancia debido a que es una actividad actualmente requerida en áreas como; minería, forestal, construcción y logística. Los procesos productivos de la gran minería requieren de personas capaces de operar vehículos de levante y consolidación de materiales que sean capaces de identificar las situaciones específicas de riesgos de accidentes derivados de las faenas de carga y descarga, así también con la operación de Cadenas de frío y la instrumentación en el sector acuícola.

El programa justifica la intervención con medios y recursos públicos ya que estos cursos de Operativa logística y de Maquinaria pesada, así como los de operadores de cadenas de frío para la acuicultura son cursos que resultan demasiado onerosos para la población vulnerable, esto debido a la especificidad y a los costos materiales que implica a la implementación de los mismos. Poseen amplia demanda y conllevan un potencial de empleabilidad mayor al 52% por curso, y esto sin gestión de colocación. Esta condición se debe a la falta de organizaciones que posean la infraestructura necesaria dentro de los establecimientos públicos como Liceos Industriales u otros; de esta manera, esta área de formación de alta empleabilidad queda fuera de posibilidad para aquellos que no poseen los recursos para pagar por este tipo de formación.

Los sectores aplicables para este programa, Construcción y Minería, concentran en conjunto la mayor cantidad de trabajadores del país, alrededor de 900 mil si agregamos el de transporte a través de la opción de Licencia D llegamos a 1500. Según datos del INE en la ciudad de Valdivia, la tasa de desocupación bajó en 3,2 puntos porcentuales respecto a un año, registrando 4,8% de desocupación. Se redujo tanto en hombres como en mujeres, en 1,4 y 5,7 puntos respectivamente, al estimarse en 4,2% para los hombres y 5,6% en las mujeres. Esto muestra que hay nuevas oportunidades de empleo, las que deben ser canalizadas hacia los que más lo necesitan, pero para ello se necesita estar especializado en oficios que son complejos, además para asegurar que este se relacione o aspire a un sueldo ético es necesario entender que el trabajador especializado será quién pueda optar a esta mejora.



El incremento en la obra de construcción, tanto en el sector privado inmobiliario como en el desarrollo vial público, a la vez que la creciente necesidad de mano de obra calificada en la Minería del Norte hace que se genere una sobredemanda de trabajadores calificados a la que es imposible dar respuesta si no se invierte en la formación de los mismos, y al ser estos de calificación técnica los contenidos son a la vez especializados y por lo tanto se encarece su formación. Para lograr que estas oportunidades de empleo lleguen a quienes más lo necesitan es necesario que el Estado corrija esta desviación del mercado y aporte con programas de formación dirigidos a estas necesidades que serán crecientes al menos durante los próximos 20 años.

Según la información estadística recaba tanto de la Cámara de la Construcción como del INE la posibilidad de operar maquinaria pesada al contar con una licencia D del Ministerio de Transporte reporta un ingreso promedio en Chile de \$623.400, equivalente a 3,23 veces el sueldo mínimo actual para el tramo correspondiente.

El Programa de Apoyo al Sistema Chile Solidario e Ingreso Ético Familiar, lo desarrolla y ejecuta desde este año 2013, por mandato la Corporación RENACE LOS RÍOS.

Nuestro objetivo principal en este programa es la formación y capacitación laboral de participantes de los programas ya mencionados, validados por los sistemas de asistencia del Gobierno Nacional y Comunal, buscando facilitar su acceso a un cupo de empleo a través de la formación en oficios de demanda.

Breve descripción cualitativa de Recursos para ejecución.

1.1. Gastos Operacionales.

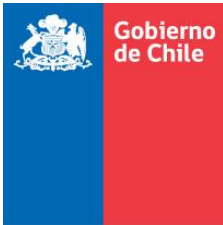
1.1.1. Aportes a Beneficiarios

i) Subsidios a los Beneficiarios

\$1500 diarios por concepto de subsidio de alimentación

\$1500 diarios por concepto de subsidio de locomoción

Pagaderos cada viernes de la semana de manera de que sea un incentivo a la asistencia, a su vez de un destrabado de los problemas propios de los beneficiarios de comida y movilización. La suma total haciende al menos a \$135.000 por persona calculada a 45 días hábiles de capacitación. Este se pagará vía cuenta Rut del banco Estado. Esta cuenta será tramitada de manera asistida por la Corporación Renace Los Ríos para cada uno de los participantes. Estos pagos quedarán transparentados en la planilla de depósitos para cada uno de los individuos. Nuestra Organización se



compromete a formalizar esta información en informes de avance, y el envío de las planillas de pago, a ProEmpleo.

Se considera una práctica laboral de 80 horas en las empresas que ya han sido contactadas para este efecto Pesquera Blumar y River y River Automotora, según se adjuntan cartas de compromiso. Aporte de \$60.000, incentivo que será entregado en cuenta Rut banco Estado, una vez confirmadas las fechas de práctica de los beneficiarios, parcelado en dos pagos, uno de \$30.000.- a los 15 días de comenzada la práctica y el otro de \$30.000.- al finalizar la práctica como incentivo a la permanencia en el programa. Esta cancelación se hará a todos los que terminen la práctica.

1.1.2. Servicios.

Trámites documentarios Se establece un promedio, ya que algunos certificados serán diferentes según el beneficiario el enrolamiento si es que es necesario. Según los precios establecidos en el Registro Civil para certificados tipo se ha determinado un promedio de \$2.400 pesos, ya que las postulaciones serán diversas y deberá adjuntar en todas ellas certificados. Se obtendrán al menos, certificado de nacimiento, residencia y de antecedentes, que son los necesarios para realizar postulaciones a trabajos.

Cuidado de Hijos Experiencias anteriores indican que este debe desarrollarse en salones contiguos al lugar de la capacitación, se ha determinado la contratación de 2 profesionales de esta área por un total de \$600.000, más \$100.000 aportados en implementos didácticos para su uso, entregados a cargo de la Corporación. Se consideran 2 personas para este ítem, cada una con sueldo de \$150.000.- mensuales por los dos meses de capacitación. Serán beneficiarias aquellas madres que no poseen la posibilidad de dejar a sus hijos en otro lugar.

Movilización Este Aporte asegurará la eliminación de trabas a la asistencia diaria y compromiso con el Proyecto, se arrendará movilización para el traslado de los beneficiarios a sus clases y prácticas laborales con dedicación exclusiva al Proyecto, en vista de aportar a aquellos que el aporte de subsidio no subsana su situación de lejanía o discapacidad.

Servicios de Capacitación

El Otec INFOLAND TRAINING desarrollará los servicios de Capacitación desde el 02 de Septiembre del 2013, impartándose esta misma en Calle Vicente Pérez Rosales 820 y 1646.



Seguimiento

Apoyo a aquellos que por condiciones ajenas demoren más en ser colocados. Se construirá un portafolio laboral personal. Se asignará uno de los monitores para este apoyo y acompañamiento quien velará por las acciones de seguimiento.

Seguros de Beneficiarios.

El Seguro es un seguro del tipo Seguro Contra Accidentes para los beneficiarios. Cubrirá todo el proceso de capacitación y también la práctica. Este seguro se contratará el primer día de capacitación de manera de cubrir a los participantes desde ese día. Toda capacitación, debido a los riesgos tanto de traslado como de operación de maquinarias y otros en los cursos deben contar con un seguro contra accidentes de trayecto o a todo evento de manera de cubrir a los participantes ante cualquier eventualidad. Se han determinado \$400.000 para este ítem en total por todos los beneficiarios, teniendo en claro que este varía según condiciones a contratar. Este seguro cubre accidentes de trayecto y en el programa, comprendiendo la atención médica y hospitalización. Este seguro será contratado por la Corporación y considera el tiempo de práctica.

Comunicación y difusión del programa

El llamado ha sido boca a boca y con entrevistas con Mideplan, los Municipios y las Seremis con ulterior llegada de la información por parte de estos, la difusión a través de Medios a cargo de la Corporación Renace los Rios con base en los formatos propuesto por la Subsecretaría del Trabajo como normas para la difusión y uso de logos.

Se propone el seleccionar radios de alta difusión para avisos que tendrán circulación semanal además de pendones e inclusiones escritas con logos de la Subsecretaría previa aprobación de la misma.

1.1.3. Gastos de Soporte

Indumentaria para Beneficiarios,

Ambos oficios implican el uso de traje especial y accesorios de seguridad los que serán proporcionados a los beneficiarios por la Fundación. Todo lo relacionado con la indumentaria que quedará en poder de los participantes para su uso en el trabajo será entregado por la Corporación.



Accesorios que se entregarán:

- Operador de Procesos Acuícolas con Especialización en Mantenición de Equipos de Frío y Electromecánica: Peto, botas y traje entero polímero protector de líquidos con antiparras
- Operador Logístico Mención Inglés técnico y Manejo de Maquinaria Pesada con Licencia D: Traje entero, mezcilla para operación de faenas, zapatos, casco.

Material didáctico

Cuadernos de trabajo con ejercicios, manuales de aplicación práctica, compilación de material de textos de carácter digital. Para las aplicaciones digitales necesarias para el entrenamiento de los oficios, módulos de refrigeración, equipos de refrigeración, partes del sistema de maquinaria pesada.

Equipos informáticos

Se considera el arriendo de Pc multimedia, proyector en cada clase, equivalente a un arriendo de \$250.000.- por curso, total: \$500.000.- utilizable durante toda la capacitación. 2 en el caso de las exposiciones en cada curso y 10 para el ejercicio de Bolsa de Empleo y Gestión de uno mismo en módulo de la capacitación perteneciente a Preparado.

Herramientas

Cinturón multipropósito, guantes según especialización, llaves de precisión para mantención. Comprados y entregados a los beneficiarios para su uso por parte de la Corporación Renace los Ríos. Se registrará todo este proceso en un acta de entrega de materiales y herramientas la que se adjuntará a las informes a entregar a ProEmpleo, la que será firmada contra entrega por cada beneficiario.

Arriendo de infraestructura

Salas para Capacitación, salones para las reuniones de convocatoria y realización de test psicológicos, cubículos de atención para beneficiarios.

Equipamiento Audiovisual

Se considera el arriendo de cámara digital de video para registro de las acciones del Proyecto.

1.1.4. Otros gastos de soporte



Pago de envío de correspondencia del organismo ejecutor a Subsecretaría.

Materiales a utilizar por los hijos(as) de los beneficiarios del Proyecto mientras están en las capacitaciones en las salas de clases y/o de práctica laboral:

- Cuadernos
- Juegos didácticos de madera
- Instrumentos musicales
- Pelotas
- Lápices de colores no tóxicos
- Block de dibujo

Lo anterior destinado a la realización de actividades de estimulación, determinadas por la profesional contratada según las edades de los niños a atender.

Indumentaria para Instructores: Compra de equipamiento igual al de los beneficiarios:

- Operador de Procesos Acuícolas con Especialización en Mantenimiento de Equipos de Frío y Electromecánica: Peto, botas y traje entero polímero protector de líquidos con antiparras
- Operador Logístico Mención Inglés técnico y Manejo de Maquinaria Pesada con Licencia D: Traje entero, mezclilla para operación de faenas, zapatos, casco.

El organismo Ejecutor deberá entregar el detalle de la indumentaria a entregar.

1.2. Gastos de Administración.

1.2.1. Recursos Humanos: Breve descripción de los cargos y funciones de acuerdo a las etapas propuestas.

a) El Proyecto considera un equipo dedicado a la gestión, liderado por un Coordinador General del Proyecto, según se describe:

1 COORDINADOR: Claudio Ruiz, trabaja directamente con los beneficiarios, dirige el Proyecto, representante ante la Contraparte Técnica de la Subsecretaría del Trabajo, responsable del Proyecto.



1 GESTOR: Armiris Trujillo Alvarez, Gestor Laboral, trabaja con las instituciones que otorgan beneficios a los beneficiarios a intervenir, como por ejemplo OTEC, empresas para prácticas entre otras. Relacionador con las empresas desde las necesidades de las mismas, responsable de la generación de los cupos de colocación en puestos de trabajo. Relación directa con el grupo de beneficiarios.

2 MONITORES: Luis Anguita, Gerardo Henríquez, son técnicos que desarrollan un trabajo de atención directa con los beneficiarios en forma individual y personalizada, búsqueda y apoyo, seguimiento personal.

“Servicios especializados: son profesionales de alta especialización en un área determinada que prestan servicios a los beneficiarios del programa

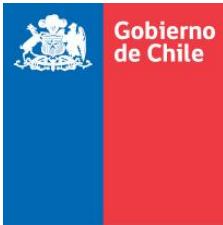
1 ENCARGADO COMPETENCIAS CAPACITACIÓN”: Iván De la Rivera. Diseño y desarrollo de programa de formación y módulos, velar porque los contenidos y los módulos sean ejecutados según los estándares de las empresas que buscan contratar, desarrollará la estrategia de acercamiento a las necesidades de la empresa y controlar resultados en base a los objetivos del programa de la OTEC. Apoyo a creación del portafolio.

1 PSICOLOGO: Yenesí Tejos, servicio de apoyo y ayuda permanente a los beneficiarios brindados por un profesional psicólogo durante todo el Proyecto. Creación de perfiles, asistencia psicosocial, apoyo de atención y derivación en caso de problemas de gravedad. Creación de portafolio y orientaciones laborales personales.

2 APOYO ADMINISTRATIVO: Andrea Bilbao, colabora con el tema contable y de rendiciones mensuales de la Fundación. Yesenia Casanova Vergara, apoyo administrativo del proyecto para creación de carpetas y documentos necesarios para la rendición a Subsecretaría y orden y gestión de la información de cada participantes para registro de la Corporación.

1 SECRETARIA: Tania Arcos Alves, apoyo en gestiones internas y de coordinación para la realización del proyecto. Relaciones de información y comunicación

Los contratos serán desarrollados en modalidad de honorarios los que son detallados en el punto 1.13. de este texto: Tabla de presupuesto



1.2.2. Gastos en Material Fungible

Se pagarán los gastos relativos a materiales de oficina o aseo que la Institución deba adquirir para el correcto funcionamiento del Proyecto adjudicado. En este ítem se incluyen gastos tales como:

Impresión, tintas, fotocopias, encuadernación, utensilios de aseo. Estos serán rendidos en informe mediante registro de boletas/facturas/contrapago.

Desarrollo de Etapas del proyecto:

1.3. Difusión y convocatoria

Fechas (11 al 23 de agosto)

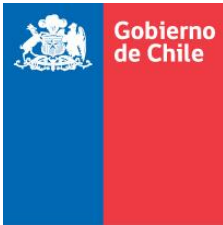
Difusión y Convocatoria, se convocará a un número no menor de 75 personas para realizar una selección, luego se entregará declaración de listados de 50 participantes finales a través de un proceso de evaluación de requisitos administrativos y de condiciones de vulnerabilidad, además de realizar un perfil laboral acorde a las orientaciones del participante para una posterior derivación.

El proceso de difusión para la convocatoria y para informar a la comunidad del desarrollo del Proyecto se desarrollará a través de medios comunales y provinciales.

La convocatoria se hará con la solicitud al Ministerio de Desarrollo Social y la OMIL de Valdivia, además de los apoyos Sociales y los Gestores territoriales para el IEF de listados de personas que cumplan con los requisitos del programa establecidos en las bases técnicas del Proyectos Servicios Sociales Línea IEF CHS 1º Llamado Regional 2013. Estos serán llamados uno por uno vía telefónica para recabar sus datos e intención y disponibilidad horaria para participar en el proyecto. (Esta gestión ya fue realizada y nos encontramos con 40 personas ya inscritas a la fecha). Luego se solicitará a los diferentes Servicios públicos relacionados con requerimientos de empleo (SENCE, INDAP, SERCOTEC, SERMÍA DEL TRABAJO) y los listados de personas que cumplan con los requisitos antes establecidos para su inclusión en el listado de postulantes.

Finalmente, se desarrollará en caso de no cumplir con todos los cupos, una búsqueda a través de las municipalidades aledañas que pertenecen al territorio focalizado de Valdivia y alrededores.

Los requisitos establecidos por base son:



Encontrarse cesante o desempleado al momento de ingresar al programa, esto según el artículo 3° del código del Trabajo.

Tener entre 18 y 65 años de edad a la fecha de ingreso al programa, preferencialmente entre 18 y 35 años

No haber egresados dentro de los últimos 5 años del programa de Servicios Sociales ni participar en otros programas de empleo administrados por la Subsecretaría del Trabajo.

Pertenecer al Subsistema Seguridades y Oportunidades o al Subsistema Chile Solidario.

Campaña radial:

Se ha seleccionado por su pregnancia e impacto en la población objetivo la realización de difusión en programas radiales en estaciones de radio comunitarias y provinciales, las que poseen una gran representación en la comunidad de las localidades seleccionadas. Radio es el medio por excelencia del sector demográfico al que está dirigido el programa, estamos abiertos a la guía de Pro Empleo MDS respecto a la inclusión de otros medios siempre que se ajuste al presupuesto

Se desarrollará un avisaje establecido con periodicidad dependiente del medio radial específico.

Se seleccionarán los programas radiales según 2 criterios principales:

- a) Servicios de utilidad pública
- b) Mayor rating

Estrategia Comunicacional:

1) Presentación del Proyecto: Descripción del Proyecto y llamado a la comunidad a informarse, se establecen las condiciones del mismo y se aclaran los beneficios de Gobierno. Todo lo anterior a través de medios radiales.

2) Informativo de Avance: Mensajes semanales del aporte a la comunidad del programa y de los beneficios del mismo. A través de medios radiales. Son notas de avance en noticieros comunales de manera de dejar registro de lo que se está llevando a cabo.

3) Cierre: Celebración de Ceremonia de entrega de Diplomas de certificación de Capacitación a los egresados exitosamente del programa de formación.



Contempla un Coctel con la invitación a las autoridades de la Subsecretaría del Trabajo, Alcalde, Seremi del Trabajo y Previsión Social, autoridades de Servicios Públicos. Empresas asociadas y comunidad familiar de los participantes.

Muestra de material audiovisual de la ejecución del proyecto.

1.4. Selección de beneficiarios

Fechas: Agosto

Revisión documental y Psicológica.

Los beneficiarios serán evaluados sico-laboralmente y se establecerá una orientación laboral según el oficio que más le sea atinente a sus preferencias. Paralelamente se trabajará en la revisión documental de las características y cumplimiento de requisitos de los beneficiarios. Esta será desarrollada por los profesionales Psicólogo y Encargado de Competencias.

La selección se basará en la realización de test sico-laborales de aptitud y orientación laboral afín.

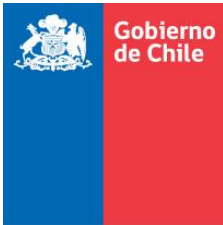
Los requisitos de Inscripción serán los siguientes:

1.- Personas del casco urbano de Valdivia, comunas vecinas e Isla Teja, según las necesidades estratégicas establecidas por el Gobierno Regional de Los Ríos, ya que existe población específica que está registrada en los Servicios Públicos y que por evento o condición requerirá atención prioritaria. Estos, según la experiencia de la Corporación, se encuentran definidos y jerarquizados en la OMIL y Seremía Desarrollo Social, nuestra idea es apoyar dichos requerimientos en la medida de que esas personas cumplan con los requisitos de estos programas.

2.- Personas Desempleadas al momento de ingresar al Proyecto o buscando trabajo por primera vez acreditado por la OMIL.

3.- No haber egresado del Programa Servicios Sociales, ni participar simultáneamente en otros programas de empleo, a excepción del programa Inversión en la Comunidad. Este criterio se verifica en la página on line proempleo con el número de Rut de cada postulante

4.- 18 años cumplidos a la fecha de ingreso al proyecto y preferentemente hasta 35 años. Se acredita con fotocopia Cédula de Identidad.



5.- Perteneciente al Ingreso Ético Familiar y ChileSolidario, acreditado por el Ministerio de Desarrollo Social y/o Municipalidad Correspondiente.

6.- Con Ficha de Protección social que asegure su vulnerabilidad, en caso de que no la posean mediante el programa serán asistidos para ser evaluadas según la ficha

Los documentos probatorios de los requisitos del programa y que serán requisito para el ingreso son:

- 1 Carnet de Identidad Vigente
- 2 Certificado de Inscripción en la Omil de Valdivia
- 3 Ficha de protección social
- 4 Certificado de residencia de la Región de Los Ríos
- 5 Carta de Compromiso de participación del Ingreso Ético Familiar o certificado emitido por la entidad municipal correspondiente o entregada por el Ministerio de Desarrollo Social.

Aquellos que cumplan con estos requisitos, documentos y a través de los test demuestren aptitudes para estos oficios serán seleccionados según su puntaje de evaluación cruzado con sus indicadores de vulnerabilidad dados por su ficha OMIL o Chile Solidario.

1.5. Capacitación

Los cursos serán aplicados entre Septiembre y Octubre de 2013

Siendo las primeras 2 semanas de competencias blandas y/o de empleabilidad

Luego, 2 semana de temas administrativos, idioma y logísticos, para luego las 3 semanas siguientes dedicarlas a la formación del oficio respectivo.

Este curso cuenta con un seguro que protege a los participantes en trayecto hacia las clases como en la ejecución de las mismas, cubriendo gastos médicos en caso de evento.

También ofrecemos Cuidado de niños, el que según la comodidad y tranquilidad de los participantes, se ofrecerá en dos modalidades:

- Contratación de personal especializado para el cuidado de niños en salas aledañas al lugar de capacitación
- Inscripción del niño en un jardín cercano al lugar de ejecución de los cursos.



Esto será definido según la mejor opción para aquellos padres que resulten seleccionados según sus requisitos para ser beneficiarios del programa y el número de niños a cuidar.

El registro y avance por etapas será controlado por el encargado de competencias, el que velará por el cumplimiento de las etapas en cada uno de los procesos de capacitación, esto se reflejará en un informe de término de etapa.

La metodología debe considerar y así será exigido por nuestra Corporación al Otec, 70% de horas prácticas y salida a reconocimiento de empresa
En caso de no cumplir con el 75% de asistencia exigido para aprobación, si se encuentra dentro de la primera etapa del curso (18 días hábiles) se buscará en el listado de personas que cumplan con los requisitos un reemplazo al que se le nivelará en forma individual hasta alcanzar a la resto de grupo.

Todo lo anterior quedará registrado en un Libro de Clases que estipula:

- a) Listado de curso
- b) Listado de asistencia por día
- c) Contenidos programados por día.
- d) Observaciones

Este libro es el control exigible por parte de la Corporación a la OTEC de todo el proceso de capacitación

La ejecución se desarrollará por parte de la OTEC INFOLAND con la que se celebrará un convenio.

El Proyecto contempla como aliciente, la entrega semanal del subsidio de \$15.000 de manera que la cantidad también resulte atractiva para los asistentes.

Tipo de certificación de la capacitación.

El programa con Licencia D será certificado por la Dirección de Tránsito

Se está en conversaciones para que sea la misma pesquera Blumar la que acredite a los participantes del programa acuícola. En caso contrario el certificado será entregado por Infoland.

Psicólogos desarrollan informe psicolaboral de avance en brechas de aprendizaje

Contenidos del Plan de Estudios según oficio

1.- Oficio de Operador de procesos acuícolas con especialización en electromecánica y operación de frigoríficos

TEMARIO

1. Conceptos básicos en Procesos acuícolas



2. Refrigeración industrial
3. Refrigerantes: (orientación al amoníaco)
4. Equipos y componentes
5. Conceptos básicos de electricidad y mecánica industrial
6. Maquinaria de fabricación de hielo
7. Operación y mantenimiento de máquinas de frío

FUNDAMENTOS Y TÉCNICAS DE GESTIÓN DE LA MANTENCIÓN INDUSTRIAL.

1. Planes Básicos.
2. Organización.
3. Administración.
4. Mantenimiento.

MANTENCIÓN DE MÁQUINAS Y SISTEMAS ELÉCTRICOS.

1. Circuitos Eléctricos.
2. Resistencia Eléctrica.
3. Generación eléctrica.

2.4 Sistemas de Distribución Eléctrica.

EQUIPOS Y SISTEMAS MECÁNICOS.

1. Detención de fallas.
2. Transmisiones Mecánicas.
3. Sistemas Hidráulicos y Neumáticos.

EJECUCIÓN EFICIENTE DEL MANTENIMIENTO INDUSTRIAL MECÁNICO.

1. Técnicas de mantenimiento.
 2. Tipos de Rodamientos.
 3. Transmisiones Mecánicas.
 4. Sistemas Dinámicos.
- 2.- Oficio de Operador Logístico con especialización en Bodega, inglés técnico y cargador frontal

TEMARIO

1. Recibir, identificar, controlar órdenes de despacho, estado cuantitativo y cualitativo de productos, productos peligrosos y unidades del cliente.
2. Verificar, revisar y retirar stock, productos peligrosos y unidades de la zona de almacenaje o a la zona de pedidos y distribución.
3. Recepcionar, controlar y chequear orden de despacho al cliente, horarios de llegada de transporte y calidad de productos y unidades solicitadas



FUNDAMENTOS DEL INGLES TECNICO

1. Conocer estructuras gramaticales básicas del inglés técnico
2. Gramática simple
3. Vocabulario Técnico
4. Comprensión de textos

OPERADOR DE CARGADOR FRONTAL

1. Explicar el movimiento de la grúa horquilla, a partir del funcionamiento del motor
2. Especificaciones básicas del motor
3. Características del motor
4. Detección de fallas en los sistemas
5. Reconocer elementos básicos del sistema hidráulico
6. Presiones
7. Dirección
8. Sistema de carga y descarga
9. Identificar los instrumentos del tablero y lo que indica cada uno de ellos
10. Tacómetro
11. Amperímetro
12. Manómetro de presión de aceite
13. Termómetro
14. Ejecutar los pasos correspondientes de una correcta puesta en marcha del equipo
15. Revisión del equipo
16. Estructura general
17. Aceite motor
18. Agua
19. Correas
20. Carga
21. Encendido del motor
22. Aplicar técnicas para cargar y descargar el equipo
23. Demostrar un comportamiento seguro durante su desempeño en la práctica operacional
24. Medidas de seguridad

Horas según componentes

Componente

Competencias para la empleabilidad

40 Horas

Preparado

Contenidos

Comunicación Efectiva



Resolución de Problemas

Gestión de uno mismo

Inglés Técnico 40 Horas

Nivelación

Bases de Inglés

Inglés de uso en labores de logística/técnico acuícola

Oficio 130 Horas

Operador de Frigorífico Operación de Maquinaria Pesada

Electro-Hidráulica Administración logística bodega

Certificación

Operación de Maquinaria Pesada Ministerio de Transporte Licencia D

Operador de Frigorífico/Electro-Hidráulico Pesquera Blumar Certificado

Criterios de decisión elección de Otec

Precio del curso 40%

Experiencia en los cursos 40%

Acreditaciones en los rubros 20%

1.6. Práctica Laboral

Fecha: 15 Octubre a 31 Noviembre

Se considera una práctica laboral de 80 horas en las empresas que ya han sido contactadas para este efecto, Blumar y River & Rivers. Se considera un estímulo de \$60.000 para costear su práctica. Se aplicará una entrevista de 180° con checklist de acciones claves para observar y corregir las actividades claves del trabajo, apoyando la mejora y evolución de los participantes. La Corporación es la responsable de esta etapa y el Gestor es el encargado de ubicar a los participantes. Las personas que no puedan ser ubicadas seguirán en el proceso de apoyo y seguimiento trabajando en las variables que han impedido su ingreso a esta etapa, hasta lograr su ingreso.

La metodología es la misma a aplicar en la capacitación donde se establecerá el logro de los objetivos laborales de:

- Ingresar al entorno laboral con sus requisitos y normas de conducta
- Desarrollar una actitud de profesión del oficio de manera técnica y efectiva.

La Práctica será evaluada según la siguiente pata metodológica de observación la tabla se adjunta en el anexo



1.7. Intermediación Laboral

Fecha: 15 de Noviembre 31 de Diciembre

1) Metodología de la inserción laboral

Plan de Inserción Laboral

El Plan de Inserción Laboral intenta favorecer la incorporación al mundo del trabajo de los participantes del programa con perfil de vulnerabilidad. Con este plan se trata de dotar a los participantes con las habilidades necesarias para afrontar su inserción laboral. También se intenta dar continuidad en su puesto de trabajo a los que a esta altura del programa ya hayan encontrado un empleo. Con este programa se desarrollan:

- Entrevistas personales
- Actividades en grupo donde se trabajan junto a los aspectos referentes al empleo (inserción laboral, orientación laboral, preferencias profesionales...),
- Discusión y asesoría personal de aspectos personales y sociales que son básicos para la consecución de un empleo y la normalización en la vida cotidiana (habilidades sociales, asertividad, autoestima, autonomía, entrenamiento y memoria...).

Una vez superada la primera fase de formación y asesoramiento, los jóvenes pasan a una segunda fase en la que se visitan empresas acordes con los perfiles profesionales establecidos por los cursos ejecutoriados, se acompaña a los jóvenes a entrevistas de trabajo y procesos de selección y a dejar el currículum en distintas bolsas de empleo.

Todo lo anterior quedará registrado en una carpeta portafolio con cada registro y evidencia, esta carpeta será individualizada por cada uno de los participantes.

El encargado de esta etapa es el Coordinador, el Gestor, la Psicóloga, y apoyados por los monitores.

1.8. Inserción Laboral

Fecha: 15 de Noviembre a 31 de Diciembre.

Meta 65% de inserción laboral, correspondiente a 33 participantes.

Para efectos de inserción laboral, a partir de la información recabada en el establecimiento de los diagnósticos y perfiles de los beneficiarios, se deberán realizar las siguientes acciones:



- Mesas de Trabajo conjunto entre grupo de beneficiarios del Proyecto y empresarios asociados a la Corporación y Otras Asociaciones Gremiales, con la finalidad de generar parámetros de aclaraciones y desmitificación de algunas barreras que impiden la intermediación efectiva, buscar matching de requerimientos y cupos de empleo.
- Identificar características clave del grupo de beneficiarios y confeccionar un perfil comercialmente factible.
- Presentar los prospectos ante diversas empresas, captadoras de servicios y bolsa de empleo.
- Desarrollar redes de contacto con posibles empresas contratantes y establecer planes de trabajo, acercamiento y presentación de prospectos de contratación.

La metodología a utilizar se basa en la estructura siguiente:

1. Estudiar demanda del sistema de empleo.
2. Empleo y posibilidades de crecimiento de los egresados del oficio.
3. Tareas y funcionamiento en el trabajo.
4. La transición de la formación en oficio al empleo.
5. El impacto del proyecto en la inserción.

De esta manera

- El equipo de profesionales de apoyo laboral desarrollará un proceso personal y dedicado con los beneficiarios trabajando las condiciones y oportunidades del puesto laboral, y cruzando esta información con una lista con empresas de Los Ríos.
- El psicólogo laboral desarrollará el plan de intermediación teniendo como insumos la PPL – Pauta de desempeño laboral, el listado de empresas regionales del rubro
- Se evaluará el mercado laboral regional, con sus tendencias, oportunidades y cambios tecnológicos; realizando contactos con las empresas y evaluaciones de puesto de trabajo y gestionará los vínculos con empresas de la zona buscando las motivaciones del empresario para la contratación.
- Se apoyará la postulación de los candidatos con documentos base CV, certificado de antecedentes, previsión y salud para entrevista personal en potenciales contratantes.
- Al obtener contrato de trabajo se realizara seguimientos y acompañamientos en los derechos y deberes del trabajador y las relaciones interpersonales.



1.9. Acompañamiento

La etapa de seguimiento será realizada en todo el Proyecto

Una vez logrado el puesto de trabajo, se realiza un seguimiento en el nuevo puesto de trabajo para procurar dar continuidad a la contratación y así lograr más seguridad en el empleo.

Se atienden necesidades individuales que presenta el participante y se trabajan las brechas de competencias en forma asistida con visitas quincenales que registran el avance en un informe que se incluye en el portafolio individual de cada participante

Las etapas metodológicas de este acompañamiento contemplan.

1.- Balance Profesional y Personal: Creación de un perfil laboral a través de nuestros psicólogos especialistas que permitan apuntar a las labores y trabajos que mayor efectividad lograra.

2.- Aprestos: Los aprestos, entendidos como intervenciones-charlas realizadas para grupos específicos de participantes de manera de atender necesidades específicas de brechas de competencias laborales detectadas en el programa de colocación están destinados a aportar herramientas y pautas a las personas para optimizar la realización de su nuevo proyecto laboral. Por ejemplo, trabajamos sobre herramientas de comunicación escrita, entrevistas de selección, búsqueda 2.0 etc.

3.- Intermediación y Activación:

Detectar puestos de trabajo en empresas y proceder a la gestión de las candidaturas. Identificar las necesidades de contratación, presentes o futuras, en empresas de la zona.

Mercado visible: prensa, consultorías de selección, bolsas de trabajo.

Mercado oculto: prospección por el Gestor de nuevas empresas y rubros laborales de colocación inmediata, candidaturas espontáneas, etc.



1.10. Seguimiento ex – post

Metodología

- Apoyo sostenido:

A través de su Dirección nuestro equipo mantendrá un contacto permanente y total sobre la asistencia a cada uno de los participantes, asignando a un consultor específico como responsable de cada participante, de tal manera que a medida que los hitos se vayan desarrollando se tomará contacto con él (ella) a efectos de resolver e informar sobre la importancia del mismo, busca:

- Evaluación de los resultados del proceso, es decir, si la colocación ha sido la adecuada. La posibilidad de remediar cualquier detalle que pueda obstaculizar la normal integración de la persona al trabajo.
- Observar que si la colocación no tiene probabilidades de éxito, se puede pensar en la búsqueda de otro puesto para no llegar a la frustración.
- Evaluar los resultados finales.

Duración del seguimiento: Durante todo el programa

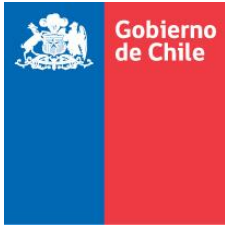
Indicadores de cumplimiento de los objetivos del seguimiento.

Participantes con perfil establecido psico-laboral

Registro de actividades en portafolio individual de evidencias. Documentos que muestren la gestión de colocación, perfiles psicológicos validados, entrevistas concertadas.



Anexos



1.11. Carta Gantt.

MES	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO			
SEMANAS	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
DIAGNÓSTICO																								
DIFUSIÓN																								
SELECCIÓN																								
CAPÁCITACIÓN																								
CEREMONIA DE CERTIFICACIÓN																								
SUBSIDIOS BENEFICIARIOS MOVILIZACIÓN Y PRÁCTICA LABORAL																								
APOORTE PRÁCTICA LABORAL																								
INTERMEDIACIÓN																								
INSERCIÓN LABORAL																								
ACOMPañAMIENTO																								
SEGURO DE ACCIDENTES																								
SEGUIMIENTO																								
SEGUIMIENTO EX POST																								

Tabla de presupuesto.

PRESUPUESTO DEL PROYECTO PARA GASTOS DE OPERACIÓN					
ÍTEM DE GASTO	Monto \$ Financiamiento ProEmpleo (A)	% Financiamiento ProEmpleo	Monto \$ Financiamiento Ejecutor (B)	% Financiamiento Ejecutor	Monto \$ Total del ítem de Gasto (A+B)
1. GASTOS DE OPERACIÓN DEL PROYECTO					
A) APORTES A BENEFICIARIOS					
APORTE AL BENEFICIARIO	\$ 3.000.000	3,20%	\$ -	0,00%	\$ 3.000.000
APORTE COLACIÓN Y MOVILIZACIÓN	\$ 6.300.000	6,72%	\$ -	0,00%	\$ 6.300.000
CÉDULAS DE IDENTIDAD	\$ 100.000	0,11%	\$ -	0,00%	\$ 100.000
REMUNERACIONES AL USUARIO	\$ -	0,00%	\$ -	0,00%	\$ -
B) SERVICIOS					
TRAMITES Y CERTIFICADOS	\$ 120.000	0,13%	\$ 80.000	0,09%	\$ 200.000
CUIDADO DE HIJOS(AS) DE BENEFICIARIOS	\$ 600.000	0,64%	\$ 100.000	0,11%	\$ 700.000
MOVILIZACIÓN DE BENEFICIARIOS	\$ 2.500.000	2,67%	\$ -	0,00%	\$ 2.500.000
COLACIONES PARA BENEFICIARIOS	\$ -	0,00%	\$ -	0,00%	\$ -
SERVICIOS DE CAPACITACIÓN	\$ 40.000.000	42,69%	\$ -	0,00%	\$ 40.000.000
SERVICIOS DE COLOCACIÓN Y SEGUIMIENTO	\$ 1.500.000	1,60%	\$ -	0,00%	\$ 1.500.000
SEGUROS DE BENEFICIARIOS	\$ 400.000	0,43%	\$ -	0,00%	\$ 400.000
COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	\$ 1.100.000	1,17%	\$ -	0,00%	\$ 1.100.000
C) GASTOS DE SOPORTE					
INDUMENTARIA DE BENEFICIARIOS	\$ 250.000	0,27%	\$ 100.000	0,11%	\$ 350.000
MATERIAL DIDÁCTICO Y/O EDUCATIVO BENEFICIARIOS	\$ 200.000	0,21%	\$ -	0,00%	\$ 200.000
ARRIENDO EQUIPOS INFORMÁTICOS CAPACITACIONES	\$ 300.000	0,32%	\$ -	0,00%	\$ 300.000
ARRIENDO DE HERRAMIENTAS CAPACITACIONES	\$ 6.800.000	7,26%	\$ -	0,00%	\$ 6.800.000
ARRIENDO INFRAESTRUCTURA CAPACITACIONES	\$ 1.000.000	1,07%	\$ -	0,00%	\$ 1.000.000
ARRIENDO EQUIPAMIENTO AUDIOVISUAL	\$ 1.000.000	1,07%	\$ -	0,00%	\$ 1.000.000
D) OTROS GASTOS DE SOPORTE					
SERVICIO DE CORREO Y ENCOMIENDAS	\$ 90.000	0,10%	\$ -	0,00%	\$ 90.000
MATERIAL DIDÁCTICO Y/O EDUCATIVO HIJOS(AS) BENEFICIARIOS	\$ 45.000	0,05%	\$ -	0,00%	\$ 45.000
INDUMENTARIA PARA INSTRUCTORES	\$ -	0,00%	\$ 30.000	0,03%	\$ 30.000
SUBTOTAL GASTOS DE OPERACIÓN	\$ 65.305.000	69,70%	\$ 310.000	0,33%	\$ 65.615.000

PRESUPUESTO DEL PROYECTO PARA GASTOS DE ADMINISTRACIÓN					
ÍTEM DE GASTO	Monto \$ Financiamiento ProEmpleo (A)	% Financiamiento ProEmpleo	Monto \$ Financiamiento Ejecutor (B)	% Financiamiento Ejecutor	Monto \$ Total del ítem de Gasto (A+B)
2. GASTOS DE ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO					
A) SERVICIOS DE RECURSOS HUMANOS					
COORDINADOR	\$ 5.800.000	6,19%	\$ -	0,00%	\$ 5.800.000
GESTOR	\$ 3.000.000	3,20%	\$ -	0,00%	\$ 3.000.000
MONITORES Y APOYOS PSICOSOCIALES	\$ 2.000.000	2,13%	\$ -	0,00%	\$ 2.000.000
SUPERVISOR ASISTENCIA TÉCNICA	\$ 1.500.000	1,60%	\$ -	0,00%	\$ 1.500.000
SERVICIOS PSICÓLOGOS / PSIQUIÁTRICOS	\$ 3.000.000	3,20%	\$ -	0,00%	\$ 3.000.000
SERVICIOS DE PSICOPEDAGOGÍA	\$ -	0,00%	\$ -	0,00%	\$ -
SERVICIOS ESPECIALIZADOS	\$ 4.000.000	4,27%	\$ -	0,00%	\$ 4.000.000
EXPOSITOR TALLERES	\$ -	0,00%	\$ 500.000	0,53%	\$ 500.000
SECRETARIA	\$ -	0,00%	\$ 1.700.000	1,81%	\$ 1.700.000
APOYO ADMINISTRATIVO	\$ -	0,00%	\$ 1.750.000	1,87%	\$ 1.750.000
VIÁTICOS	\$ 1.450.000	1,55%	\$ 250.000	0,27%	\$ 1.700.000
B) MATERIAL FUNGIBLE					
MATERIAL DE OFICINA	\$ 350.000	0,37%	\$ 100.000	0,11%	\$ 450.000
IMPRESIÓN / FOTOCOPIAS / ENCUADERNACIÓN	\$ 280.000	0,30%	\$ 20.000	0,02%	\$ 300.000
MATERIALES Y ÚTILES DE ASEO	\$ 180.000	0,19%	\$ 20.000	0,02%	\$ 200.000
C) OTROS GASTOS ADMINISTRACIÓN					
ARRIENDO INFRAESTRUCTURA O RECINTO	\$ 300.000	0,32%	\$ -	0,00%	\$ 300.000
FLETE	\$ 300.000	0,32%	\$ -	0,00%	\$ 300.000
MOVILIZACIÓN EQUIPOS DE TRABAJO	\$ 1.000.000	1,07%	\$ -	0,00%	\$ 1.000.000
SERVICIOS BÁSICOS	\$ 80.000	0,09%	\$ 20.000	0,02%	\$ 100.000
COLACIONES RECURSOS HUMANOS	\$ -	0,00%	\$ 480.000	0,51%	\$ 480.000
SUBTOTAL GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	\$ 23.240.000	24,80%	\$ 4.840.000	5,17%	\$ 28.080.000

PRESUPUESTO TOTAL DEL PROYECTO (GASTOS DE OPERACIÓN + GASTOS DE ADMINISTRACIÓN)					
MONTO TOTAL DEL PROYECTO	\$ 88.545.000	94,50%	\$ 5.150.000	5,50%	\$ 93.695.000

* Los porcentajes para cada ítem de gasto se calculan en base al total del proyecto (gastos de operación + gastos de administración).

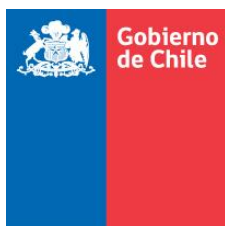


Tabla de Indicadores

Etapa	Meta (%)	Indicadores Fórmula de Cálculo (ejemplo)	Medios de verificación (ejemplos en correlación a indicadores)
Convocatoria y selección	100%	N° postulantes al proyecto= 100 / N° de personas seleccionadas = 50	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de inscripción. • Resumen listado de seleccionados. • Lista de espera.
Capacitación	100%	N° de horas realizadas= 200 / N° de horas programadas= 210 N° de usuarios seleccionados (50) / N° de usuarios a capacitar (50) = 100% N° de usuarios que inician etapa= 50 / N° de usuarios certificados= 40 = 80%	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de Ingreso. • Carpeta de registro individual (Fotocopia de CI, Ficha de Protección Social, Carnet Omil). • Registro anecdótico. • Lista de asistencia
Intermediación	100%	N° de actividades realizadas*= 40 / N° de actividades propuestas*= 40	<ul style="list-style-type: none"> • Certificado de egreso. • Carpeta de evidencia. • Entrevista Laboral. • Plan de intermediación
Inserción laboral	100%	N° de usuarios seleccionados aprobados = 40 / N° de usuarios insertos= 33 = 82,5% N° de usuarios seleccionados (50) / N° usuarios certificados 33= 66%	<ul style="list-style-type: none"> • Contratos de Trabajo y correspondientes anexos.
Acompañamiento	100%	N° usuarios seleccionados =50 / N° de usuarios en acompañamiento= 50= 100 %	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de Seguimiento a beneficiarios(Registro de



			acompañamiento)
Seguimiento	100%	Nº usuarios insertos laboralmente=33 / Nº de beneficiarios desertores o desempleados= 7	<ul style="list-style-type: none">• Ficha resumen beneficiarios desempleados.• Ficha de usuarios empleados• Contratos de trabajo



ANEXOS2

Evaluación escala de dominio por competencias de la efectividad de la capacitación según módulos:

La escala de medición a utilizar es un modelo tipo Likert de cinco variables cada una de las cuales representa un estadio vinculado al uso de la competencia incluyendo en el rango la no existencia de la competencia. De esta forma, distinguimos dos grupos a representar:

Uso de la competencia, representado por los siguientes tres niveles de dominio: E= Excelente donde el dominio de la competencia es total y con potenciales de evolución, B= Bien, en que la competencia se encuentra instalada y existe un uso razonable de ella, y S= Suficiente, es decir que el sujeto demuestra la comprensión de ella, pero con falta en el desarrollo de su ejecución.

No Uso de la competencia, donde tenemos: D= Deficiente, considerado el uso incorrecto o deformado de la competencia en su nivel esencial, e

I= Inexistente, es decir, ausencia de la competencia.

La escala, con una exigencia del 60% para considerar resultado positivo.



ANEXO Informe Psicolaboral

Nombre:

Puesto:

Fecha de Nacimiento:

Fecha de Evaluación:

Profesional:

Informe de Lectura Rápido:

Las competencias destacadas son:

Adecuación al Perfil:

Apto Psicológico:

[Presentación](#)

[Modalidad Intelectual](#)

[Modalidad de Contacto](#)

[Modalidad Laboral](#)

[Pronóstico](#)



Competencias Claves

	1	2	3	4
NEGOCIACIÓN				
ORIENTACIÓN A LA TAREA				
COMUNICACIÓN				

Expectativas:

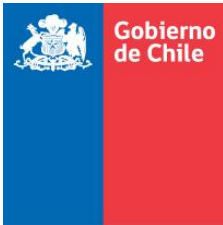
Aspiraciones de crecimiento en la estructura de la organización:

Expectativas de desarrollo en el plano profesional:

Proyectos para alcanzar sus metas:

Se destaca en:

Debe reforzar:



ANEXO

PAUTA DE EVALUACIÓN PRÁCTICA PROFESIONAL

Beneficiario Programa Subsecretaria del Trabajo:

Institución:

Monitor

Permanencia:

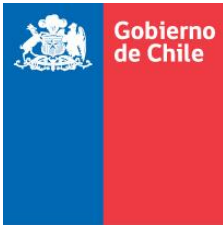
a

ANTECEDENTES

Esta evaluación debe ser realizada por el profesional monitor a cargo del beneficiario Programa Subsecretaria del Trabajo una vez finalizada la Práctica Profesional. Se ruega evaluar utilizando los conceptos: Muy Bueno; Bueno, Suficiente e Insuficiente las siguientes preguntas respecto a: actitud, iniciativa, interés y desenvolvimiento en el trabajo que realizó en práctica.

EVALUACION

1. ¿Demuestra el Participante tiene interés por el trabajo?, es decir, es entusiasta y demuestra compromiso con las labores asignadas.
2. ¿Demuestra ser confiable para realizar las tareas encomendadas?, es decir que no requiere de un constante control para que se generen los resultados esperados de su labor.
3. ¿Comunica claramente sus ideas y respuestas?, es decir, si el beneficiario es claro, conciso y se hace entender tanto en términos orales como escritos.



4. ¿Acepta sugerencias y críticas con madurez?, es decir, que valora y actúa rápidamente ante sugerencias y críticas de su supervisor.
5. ¿Se esfuerza por tener iniciativa en su trabajo?, es decir, si tiene iniciativa propia y siempre busca nuevas tareas que hacer.
6. ¿Responde favorablemente a la cantidad de trabajo que se le asigna?, es decir, si el beneficiario es productivo al nivel de satisfacer expectativas.
7. Es la calidad del trabajo que el beneficiario realiza satisfactoria?, es decir, el beneficiario Programa Subsecretaria del Trabajo fue cuidadoso y cometió pocos errores en su desempeño.
8. ¿Ha entregado el beneficiario Programa Subsecretaria del Trabajo sus informes en forma puntual, con precisión y exactitud?
9. ¿Se desenvuelve el estudiante en armonía con su grupo de trabajo?, es decir, si él socializa con sus compañeros, grupo y no se muestra conflictivo ni retraído.
10. ¿Demuestra el participante discernimiento al momento de ser partícipe en una decisión de trabajo?, es decir, muestra capacidad de análisis y sentido común al momento de discutir y resolver.
11. Demuestra conocimientos acorde al oficio aprendido.

SUGERENCIAS U OBSERVACIONES:

FIRMA TUTOR _____

CARGO _____

FECHA: _____

NOTA: El beneficiario Programa Subsecretaria del Trabajo debe presentar un informe profesional guiado por un monitor del Programa describiendo la actividad realizada. Este deberá ser evaluado por el Coordinador de la práctica con A o R aprobado y reprobado respectivamente. Según esta evaluación, el Coordinador del Programa derivará al participante a colocación o a apoyo psicolaboral para trabajar en los problemas individuales del participante.

