

Programa de Servicios Sociales 2015, Línea Regular  
Subsecretaría del Trabajo

2º Informe Técnico de Avance

“Desarrollo laboral, rompiendo barreras para un desarrollo laboral inclusivo para  
personas vulnerables socialmente”

Región de Antofagasta

Fundación Coanil

Pedro León Gallo #707, Antofagasta

Julio del 2015

## Índice

	Introducción	3
1.	Descripción de los avances de cada etapa del proyecto	4
1.1	Difusión y convocatoria	4
1.2	Convocatoria y selección de beneficiarios(as)	5
1.3	Capacitación	6
1.4	Práctica Laboral o Taller Práctico	8
1.5	Intermediación Laboral	9
1.6	Inserción Laboral	11
1.7	Acompañamiento (durante el proyecto)	11
2.	Anexos	11
2.1.	Tabla de indicadores	11
2.2.	Carta Gantt	15
2.3.	Material gráfico de difusión aprobado	16
2.4.	Listado de beneficiarios(as) en relación a las etapas informadas	16
2.5.	Otros del proyecto	17

## Introducción:

El proyecto "Desarrollo laboral, rompiendo barreras para un desarrollo laboral inclusivo para personas vulnerables socialmente" se inició con el proceso de Difusión el día 06 de abril del 2015, visitando distintos medios de comunicación de la ciudad de Antofagasta para poder realizar un llamado a participar del proyecto. Además de esto, se realizaron visitas a centros asistenciales de la ciudad y programas sociales que tenían vínculos con la población a la cual estaba orientada el proyecto. Vinculado a estos programas se encuentra; Hogar de Cristo, Abriendo Caminos, C.A.N y Ministerio de Desarrollo Social.

Posterior al llamado por los medios mencionados se solicitó un aplazamiento en las fechas de inicio de los cursos de capacitación, disponiendo de una semana más para poder captar los beneficiarios restantes. La capacitación se realizó en la Iglesia Bautista Gran Vía, ubicada en Avda. Angamos #0192, la cual cuenta con todas las necesidades básicas para poder realizar la capacitación de manera óptima, realizando ambos cursos de manera simultánea en salas diferenciadas.

Tras la selección de los 50 beneficiarios, el proyecto comenzó impartir sus capacitaciones el día lunes 11 de mayo del presente año, con una participación de 25 beneficiarios por cada curso, completando de forma íntegra ambos grupos de capacitación. Del 11 al 15 de mayo se dio inicio a las clases con el apresto laboral, donde Arnely Nuñez Castillo fue la encargada del curso de Auxiliar de Mucama y Eduardo Patiño Loza se encargó del curso de Auxiliar de Casino, ambos relatores expertos en el área.

La capacitación finalizó el día 08 de julio, en donde se pudieron entregar los contenidos para cada curso de forma completa e íntegramente, quedando finiquitadas las 200 horas de capacitación.

A partir del día 13 de Julio se da comienzo al proceso de práctica laboral, el cual tiene como fecha de término el 28 de Agosto y en donde se debe cumplir al menos 80 horas de práctica por cada beneficiario en alguna empresa vinculada al rubro capacitado. Hasta la fecha existen conversaciones con empresas y hoteles para insertar a la práctica aquellos beneficiarios que aún no inician este proceso.

A la fecha, 3 beneficiarios han terminado su práctica laboral satisfactoriamente, 15 beneficiarios se encuentran cursándola, 2 han renunciado y 22 esperan el inicio de sus actividades.

La fecha de cierre del presente informe es el día 31 de julio de 2015.

## 1. Descripción de las etapas de cada parte del proyecto:

### 1.1. Difusión y convocatoria

El período de difusión comenzó el día 06 de abril y terminó el día 08 de mayo del 2015 en donde se contempló los materiales utilizados para la creación de posters, flyers, elaboración de propaganda en formato digital (pdf), visita a programa de televisión local, como a instituciones que tengan relación con la discapacidad como con la vulnerabilidad social.

Para esto se contó con un monto de \$3.500.000 para costear lo mencionado anteriormente. Es por ello que se realizan dos compras de \$100.000 cada una, para el material de difusión contemplando la confección de 80 posters y 300 flyers, los cuales fueron entregados en calles de la ciudad de Antofagasta y centros comunitarios. Algunos de los lugares de entrega fueron el Hospital Regional Antofagasta, Registro Civil, supermercados UNIMARC, SENADIS y centro de Antofagasta. Respecto a este ítem, la empresa asociada a la confección de posters y flyers emitió factura por 150 poster y 320 flyers, esta cifra fue el número de material utilizado y no el material entregado, siendo el número de entrega el propuesto inicialmente en el proyecto.

Las organizaciones e instituciones a los cuales se les hizo llegar la publicidad y otros métodos de difusión fueron principalmente medios de comunicación de carácter masivo de la Región de Antofagasta y organizaciones estatales y privadas que trabajan en temas vinculados a la discapacidad y oportunidades de trabajo en la región. Algunos de estos medios de comunicación e instituciones fueron:

- VLP Antofagasta
- Oficina Municipal para la Integración de Personas con Discapacidad.
- Teletón.
- Hogar de Cristo, programa "personas en situación de calle"
- Agrupación de Síndrome de Down, IPS
- Radio Carnaval
- Radio Madero
- Radio Sol
- Radio Centro

Otros medios:

- Entrega de material físico en instituciones y centro de la ciudad.

La propaganda realizada a través de las distintas emisoras de radio e instituciones que tienen directa relación a trabajos con discapacidad y personas en situación de calle, fueron aquellas que más resultados y efectividad brindaron a la hora de captar beneficiarios.

Encargados: Cristopher Ahumada, Coordinador

Jean-Pierre Garcia, Psicólogo

Constanza Palma, Asistente Social

Romy Reinoso, Apoyo Administrativo (A. Social)

## 1.2. Convocatoria y selección de beneficiarios(as):

Esta etapa del proyecto se realizó desde el día 13 de abril hasta el 08 de mayo del 2015. Se manejó una base de datos pertenecientes al programa Abriendo Caminos brindada por el Ministerio de Desarrollo Social y el Centro Asistencial Norte (C.A.N.) con cada persona interesada en el proyecto, contactos a través de organizaciones e instituciones que están estrictamente vinculadas al tema de discapacidad y/o vulnerabilidad social; SENADIS, OID, Hogar de cristo, INP y Techo Chile. También beneficiarios enterados a través de propaganda por emisoras radiales y folletos, para la coordinación de una entrevista en lugar de residencia y/o en dependencias de la Escuela "Rayito de Sol".

Por cada beneficiario se realizó una entrevista semi-estructurada como pre-requisito para la participación del proyecto. Se solicita la siguiente documentación como requisito previo para optar a un cupo de la capacitación: Tener entre 18 y 65 años de edad, presentar fotocopia de cédula de Identidad vigente, encontrarse registrado en el Registro Nacional de la Discapacidad o algún informe de algún especialista pertinente que acredite algún tipo de discapacidad, poseer Ficha Protección Social, certificado de residencia o documento que lo acredite.

En relación al certificado de cesantía, el registro de discapacidad y la ficha de vulnerabilidad social, fueron revisados en el sistema luego de realizar la entrevista, día en que también se pidió el formato físico del documento.

En relación a la entrevista se tuvo cuidado en mencionar paso a paso y detalladamente las etapas del proyecto, se les informó a los beneficiarios sobre los beneficios monetarios con los que contarían al ser parte de la capacitación, los objetivos generales y específicos y se respondieron todas las dudas que se tuvieron en el momento. Se entregó a cada beneficiario un acta de toma de conocimientos de los beneficios que recibirán al ser parte del proyecto, y se solicitó que firmaran dicho documento.

En relación a lo anterior, el siguiente cuadro muestra la efectividad de cada etapa.

<b>Categorías</b>	<b>N° total</b>
Personas inscritas durante convocatoria	50
Personas preseleccionadas según requisitos	52
Postulantes evaluados (entrevistas, psicolaboral, etc.)	60
Personas seleccionadas	50
No seleccionados	10
Lista de espera	0

La selección de los beneficiarios, se realizó de acuerdo a normas mínimas de exigencias para una inserción laboral: autonomía en traslado, autonomía frente a actividades personales de higiene y salud, incorporación de información y ejecución de nuevos conocimientos y desplante durante la entrevista. Se ingresó a aquellos beneficiarios que disponen de las cualidades mencionadas anteriormente sobre aquellos que tienen incorporadas aquellas habilidades en menor medida.

Encargados: Cristopher Ahumada, Coordinador

Jean-Pierre Garcia, Psicólogo

Constanza Palma, Asistente Social

Romy Reinoso, Apoyo Administrativo (Asistente Social)

### 1.3 Capacitación:

El proyecto contempló la realización de la etapa de capacitación, que se inició con los módulos de habilidades blandas y posteriormente, preparación en los oficios de Auxiliar Mucama y Auxiliar de Casino. Esto comenzó el día 11 de Mayo del 2015 con una convocatoria del 100% en ambos cursos, es decir, 25 alumnos por curso. La fecha de término de la capacitación fue día 08 de julio.

Todos los procesos de esta etapa estuvieron a cargo de los relatores contratados por OTEC Coanil capacitación LTDA. El horario de realización de clases fue de lunes a viernes con un total de 5 horas diarias esto de 8:30 a 13:30 hrs y se realizó en un espacio apto para la ejecución contando con: dos amplias salas con sillas para cada uno de los beneficiarios. Además se dispuso de baños para hombres y mujeres, cocina y un salón de eventos por si era necesario realizar algún tipo de actividad. El lugar se encuentra ubicado en Av. Angamos #0192.

La capacitación comenzó con la realización de talleres de habilidades sociales en el ámbito laboral, con el fin de reforzar aquellas habilidades necesarias para desempeñarse en cualquier puesto de trabajo. La metodología fue de manera presencial, en donde se cuenta además con la presencia de dos relatores especializados en el tema; Arnely Nuñez Castillo relatora de Auxiliar de mucama y Eduardo Patiño Loza, contratados por la OTEC, los cuales poseen la experiencia previa,

y las competencias específicas para poder realizar de buena manera la capacitación. Esta etapa contemplo un total de 40 horas de competencias blandas, realizadas en su totalidad en cada curso, en donde en ambos se efectuaron actividades dinámicas y presenciales. A través de dichas actividades se buscó que los participantes adquirieran competencias de empleabilidad, específicamente relacionadas a los deberes y derechos laborales, así como a la documentación asociada al desempeño laboral. Para esto, se revisaron temáticas enfocada a la búsqueda de empleo, la confección de curriculum vitae, se presentaron asesorías en las entrevistas de trabajo, firma de contratos de trabajos, la remuneración y los descuentos legales, proceso de desvinculación, resolución de conflictos y la prevención de riesgos básicos. Para todas estas actividades se realizaron rol playing, actuaciones, ronda de preguntas y respuestas además de las clases teóricas.

El día 25 de mayo se dio inicio a la parte de competencias duras de la capacitación (160 horas) la cual tuvo por objetivo la incorporación y asimilación de contenidos, por parte de los beneficiarios, que tuvo directa relación al oficio capacitado, para que puedan replicar y realizar las tareas correspondientes en una futura practica laboral y contratación en puestos de trabajo. Los contenidos vistos para el rubro de auxiliar de cocina fueron; Hábitos y normas de higiene en la manipulación de alimentos, sanitación de dependencias, ergonomía y características principales del puesto de ayudante de casino. Por parte de los beneficiarios del curso auxiliar de mucama, los contenidos realizados y vistos durante la capacitación fueron los siguientes: Higiene personal y desarrollo de enfermedades por trabajo, principales características del puesto, aseo en lugares de uso público y ergonomía.

A la fecha, ambos grupos han culminado la etapa de apresto laboral (40 horas) y el módulo de competencias duras (160) dando por finalizado la etapa de capacitación laboral el día 08 de julio.

Durante esta etapa renunciaron beneficiarios en ambos cursos, del grupo de auxiliar de casino, 4 beneficiarios, mientras que el de auxiliar de mucama, hubo 3 renunciaciones. Los motivos de renuncia, los atribuyeron a problemas personales o de salud.

En cuanto al porcentaje de asistencia, ambos cursos obtienen un 90% de asistencia superando con creces el 75% de asistencia requerida para la aprobación del curso. Respecto a las evaluaciones, para ambos cursos se logra obtener una media de nota superior al 40, requisito mínimo para la aprobación del curso de capacitación.

Durante el proceso de capacitación laboral no existió uso del beneficio del cuidado infantil para hijos de los beneficiarios.

Auxiliar de Mucama	Auxiliar de casino
25 personas inician capacitación	25 personas inician capacitación
21 personas terminan capacitación	21 personas terminan capacitación
4 personas renuncian	4 personas renuncian

Encargados:

Arnely Nuñez Castillo, relatora.

Eduardo Patiño Loza, relator.

1.4 Práctica o Taller Práctico: El día 13 de julio se dio inicio al proceso de práctica laboral para aquellas personas que terminaron en un 100% su proceso de capacitación laboral. Teniendo ya contactos previos en empresas asociadas al rubro de hotelería como son; Hotel Antofagasta, Hotel Ibis, Hotel Altos del Sol, Hotel HVM y Casino Enjoy, y empresas que dispongan de servicios de cocina como son; Hotel Ibis, Hotel Antofagasta, Hotel HVM, Casino Enjoy, Fridays y Alicopsa, es posible insertar a medida que la empresa solicite las actividades a los beneficiarios.

Los beneficiarios que realizan su práctica en Hotel HVM, Hotel Altos del Sol y Hotel Antofagasta iniciaron sus actividades el día 13 de julio. Por su parte, el día 15 de julio una beneficiaria da inicio a su práctica laboral en Hotel Antofagasta y dos beneficiarias la comenzaron el día 16 en la cadena Friday's. Hotel Ibis dio inicio a sus actividades el día 27 y 28 de Julio en ambos oficios, Empresa Alicopsa, dará inicio a sus prácticas laborales el día 13 de Agosto. Y finalmente, Casino Enjoy sigue un proceso de entrevistas y formalización de los puestos de prácticas en ambos rubros.

En relación a lo señalado en el párrafo anterior, se presenta el siguiente cuadro resumen:

<b>Nombre Empresa</b>	<b>Rubro</b>	<b>Fecha de Inicio de la práctica</b>	<b>Fecha de Término de la práctica</b>	<b>Nº de Cupos</b>
H.V.M	Mucama/cocina	13 de Julio	04 de Agosto	3
Hotel Antofagasta	Mucama/cocina	13 de Julio	31 de julio y 1 de Agosto	8
Hotel Ibis	Mucama/cocina	27 y 28 de Julio	17,21 y 22 de Agosto	5
Casino Enjoy	Mucama/cocina	En curso	En curso	En curso
Fridays	Cocina	16 de Julio	09 de Agosto	2
Altos del Sol	Mucama	06 de Agosto	24 de Julio	2
Alicopsa	Cocina	13 de Agosto	26 de Agosto	9

Desde el día del inicio de sus actividades, se realiza un acompañamiento por parte del equipo de trabajo, el cual tiene por objetivo asistir y acompañar a los beneficiarios aclarando dudas, consultas y explicando las actividades que realizarán. Además se acompaña a la inducción en la empresa y se plantean las actividades que se realizarán desde la fecha de inicio hasta la de término.



A través de un método asistencial y personalizado, los profesionales a cargo de esta etapa, están en constante comunicación (telefónica y presencial) con los supervisores, jefatura o profesionales a cargo de los beneficiarios y sus actividades, de tal manera, de mantenerse informado del avance, del rendimiento y de la existencia de algún tipo de problema en las actividades desempeñadas por parte de los beneficiarios.

Hasta la fecha no se presentan inconvenientes con los beneficiarios y sus actividades realizadas, y se mantiene la comunicación con las empresas que brindaron cupos de práctica y que aún no dan inicio a las actividades laborales. En este periodo tampoco existen deserciones ni ha sido necesario proporcionar el servicio de cuidado infantil.

Encargados: Cristopher Ahumada, Coordinador

Jean-Pierre Garcia, Psicólogo

Constanza Palma, Asistente Social

### 1.5 Intermediación laboral:

La intermediación laboral es el proceso de apoyo para conseguir un empleo formal y competitivo en el mercado laboral ordinario. En la Fundación Coanil este proceso se realiza bajo la modalidad de "Empleo con Apoyo", permitiendo prestar apoyos individualizados a cada beneficiario de acuerdo a sus necesidades con el fin de conseguir y mantenerse en un empleo formal. En este proyecto, el 100% de los participantes egresados de la capacitación fueron intermediados laboralmente con el objetivo de lograr la colocación de al menos un 60% de ellos, es decir, 30 beneficiarios serán insertos al término del período señalado.

En la búsqueda de nuevos contactos empresariales relacionados con los rubros de capacitación del proyecto, se han enviado cartas de presentación mediante correo electrónico y visitas personales a las siguientes empresas

<b>Nombre Empresa</b>	<b>Rubro</b>	<b>Fecha de visita</b>	<b>Tipo de visita (mail o presencial)</b>
H.V.M	Mucama/cocina	18 de junio	Mail, presencial y telefónicamente
Hotel Antofagasta	Mucama/cocina	09 de junio	Mail, presencial y telefónicamente
Hotel Ibis	Mucama/cocina	01 de junio	Mail, presencial y telefónicamente
Hotel del desierto	Mucama/cocina	01 de junio	Mail
Casino Enjoy	Mucama/cocina	01 de junio	Mail, presencial y telefónicamente
Fridays	Cocina	09 de junio	Mail, presencial y telefónicamente

Hotel Diego de Almagro	Mucama/cocina	01 de junio	Mail y presencialmente
Hotel Ancla Inn	Mucama/cocina	12 de junio	Mail
Hotel Paola	Mucama/cocina	12 de junio	Mail
Junaeb	Cocina	11 de junio	Mail
Aramark	Cocina	02 de junio	Mail
Altos del Sol	Mucama	16 de junio	Mail, presencial y telefónicamente
Telepizza	Cocina	09 de junio	Mail y presencialmente
Kentucky Friends Chicken	Cocina	09 de junio	Mail y presencialmente
Terrado Suites Antofagasta	Mucama/cocina	10 de junio	Mail
Hotel Holiday inn	Mucama/cocina	03 de junio	
Alicopsa	Cocina	11 de junio	Mail, presencial y telefónicamente

El proceso de intermediación laboral comenzó día 18 de mayo hasta la fecha. En este periodo los profesionales a cargo realizan una búsqueda de empresas, hoteles y compañías asociadas a los rubros capacitados, buscando direcciones y contactos para realizar una gestión futura. Durante el 01 de junio se realizan las primeras aproximaciones a las empresas que se visualizaron en fechas anteriores para así poder concretar reuniones y una oportunidad de exponer el trabajo realizado e iniciar el vínculo entre futuro empleador y proyecto. En este acercamiento se visualiza las competencias de cada beneficiario en concordancia de los intereses de las empresas asociadas; la búsqueda de prácticas laborales que permitan poner en práctica el oficio capacitado y evaluar el desempeño de los beneficiarios en contextos laborales reales de acuerdo a los estándares y exigencias de los empleadores.

Son 7 las empresas asociadas a los rubros capacitados, los cuales brindaron un espacio y una oportunidad de realizar la practica laboral bajo los horarios y condiciones que se establecieron en reuniones anteriores.

Los encargados de este proceso son responsables de crear los vínculos con las empresas demandantes de servicios, de dar a conocer el proyecto, cuales son los objetivos que se esperan cumplir, de sensibilización tanto a la parte gerencial como al grupo de trabajadores que estarán en constante relación con los beneficiarios. Para ello se realizan charlas, reuniones o entrevistas (personal o contactos estimados por la empresa) tanto como con el plano gerencial como con el grupo de trabajadores siempre y cuando se estimen convenientes y sean solicitadas.

Encargados: Cristopher Ahumada, Coordinador

Jean-Pierre Garcia, Psicólogo

Constanza Palma, Asistente Social

### 1.6 Inserción:

No aplica hasta el momento.

1.7 Acompañamiento al beneficiario: A través de un método asistencial y personalizado, los profesionales a cargo de esta etapa, están en constante comunicación (telefónica y presencial) con los supervisores, jefatura o profesionales a cargo de los beneficiarios, con el objetivo de mantenerse informado del avance, rendimiento y de la existencia de algún tipo de problema en las actividades desempeñadas por parte de los beneficiarios.

Además, se realizan visitas domiciliarias y llamadas telefónicas tanto a los beneficiarios que están realizando el proceso de práctica laboral como aquellos que aún no dan inicio a estas actividades. El objetivo de este acompañamiento es informar a los beneficiarios que aún no comienzan el proceso de práctica laboral, sobre las ofertas recibidas, horarios y días de trabajo, para poder coordinar entrevistas, inducciones y/o primer día de trabajo y acompañamiento necesario. Aquellas personas que están cursando el proceso de práctica laboral, se hace necesario saber su desempeño, satisfacción con las actividades realizadas y/o inconvenientes que se puedan presentar en el trabajo para poder solucionarlos y así seguir fortaleciendo la adherencia al trabajo realizado.

Encargados: Cristopher Ahumada, Coordinador

Jean-Pierre Garcia, Psicólogo

Constanza Palma, Asistente Social

## 2. Anexos:

### 2.1. Tabla de Indicadores:

Etapa	Nombre del Indicador	Meta descriptiva con % de acuerdo a propuesta	Indicadores Fórmula de Cálculo	Medios de verificación en correlación a indicadores z	% De avance
<b>Convocatoria y selección</b>	Actividades de convocatoria	6 actividades de convocatoria realizadas para la selección de potenciales beneficiarios.	6 actividades de convocatoria realizadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Actas de reunión y/o asistencia.</li> <li>↑ Fotografías .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ 100 %</li> <li>↑ 100 %</li> </ul>
	Beneficiarios seleccionados	100% de beneficiarios seleccionados según cobertura adjudicada. (50 beneficiarios)	$(50 / 50) \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Ficha de inscripción.</li> <li>↑ Resumen listado de seleccionados.</li> <li>↑ Lista de espera.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ 100 %</li> <li>↑ 100 %</li> <li>↑ 0%</li> </ul>
<b>Difusión</b>	Plan de difusión	100% de las actividades propuestas en el plan de difusión, son realizadas. (están consideradas 5 actividades)	$(5 \text{ actividades realizadas} / 5 \text{ actividades propuestas}) \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Copia del medio de difusión utilizado (folletería, pendón, publicaciones en diarios, difusión radial, fotografías , entre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ 100 %</li> </ul>

				otros).	
<b>Capacitación</b>	Término de Capacitación	80% de los usuarios aprueba la etapa de capacitación .	(42/ 50) x 100	↑ Certificado emitido por OTEC que señale calificación y % de asistencia.	↑ 84%
	Horas de Capacitación	Se dicta el 100% de las horas programadas en el plan de capacitación de cada oficio propuesto.	(200 horas impartidas / 200 horas programadas) x 100	↑ Libro de asistencia.	↑ 100 %
<b>Práctica Laboral</b>	Beneficiarios en práctica laboral	80% de los egresados de la capacitación realiza práctica laboral.	(N° de beneficiarios que realizan práctica laborales / N° beneficiarios egresados de capacitación ) x 100	↑ Convenios de práctica firmados.	↑ 0%
<b>Intermediación</b>	Empresas contactadas	12 empresas contactadas en los rubros de acuerdo al oficio capacitado.	7 empresas contactadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Cartas de compromiso.</li> <li>↑ Actas de Reuniones.</li> <li>↑ Registro de contactos (Base de datos de las empresas contactadas).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ 100 %</li> <li>↑ 100 %</li> <li>↑ 100 %</li> </ul>
	Beneficiarios intermediado	100% de los	(N° de beneficiarios	↑ Plan de intermedia	↑ 0%

	s	egresados de la capacitación son intermediados laboralmente.	intermediados / N° de beneficiarios egresados de la capacitación ) x 100	ción firmado por beneficiario y ejecutor.	
<b>Inserción Laboral</b>	Beneficiarios insertos	60% de los beneficiarios son insertos laboralmente.	(N° de personas insertas laboralmente / N° de cupos adjudicados ) x 100	↑ Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes.	↑ 0%
<b>Acompañamiento</b>	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 )	↑ Bitácora o actas de actividades individuales y grupales.	↑ 0%



2.3 Material gráfico de difusión aprobado:



2.4 Listado de beneficiarios(as) en relación a las etapas informadas:

Taller de Auxiliar de Casino.

Curso	Proceso de capacitación	Proceso de practica laboral	Proceso de practica	Renuncias a la fecha
Auxiliar de mucama	22 aprobados	3 aprobados	17 en proceso	6 renuncias
Auxiliar de Casino	21 aprobados	0 aprobados	21 en proceso	0 renuncia





- b) Se adjuntan actas de copias en donde los beneficiarios donde toman conocimiento de las prestaciones que recibirán durante el proyecto: tipos de oficio, bonos, seguro, cuidado infantil, indumentaria, material educativo, etc.

## **CONSTANCIA**

En Antofagasta, a Mayo de 2015, mediante la presente se deja constancia a todos los Beneficiarios del Proyecto Desarrollo laboral, rompiendo barreras para un desarrollo laboral inclusivo para personas vulnerables socialmente, de los siguientes Aportes y Beneficios que contempla este proyecto:

- Bono de Colación, se entrega en forma semanal y corresponde a \$ 3.000.- por beneficiario y se deposita en forma individual en Cuenta Rut.
- Bono de Movilización, se entrega en forma semanal y corresponde a \$ 2.000.- por beneficiario y se deposita en forma individual en Cuenta Rut.
- Seguro de Vida, válida por la duración del proyecto.
- Cuidado Infantil y Apoyo de Material Educativo, en caso que sea necesario
- Bono de Satisfacción al término de práctica laboral, de \$ 45.000.- al dar termino de manera satisfactoria el proceso de práctica laboral y será depositado en forma individual en Cuenta Rut.
- Bono de asistencia, que será entregado al termino de mes al tener una asistencia de 75% o superior dando un aporte de \$40.000 que será depositado de forma individual en Cuenta Rut.
- Kit de herramientas Personales, se entrega a cada beneficiario que esté participando en el proyecto.

### **Tomé Conocimiento**

**Nombre:**

**Rut :**

**Firma :**