



Informe Inicial

Construyendo Mi Futuro: Programa de Inclusión SocioLaboral, para Personas Vulnerables de la Región de Valparaíso

**Fundación Emplea-CEFOCAL
Región de Valparaíso
Mayo 2015**

Índice numerado

1. Introducción	3
1.2. Presentación de antecedentes	4
2. Objetivos	5
2.1. Objetivo General	5
2.2. Objetivos Específicos	5
3. Modelo Metodológico de la Institución	6
4. Desarrollo de Etapas del Proyecto	8
4.1. Difusión	8
4.2. Convocatoria y Selección de los Beneficiarios	10
4.3. Capacitación	12
4.4. Práctica laboral o taller práctico	21
4.5. Intermediación laboral	23
4.6. Inserción laboral	24
4.7. Acompañamiento	25
4.8. Seguimiento ex – post	28
5. Descripción cualitativa de cada Recurso del Proyectos	29
5.1. Gastos Operacionales	29
5.2. Gastos de Administración	31
6. Anexos	34
6.1. Carta Gantt	34
6.2. Tabla Indicadores	35-36

1. Introducción

El proyecto "*Construyendo Mi Futuro: Programa de Inclusión socio Laboral para Personas Vulnerables de la Región de Valparaíso*" de Fundación Cefocal de Valparaíso, que se presenta a través de este Informe Inicial, busca que hombres y mujeres en situación de vulnerabilidad de la región de Valparaíso, que se encuentren sin empleo, se inserten y mantengan en un puesto de trabajo, mediante un proceso de formación en oficios, los cuales serán: Operación de Grúa Horquilla, Manipulación de Alimentos y Aseo Industrial; éstos serán desarrollados por la Otec Erres Capacitaciones de la región de Valparaíso, en donde también se realizarán talleres prácticos para que los participantes puedan adquirir herramientas desde la experiencia prácticas de estos oficios.

Además, se les entregará capacitación en competencias en empleabilidad por parte de los profesionales de Fundación Cefocal, entendiendo que este componente está orientado al desarrollo de las habilidades sociales transversales necesarias para que todas las personas puedan adquirir herramientas precisas para incorporarse a un trabajo dependiente, con el objetivo de desarrollar competencias para mejorar las condiciones de empleabilidad y manejar de manera efectiva situaciones y relaciones laborales.

Finalmente se insertarán laboralmente en la línea dependiente en distintas empresas según los oficios, a un mínimo de 60% del total de la población capacitada (equivalente a 36 participantes del total de 60) los cuales contarán con un trabajo de calidad, entendiendo este como aquel trabajo que tenga ciertos mínimos asegurados, entre ellos: contrato de trabajo, remuneración acorde al mercado, seguridad social, en salud, AFP y seguro de cesantía, etc. Este proceso se realiza por la figura del asesor socio laboral y el gestor laboral quienes apoyarán la inserción laboral de los participantes.

Cabe destacar que todo este proceso será apoyado y guiado por un acompañamiento a nivel psicosocial, el cual será realizado por un profesional denominado Asesor Socio laboral con la finalidad de incentivar, motivar y resguardar cualquier situación que pueda impedir el cumplimiento del objetivo de este proyecto.

1.2 Presentación de antecedentes:

Nombre Institución : FUNDACIÓN CEFOCAL/EMPLEA
R.U.T de la Institución : 75.181.000-8
Domicilio : Arica # 3947, Estación Central, Santiago
Teléfono : 22 7648018 Sitio Web www.fundacionemplea.cl
Representante Legal : Remo Pompei
Nombre del Proyecto : Construyendo Mi Futuro: Programa de Inclusión SocioLaboral para
Personas Vulnerables de la Región de Valparaíso.
Responsable del Proyecto : Gonzalo Macaya Aguirre
R.U.T : 17.177.122-6
Cargo en la Institución : Director Social
Dirección Laboral : Arica # 3947, Estacion Central, Santiago
Teléfono/mail : 61208842 - gmacaya@fundacionemplea.cl
Dist. geográfica del Proyecto: Región de Valparaíso.
Responsable local : Francisca Daniela Espinoza Calderón.
R.U.T : 16.501.570-3
Cargo en la Institución : Coordinadora Regional
Teléfono/mail : 95568988 fespinozac@fundacionemplea.cl
Fecha Inicio del Proyecto : 01 de Abril 2015
Fecha Término del Proyecto : 31 de Diciembre 2015
Duración del Proyecto : 9 Meses

2. Objetivos General y Específicos

2.1. Objetivo General

- Hombres y mujeres en situación de vulnerabilidad de la Región Valparaíso, que se encuentren sin empleo, se insertan y mantienen en un puesto de trabajo. Mediante un proceso de formación en competencias de empleabilidad, capacitación en oficios y acompañamiento en el puesto de trabajo

2.2 Objetivos Específicos

- Hombres y mujeres en situación de vulnerabilidad que se encuentran desocupados e inactivos aumentan su empleabilidad a través un proceso de formación-capacitación en oficios.
- Hombres y mujeres en situación de vulnerabilidad que finalizan el proceso de formación-capacitación en oficios son Colocados laboralmente.
- Hombres y mujeres en situación de vulnerabilidad, se mantienen en el puesto de trabajo y logran proyección laboral apoyada de un proceso Acompañamiento.

3. Modelo metodológico o de gestión de la institución

El modelo metodológico de Fundación Cefocal se sustenta en los siguientes puntos:

Descripción del modo de intervención social que desarrolla la institución

El modelo de intervención está basado en los siguientes procesos de intervención, que tiene como objetivo final la inclusión laboral para que las personas que atendemos puedan aumentar sus ingresos.

Formación para el Trabajo: Está orientado al desarrollo de habilidades técnicas y sociales necesarias para la incorporación a un puesto de trabajo. Según nuestro modelo de intervención identificamos cuatro formas de capacitación: Formación en Oficios, Formación en Habilidades Sociales, y Formación en el Puesto de Trabajo, la realización de éstas dependerá de cada programa.

Intermediación Laboral: Esta se entiende como la conexión entre los usuarios/as de la Fundación que requieren ser integrados laboralmente y las empresas que necesitan trabajadores. Esta labor comenzará desde el proceso mismo de postulación del usuario/a.

Acompañamiento Laboral: El acompañamiento laboral es un proceso que corre de forma transversal a las etapas de Formación para el Trabajo y de Intermediación Laboral. Para la primera etapa toma la forma de Acompañamiento Socio laboral el cual tiene la finalidad de orientar y facilitar la superación de obstáculos que interfieren en el proceso de capacitación e inserción laboral, para que concluyan de manera satisfactoria.

En cuanto a Intermediación Laboral, primero la persona debe haber pasado el proceso de Acompañamiento Socio laboral, que es realizado por el asesor socio laboral. En el proceso de acompañamiento laboral propiamente tal, el cual es realizado por el Gestor Laboral, las personas transitan por un proceso que se desarrolla durante un periodo de seis meses durante este tiempo se buscará entre otras cosas; establecer un vínculo de apoyo y orientación previo al egreso; se monitoreará el desempeño de las personas en el puesto de trabajo; se trabajará en el ajuste a las brechas de desempeño presentadas por las personas en el contexto de trabajo; y finalmente se apoyará en la resolución de diversas problemáticas de la vida de los sujetos, que pudieran repercutir en la deserción laboral.

Los programas de intervención que Fundación Emplea ejecuta son:

A. Programa de Capacitación: Formación para el Trabajo

El programa de capacitación Formación para el Trabajo, tiene como objetivo capacitar en competencias técnicas en oficio a hombres y mujeres mayores de 18 años, pertenecientes al primer quintil de pobreza, con el fin de que puedan aumentar sus capacidades y aptitudes para incorporarse al mundo laboral. El programa incluye la capacitación en un oficio, apresto laboral, práctica laboral y acompañamiento en el puesto de trabajo.

B. Programa de Acompañamiento y Habilitación Laboral

El objetivo de este programa es acompañar en la inserción al mundo del trabajo a los alumnos que han egresado del Programa de Capacitación. Tiene dos modalidades de inserción. El primero es con salida dependiente, es decir, insertarse en un puesto de trabajo formal en una empresa y el segundo, es con salida independiente, es decir, insertarse al mundo laboral gestando sus propios ingresos. En esta modalidad, Emplea entrega asistencia técnica y acompaña a la persona para el inicio de su propio negocio.

C. Programa Empleo con Apoyo ECA

Este programa está pensado para dar apoyo a personas que viven o han vivido en situación de calle, y tiene como objetivo apoyar de manera Psicosocial y Socio-Laboral a estas personas. Es un programa que se ejecuta en las regiones de Tarapacá, Metropolitana y Biobío.

El programa tiene dos grandes prestaciones:

Acompañamiento SocioLaboral: tiene por objeto que las Personas en Situación de Calle, desarrollen capacidades para la inserción y mantención en un puesto de trabajo, dependiente o independiente y Acompañamiento Psicosocial: tiene por objetivo desarrollar capacidades que le permitan a las personas en situación de calle mejorar su calidad de vida y contribuyan a su inclusión social.

D. Programa de Orientación Socio-Laboral OSL

El programa de Orientación Socio-Laboral, tiene por objetivo acompañar los procesos de integración laboral de las personas que se encuentran en tratamiento por consumo problemático de alcohol y drogas, y que participan de la red de tratamiento, compuestas por Centros Residenciales, Programas Ambulatorios Intensivos y Programas Ambulatorios Básicos, pertenecientes a la red de Salud Pública y la red de Tratamiento SENDA.

4. Desarrollo de Etapas del proyecto.

4.1. Difusión:

El plan de difusión del proyecto, tiene como objetivo dar conocer los alcances del proyecto y los beneficios que trae éste a la región, a través de la alianza que se establece entre Fundación Emplea y la Subsecretaría del Trabajo. Este trabajo se realizará a través de reuniones informativas para la comunidad, ONG, entre las cuales destacan: ONG Acción Emprendedora, ONG Ascensus Mujer, Corporación Moviliza, Corporación Don Bosco, TAC Taller de acción comunitaria, ONG Cotra y población objetivo que pueda estar interesada en los alcances del proyecto. Se realizará difusión del proyecto a través de material publicitario y gráfico, previamente aprobado por ProEmpleo, que explique los objetivos del proyecto y sus alcances.

- Fecha de Inicio : 01 de Abril 2015
- Fecha de término : 31 de Diciembre 2015
- Lugar : Garibaldi 121 Cerro La Cruz, Valparaíso.
- Responsable : Coordinador regional Francisca Espinoza C.
- Contacto : fespinoza@fundacionemplea.cl fono: 95568988
- Encargada de reclutamiento y gestión de redes: En proceso de selección
- Encargada de Comunicaciones: Sucky Luthan
- Contacto : sluthan@fundacionemplea.cl fono: 63035429
- Instrumentos : Copia del medio de difusión utilizado (folletería, pendón, Publicaciones en diarios, como Diario Epicentro, Diario La Estrella, difusión radial, en Radio UCV, Radio Festival, Radio Valparaíso, Radio Biobío, fotografías, entre otros).

Procedimiento

A) Etapa de selección en el proceso de difusión.

La primera tarea de esta fase es la realización de un análisis diagnóstico de las principales instituciones y organizaciones que pudieran estar interesadas en acceder a los beneficios del proyecto, es decir se determinara en qué lugares se encuentran las personas y organizaciones que serán impactadas por la iniciativa. Una vez identificados los territorios y organismos se procederá a la priorización para focalizar los esfuerzos de la difusión.

Las redes con que trabaja Fundación CEFOCAL en la región de Valparaíso son:

- Instituciones Priorizadas Red de Programas Hogar de Cristo en la región; Fundación Paréntesis, Fundación Rostros Nuevos, Fundación Hogar de Cristo y sus Programas sociales.
- Red de Tratamiento SENDA/MINSAL
- Programas terapéuticos de personas con consumo problemáticos de sustancias como: La Roca PAI, La Roca Hogar, Tiempo de vivir, Tiempo de Crecer, Tiempo de Esperanza, Tiempo de Alegría, Centro Levántate, Mosaico, Pablo Neruda, Hospital del Salvador, Paim

Salvador, Casa Vais Serpaj, Casa Vais Cristo Obrero.

- Programas Calle
- Ejecutores Ingreso Ético Familiar Calle, Programa Acogida Hogar de Cristo, Programa IEF Rostros Nuevos.
- Municipalidad de Valparaíso: OMIL, Oficinas de la Mujer, de la Discapacidad, Programas de Apoyo a familias Vulnerables.
- Fundaciones, ONGs y Corporaciones: cuyo grupo objetivos son Personas Vulnerables (descritas en punto 4.1)
- Personas y comunidad en general Juntas de Vecinos.
- Organismos Estatales: SENADIS, SERNAM, PRODEMU, OTROS.

Se trabajará para la realización de al menos una reunión de trabajo con cada una de estas entidades con la finalidad de dar a conocer el programa, sus requisitos de ingresos, características, beneficios y prestaciones que contempla. Para esto se realizará una presentación en PPT, detallando la trayectoria de la Fundación en materias de empleabilidad, las características del Proyecto, el grupo objetivo, el proceso de selección, el detalle de los cursos (componentes de empleabilidad y del oficio), la metodología de trabajo y los plazos asociados.

En esta fase la pieza gráfica que apoyara el proceso de difusión será un afiche, (Anexos Gráficos) el cual debe ser validado por Subsecretaria del Trabajo en fiel cumplimiento con el Manual de Normas Gráficas de Gobierno.

Estos Afiches y Volantes, detallaran la oferta de cursos en oficio y los requisitos de ingreso al proyecto, en donde aparecerá dirección en donde se ejecutaran, y teléfonos para que los interesados puedan llamar y consultar en detalle sobre los cursos. Los afiches serán ubicados en lugares estratégicos como: las Oficinas de Intermediación laboral de las comunas donde se realizara el proyecto, en las organizaciones sociales como Agrupaciones juveniles, centros culturales, juntas de vecinos, en la red de Fundaciones Hogar de Cristo y en sus distintos programas sociales, asimismo demás Fundaciones, ONGs (ya mencionadas en el punto 4.1) y Corporaciones (ya mencionadas en el punto 4.1) que trabajen con las poblaciones que hemos priorizado.

Se enfatizara que todo material gráfico, además de las actividades de difusión y publicidad contempladas en el deben ser autorizado por la contraparte técnica. Se realizará una publicación del proyecto en la Página Web institucional, donde se incorporará un banner de difusión del Programa de Servicios Sociales, de la Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

B) Etapa de Ejecución en el proceso de difusión.

El dispositivo debe posicionarse como una alternativa para las personas más Excluidas de las comunas donde se dirigirá la oferta programática. Una vez que las personas sean seleccionadas y estén comenzando sus procesos formativos el foco de la difusión se traslada a la presentación del Programa en Redes Públicas y Privadas que puedan aportar al ejercicio de derechos de nuestros beneficiarios, o en aquellas instituciones que permitan abordar las problemáticas de los participantes, por lo tanto, se fortalecerá el trabajo en Red con otros.

Abordado lo anterior, se realizarán acciones tendientes a promover el proyecto con las empresas que se comprometieron con la colocación laboral de personas vulnerables. El objetivo de promover el proyecto dentro de las empresas redes con las que la Fundación cuenta en la región, tiene como objetivo ampliar y motivar la cantidad de empresas que propician fuentes de trabajo de las personas que culminen el proceso de capacitación. Se realizarán reuniones de presentación del Proyecto con los departamentos de R.R.H.H o las unidades de selección de las empresas.

Se participará en las ferias laborales y/o encuentros empresariales que se realicen en la región y de las cuales Fundación CEFOCAL participa. Para esto hemos se ha diseñado un pendón que no solamente permite posicionar a la Fundación en estas actividades, sino que además, estará en el acceso a la sede de capacitación donde se impartirán los cursos destacando que la iniciativa es financiada por el Programa Servicios Sociales de la Subsecretaría del Trabajo. Este pendón será enviado a la contraparte técnica para su aprobación final.

C) Cierre del Proyecto en el proceso de difusión.

Cuando los beneficiarios estén finalizando el ciclo formativo del oficio, insertándose laboralmente y logrando la mantención de su nueva fuente laboral, se realizará una actividad de cierre de cada oficio, denominada ceremonia de certificación. En la cual se reconocen y certifican las competencias adquiridas durante el curso. En esta actividad participarán además los familiares de los beneficiarios, las instituciones que apoyaron el proyecto, las empresas que contrataron a las personas, nuestra contraparte técnica- financiera de la Subsecretaría del Trabajo, y las autoridades.

Esta ceremonia se realiza de acuerdo a lineamientos entregados por el programa de Servicios Sociales de la Subsecretaría del Trabajo, en conjunto con Fundación Emplea y su área de comunicaciones. Esta ceremonia incorpora la entrega de certificados, palabras de autoridades, vídeo testimonial y cóctel finalización, para usuarios, familiares y asistentes a la ceremonia.

En esta fase destaca la difusión de la certificación de los alumnos en prensa escrita local y los medios de comunicación anteriormente mencionados, gestión que realizará el área de comunicaciones de Fundación Emplea. Por otro lado, se incorporarán fotografías del evento en Redes Sociales de Fundación Emplea y Hogar de Cristo. Se realizará también, una nota de término en el new letters de la Fundación.

4.2.Convocatoria y Selección de beneficiarios:

- Fecha de inicio : 27 de Abril 2015
- Fecha de término : 15 de Junio 2015
- Lugar : Garibaldi 121 Cerro La Cruz, Valparaíso.
- Responsable : Coordinador regional Francisca Espinoza C.
- Contacto : fespinoza@fundacionemplea.cl fono: 95568988
- Encargada de reclutamiento y gestión de redes: En proceso de selección
- Asesor Socio Laboral: En proceso de selección
- Personas convocadas: 90 personas
- Perfil beneficiario : El Programa busca que Personas desempleadas y/o inactivas,

Mayores de 18 años en situación de vulnerabilidad y pobreza pertenecientes al 20% de menores ingresos, accedan a un proceso de capacitación y se inserten laboralmente. Este objetivo es clave para comprender las estrategias de convocatoria y selección de los usuarios. La estrategia de selección está relacionada con las actividades de difusión de la intervención del proyecto, y que tiene por meta llegar a los colectivos más excluidos de nuestra sociedad y la región (hombres y mujeres en situación de vulnerabilidad, Personas en situación de calle, consumidores problemáticos de sustancias, personas con discapacidad).

- Documentos respaldo: Fotocopia cédula de identidad vigente
Fotocopia documento que acredite cesantía vigente (OMIL)
Fotocopia documento que acredite vulnerabilidad vigente (certificado FPS, certificado de discapacidad, reclusión, etc.)
Ficha Única de Identificación (SGS de HDC)
Fotocopia declaración simple de no encontrarse estudiando carrera técnica o educación superior.
- Instrumentos: Actas de reunión y/o asistencia
Ficha de inscripción
Resumen de listado de seleccionados
Lista de espera

Procedimiento

Se realizará un trabajo coordinado con las organizaciones que Fundación Cefocal mantiene como Redes, para que permitan realizar difusión directa (presentación del programa a potenciales beneficiarios) o establecer canales fluidos de derivación para realizar talleres informativos que indiquen a las personas en forma presencial, las características del programa, sus requisitos y los cursos a impartir.

Un profesional del área social se encargará de la difusión del proyecto y de realizar la convocatoria masiva. Por otro lado, un Asesor Socio-Laboral, profesional que se encargara de realizar el proceso de acompañamiento ex dure, será el responsable de realizar las entrevistas de selección de los usuarios, donde además de explicar los beneficios y prestaciones del proyecto, aplicará los instrumentos de focalización y selección chequeando que los postulantes cumplan con los criterios. La documentación para el ingreso al proyecto serán solicitados por el encargado de reclutamiento, información que debe ser traída al momento de la entrevista de selección. La selección final de cada uno de los usuarios será definida en un comité de selección donde se evaluarán las motivaciones, documentación y requisitos para el ingreso al programa.

Una vez que se realiza la convocatoria, se contacta a las personas interesadas. Se agendan las entrevistas personales con los postulantes y se da inicio al proceso de selección. Para lo cual se aplicará la metodología de la *Entrevista motivacional*, bajo esta técnica se indaga acerca de las motivaciones y expectativas. Se realiza una charla motivacional respecto del oficio y del mercado laboral, además, se entrega información sobre las mallas y contenidos de los cursos. También se aplicara la técnica de *Entrevista de focalización*: donde las personas entregan los documentos exigidos (fotocopia de Carnet de identidad, FPS, carnet

OMIL, entre otros.), se verifica que la persona cumpla con los requisitos de vulnerabilidad exigidos en el Programa y se informan sobre las características del Proyecto Construyendo mi Futuro.

Luego de realizadas las entrevistas a los postulantes, se crea un Listado de priorización de los candidatos, que son aquellos candidatos que cumplan con el perfil de focalización y que tengan los verificadores de su situación de desempleo o inactividad.

En virtud de los grupos priorizados se ingresa la información al comité de selección compuesto por el Asesor SocioLaboral, Coordinadora del Proyecto y Gestor Laboral. Aquí se determina quienes son las personas que han quedado seleccionadas y que podrán ingresar al Programa, tomando contacto con ellos para informarles que son beneficiarios de la iniciativa. A las personas que no cumplen con los requisitos, se les informa y ofrece alternativas a sus necesidades de Capacitación en otras redes.

Construyendo Mi Futuro busca realizar 3 cursos de formación en oficios, compuestos de 20 personas cada uno. Se calcula que para lograr completar la cobertura de 60 personas se deben realizar al menos 90 entrevistas. En caso que algún beneficiario que haya iniciado el proceso de capacitación deserte, se contactará a las personas que quedaron en el listado de personas que pasaron a la entrevista de selección. Se destaca que esto acontecerá siempre y cuando la capacitación sea menor al 20% del avance del curso (en referencia a las hrs. totales). Si al momento de la selección no hay personas en lista de espera, el proceso de reclutamiento debe continuar.

El plan de nivelación para el beneficiario remplazante, se realizará de forma personalizada con cada uno de los participantes nuevos, siendo el profesor que ejecutará los oficios, el que debe crear el plan para uno de los nuevos ingresos y ajustarlo a las capacidades de cada uno de los participantes, pero en términos generales este plan de nivelación debe contemplar:

- 1.-Entrega del material de clases, a través de manual escrito y cd con la información.
- 2.-Tutorías personalizadas por parte del profesor que se realizaran en el horario de clases para avanzar en los contenidos ya entregados a los otros participantes.
- 3.-Evaluaciones orales y escritas de los contenidos ya revisados.

4.3.Capacitación:

A) Capacitación en competencias de empleabilidad

Este componente está orientado al desarrollo de aquellas habilidades sociales transversales necesarias para que toda persona pueda adquirir herramientas precisas para incorporarse a un trabajo dependiente. El objetivo es Desarrollar competencias transversales necesarias para mejorar las condiciones de Empleabilidad y manejar de manera efectiva situaciones y relaciones laborales. Estos módulos serán ejecutados por el asesor socio laboral, profesional que a través de talleres grupales, desarrollará los contenidos.

MÓDULO 1 DERECHO LABORAL

Contenidos: Legislación Laboral Vigente, Derechos y deberes del trabajador, Ley 16734. Accidentes laborales y enfermedades profesional, contratos de trabajo, gratificaciones, vacaciones, feriados legales, remuneraciones.

MÓDULO 2 COMUNICACIÓN EFECTIVA Y ASERTIVIDAD

Contenidos: competencias comunicacionales para optimizar el desempeño laboral y el manejo de relaciones interpersonales, comunicación efectiva, comunicación asertiva, comunicación no verbal, comunicación y toma de decisiones, modelos comunicacionales.

MÓDULO 3 RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y TRABAJO EN EQUIPO

Contenidos: Aplicar acciones orientadas a la formación, y coordinación de equipos de alto desempeño para el cumplimiento de objetivos organizacionales, conceptos generales de trabajo en equipo, definición del trabajo en equipo, características del trabajo en equipo, ventajas del trabajo en equipo, trabajo en equipo v/s trabajo en grupo, comunicación en los equipo, resolución de conflictos, concepto, como abordar el conflicto, liderazgo.

B) Capacitación en Oficios

Los oficios seleccionados en la Región serán impartidos por Erres Capacitaciones, contando con relatores con experiencia en el rubro. (Los relatores se encuentran en proceso de selección por parte de Fundación Cefocal) Erres Capacitación, una empresa líder y vanguardista, en el área del entrenamiento y capacitación, tiene su sede principal en la ciudad de Valparaíso, iniciando sus operaciones el 12 de Diciembre del 2002.

Actualmente es reconocida como una entidad que realiza actividades de capacitación destinadas a empresas, organizaciones y trabajadores en general por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, conforme la Resolución Exenta Nº 02115 del 03 de marzo de 2003, para la utilización de la franquicia tributaria que está regulada por las leyes 19.518 y 19.765 de 1997 y 2001 respectivamente.

Los cursos serán ejecutados por profesionales expertos en cada materia, que se encuentran en proceso de selección.

NOMBRE DEL CURSO : Operación Grúa Horquilla
Cupos : 20 alumnos
Duración Fase Lectiva : 210 hrs + 52 hrs de empleabilidad.
Días de Capacitación : 52 días.
Meses : 2,62.
Aprobación Curso : Se entregará un certificado de aprobación a quienes asistan al 75% de las sesiones y obtengan un promedio igual o superior a nota 4.0 en escala de 1.0 a 7.0.
OTEC Plan Formativo : Propio de la otec.

NOMBRE DEL CURSO : Manipulación de alimentos
Cupos : 20 alumnos
Duración Fase lectiva : 261 + 65 HORAS de empleabilidad
Días de capacitación : 65 días.
Meses : 3,26.

Aprobación Curso : Se entregará un certificado de aprobación a quienes asistan al 75% de las sesiones y obtengan un promedio igual o superior a nota 4.0 en escala de 1.0 a 7.0.
OTEC Plan Formativo : Propio de la otec.

NOMBRE DEL CURSO : Aseo Industrial
Cupos : 20 alumnos
Duración Fase lectiva : 200 hrs +50 horas de empleabilidad.
Días de capacitación : 50 días.
Meses : 2,5.
Aprobación Curso : Se entregará un certificado de aprobación a quienes asistan al 75% de las sesiones y obtengan un promedio igual o superior a nota 4.0 en escala de 1.0 a 7.0.
OTEC Plan Formativo : Propio de la otec.

Otro aspecto a considerar es que el facilitador utilizará herramientas propias de la pedagogía y andrología para propiciar las estrategias de adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes de las personas en proceso de formación de los oficios. El desafío es crear ambientes educativos propicios para el aprendizaje. Utilizando métodos como la Exposición magistral y dialogada, el método interrogativo para la transmisión de conocimientos. O técnicas tales como el estudio de casos, los foros de discusión, los juegos de roles, las demostraciones/simulaciones, visitas a terreno y la realización de actividades evaluativas.

El horario para la capacitación será en una jornada diaria de 5 horas cronológicas, ya sea en la mañana (AM) o en la tarde (PM), considerando un intermedio de 15 minutos. Preliminarmente los cursos de Operación de Grúa Horquilla y Aseo Industrial se realizarían en la jornada matutina de lunes a viernes de 08:30 a 13:30 hrs y el de Manipulación de alimentos se impartiría durante la Tarde desde las 14:15 hasta 19:15 pm

C) Modalidad de Aprobación.

Sera requisito obligatorio para que los beneficiarios aprueben la etapa de capacitación, que cumplan con un 75% mínimo de asistencia y obtengan una nota igual o superior a 4,0.

D) Sistema de Evaluación

Se aplicarán instrumentos de evaluación que den cuenta de las tres dimensiones de competencia, como son los aspectos cognitivos, aspectos prácticos, y los aspectos conductuales cuyo objetivo es medir el grado de incorporación en el participante de las competencias definidas para cada módulo. Estos aspectos se calificarán con escala de notas de 1 a 7.

Se realizará una evaluación final, que tiene como finalidad medir el grado de dominio de los objetivos planteados.

Adicionalmente durante el desarrollo de la actividad se aplicaran evaluaciones formativas que permitan detectar y corregir el dominio de los objetivos planteados, estas pueden ser: desarrollo de proyectos, cuestionarios, guías de ejercicios, análisis de caso, pautas de cotejo

entre otras.

E) Contenidos de módulos en cada capacitación de oficios

Nombre	Aseo Industrial
Horario	08:30 a 13:30 Horas.
Duración	200 horas+ 50 horas de empleabilidad
Requisitos de aprobación	Será requisito obligatorio para que los beneficiarios aprueben la etapa de capacitación que cumplan con un 75% de asistencia y obtengan una nota igual o superior a 4,0.
Medios de control de asistencia	Libro de asistencia

Contenidos

Módulo 1 Principio de limpieza

1. Concepto e importancia de la limpieza.
 - 1.1. Historia de la limpieza.
 - 1.2. El concepto.
 - 1.3. La limpieza profesional.
2. Qué es la higiene y la desinfección.
 - 2.1. Concepto de higiene.
 - 2.2. Higiene personal e industrial.
 - 2.3. La desinfección.
3. La porosidad e impermeabilidad.
 - 3.1. La porosidad.
 - 3.2. La impermeabilidad.
4. Tipos de suciedades. El círculo de Sinner.
 - 4.1. Tipos de suciedades.
 - 4.2. El círculo de Sinner.
5. Superficies y pavimentos.
 - 5.1. Tipos de superficies y de pavimentos.
 - 5.2. Resistencia a los químicos.

Módulo 2 Los productos químicos

1. Los productos químicos.
 - 1.1. Introducción.
 - 1.2. El ph.
 - 1.3. Los tensoactivos.
2. Productos industriales y productos comerciales.
 - 2.1. Introducción.

- 2.2. Los productos industriales.
- 2.3. Los productos comerciales.
- 3. Los concentrados.
- 3.1. El envase.

Módulo 3 Técnicas de limpieza

- 1. Sistemas de limpieza.
 - 1.1. Introducción.
 - 1.2. Barrido de suelos y Barrido húmedo.
 - 1.3. Fregado.
 - 1.4. Limpieza de mobiliario, servicios, paredes y cristales.
- 2. Nuevas tecnologías en limpieza.
 - 2.1. Introducción.
 - 2.2. La utilización del vapor.
 - 2.3. El agua a presión.
 - 2.4. Barrido y fregado con máquina.
- 3. Orden y organización en el puesto de trabajo.
 - 3.1. Introducción
 - 3.2. Orden y limpieza.
 - 3.3. El cuarto de los materiales.
 - 3.4. Cuidado de los materiales.
- 4. La limpieza de mantenimiento.
 - 4.1. Introducción.
 - 4.2. Productos protectores y limpiadores.
 - 4.3. La organización.
- 5. La limpieza general.
 - 5.1. Introducción.
 - 5.2. ¿Cuándo se realiza?

Módulo 4 Tratamientos de suelos

- 1. Los tratamientos base.
 - 1.1. Introducción.
 - 1.2. Fregado a fondo de suelos.
 - 1.3. Productos para tratamientos de suelo.
- 2. La cristalización.
 - 2.1. Introducción.
 - 2.2. El vitrificado.
 - 2.3. La cristalización.
- 3. El pulimento de superficies.
 - 3.1. Introducción.
 - 3.2. El pulimento.
 - 3.3. Sistemas de pulimento.
- 4. Las emulsiones.
 - 4.1. Introducción.
 - 4.2. El principio de emulsión.

4.3. Aplicación.

Módulo 5 Materiales de limpieza

1. Importancia de los materiales de limpieza.
 - 1.1. Introducción.
 - 1.2. Importancia de los materiales de limpieza.
2. Los materiales abrasivos.
 - 2.1. Introducción.
 - 2.2. Los pulidores.
 - 2.3. Los abrasivos.
3. Tipos de fregonas.
 - 3.1. Introducción.
 - 3.2. El tejido
 - 3.3. La fregona industrial.
 - 3.4. La fregona profesional.
4. Tipos de bayetas.
 - 4.1. Introducción.
 - 4.2. El tejido.
 - 4.3. Tipos de bayetas.

Módulo 6 Control de riesgos en operaciones de aseo industrial

1. Concepto de prevención y control de riesgos.
2. Consecuencias físicas y económicas de un accidente las labores de Aseo industrial.
3. Uso de guantes, casco y manejo de productos dañinos.
4. Uso correcto de andamios y escaleras.

Módulo 7 Apresto Laboral

- 1.1 Identifica las principales características asociadas al proceso de cambios observados en el mundo del trabajo.
- 1.2 Reconoce el enfoque de competencia como un recurso para integrarse, mantenerse y mejorar en el mundo laboral.
- 1.3 Identifica factores externos que influyen en la empleabilidad de las personas que buscan trabajo.
- 1.4 Reconoce los derechos fundamentales consagrados en la normativa laboral chilena.
- 1.5 Describe los elementos centrales en una relación contractual: Contrato de trabajo, Jornada laboral, Remuneraciones y Descuentos Previsionales

Nombre	Operación de Grúa Horquilla
Horario	08:30 a 13:30 Horas.
Duración	210 horas +52 horas de empleabilidad.
Requisitos de aprobación	Será requisito obligatorio para que los beneficiarios aprueben la etapa de capacitación que cumplan con un 75% de asistencia y obtengan una nota igual o superior a 4,0.
Medios de control de asistencia	Libro de asistencia

Módulo 1 Introdutoria sectorial

- 1.1 Describe la logística en una definición simple.
- 1.2 Describe el campo ocupacional o empresarial donde se realizan operaciones logísticas.
- 1.3 Describe las principales operaciones y servicios que brinda el sector Logística en la economía nacional.

Módulo 2 Apresto Laboral

- 1.1 Identifica las principales características asociadas al proceso de cambios observados en el mundo del trabajo.
- 1.2 Reconoce el enfoque de competencia como un recurso para integrarse, mantenerse y mejorar en el mundo laboral.
- 1.3 Identifica factores externos que influyen en la empleabilidad de las personas que buscan trabajo.

Módulo 3 Formación Social para el trabajo

- 1.1 Reconoce los derechos fundamentales consagrados en la normativa laboral chilena.
- 1.2 Describe los elementos centrales en una relación contractual: Contrato de trabajo, Jornada laboral, Remuneraciones y Descuentos Previsionales

Módulo 4 Formación personal para el trabajo

- 1.1 Evalúa sus intereses laborales, conforme a sus gustos, necesidades, responsabilidades, destrezas y conocimientos.
- 1.2 Define áreas de desempeño y trabajo, considerando sus capacidades, necesidades y niveles de responsabilidad.
- 1.3 Identifica las oportunidades y restricciones del entorno productivo local.

Módulo 5 Herramientas para la comunicación efectiva

- 1.1 Reconoce y maneja su lenguaje corporal de acuerdo al contexto laboral.
- 1.2 Distingue los comportamientos sociales de cortesía en contexto formal, que facilitan los vínculos laborales.

Módulo 6 Herramientas para la búsqueda de empleo y uso de tic's

- 1.1 Identifica los requisitos, y procedimientos básicos de postulación a un puesto de trabajo.
- 1.2 Reúne y prepara correctamente los documentos necesarios de postulación

Módulo 7 Seguridad medio ambiente, calidad

- 1.1 Reconoce situaciones de riesgo y accidentes comunes en las operaciones logísticas.
- 1.2 Identifica medidas preventivas que deben aplicarse para evitar la ocurrencia de accidentes laborales.
- 1.3 Describe los procedimientos para la implementación de las políticas de seguridad y de prevención de riesgos de la empresa.

Módulo 8 Revisión preventiva de grúa horquillas

- 1.1 Identifica las características de las grúas horquillas según tipo, uso y estructura.
- 1.2 Identifica características y utilidad de las grúas horquillas.
- 1.3 Reconoce sistemas de operación y componentes de la grúa horquilla

Nombre	Manipulación de alimentos
Horario	08:30 a 13:30 Horas.
Duración	261 horas +65 horas de empleabilidad.
Requisitos de aprobación	Será requisito obligatorio para que los beneficiarios aprueben la etapa de capacitación que cumplan con un 75% de asistencia y obtengan una nota igual o superior a 4,0.
Medios de control de asistencia	Libro de asistencia

Contenidos

Módulo 1 Apresto Laboral

1. Reconocer las principales características del mundo laboral actual.
2. Identificar los elementos socio-culturales que condicionan la empleabilidad de mujeres, jóvenes y personas con capacidades diferentes.
3. Distinguir las condiciones legales mínimas que regulan el mercado del trabajo y el empleo dependiente.
4. Reconocer la importancia de establecer relaciones respetuosas y cordiales en el proceso de capacitación y en la integración al mundo laboral.

Módulo 2 Introducción Sectorial

1. Reconocer las principales características laborales del sector Turismo, enfocado al área de Servicios Gastronómicos Hoteleros y de Restaurantes en la región.

Módulo 3 de Formación Personal para el Trabajo

1. Reconocer las implicancias familiares de la inserción al mundo laboral.
2. Construir un plan de acción para concretar su potencial proyecto laboral.

Módulo 4 Formación Social para el Trabajo

1. Identificar las principales competencias personales necesarias para ingresar, mantenerse y desarrollarse en el mundo laboral.
2. Manejar los conceptos legales básicos que forman parte de toda relación contractual.

Módulo 5 Herramientas para la búsqueda de Empleo y Tic's

1. Identificar los elementos necesarios para el proceso de postulación a un empleo.
2. Reconocer lugares y sitios web que contribuyen a la búsqueda de empleo.
3. Manejar los principales elementos para enfrentar una entrevista laboral.

Módulo 6 Herramientas para la comunicación Efectiva

1. Reconocer la importancia de la comunicación no verbal en el trabajo.
2. Reconocer la importancia de expresarse con claridad en forma oral y escrita.

Módulo 7 Organización y Control de Bodega

1. Realizar procesos de recepción y despacho de productos de la bodega, conforme la reglamentación sanitaria de los alimentos.
2. Controlar el stock en bodega, de acuerdo a protocolos y procedimientos del recinto.

Módulo 8 Limpieza, Descongelación, Retermalización de los alimentos

1. Aplicar técnicas de limpieza y preparación de alimentos, de acuerdo a procedimientos del sector gastronómico.
2. Realizar descongelación y re-termalización de alimentos, de acuerdo a procedimientos del sector gastronómico.

F) Cuidado Infantil

Esta tiene contemplado un aporte equivalente a \$80.000 mensuales durante las fases por concepto de cuidado infantil. Aquellas personas que presenten dificultades en el cuidado de sus hijos, serán apoyados por los Asesores Socio-Laborales para la búsqueda y elección de Salas cuna, jardines infantiles, escuelas y colegios, que permita que los hijos se queden durante el tiempo que dura la capacitación diaria.

Este dinero está disponible para todas las personas que ingresan a capacitación y requieran de este apoyo. Este dinero se entregará directamente en el recinto que se estime conveniente y que cumpla con las normas de cuidado infantil, recinto que debe contar con aprobación de JUNJI o ministerio de educación, contando además con los profesionales competentes en esta materia, donde se gestione la estadía de los hijos, ya que el proyecto no contempla cuidado infantil dentro de la infraestructura donde se realiza la capacitación.

G) Procedimiento de contingencias:

En situación que se vean afectadas las clases de capacitación, estas serán niveladas a través de recuperaciones de horas, posteriormente efectuada y terminada la cantidad de horas de la capacitación en curso. Para dicho compromiso se informará oportunamente a los beneficiarios de la capacitación y a los ejecutores de esta misma, que no serán más de dos horas diarias para no sobrecargar ni sobre exigir al alumno, y se puedan ajustar los seguros y subsidios que se generan por día asistido.

En caso de deserción, baja asistencia, cabe señalar que durante el proceso de selección y reclutamiento se induce al postulante al compromiso con el proyecto, dando cuenta de que es una oportunidad intransferible, sin embargo de existir la deserción, se tomará contacto con postulantes que se encontrarán en la lista de espera confeccionada por nuestro equipo de selección y reclutamiento, siempre y cuando el proceso de capacitación en oficio no exceda el 20% de las horas total del curso.

H) Seguro para Beneficiarios(as)

- Aseguradora : MAPFRE
- Cobertura : Muerte Accidental por UF 200,00; Incapacidad Total y permanente por UF 200,00; Gastos Médicos por UF 20,00
- Duración : 8 MESES (desde el 01 de mayo al 31 de diciembre de 2015).

4.4. Práctica Laboral o taller práctico:

- Fecha de inicio : 24 de Agosto 2015
- Fecha de término : 14 Septiembre 2015
- Responsable : Coordinador regional Francisca Espinoza C.
- Contacto : fespinozac@fundacionemplea.cl fono: 95568988
- Gestor Laboral : En proceso de selección

- Asesor SocioLaboral : En proceso de selección
- Duración : 40 horas.
- Instrumento : Informe individual de Desempeño Laboral, Evaluación de Taller práctico, Convenio de práctica firmado.

Procedimiento

Se ha optado por realizar un taller práctico cuya duración es de 40 hrs. La finalidad de esta instancia es simular la futura Experiencia Laboral en espacios que se aproximan a las características de los oficios estudiados. Se espera aumentar el nivel de experticia mediante la aplicación de los conocimientos y competencias adquiridas durante el proceso de capacitación. Se realizarán pasantías y visitas a empresas relacionadas con los cursos realizados en la región. Este proceso es acompañado por el Asesor Socio Laboral, que monitoreará el avance de los aprendizajes de los beneficiarios, así como también estará preocupado del apoyo emocional y psicológico del usuario.

Esta etapa termina con el Informe Individual de Desempeño Laboral en donde se evalúan las

competencias desarrolladas por los beneficiarios; además se elabora y se realiza una retroalimentación constante con el usuario para favorecer su próxima inserción al mundo laboral.

Al término del taller práctico de experiencia laboral, y reconociendo el proceso previo de capacitación. Se espera que los capacitando puedan desarrollar las competencias de:

- *Asistencia y Puntualidad*: acudiendo a su práctica de manera constante, llegando a la hora y respetando los horarios de ingreso y salida de la organización, así mismo cumpliendo con las obligaciones de manera oportuna. Nunca dejar de asistir al trabajo, y en caso que se presente algún inconveniente, llamar a su jefatura para dar aviso de su inasistencia.
- *Presentación Personal*: mantener el aseo y orden personal, tanto en el aspecto físico como en la vestimenta cuando asiste a su lugar de trabajo.
- *Cumplimiento y Apego a las Normas*: cumplir de manera adecuada las normas establecidas en el manual de reglamento interno de la empresa, así como también, actuar de manera ética y responsable frente a las situaciones que se le presentan.
- *Manejo de la Presión*: mantener el desempeño frente a situaciones de tensión, en crisis reales o potenciales, reorganizando recursos y desarrollando planes de contingencia para responder adecuadamente a las exigencias.
- *Planificación y Organización*: fijar metas y prioridades de sus tareas, estipulando acciones, plazos y recursos requeridos.
- *Resolución de Problemas*: estudiar las propuestas y posiciones propias y de otros para lograr resultados y acuerdos satisfactorios.
- *Trabajo en Equipo*: Intención genuina de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos en procesos, tareas u objetivos compartidos. Habilidad para participar activamente y contribuir a alcanzar una meta común.
- *Relaciones Interpersonales*: actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas.
- *Comunicación*: escuchar al otro y entenderlo, preguntar, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.
- *Comprender la dinámica de grupos y cómo conducir reuniones*: Comunicarse por escrito con concisión y claridad.
- *Compromiso*: sentir como propios los objetivos de la Organización y apoyar las decisiones. Cumplir sus compromisos, sean personales o laborales.
- *Iniciativa*: predisposición a actuar de forma proactiva, desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de problemas.
- *Perseverancia*: firmeza, fuerza interior y constancia en la ejecución de los propósitos. Predisposición estable y continua a mantenerse firme y constante en lograr emprendimientos o alcanzar el objetivo propuesto.
- *Orientación al Servicio*: deseo de ayudar o servir a las demás personas, de comprender y satisfacer sus necesidades. Esforzarse por conocer y resolver los problemas de las personas.
- *Competencia Técnica*: generar credibilidad en los demás, sobre la base de los conocimientos técnicos y la experiencia de su especialidad. Mantener actualizados sus conocimientos.

4.5. Intermediación Laboral:

- Fecha de inicio : 07 de Septiembre 2015
- Fecha de término : 5 de Octubre 2015
- Responsable : Coordinador regional Francisca Espinoza C.
- Contacto : fespinozac@fundacionemplea.cl fono: 95568988
- Gestor Laboral : En proceso de selección
- Asesor Sociolaboral : En proceso de selección
- Instrumentos : Cartas de compromiso; Plan de Intermediación Individual Firmado por beneficiario y ejecutor, Actas de reuniones; Registro de contactos (base de datos de las empresas contactadas).

Metodología

Para Fundación CEFOCAL es importante promover el empleo de calidad de hombres y mujeres pertenecientes al 20% más pobre del país. Es por ello que los esfuerzos se centraran en generar estrategias innovadoras en la búsqueda de puestos de trabajo, como se indica en el objetivo general del Programa "Hombres y mujeres en situación de vulnerabilidad de la Región Valparaíso, que se encuentren sin empleo, se insertan y mantienen en un puesto de trabajo. Mediante un proceso de formación en competencias de empleabilidad, capacitación en oficios y acompañamiento en el puesto de trabajo".

La intermediación e inserción laboral son los engranajes fundamentales del proyecto. Aquí se destaca el compromiso de entregar ofertas laborales concretas con fecha y hora de realización de entrevistas de trabajo, al 100% de las personas que culminen la fase formativa del programa y apoyar a aquellas personas que abandonan la capacitación y acuden a la Fundación con la finalidad de recibir asesoría.

Fundación Emplea cuenta con equipo encargado de Intermediación Laboral, profesionales Gestores Laborales.

El plan de Intermediación individual lo realizara el gestor laboral en conjunto con el asesor socio laboral con cada uno de los participantes, este es una ficha que contempla:

1. Perfil laboral del participante, el cual se realiza en base a las competencias laborales de cada persona.
- 2.-Entrega de ofertas laborales, en donde se le entrega al menos tres ofertas laborales a la persona, pero que esta sea en base al perfil construido.

3.- Se le postula a una o las tres ofertas laborales que la persona haya escogido según su perfil.

Los Gestores deben centrarse en la inclusión de los beneficiarios de Construyendo Mi Futuro, y para esto se han definido los siguientes pasos:

A) Análisis de Entorno:

Estudio y análisis del mercado laboral local, los polos de desarrollo, la identificación exhaustiva de los puestos de trabajos más demandados, estudios de los salarios, características de las empresas: demanda, perfiles, entre otros, centrándose en los cursos de formación en oficio que impartiremos en la región.

B) Contacto con Empresas Comprometidas:

Previa presentación de la propuesta, Fundación Emplea realizó gestiones con el fin de determinar puestos laborales con empresas que tienen constantes plazas abiertas de trabajo para los oficios a ejecutar, estas alianzas se reflejan a través de las cartas de Compromisos de Empresas, quienes al finalizar el proceso, serán los primeros contactados para colocación de los usuarios capacitados. Las Empresas son: Adecco.

C) Contacto con Empresas Fidelizadas:

Fundación Emplea cuenta con Empresas que se encuentran trabajando con nosotros en la inclusión de personas vulnerables, con las cuales se genera comunicación constante para derivación e inserción laboral de los usuarios de los distintos Proyectos y Programas ejecutados. Las empresas son: Kaufmann, Shop Dogg, Ruby Tuesday, Telepizza y Walmart.

D) Contacto con Nuevas Empresas:

El equipo de Gestión Laboral se encuentra en constante búsqueda de nuevas empresas que accedan hacerse parte de la misión de Fundación Emplea, actuando como actor activo de la colocación laboral de nuestros usuarios. En este punto es el cual se trabajará de manera constante como plan de contingencia en caso que una empresa contactada cierre sus puertas frente a la posibilidad de intermediar a un participante. Las empresas son: Virginia, Tricolor, Tres montes, Correos de Chile y Cementerio Parque del Mar.

4.6. Inserción Laboral:

- Fecha de inicio : 21 de septiembre de 2015
- Fecha de término : 07 de Diciembre 2015
- Responsable : Coordinador regional Francisca Espinoza C.
- Contacto : fespinozac@fundacionemplea.cl fono: 95568988
- Gestor Laboral : En proceso de selección
- Asesor Sociolaboral : En proceso de selección
- Instrumentos : Copia de contratos de trabajo y anexos

Metodología

A) Contacto:

Los gestores laborales, para dar atención a los usuarios para inserción laboral, toman contacto con las empresas comprometidas, fidelizadas y nuevas, que sean acorde a los oficios y necesidades de los beneficiarios para gestionar entrevistas de trabajo. En este contacto, que puede ser telefónico o presencial se presenta el perfil laboral de usuario, y los antecedentes de su proceso de capacitación considerando el desempeño en el taller práctico. Se intensificarán estas acciones al comienzo una semana previa a la finalización del taller.

B) Presentación y monitoreo de la Oferta:

Una vez concretada la posibilidad de ingreso de los usuarios a la Empresa, se realiza una mesa de trabajo entre Gestor Laboral y el Asesor Socio laboral quienes evaluarán la oferta y se la presentarán al beneficiario. Una vez derivado a entrevistas laborales, se realizará seguimiento por parte del Gestor Laboral de los resultados de las entrevistas, con el fin de conocer los procesos y fecha de ingreso en caso de resultado positivo, o generar una nueva oferta laboral. Subrayamos que una vez finalizada la fase de capacitación, las personas serán derivadas a la primera entrevista de trabajo, que gestionará el Gestor Laboral, en un plazo máximo de 20 días hábiles.

C) Inserción Laboral:

Cuando la empresa indica que el candidato perfila con el cargo, es decir, que se transformará en trabajador, el Gestor y el Apoyo psico-social se comunican con la persona para informarle la fecha de ingreso a su nueva fuente laboral, la dirección, el contacto y la documentación requerida. Aquí se activan una serie de prestaciones tendientes a respaldar la colocación y la mantención laboral. Se visita a la persona en su puesto de trabajo y se elabora un plan de acompañamiento.

4.7. Acompañamiento (durante el proyecto):

El acompañamiento se realizará en dependencias de la fundación emplea y será ejecutado por el asesor socio laboral.

- Fecha de inicio : 27 de Abril 2015
- Fecha de término : 07 de Diciembre 2015
- Responsable : Coordinadora Regional Francisca Espinoza Calderón, Contacto fespinozac@fundacionemplea.cl Teléfono: 95568988
- Instrumentos : Bitácora o actas de actividades individuales Grupales.

Metodología

El Acompañamiento ex - dure se realizará desde el ingreso de las personas al proyecto hasta que estas egresen o terminen su proceso de formación y acompañamiento en el puesto de trabajo.

El trabajo será realizado por los Monitores y Apoyos Psicosociales (Asesores Socio-Laborales) y realizará el acompañamiento fortaleciendo el vínculo con los usuarios, desde la Selección, la etapa de capacitación, en donde además realizará los talleres de empleabilidad y apresto laboral y el Acompañamiento en el puesto de trabajo una vez que sean intermediadas

laboralmente las personas. El objetivo es que el Profesional trabaje en todas las etapas, lo cual, además del fortalecimiento del vínculo, pretende disminuir la deserción y abordar de manera más oportuna los problemas de los Beneficiarios.

Uno de los horizontes del Asesor Socio-Laboral es ampliar la estructura de oportunidades de los beneficiarios e incidir en aquellos factores que afecta su inclusión laboral, y por lo tanto, su generación de ingresos autónomos, para que con nuevas herramientas puedan superar su condición de pobreza y vulnerabilidad.

El Apoyo Psicosocial durante el proceso de acompañamiento ex - dure, pretende trabajar la desmotivación de la persona, insatisfacción académica, problemas de salud, cuidado de familiares, cuidado de niños, problemas emocionales, entre otras problemáticas.

La carga personal que cada uno trae puede afectar el desempeño académico durante el proceso de capacitación en el oficio, especialmente, cuando no hay factores protectores como el apoyo de la familia o el desarrollo de un proyecto de vida que resguarde la motivación de la persona por permanecer en el curso de capacitación. Por lo tanto, el Asesor Socio laboral realizará un acompañamiento individualizado en sesiones de intervención psicosocial de acuerdo al plan de intervención elaborado con la persona, pero también, tendrá un eje importante de intervención en la gestión de redes de acceso públicas (salud, educación, laboral, vivienda, etc.) para que las personas puedan vincularse nuevamente con su entorno y sus derechos laborales y sociales.

El Acompañamiento en el Puesto de Trabajo persigue accionar diversos dispositivos que permitan la inserción y permanencia de las personas al mercado del trabajo. Está basado en: establecer contacto, orientar, generar alternativas, apoyar, fortalecer a la persona, abordar las complejidades, identificar las debilidades, revisar y fortalecer las experiencias positivas a partir de las propias competencias y habilidades. Esta etapa está centrada en la persona y su entorno laboral, como así también en la retroalimentación con el empleador. Las actividades que se realizarán durante la etapa de acompañamiento ex - dure, son las siguientes:

A) Entrevistas de selección

Los Asesores Socio-Laborales serán los responsables de la selección de cada uno de los participantes. En esta etapa deben realizar entrevistas de selección y focalización, para cumplir con el perfil de ingreso de los beneficiarios. Los usuarios serán reclutados a través del proceso de difusión que está a cargo del profesional de Gestión de Reclutamiento y Redes. Se tendrá como verificador el resumen listado de seleccionados y también se contara con una lista de espera. El instrumento que se utilizara para la selección de los usuarios se llama Ficha de Inscripción y además la Ficha Única de Ingreso y la Ficha de Protección Social que recoge información necesaria para la focalización de las personas que postulan al proyecto.

B) Diagnóstico y elaboración del Plan de Trabajo

Una vez que las personas sean seleccionadas deberán elaborar en conjunto con el profesional, su plan de trabajo, que debe elaborarse en base de los 5 ejes transversales que se han definido que una persona debe lograr dentro del proyecto: Fortalecimiento de vínculos e integración social, Participación y el empoderamiento, Desarrollo de Capacidades, Protección y promoción de derechos y Espiritualidad.

C) Talleres de Apresto Laboral

El Profesional denominado Asesor socio laboral es el encargado de realizar los talleres de apresto laboral, en los cuales se trabajará en el desarrollo de habilidades blandas para el trabajo, como la responsabilidad, puntualidad, respeto, entre otras. Pero también, se trabajara en temas relacionados con el derecho laboral, entrevistas de trabajo, elaboración de currículum, etc.

D) Reuniones de Seguimiento e Intervención

El Profesional denominado Asesor Socio laboral deberá reunirse al menos cada 15 días con cada uno de los beneficiarios para ir revisando el plan de trabajo y sus avances, esto permitirá poder hacer un mejor seguimiento y acompañamiento durante el proceso de formación en las capacitaciones en oficios.

E) Preparación para el Trabajo

El Profesional denominado Asesor Socio laboral deberá acompañar el proceso de intermediación laboral, elaborando el perfil laboral de cada uno de los beneficiarios, para que en reunión con el Gestor Laboral, profesional encargado de la Intermediación Laboral, se tome la decisión de cuál es la mejor alternativa laboral para las personas. Esto debe realizarse al menos 15 días antes de que los beneficiarios terminen su capacitación en oficio.

F) Asesoría y Acompañamiento en el puesto de trabajo

Una vez logrado la inserción laboral de los Beneficiarios del proyecto, corresponderá dar curso a la fase acompañamiento, la cual realizará el Asesor Socio laboral, el cual persigue accionar diversos dispositivos que permitan la inserción y permanencia de nuestros usuarios en el mercado del trabajo, el cual está basado en: establecer contacto, orientar, generar alternativas, apoyar, fortalecer a la persona, abordar las complejidades, identificar las debilidades, revisar y fortalecer las experiencias positivas a partir de las propias competencias y habilidades. Este componente está centrado en la persona y su entorno laboral, así también retroalimentación con el empleador.

La gestión del Proceso de seguimiento y acompañamiento en el Puesto de Trabajo la realizará el Asesor Socio laboral.

Primer mes

- Dos visitas al lugar de desempeño laboral
- Un encuentro con el jefe directo para evaluar desempeño del beneficiario/a
- Reunión individual para retroalimentar

Segundo mes

- Dos visitas al lugar de desempeño laboral
- Un encuentro con el jefe directo para evaluar desempeño del beneficiario/a
- Reunión individual para retroalimentar

Tercer mes

- Dos visita al lugar de desempeño laboral

- Un encuentro con el jefe directo para evaluar desempeño del beneficiario/a en presencia del beneficiario.
- Reunión individual para retroalimentar

Cuarto mes

- Una visita al lugar de desempeño laboral
- Un encuentro de cierre con el jefe directo para evaluar desempeño del beneficiario/a en presencia del beneficiario.
- Taller grupal final para evaluar el cumplimiento del plan de trabajo individual.

G) *Actividad de cierre*

Se realizará una sesión y taller de cierre del proceso. En la sesión individual se evaluarán los objetivos propuestos en el plan individual de trabajo, para ver el cumplimiento de cada uno de los desafíos propuestos; por otro lado, se realizará un último taller grupal donde se trabajará en fortalecer la motivación en el futuro escenario laboral. Finalmente, se realizará una actividad de cierre con todos los beneficiarios, será una "ceremonia de graduación" donde se hará entrega de los certificados de la capacitación en oficio, así como también, del cumplimiento del plan de trabajo.

4.8. Seguimiento ex – post:

- Fecha de inicio : 14 de diciembre de 2015
- Fecha de término : 28 de febrero de 2016
- Responsable 1 : Director Social Gonzalo Macaya
- Contacto : gmacaya@fundacionemplea.cl fono: 61208842
- Coordinador Regional: Francisca Espinoza C.
- Contacto : fespinozac@fundacionemplea.cl fono: 95568988
- Instrumentos : Ficha de seguimiento

Metodología

Se realizará un seguimiento a los beneficiarios con el fin de tener una primera imagen de la situación laboral y de disminuir el margen de personas no contactadas luego de tres meses de haber egresado del proyecto.

- A) Trascurrido un período de 3 meses de finalizada la intervención del proyecto se realizará el seguimiento de beneficiarios. Para esto: a) Se definirán quiénes son los beneficiarios, para lo que se revisará la base de datos de los beneficiarios egresados. b) Se definirán las formas y alcance del seguimiento, es decir, los tipos de seguimientos, recursos utilizados, etc. c) Se determinará las fechas de inicio y término del seguimiento mediante la calendarización de éste.
- B) El seguimiento de los beneficiarios se realizará durante en un periodo máximo de 3 meses dependiendo del número de personas donde se debe contactar, analizar la información y elaborar el informe pertinente que se dará a conocer en reunión de control de seguimiento.
- C) Se planificará el seguimiento donde se debe determinar el punto anterior y la estrategia a

utilizar para levantar la información, estas podrán ser: una entrevista personal vía telefónica, correo electrónico, alguna red social, correo al domicilio según amerite el caso. Se debe completar para este caso la Ficha de Seguimiento de Beneficiario, bastando para ello solamente lo declarado por la persona. Este proceso se repetirá luego de transcurridos seis meses del primer seguimiento quedando a cargo de la Dirección Social de la Fundación, la implementación de este proceso a nivel local.

5. Descripción cualitativa de cada recurso para la ejecución del proyecto

5.1. Gastos Operacionales

ÍTEM	DESCRIPCIÓN
APORTE BENEFICIARIO(A) AL	Este aporte tiene como objetivo incentivar la asistencia a clases durante el tiempo que dura la capacitación y se entregará un monto de \$60.000 mensual, en base al 80% de asistencia. Por otro lado, se entregará un aporte de \$80.000, que se pagará en base a la entrega del contrato de trabajo de los usuarios y al cumplir el primer mes de trabajo. Este monto se cancelara vía transferencia bancaria cuenta Rut de Banco Estado y en dinero en efectivo.
APORTE COLACIÓN Y MOVILIZACIÓN	Este aporte tiene como objetivo subsidiar la movilización tanto de ida como regreso a su hogar durante el tiempo que dura la capacitación en oficio, corresponde a \$1500 por día asistido y se pagará de manera semanal. Por otro lado, este aporte tiene como objetivo subsidiar la alimentación de los participantes durante el tiempo que dura la capacitación en oficio, corresponde a \$1500 por día asistido y se pagará de manera semanal. Este monto se cancelara vía transferencia bancaria cuenta Rut de Banco Estado.
CÉDULAS DE IDENTIDAD	Este gasto contempla el pago de cédulas de identidad para personas que lo requieran y se realizará hacia el final de la capacitación, para dar inicio a los procesos de postulación a puestos de trabajo.
TRÁMITES Y CERTIFICADOS	Este gasto es para documentos que sean necesarios durante la ejecución del proyecto como: certificado de antecedentes, certificado de nacimiento, certificado de residencia, hoja de vida conductor (en caso de que se le solicite a algún participante para ingresar a un trabajo).
CUIDADO DE HIJOS(AS) DE BENEFICIARIOS (AS)	Este aporte es para que los participantes del proyecto, durante el tiempo que dura la capacitación, que tengan hijos y que no tengan redes para el cuidado de éstos, puedan contemplar el servicio de cuidado infantil a través de un Jardín Infantil normado por Junta Nacional de Jardines Infantiles. Para este ítem, la Fundación será la responsable de buscar un jardín infantil y realizar un contrato de trabajo para que los hijos/os de las usuarias/os puedan ingresar.
ARRIENDO VEHICULO TRASLADO DE BENEFICIARIOS(AS)	No se presupuesta

COLACIONES BENEFICIARIOS (AS)/ HIJOS DE BENEFICIARIOS(AS)		No se presupuesta
SERVICIOS CAPACITACIÓN	DE	Este gasto es para financiar los diversos cursos de capacitación, que serán realizados por la OTEC ERRES Capacitaciones y que fueron aprobados en la propuesta.
SERVICIOS COLOCACIÓN SEGUIMIENTO	DE Y	Este gasto tiene por objetivo financiar el gasto de la Gestión Laboral en la que se incurre en los procesos de colocación laboral, contemplando la figura del profesional experto denominado Gestor Laboral, que tendrá como principal función realizar convenios con empresas para que reciban a los usuarios del programa.
SEGUROS BENEFICIARIOS (AS)	DE	Este gasto pretende cubrir un seguro de vida y accidente durante los 8 meses que dura la intervención y tiene como objetivo cubrir las necesidades de accidentes de las personas. Se contemplan 8 meses, y no el total del proyecto, ya que el primer mes es de implementación de este mismo, por ende, los participantes estarán participando de forma activa desde el segundo mes de este proyecto.
COMUNICACIÓN DIFUSIÓN	Y	Este gasto cubrirá el diseño e impresión de material para el proyecto, como: folletos, dípticos, tríptico y pendones, el cual deberá contar con la aprobación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Además este gasto contempla el cierre del proyecto, que considera la ceremonia de entrega de certificados y el coctel asociado a este.
INDUMENTARIA BENEFICIARIOS (AS)	DE	Este gasto cubrirá la compra de vestimenta y materiales que necesiten los beneficiarios al momento de postular e ingresar a algún puesto de trabajo. Este gasto contempla: <ul style="list-style-type: none"> • Operación Grúa Horquilla: La compra de Calzado de seguridad, Protector Auditivo, Protector Respiratorio y/o visual, pantalón y/o vestido, camisa y/o blusa, corbata, zapatos de vestir, calcetines. • Manipulación de Alimentos: La compra de gorra o cofia para el cabello, mascarilla respiratoria, uniforme o capa blanca, calzado de seguridad, pantalón y/o vestido, camisa y/o blusa, corbata, zapatos de vestir, calcetines. • Aseo Industrial: La compra de calzado de seguridad, Protector Auditivo, Protector Respiratorio, pantalón y/o vestido, camisa y/o blusa, corbata, zapatos de vestir, calcetines.
MATERIAL DIDÁCTICO Y/O EDUCATIVO		Este gasto cubre los materiales didácticos utilizados en el acompañamiento ex - dure del proyecto. Financiará materiales tanto para sesiones individuales como grupales de apresto laboral. Este gasto contempla manuales de empleabilidad, papelógrafos para talleres, plumones, lápices colores, cartulinas, tijeras, lápices pasta, lápices minas, cartulinas, cuaderno o croquera para anotar, tijeras, archivador, gomas de borrar, pegamento, corrector.
ARRIENDO EQUIPOS INFORMÁTICOS		No se presupuesta

CAPACITACIONES	
ARRIENDO HERRAMIENTAS CAPACITACIONES	DE No se presupuesta
ARRIENDO INFRAESTRUCTURA CAPACITACIONES	Este gasto cubrirá el arriendo de infraestructura para el desarrollo de las capacitaciones, tanto para el arriendo de talleres como de sala de clases. Fundación CEFOCAL no cuenta con infraestructura propia para realizar las capacitaciones, pero cuenta con oficinas centrales en cada una de las regiones. Este gasto asegurará la calidad de las capacitaciones y para esto se gestionará con las redes el arriendo de infraestructura.
ARRIENDO EQUIPAMIENTO AUDIOVISUAL	No se presupuesta

5.2. Gastos de Administración

ÍTEM	DESCRIPCIÓN
COORDINADOR(A) (RESPONSABLE PROYECTO)	DEL Este gasto corresponde al pago mensual de sueldo del coordinador a cargo del desarrollo e implementación del proyecto en la región
MONITORES Y APOYOS PSICOSOCIALES	Este gasto corresponde al pago de sueldo mensual de los profesionales Asesores Socio Laborales, encargados del proceso de acompañamiento exitoso de los beneficiarios del proyecto.
SUPERVISOR(A) ASISTENCIA TÉCNICA	Este gasto corresponde a un porcentaje del sueldo mensual del encargado técnico de la fundación, perteneciente a la Dirección Social y que será el responsable del control de gestión del proyecto. Este gasto se realiza debido a que la Fundación cuenta con más de un proyecto. La rendición del sueldo corresponde al trabajo de media jornada de dedicación para la supervisión técnica de este proyecto, esto corresponde 90 horas mensuales.
SERVICIOS PSICOLÓGICOS PSIQUIÁTRICOS	/ No se presupuesta
SERVICIOS PSICOPEDAGOGÍA	DE No se presupuesta
SERVICIOS ESPECIALIZADOS	No se presupuesta

SECRETARIA	Este gasto corresponde al pago mensual del sueldo de la persona que apoyará la gestión administrativa del Proyecto, además de dar apoyo a la coordinadora del proyecto en las actividades diarias de la implementación del proyecto, como el envío de correspondencia, llamados telefónicos, envío de email, entre otras.
APOYO ADMINISTRATIVO	Este gasto corresponde al pago de sueldo mensual del encargado de la implementación administrativa de los cursos de capacitación. Es el responsable de la compra de materiales, supervisión de profesores, cumplimiento de la gestión de capacitación, pago de subsidios, pago de bonos, pago jardines infantiles y la administración general de la capacitación.
VIÁTICOS	No se presupuesta
MATERIAL DE OFICINA	Este gasto corresponde a la compra mensual de materiales de oficinas para la buena implementación del Proyecto. El gasto contempla la compra mensual de resma de hojas tamaño carta y oficio, lápices, plumones de pizarra, corchetes, clips, scotch, cuadernos, lápices de colores, pegamento, corrector, lápices pasta, papelografos, cuadernos corcheteras, lápices mina, destacadores, pizarra de corcho, pizarras acrílicas.
IMPRESIÓN / FOTOCOPIAS / ENCUADERNACIÓN	No se presupuesta
MATERIALES Y ÚTILES DE ASEO	Este gasto cubrirá la compra de materiales para el aseo de las oficinas en donde se implementara el proyecto a nivel local. Este gasto contempla la compra de limpia muebles, paños de piso, limpia pisos, cera, mopas, virutillas, cloro gel, escobas, papel higiénico, desodorante ambiental, servilletas, toalla nova, lavaloz.
ARRIENDO INFRAESTRUCTURA RECINTO	Este gasto contempla el pago de arriendo mensual de las oficinas donde funcionara el equipo encargado de la implementación del proyecto. Esto debido a que el equipo de trabajo de profesionales que se contempla para este proyecto aumentara considerablemente la planta de nuestra sede, por lo que se hace necesario contar con un espacio más grande y cómodo para todo el equipo de la fundación, por lo tanto, se arrendara nueva infraestructura para funcionar.
FLETE	No se presupuesta
MOVILIZACIÓN EQUIPOS DE TRABAJO	Este gasto cubre la movilización en terreno que utilizarán los profesionales del proyecto, se definió un monto mensual que se redistribuirá entre los profesionales que trabajan para el proyecto. El monto definido mensual es de \$180.000

SERVICIOS BÁSICOS	Este gasto contempla el pago de cuentas de servicios básicos como luz, agua, telefonía fija, servicio de seguridad, internet, gas.
SERVICIO DE CORREO Y ENCOMIENDAS	El gasto de correo tiene como objetivo hacer entrega de manera oportuna las rendiciones del proyecto a nivel central, así como también toda la documentación relacionadas con el proyecto, como los Informes técnicos y cartas conductoras.

6. Anexos

6.1. Carta Gantt.



ANEXO 2 - Carta Gantt
Programa Servicios Sociales año 2015

											VIGENCIA CONVENIO																																					
Meses	Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo			
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	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
	06-abr	13-abr	20-abr	27-abr	04-may	11-may	18-may	25-may	01-jun	08-jun	15-jun	22-jun	29-jun	06-jul	13-jul	20-jul	27-jul	03-ago	10-ago	17-ago	24-ago	31-ago	07-sep	14-sep	21-sep	28-sep	05-oct	12-oct	19-oct	26-oct	02-nov	09-nov	16-nov	23-nov	30-nov	07-dic	14-dic	21-dic	28-dic	04-ene	11-ene	18-ene	25-ene	01-feb	08-feb	15-feb	22-feb	28-feb
19	Difusión																																															
	Selección de beneficiarios																																															
	Capacitación																																															
	Práctica Laboral																																															
	Intermediación																																															
	Inserción Laboral																																															
	Acompañamiento																																															
	Subsidios Beneficiarios																																															
	Seguimiento ex post																																															

6.2. Tabla de Indicadores.

Etapas	Nombre del Indicador	Meta descriptiva con % de acuerdo a propuesta	Indicadores Fórmula de Cálculo	Medios de verificación en correlación a indicadores
Convocatoria y selección	Actividades de convocatoria	20 actividades de convocatoria realizadas para la selección de potenciales beneficiarios.	Nº de actividades de convocatoria realizadas	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Actas de reunión y/o asistencia. ↑ Fotografías.
	Beneficiarios seleccionados	100% de beneficiarios seleccionados según cobertura adjudicada.	(Nº de seleccionados que cumplen requisitos / Nº de beneficiarios según cobertura) x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Ficha de inscripción. ↑ Resumen listado de seleccionados. ↑ Lista de espera. ↑ Plan de trabajo individual.
	Focalización	85% DE las personas seleccionadas pertenecen al 20% menores ingresos	(Nº de seleccionados FOCALIZADOS / Nº TOTAL de beneficiarios SELECCIONADOS) x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Ficha de Protección Social ↑ Ficha Única de Identificación
Difusión	Plan de difusión	100% de las actividades propuestas en el plan de difusión, son realizadas.	(Nº de actividades realizadas / Nº de actividades propuestas) x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Copia del medio de difusión utilizado (folletería, pendón, publicaciones en diarios, difusión radial, fotografías, entre otros).
Capacitación	Término de Capacitación	> o = 80% de los usuarios aprueba la etapa de capacitación.	(Nº de personas certificadas / Nº beneficiarios adjudicados) x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Certificado emitido por OTEC que señale calificación y % de asistencia.
	Horas de Capacitación	Se dicta el 100% de las horas programadas en el plan de capacitación de cada oficio propuesto.	(Nº de horas impartidas / Nº de horas programadas) x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Libro de asistencia.
	Satisfacción del usuario	80% de los usuarios se encuentran satisfechos con el proceso de capacitación	(Nº de personas satisfechas/ Nº de personas encuestadas) x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Encuesta de satisfacción de Usuarios ESU

Práctica Laboral	Beneficiarios realizan taller práctico	> o = 80% de los egresados de la capacitación realiza el taller práctico.	(N° de beneficiarios que realizan taller práctico laboral / N° beneficiarios egresados de capacitación) x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Evaluación taller práctico ↑ Informe Individual de desempeño laboral ↑ Convenio de práctica Firmado
Intermediación	Empresas contactadas	25 empresas contactadas en los rubros de acuerdo al oficio capacitado.	N° de empresas contactadas	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Cartas de compromiso. ↑ Actas de Reuniones. ↑ Registro de contactos (Base de datos de las empresas contactadas).
	Beneficiarios intermediados	100% de los egresados de la capacitación son intermediados laboralmente.	(N° de beneficiarios intermediados / N° de beneficiarios egresados de la capacitación) x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Plan de intermediación firmado por beneficiario y ejecutor.
Inserción Laboral	Beneficiarios insertos	60% de los beneficiarios son insertos laboralmente.	(N° de personas insertas laboralmente / N° de cupos adjudicados) x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes.
Acompañamiento	Acompañamiento	100% de los beneficiarios contó con apoyo y acompañamiento durante la ejecución del proyecto.	(N° de usuarios con acompañamiento individual-grupal / N° de beneficiarios adjudicados)	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Bitácora o actas de actividades individuales y grupales. ↑ Plan de acompañamiento.
Seguimiento	Mantención en el puesto de trabajo	40% de los beneficiarios se encuentra trabajando en la modalidad dependiente	(N° de usuarios que se encuentran trabajando/ N° de beneficiarios que finalizaron la capacitación)	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Ficha de Seguimiento