

## **INFORME INICIAL**

**Proyecto:**

**"VEN POR TU PEGA ZONA SUR 2015, AUXILIARES DE LINEA DE  
SERVICIO MENCIÓN DIETETICA. LA PINTANA"**

**Corporación Empleando**

**Región Metropolitana**

**Programa Servicios Sociales, Ministerio Desarrollo Social y  
Subsecretaría del Trabajo.**

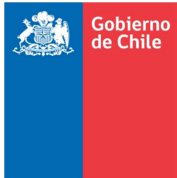
**Julio de 2015**



## ÍNDICE

### Contenido

Introducción .....	3
1. Objetivos.....	4
3. Desarrollo de etapas del proyecto.....	6
3.1 Difusión: .....	6
3.2 Convocatoria y selección de beneficiarios: .....	8
3.3 Capacitación .....	10
3.4 Taller práctico:.....	15
3.5 Intermediación laboral: .....	16
3.6 Inserción laboral: .....	19
3.7 Acompañamiento: .....	19
3.8 Seguimiento ex – post: .....	20
4. Descripción cualitativa de cada recurso para la ejecución del proyecto: .....	22
5. Anexos.....	26
Carta Gantt.....	29
Certificado De Deudas Laborales Y/O Previsionales De Organismos Subcontratados (Otec) .....	30



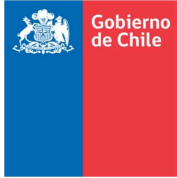
## **INTRODUCCIÓN**

Corporación Empleando es una institución sin fines de lucro que atiende personas altamente vulnerables que presentan dificultad para buscar, encontrar y mantener un empleo formal. El equipo se caracteriza por generar puentes entre las empresas y las personas, ayudando a los/las beneficiarios/as para que se transformen en los mejores candidatos en cada oportunidad de trabajo, posteriormente, junto a su grupo familiar, son acompañadas en sus lugares de trabajo y hogares, para que logren mantener su empleo.

El equipo de Corporación Empleando está constituido por un grupo de profesionales jóvenes y seniors comprometidos y con fuerte presencia en los sectores de más alta vulnerabilidad de la Región Metropolitana: La Pintana, La Legua en San Joaquín y La Bandera en San Ramón, forman parte de su experiencia reciente. La especialización es la intervención sociolaboral, con la figura de Agencia privada de intermediación laboral, APIL, donde logró desarrollar el programa de intermediación laboral con mayor tasa de éxito a nivel nacional, proceso 2011-2012. En 2013, SENCE renovó su confianza, adjudicándole la difícil tarea de intervenir socio laboralmente la emblemática población La Legua, comuna de San Joaquín, a junio de 2014 logró todas las metas propuestas por los distintos actores intervinientes.

El proyecto "Ven por tu pega zona sur 2015, auxiliares de línea de servicio medición dietética. La Pintana", desarrollará, instancias de capacitación, intermediación laboral y colocación laboral en empleos formales para 60 beneficiarias, mujeres, jefas de familia en la comuna de La Pintana, pertenecientes a los Subsistemas de Protección Social "Chile Solidario" e "Igualdad de Oportunidades", entre 18 a 50 años, quienes se encuentren cesantes o desocupadas. Mejorando su autonomía, independencia y calidad de vida.

El trabajo será ejecutado en un plazo de 6 meses, las actividades preferentemente se desarrollarán en la comuna de La Pintana, por un equipo multiprofesional de 7 personas especializadas en el área social comunitaria. El proyecto contempla capacitación en oficios (280 horas), taller práctico (40 horas), intermediación laboral y acompañamiento psicosocial durante todas las etapas. Se ha establecido como mínimo realizar inserción laboral efectiva a 60% de las beneficiarias, correspondiente a 36 personas.



## **1. OBJETIVOS**

### **1.1. Objetivo General**

Facilitar la integración, empleabilidad y estabilidad laboral de 60 beneficiarias, mujeres, jefas de familia en la comuna de La Pintana, pertenecientes a los subsistemas de protección social "Chilesolidario" e "Igualdad de Oportunidades", de 18 a 50 años, quienes se encuentren cesantes o desocupadas. Mejorando su autonomía, independencia y calidad de vida.

### **1.2. Objetivos Específicos**

- Capacitar a las beneficiarias en oficios de acuerdo a la demanda local.
- Fomentar el desarrollo de competencias de empleabilidad.
- Ofrecer un proceso de capacitación en oficios, desde el ingreso a la colocación laboral.
- Identificar oportunidades de trabajo y generar itinerarios laborales para ellas.
- Realizar el acompañamiento laboral de las beneficiarias, empleo con apoyo.
- Apoyar a la empresa en relación a la inserción laboral de las beneficiarias.
- Proporcionar herramientas a los beneficiarios para mantenerse en la empresa una vez concluido el proyecto.

## **2. MODELO METODOLÓGICO O DE GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN**

Se definen 2 componentes como guías de funcionamiento: Los principios de intervención y la orientación operativa:

**Los principios de intervención del equipo descansan en 4 pilares fundamentales.**

- 1) La mirada Andragógica del equipo al ejercicio de la formación complementaria del adulto como co-constructor de su propia realidad, responsable último de su trayectoria futura y traza laboral con la cual se presenta.
- 2) El enfoque social comunitario, entendiendo la participación como prácticas de apoyo para el empoderamiento individual y colectivo de los beneficiarios.
- 3) La ejecución y desarrollo de modelos motivacionales.
- 4) La problematización a través de coaching de habilidades emocionales actitudinales.

Las anteriores se transforman en las base para el desarrollo de sus funciones como asimismo, constituyen el sustento de la reconceptualización de las trayectorias laborales de los beneficiarios.

La propuesta metodológica del programa busca la inserción sociolaboral de las usuarias por medio de todos los componentes en los que se desagrega, permitiendo su formación e inserción laboral.

El trabajo estará a cargo de un equipo de profesionales especialistas en empleabilidad para personas con altos índices de vulnerabilidad social, la experiencia del equipo avala un procedimiento que ha logrado altas tasas de éxito en contextos de igual complejidad al propuesto, sumándose en esta oportunidad, la posibilidad de reforzar algunas de las líneas de acción, tales como el acceso a capacitación y la posibilidad de seguimiento personalizado. Por otro lado, presenta la posibilidad de poner al servicio de las necesidades de empleo de los usuarios y sus características específicas, una red de 30 empresas con las cuales se ha trabajado en los últimos 3 años, que amplían nuestras posibilidades de éxito en las colocaciones laborales.

En la línea de capacitación de las beneficiarias, se tiene una relación permanente de postulantes con Aliservice, servicios de alimentación colectiva para colegios públicos y jardines infantiles Junji, Integra y particulares de toda la Región Metropolitana, quienes avalan con carta de apoyo la presente propuesta, de manera complementaria y como elemento que viene a asegurar la colocación laboral, Empleado cuenta con una relación de trabajo permanente y directa con Sodexo, Aramark y CompassGroup, quienes en conjunto tienen el 80% del mercado de servicios de casino y servicios de alimentación colectiva en la Región Metropolitana.

En términos metodológicos, el desarrollo de programas con complejidad similar indica y plantea el abordaje a las usuarias en atención a sus realidades laborales individuales, considerando que su vulnerabilidad, obedece a la carencia de competencias técnicas, sociales y comportamentales y/o a la necesidad de recomposición de los quiebres en las trayectorias laborales, en ambos casos, la inserción efectiva en empleos formales se transforma en un medio para revitalizar su autonomía personal y por extensión afianzar su estabilidad laboral.

- **La orientación operativa: La Gestión de Casos**

El desarrollo de respuestas personalizadas será denominado "gestión de casos" y se corresponde con ajustar la oferta de apoyo a las características del/la usuario/a y las oportunidades que brinda el mercado del trabajo en el territorio de referencia.

No obstante, los niveles de adecuación de la oferta a cada caso enfrentan el problema potencial de costos incrementales, asociados a la dificultad de no poder aprovechar los beneficios de la estandarización de procesos y ofertas, para lo cual es preciso realizar una segmentación (establecer agrupaciones en la demanda), que permitan atender de modo pertinente al mayor volumen de población sin necesidad de organizar la oferta sólo con referencia a un promedio poblacional. Esto exige identificar los nudos que deben ser atendidos en el proceso, lo que consecuentemente permitirá identificar dispositivos del sistema.

En atención a lo anterior, es posible entender las intervenciones para mejorar la empleabilidad que demandan una sistematización que respete las relaciones insumo/producto entre estas. Es así como determinados enfrentamientos de barreras socio laboral debiera lograrse antes de enfrentar brechas de competencias laborales,



para evitar que el tiempo que media entre la capacitación y la oportunidad de trabajo no mermen las competencias adquiridas por desuso, por ejemplo.

Las intervenciones, por ende, deben ser organizadas en entrevistas y encuentros individuales, grupales y familiares, tendientes a revisar los elementos necesarios para la optimización de los niveles de empleabilidad, los que deben ser aceptados y compartidos por las/los usuarias y usuarios.

La adaptación de la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner permite entender la influencia que tienen los ambientes en el desarrollo del sujeto y adecuar las fórmulas de abordaje para un proceso eficiente, ejemplo de esto es la densidad con la cual se entiende la intervención laboral, se inicia el proceso focalizando los esfuerzos y energías en el sujeto y se finaliza el periodo ponderando la voluntad en la intervención de la familia y la importancia de la comunidad.

Al hablar de ambientes, se hace referencia a los diferentes ámbitos en los que el sujeto se desenvuelve (por ejemplo, escuela, familia, amigos). Se considera básico el estudio del entorno para evitar perdernos en interpretaciones excesivamente detallistas y la inamovilidad que produce la amplia complejidad de características de los intermediados.

### **3. DESARROLLO DE ETAPAS DEL PROYECTO**

El trabajo será ejecutado en un plazo de 6 meses, las actividades desarrolladas en la comuna de La Pintana, por un equipo multiprofesional de 7 personas especializados en el área social comunitaria, el desarrollo del programa considera 10 etapas, para efectos prácticos y en función de la similar naturaleza, lo hemos agrupado en 8 conglomerados de acciones:

#### **3.1 DIFUSIÓN:**

Inicio y término de la etapa: 06 de julio de 2015 al 07 de agosto de 2015.

Duración: 31 días corridos.

Lugares y direcciones donde se realizarán las actividades: Casa de la Cultura de La Pintana, Aníbal Pinto 12952 (Municipalidad de La Pintana, paradero 36 1/2 de Santa Rosa).

Persona responsable: Carlos Cabaña, Encargado de Operaciones, teléfono 87941570, mail [coordinador@empleando.cl](mailto:coordinador@empleando.cl)

El proceso de difusión considera un trabajo activo territorial mediante reuniones de difusión previo al lanzamiento de las capacitaciones en las redes de cobertura de las

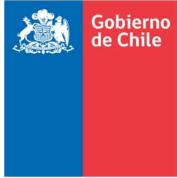
organizaciones representativas de la sociedad civil (clubes deportivos, iglesias de distintos credos y centros de madres) además de la red pública de jardines infantiles y colegios. Se considera como Target a otras organizaciones, ONGs, escuelas especiales, redes comunitarias, grandes, medianas y pequeñas empresas que tengan la necesidad e interés de los oficios a capacitar. De manera paralela con la Oficina Municipal de Intermediación Laboral, con quienes se cuenta con contactos. Por otra parte, y como una estrategia propia de Empleando, se activará cartelería y volantes en las calles de mayor tráfico los días de alta afluencia, como por ejemplo días de ferias.

Como parte del proceso se considera el desarrollo de las siguientes etapas:

- 1) Reuniones de difusión previa al lanzamiento de las capacitaciones en las redes de cobertura de las organizaciones representativas de la sociedad civil (clubes deportivos, iglesias de distintos credos y centros de madres)
- 2) Afiches promocionales en lugares de alto tráfico de atención
- 3) De manera paralela a las anteriores, se difundirá la iniciativa por medio de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral, con quienes ya contamos con vínculos previos.
- 4) Por otra parte, y como una estrategia propia de Empleando, se activará la acción de distribuir cartelería y volantes en las calles de mayor tráfico los días de alta afluencia, como por ejemplo días de feria.

La acción de difusión en el programa, en sus distintas fases, se trabajará de la siguiente manera:

- a) **ETAPA SELECCIÓN:** Ceremonia de lanzamiento con la invitación a autoridades comunales, trípticos y poster informativos, avisos radiales, un destacado banner de un 1/4 de página en nuestra web [www.empleando.cl](http://www.empleando.cl), visita a programas sociales comunitarios ejecutados por el municipio de La Pintana, reuniones con cada uno de los actores claves enunciados en el punto anterior. Aviso de prensa en el periódico de circulación comunal "A La Pinta", además y en complemento a lo anterior, uso de los medios de comunicación de uso regular en nuestros usuarios, la radio comunitaria Siglo XXI, y aparición en el Canal 39, señal abierta de cobertura comunal.
- b) **ETAPA EJECUCIÓN:** Reuniones informativas con alumnos, reuniones con empresarios y departamentos de RR.HH. de las empresas contactadas y las que contactaremos, confección de pendones del proyecto para difusión.
- c) **ETAPA CIERRE:** Ceremonia y coctel de finalización del proceso con presencia de las beneficiarias, sus familiares, autoridades locales, comunitarias y representantes de ProEmpleo en dependencias de la Casa de La Cultura de La Pintana, salón de honor. Además de la inserción en los medios de comunicación comunales y regionales, escritas y audiovisuales, de la realización de la ceremonia y los resultados del proceso. Cobertura de la radio comunitaria siglo XXI, el periódico



de circulación comunal "A La Pinta" y aparición en el canal 39, señal abierta de cobertura comunal. Video institucional con el registro de la experiencia.

### **3.2 CONVOCATORIA Y SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS:**

Inicio y término de la etapa: 20 de julio al 10 de agosto.

Duración total: 27 días corridos.

Lugares y direcciones donde se realizarán las actividades: Casa de la Cultura de La Pintana, Aníbal Pinto 12952 (atrás del municipio de La Pintana, paradero 36 1/2 de Santa Rosa).

Persona responsable: Carlos Cabaña, Encargado de Operaciones, teléfono 87941570, mail [coordinador@empleando.cl](mailto:coordinador@empleando.cl)

Las beneficiarias del presente proyecto son 60 beneficiarias, jefas de familia en la comuna de La Pintana, pertenecientes a los subsistemas de protección social "Chilesolidario" e "Igualdad de Oportunidades" de 18 a 50 años, quienes se encuentren cesantes o desocupadas. Todas residentes en la comuna de La Pintana, focalizando la intervención en los sectores más conflictivos de esta comuna, como los son Pablo de Rokha, Santo Tomas, San Rafael y el Castillo.

La convocatoria de las beneficiarias se realizará mediante la difusión detallada en el punto anterior del presente informe.

Las etapas que componen el proceso de Selección de Beneficiarios, se divide de la siguiente manera:

**ETAPA 1: CRITERIOS BÁSICOS E INSCRIPCIÓN:** En dependencias de la Casa de La Cultura de La Pintana, las beneficiarias podrán acercarse e inscribir su postulación, ya sea derivadas desde los profesionales del programa Puente-Chisol o desde la demanda espontánea por publicidad de calle e información difundida a través de las redes comunitarias. Se pretende generar un grupo de a lo menos 150 como total de postulantes que cumplan con todos los requisitos. En estas convocatorias, al menos 3, las asistentes este evento recibirán información general y un tríptico informativo, además deberán cumplir con los siguientes criterios básicos para considerar como viable una postulación:

- Tener entre 18 a 50 años: Se acredita con fotocopia C.I vigente, certificado de nacimiento o pasaporte (en el caso de extranjeros).
- Pertenecientes a los subsistemas de protección social "Chilesolidario" e "Igualdad de Oportunidades" acreditación mediante Certificado emitido por UIF Comunal o Ministerio de Desarrollo Social, Usuario Jefa de Unidad de Intervención Familiar (Juif), que acredita pertenencia a alguno de dichos programas.



- Cesante, desempleado o buscando trabajo por primera vez: Se acredita mediante certificado o carnet OMIL, carnet emanado de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) o certificado emitido por la Administradora de Fondos de Cesantía.
- Deben acreditar calidad de residente en la comuna, mediante cuenta de servicio básico a nombre de la participante, certificado de residencia emitido por junta de vecinos o declaración jurada simple.

ETAPA 2: CONTACTO CON LAS USUARIAS: Contacto con las postulantes inscritas que reúnan las características para acceder al proyecto, una vez que cumplan con los requisitos señalados, recibirán mediante contacto telefónico, una invitación formal al proceso de selección, encuentro en dependencias de la Casa de la Cultura de La Pintana para explicar las características generales del proceso.

ETAPA 3: SESIONES DE ENTREVISTA Y APLICACION DE TEST DE APTITUDES: Entrevista individual realizada por el equipo de apoyos psicosociales del proyecto y con su cónyuge y/o pareja o apoyo de la postulante dentro de la familia para visualizar el compromiso familiar con el proceso, explicación del proceso de capacitación, intermediación laboral y seguimiento. En la entrevista se clarificarán dudas y alcances del programa, con el fin de no generar falsas expectativas en las usuarias y co-construir los objetivos a lograr con el proyecto. Aplicación de prueba psicométrica, en esta etapa se ocupará el test de WARTEG, una prueba sencilla y completa para personas con escolaridad incompleta. Permite obtener información sobre la capacidad resolutoria del individuo, su capacidad de organización, su creatividad, y también descartar ciertos problemas de personalidad (paranoide, esquizoide) lo que permite aproximarse al tipo de personalidad, la posición del individuo frente al mundo, manejo de las relaciones interpersonales, dinamismo y energía vital, capacidad de síntesis y análisis, presencia de ansiedad, entre otros.

La selección de las beneficiarias se establecerá a partir de la idoneidad del test Warteg, y la trayectoria laboral a partir del resultado que arroje la entrevista.

ETAPA 4: ENTREVISTA FINAL CON LAS SELECCIONADAS Y FIRMA DEL COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN: A esta etapa son convocadas las postulantes seleccionadas, se generará una lista de espera con un orden de prelación en el caso de deserciones, se repasan los acuerdos finales, se responden las inquietudes y se procede a la firma del convenio de participación.



### **3.3 CAPACITACIÓN**

#### Inicio y término de la etapa:

- Grupo 1. Período lectivo: Inicio 10 de Agosto. Fin 29 de Octubre. (horario de mañana 09:00 a 14:00)
- Recuperación de clases para alumnas que no alcanzan el 75% del 19 de octubre al 23 de octubre (jornada tarde)
- Grupo 2. Período lectivo: Inicio 24 de Agosto. Fin 12 de noviembre. (horario de mañana 09:00 a 14:00)
- Recuperación de clases para alumnas que no alcanzan el 75% del 02 de noviembre al 06 de noviembre. (Jornada tarde)

Duración total: 56 días hábiles.

#### Lugares y direcciones donde se realizarán las actividades:

- Pedro Prado 12697 Población Pablo de Rocka. La Pintana.
- Nueva Gabriela esquina Porto Alegre s/n Población San Rafael. La Pintana.

Persona responsable: Carlos Cabaña, Encargado de Operaciones, teléfono 87941570, mail [coordinador@empleando.cl](mailto:coordinador@empleando.cl)

El oficio a impartir en la capacitación ha sido desarrollado desde la demanda laboral considerando la empleabilidad de las empresas cercanas a los territorios a intervenir, pero también en la selección de éstos se consideró el perfil y focalización de la población a la que llegaremos con la intervención.

Contabilizamos con la inclusión de todos los componentes del proceso, horas lectivas 280 horas, distribuidas en 56 sesiones lectivas (5 horas diarias) incluyéndose en ellas sesión de bienvenida y una de cierre. El horario de los cursos será de lunes a viernes de 9:00 a 14:00 horas.

La capacitación será ejecutada por Empleando Capacitación, dada su experiencia con la población con la cual se trabajará, su conocimiento del terreno, sus nexos con empresas y por presentar la oferta de capacitación de menor valor, pero no por eso, carente de excelencia y calidad necesaria.

El porcentaje de asistencia mínima para aprobaciones de 75%, además se considera para la aprobación nota mínima 4.0. El medio de control de asistencia a utilizar será diario y consistirá en una nómina de asistencia con firma idéntica a la cédula de identidad por parte de las beneficiarias. Para la entrega de beneficios económicos y subsidios existirá una nómina semanal, contra firma al momento de entrega del beneficio.



## **Plan de Capacitación:**

### **Módulo Formativo N°1: Introdutorio Sub Sector Gastronomía.**

N° de horas: 8

Aprendizajes Esperados:

1. Reconocer las principales características laborales del sector Turismo.
2. Reconocer las principales características laborales del sub-sector Gastronomía.

### **Módulo Formativo N°2: Apresto Laboral**

N° de horas: 16

Aprendizajes Esperados:

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 Formativo N°3: Formación Social para el Trabajo.**

N° de horas: 20

Aprendizajes Esperados:

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.
3. Identificar las garantías que otorga el trabajo formal: beneficios sociales y sistema de previsión social.
4. Administrar los recursos económicos personales, considerando ingresos y gastos.

### **Módulo Formativo N°4: Formación Personal para el Trabajo.**

N° de horas: 15

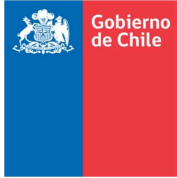
Aprendizajes Esperados:

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

### **Módulo Formativo N°5: Herramientas para la búsqueda de empleo.**

N° de horas: 30

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. Identificar la información para la construcción de un CV pertinente.
4. Manejar los principales elementos para enfrentar una entrevista laboral.



### **Módulo Formativo N°6: Herramientas para la comunicación efectiva.**

N° de horas: 21

Aprendizajes esperados:

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.
3. Utilizar un lenguaje acorde al contexto de trabajo.

### **Módulo Formativo N°7: Normas de higiene, seguridad alimentaria y prevención de riesgos en cocina.**

N° de horas: 40

Aprendizajes esperados:

1. Identificar los principales aspectos del reglamento sanitario de los alimentos y su aplicación en la manipulación de preparaciones alimenticias.
2. Realizar proceso de sanitización de la zona de trabajo, de acuerdo a normativa legal vigente.
3. Realizar limpieza y desinfección de materias primas previos a su preparación.
4. Aplicar métodos seguros de manipulación de alimentos, para reducir riesgos de contaminación cruzada.
5. Aplicar protocolos de prevención de riesgos en la cocina.
6. Realizar el control de temperatura de los alimentos utilizados en el proceso productivo, de acuerdo a reglamento sanitario de los alimentos.
7. Controlar el cumplimiento de los procedimientos de higiene, seguridad alimentaria y prevención de riesgos en el trabajo de cocina, según normativa legal y sanitaria vigente.

### **Módulo Formativo N°8: Preparación de menús y manipulación de alimentos (productos, equipos, etc).**

N° de horas: 50

Aprendizajes esperados:

1. Reconocer los equipos de cocción y las normativas de seguridad aplicadas en la producción gastronómica.
2. Aplicar métodos de cocción a los alimentos según ficha técnica y procedimientos de trabajo seguro.
3. Aplicar técnicas de elaboración de productos, de acuerdo a ficha técnica y criterios de calidad.

### **Módulo Formativo N°9: Métodos de cocción y elaboración de alimentos.**

N° de horas: 40

Aprendizajes esperados:

1. Realizar el almacenamiento de materias primas e insumos, según normativa vigente y procedimientos del sector gastronómico.
2. Reconocer las principales características y la normativa sanitaria vigente para el mise en place.
3. Realizar limpieza de alimentos destinado a la producción gastronómica.

4. Aplicar técnicas de limpieza y orden de zona de trabajo, de acuerdo a normativa de higiene pertinente.
5. Preparar materias primas destinadas a la producción de platos, según receta y procedimientos de trabajo.

### **Módulo Formativo N°10: Almacenaje, limpieza y preparación de alimentos.**

#### **N° de horas: 40**

1. Realizar el almacenamiento de materias primas e insumos, según normativa vigente y procedimientos del sector gastronómico.
2. Reconocer las principales características y la normativa sanitaria vigente para el mise en place.
3. Realizar limpieza de alimentos destinado a la producción gastronómica.
4. Aplicar técnicas de limpieza y orden de zona de trabajo, de acuerdo a normativa de higiene pertinente.
5. Preparar materias primas destinadas a la producción de platos, según receta y procedimientos de trabajo.

### **CUIDADO INFANTIL:**

#### **- Metodología**

El servicio consiste en proporcionar, cuidado especializado a hijos o hijas de 0 a 12 años, de las personas que participan en el desarrollo de las actividades grupales de formación y/o capacitación u otras de carácter similar que se realicen, a las que han sido convocados sus madres o tutoras, por Empleado Chile como ejecutor.

La prestación de este servicio será en dependencias adjuntas a los espacios de capacitación, supervisado por (2) personas. Una Técnico del área educación parvularia y una ayudante con capacitación en cuidado de niños y/o psicología infantil. Esta actividad está orientada a facilitar la participación de las madres o tutoras seleccionadas en el marco del programa. En tal sentido se busca disminuir las barreras que podrían limitar la participación de las beneficiarias del proyecto. Cada beneficiaria que solicite el servicio deberá presentar un documento formal de filiación y dependencia mamá/hijo-a – tutora/hijo-a (certificado de nacimiento).

El horario y la duración del servicio de cuidado infantil, será exactamente igual al horario y duración de las actividades de carácter colectivo. Se considera como parte del proceso un control de asistencia diario y como parte del servicio, la entrega de una colación liviana a los niños y niñas participantes, algún aporte alimenticio líquido envasado (leche, yogurt, jugo de frutas) complementado con otro aporte alimenticio de tipo sólido (sándwich, queque u otro similar).

La organización secuencial de las actividades de rutina como esquema base de referencia son las siguientes:



1. Llegada de los niños y niñas.
2. Momento de conversación.
3. Actividad central.
4. Colación compartida.
5. Actividad libre.
6. Conversación final.

Existirá a disposición de los niños, lápices, cuadernos, material para recortar y pegar, juegos lúdicos y de salón, alfombras de goma eva y cuentos infantiles.

### **Seguro de cobertura para beneficiarias:**

En el presente proyecto se utilizará el producto póliza flotante desde el ingreso de la beneficiaria al programa hasta el 31 de diciembre de 2015, cuyas características son: Seguro de Accidentes Personales innominado para 60 personas.

#### Coberturas:

Plan A	Muerte Accidental
Plan B	Incapacidad Total

#### Montos Asegurados:

Plan A	UF 500
Plan B	UF 500

Este tipo de pólizas, son aquella por la que, en virtud de las características especiales del riesgo (variabilidad del objeto asegurado, modificación en la cuantía del capital cubierto, etc.), se concede al asegurado, dentro de ciertos límites y previo reconocimiento de determinadas condiciones, una garantía «abierta» en la que pueden establecerse aumentos o reducciones. Normalmente, la póliza flotante es consecuencia del deseo de simplificar administrativamente los trámites que exigiría la actualización sucesiva del contenido de una póliza en la que el objeto asegurado estuviese sujeto a variaciones de diversa índole (por ejemplo reemplazo de participantes).

### **Plan de contingencia:**

- a) Estrategias de contacto con las beneficiarias con reiteradas inasistencias a clases.
  - Junto al equipo de trabajo evaluar, proponer y ejecutar soluciones a la inasistencia sostenida y potenciales deserciones.
  - Contactar telefónicamente a las beneficiarias que presenten situación de inasistencia sostenida.
  - Aplicar un protocolo de llamado telefónico preventivo para recabar información actualizada de la situación.
  - Agendar visitas al domicilio de las beneficiarias por el o los profesionales de apoyo psicosocial del programa a las beneficiarias que presenten una situación de inasistencia sostenida y potencial deserción.

- Mantener el control de la asistencia diaria en nóminas tangibles y digitales para visualizar las inasistencias y realizar la actualización de los datos de contacto.
  - La institución entregará a los alumnos el número telefónico del encargado de operaciones y el director del proyecto, además del correo institucional y de los demás apoyos profesionales para que estos puedan resolver dudas a nivel administrativo y pedagógico.
- b) Nivelación de las beneficiarias que han perdido sesiones de capacitación:
- Tratamiento individual y personalizado atendiendo cada una en función de su mérito propio de las situaciones sostenidas de inasistencia y potenciales deserciones; posibles tipologías comunes, cada una, en atención a las circunstancias, se asignará un tutor cada 10 participantes, el cual exclusivamente monitoreará las asistencia y propondrá al equipo directivo, en acuerdo con la beneficiaria, planes de recuperación.
  - Organización de recuperación de clases, en horarios a convenir con las beneficiarias, resguardando y manteniendo 200 horas para cada una, correspondiente al período lectivo y al límite mínimo establecido por las bases de licitación.
  - Central de apuntes y guías para la ejercitación de trabajo individual y reforzamientos necesarios. Consistente en que cada tutor tendrá a disposición la totalidad del material de apoyo entregado por los relatores a las beneficiarias pudiendo completar en cualquier momento con el material.

**Recuperación de clases para las alumnas que no alcanzan el 75% de asistencia requerida para aprobar la capacitación:**

Considera la posibilidad de sumar clases en la última etapa del período de capacitaciones, cuando por razones de fuerza mayor, se han producido ausencias justificadas, para el primer grupo desde el 19 de octubre al 23 de octubre y para el segundo grupo del 02 de noviembre al 06 de noviembre, en ambos casos en jornada de tarde, de 15:00 a 20:00 horas, para no interferir con la jornada regular de la mañana. Las beneficiarias que participen de estas sesiones serán quienes están bajo el umbral de asistencia mínimo requerido para la aprobación del 75%.

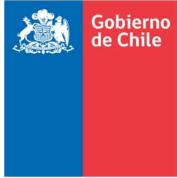
**3.4 TALLER PRÁCTICO:**

Inicio y término de la etapa:

- Grupo 1: 30 de octubre al 10 de noviembre
- Grupo 2: 13 de noviembre al 24 de noviembre

Lugares y direcciones donde se realizarán las actividades:

- 1) Pedro Prado 12697 Población Pablo de Rocka. La Pintana.
- 2) Nueva Gabriela esquina Porto Alegre s/n Población San Rafael. La Pintana.



Persona responsable: Hugo Arellano, Apoyo Psicosocial, teléfono 87879832, email: [contacto@empleando.cl](mailto:contacto@empleando.cl)

El taller laboral tiene como objetivo que las usuarias logren adquirir y/o potenciar al máximo sus habilidades y capacidades laborales, de comunicación, interacción, procesamiento, psicomotricidad y ejecución; las cuales les permitirán un desempeño lo más acorde al rol social, mejor calidad de vida y posibilitar la integración sociolaboral.

Además se pretende lograr la integración sociolaboral a través de la capacitación en técnicas determinadas en cada una de las partes del taller, y proveer un espacio para la adquisición de habilidades sociolaborales que son, en definitiva, las que permitirán una inserción laboral exitosa.

El taller se realizará una vez concluida la capacitación impartida por el OTEC, cada beneficiaria deberá contar con una asistencia del 100%. Mediante una metodología teórico práctico, a través de clases expositivas con actividades prácticas, orientadas principalmente a integrar elementos de desarrollo de competencias laborales propias del oficio en el cual se capacitó al grupo de usuarias, este proceso también contará con el servicio de cuidado infantil para facilitar el trabajo.

Todo el taller práctico se llevará a cabo en el territorio a intervenir, tendrá una duración de 40 horas a desarrollar en 8 sesiones de 5 horas (09:00 a 14:00 horas) cada una en el mismo lugar de capacitación. En términos metodológicos, busca complementar con preguntas y ejemplos a los alumnos para evaluar el grado de conocimiento que se adquiere de la temática, motivando la participación individual. Para las clases prácticas se realizarán actividades Individuales y Grupales (5 grupos de 6 personas) consistentes en dinámicas y simulaciones guiadas, Role Playing donde los participantes deberán utilizar técnicas de manipulación y preparación gastronómica. Sobre la enseñanza de las características del auxiliar, se desarrollará de acuerdo a diferentes situaciones hipotéticas planteadas por el relator, de manera que el alumno aplique todos los conocimientos técnicos y estándares de seguridad diseñados para la actividad.

### **3.5 INTERMEDIACIÓN LABORAL:**

Inicio y término de la etapa: 17 de agosto al 07 de noviembre.

Lugares y direcciones donde se realizarán las actividades:

- 1) Pedro Prado 12697 Población Pablo de Rocka. La Pintana.
- 2) Nueva Gabriela esquina Porto Alegre s/n Población San Rafael. La Pintana.

Persona responsable: Gisela Tagle, Intermediadora Laboral, teléfono 64013073, email: [contacto@empleando.cl](mailto:contacto@empleando.cl)



Se entiende la intermediación laboral como un conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo.

Proponemos:

- Un catastro de los puestos disponibles según la red de empresas con las cuales trabajamos desde el año 2011.
- Evaluación de las candidatas, análisis del puesto de trabajo y generación de itinerarios laborales.
- Análisis de perfiles de las beneficiarias y matching con las vacantes laborales.
- Sensibilización e información en las empresas contratantes sobre el proyecto.
- Apoyo en la preparación de la entrevista, curriculum, postulación al puesto de trabajo y recolección de la documentación. Juego de roles para enfrentar la entrevista.
- Inducción al beneficiario acerca de la empresa donde trabajará y puesto a desempeñar.
- Interpretación de los alcances del contrato de trabajo.

El diseño de Intermediación Laboral basado en la gestión de casos, da cuenta de los pasos necesarios frente del desafío planteado por estos nudos que se deben dar con miras a lograr una colocación de personas que buscan empleo dependiente. El proceso va capturando información desde el ambiente económico territorial, las características que portan los/as usuarios/as y de aquella oferta programática que permita a las/os usuarias/os avanzar hacia un encuentro entre las ofertas de empleo existentes en un territorio, con las características que las/os oferentes de fuerza de trabajo poseen.

En términos metodológicos, precisamos la generación de una secuencia de actividades que componen la matriz de funcionamiento:

1. 2 Entrevistas individuales en el desarrollo del período de capacitación con cada beneficiaria, lo cual nos permite construir un perfil acabado de su potencial/inhibidores de empleabilidad, esta entrevista es realizada el agente tutor de cada beneficiaria (apoyo psicosocial) y el agente especializado (intermediadora especializada) los instrumentos para el desarrollo de esta etapa son: a) encuesta de intereses sociolaborales. b) perfil de empleabilidad y desarrollo laboral.
2. Registro y actualización permanente de los nichos de empleabilidad, como resultado de la constante interacción del agente intermediador especializado con las empresas, quienes revitalizan las ofertas de empleo y sus características.
3. Generación de una secuencia de compromisos agente tutor con beneficiaria para que en el desarrollo del proceso se generen las instancias y acciones que permitan transformar a la beneficiaria en la mejor postulante a cada puesto de trabajo, entre estas acciones destacan las gestiones que pueda realizar la beneficiaria que tiendan a la optimización de su curriculum.

4. Labor de exegesis de cada agente tutor con la agente especializada en intermediación que permite una certidumbre en la suficiencia de que cada beneficiaria que será sujeto de intermediación, tiene una alta correlación con la plaza laboral a la cual postulará.
5. Trabajo personalizado de asesoría y monitoreo por parte del agente especializado de intermediación, quien junto a la beneficiaria, considera los distintos factores para adoptar una decisión laboral: las fechas, la ubicación geográfica, la duración potencial del trabajo, el ingreso ofertado, y el tipo de contrato.

A continuación, se detallan los cinco componentes que contienen teóricamente a los anteriores y que constituyen la matriz del sistema:

### **1) Caracterización de usuarios/as:**

El proceso de caracterización de usuarias/os se concentra en detectar tres aspectos claves que permitirá al/a la Agente Laboral realizar la intermediación: precisión de las trayectorias formativa y laboral, los intereses y motivaciones del/a usuario/a frente al empleo y detectar barreras socio laborales preexistentes. Este proceso genera una idea acabada del/de la usuario/a y permitirá definir una trayectoria de intermediación particular y específica, diferenciando usuarios/as que sólo requieran información sobre oportunidades laborales e incrementar las competencias para la búsqueda de empleo de los/las usuarios/as que se requieran de una o más intervenciones habilitantes para la empleabilidad.

### **2) Identificación de nichos de empleabilidad:**

La identificación de nichos de empleabilidad y empleo se orienta a proporcionar información sistematizada a los equipos de Intermediación Laboral, en orden a facilitar la comprensión de la dinámica económica territorial y de actividades productivas específicas, con énfasis en la detección de posibilidades de demanda actual y potencial de la fuerza de trabajo en un territorio específico, tratando por medio de la información económica territorial de entregar elementos fundamentales para la Intermediación Laboral.

### **3) Identificación de la oferta programática.**

La identificación de la oferta programática aplicable es contar con el acceso al conjunto de oferta de servicios de formación y de apoyo orientada a subsanar brechas socio laboral que un empleo en específico demanda.

### **4) Matching (pareo)**

El cruce de información de nichos de empleo, de las características de las/os usuarias/os y de la oferta programática permitirá al equipo intermediador realizar el matching entre el perfil del/de la beneficiario/a y las ofertas de contratación específica existente en el territorio.

### **5) Gestión de itinerarios personalizados de Intermediación Laboral.**

Definido este proceso, el equipo intermediador construirá un Itinerario Personalizado de Intermediación Laboral (IPIL), en las cuales se incorporan todas las acciones que permiten elevar la empleabilidad. Este Itinerario es validado y suscrito por la/el interesada/o y se establecen deberes y obligaciones entre la/el agente y el/la usuario/a.

### **3.6 INSERCIÓN LABORAL:**

Inicio y término de la etapa: 05 de octubre al 18 de diciembre.

Lugares y direcciones donde se realizarán las actividades:

- 1) Pedro Prado 12697 Población Pablo de Rocka. La Pintana.
- 2) Nueva Gabriela esquina Porto Alegre s/n Población San Rafael. La Pintana.

Persona responsable: Ángela Verdejo, Intermediadora Laboral, teléfono 64013073, email: [contacto@empleando.cl](mailto:contacto@empleando.cl)

La inserción laboral se desarrollará utilizando la metodología por competencias, esta entiende el proceso de inserción como el recorrido que hace la persona para mejorar su empleabilidad mediante el desarrollo de competencias. Un proceso de inserción exitoso debe responder a las motivaciones, se debe ajustar a los intereses, situación de partida, objetivo que se pretende alcanzar, a los recursos y competencias de los que se dispone y a los que se pretende desarrollar.

La aplicación técnica se basa en tres pilares: la orientación (competencias, proyecto y empleabilidad), acción tutorial (recursos y estrategias y dominio de las herramientas) e intermediación con el mundo empresarial.

Se espera un índice de colocación del 60% de la población beneficiaria, correspondiente a 36 personas, no obstante generaremos oportunidades para el 100% de ellas.

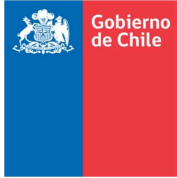
### **3.7 ACOMPANIAMIENTO:**

Inicio y término de la etapa: 20 de julio al 18 de diciembre.

Lugares y direcciones donde se realizarán las actividades:

- 1) Pedro Prado 12697 Población Pablo de Rocka. La Pintana.
- 2) Nueva Gabriela esquina Porto Alegre s/n Población San Rafael. La Pintana.

Persona responsable: Sebastián Vivanco, Coordinador, 95801360, email: [contacto@empleando.cl](mailto:contacto@empleando.cl)



En la metodología, cada participante es acompañada por un agente tutor y/o apoyo psicosocial del proceso con quien tiene contacto permanente para resolver sus dudas y atender a sus necesidades, mediante reuniones periódicas, contacto telefónico y asistencia del agente a los lugares de capacitación y práctica. Este proceso diseñado por Empleando permite acompañar a la beneficiaria por todo el período de participación y busca llevar a cabo las recomendaciones en conjunto y en acuerdo con la/el beneficiaria/o.

La suscripción del acuerdo del Plan de Intermediación Laboral, es el punto de partida del proceso que requiere el mayor grado de participación activa por parte de la/del usuaria/o donde la derivación y el seguimiento de la/del interesada/o constituyen las actividades clave.

Reforzando los puntos y acuerdos de todo el proceso, se debe reforzar la relación entre el agente y la intermediada, en:

- Entregar Información
- Elaborar un plan de intervención.
- Formalizar un plan de intervención.
- Realizar seguimiento de las actividades del usuaria/o
- Identificar programas públicos y privados
- Recopilar información existente de formación y/o capacitación
- Sistematizar información de formación y/o capacitación.

Una vez concluidos los procesos, la/el usuaria/o se reúne con la/el agente dedicado a la colocación. Esta/e profesional será quién acompañe a la/el beneficiaria/o durante el tiempo que dure el proceso de colocación en un puesto de trabajo. Dentro de las primeras tareas a realizar en esta etapa, se considera la actualización del Curriculum Vitae de la/del interesada/o, para incorporar las nuevas competencias alcanzadas en las capacitaciones recibidas.

### **3.8 SEGUIMIENTO EX – POST:**

ACOMPañAMIENTO INSTITUCIONAL:

Inicio y término de la etapa: 02 de enero al 31 de marzo de 2016

Lugares y direcciones donde se realizarán las actividades:

- 1) Larraín 6642, oficina 403. La Reina Santiago. (oficina administrativa)
- 2) Domicilios particulares de las beneficiarias.
- 3) Empresas contratantes.



Persona responsable: Sebastián Vivanco, Coordinador, 95801360, email: [contacto@empleando.cl](mailto:contacto@empleando.cl)

Trabajo directo con Beneficiarias:

- Cada beneficiaria recibirá 1 visita por los tutores (agentes psicosociales) en su domicilio o en el puesto de trabajo, donde se verificará el seguimiento del itinerario personalizado, la gestión de casos e inician, en el caso de continuidad laboral, el cierre del proceso de la beneficiaria.

Trabajo con Agentes de colocación Empleando con Empresas:

- Visita a la empresa concluida la primera semana posterior a la contratación de las beneficiarias, evalúan en conjunto el cumplimiento de las condiciones laborales ofertadas.
- Visita a la empresa al concluir el primer mes posterior a las contrataciones de las beneficiarias, evalúan en conjunto las tasas de éxito de colocación y retención de los nuevos trabajadores.

**4. DESCRIPCIÓN CUALITATIVA DE CADA RECURSO PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO:**

<b>DESCRIPCIÓN DEL GASTO</b>	
<b>4.1 GASTOS DE OPERACIÓN</b>	
<b>ÍTEM</b>	<b>BREVE DESCRIPCIÓN DEL GASTO CONTEMPLADO EN EL ÍTEM PRESUPUESTARIO</b>
APORTE AL BENEFICIARIO(A)	Los aportes a cada beneficiaria se dividirán en: 1) Tres bonos de \$20.000 (veinte mil pesos cada uno). El bono se paga a solo a quienes hayan cumplido un 75% de asistencia mensual, por cada mes que contempla la capacitación y en caso de no asistir se justificarán solo aquellas situaciones señaladas por el manual, en el caso que el mes no sea completo, será el pago proporcional al mismo. 2) Un bono de \$100.000 una vez firmado el contrato de trabajo que debe ser en actividades relacionadas a la capacitación, en el período de inserción laboral, el pago se concreta contra entrega del contrato de trabajo.
APORTE COLACIÓN Y MOVILIZACIÓN	En este ítem se cuantifica el aporte directo de \$2.000 diarios por 56 sesiones lectivas y \$2.000 diarios por 8 sesiones taller, ello corresponde al concepto de locomoción el que será pagado proporcionalmente, contra firma de una nómina de recepción de pagos, a los días asistidos el último día de la semana.
CÉDULAS DE IDENTIDAD	En este ítem se estimó hacer entrega de nuevas cédulas de identidad a 30 usuarias del proyecto en caso de ser necesario, en el entendido que no todos deben renovar este documento en el período de formación e intermediación laboral. Para los casos que corresponda se respaldara este egreso con la firma del usuario en una nómina y con la copia del carnet de fecha reciente.
TRÁMITES Y CERTIFICADOS	Como ítem de trámites y certificados se han considerado dos certificados de antecedentes por personas los que serán de suma utilidad al momento de la intermediación laboral considerando en que cada persona pasara al menos por dos entrevistas laborales. Este egreso se respaldara con una nómina firmada por los usuarios y con las copias de los certificados.
CUIDADO DE HIJOS(AS) BENEFICIARIOS (AS)	Para el cuidado de los hijos de las beneficiarias se contratarán los servicios de dos cuidadoras especializadas, un técnico y una asistente con capacitación en el área, por el período idéntico al de formación y capacitación de las mismas usuarias, que tendrá por objeto el facilitar en todo momento el proceso a las usuarias del programa. Este egreso se respaldará, con las boletas de prestación de servicios, en donde se indicará en el detalle el nombre del programa en ejecución.

ARRIENDO VEHICULO TRASLADO DE BENEFICIARIOS(AS)	Considera la movilización en servicio de vehículo de alquiler y/o taxi para las beneficiarias cuando asisten a las entrevistas de trabajo en compañía de la profesional de colocación y el tutor de la beneficiaria.
COLACIONES BENEFICIARIOS (AS)/ HIJOS DE BENEFICIARIOS(AS)	En lo referente a la colación, cada usuaria recibirá una colación diaria, valorada en \$2.000 diarios por beneficiaria, este servicio será contratado a un tercero, y se registrará de forma diaria. En este ítem, también se considerarán las colaciones diarias para los hijos de los beneficiarios en los períodos de capacitación y taller práctico, se entregará colación solo a aquellos niños que se encuentren bajo el cuidado infantil dispuesto para este programa, el que incluirá leche, jugo, galletas, cereales y frutas, este servicio será entregado a un externo.
SERVICIOS DE CAPACITACIÓN	Este servicio será contratado a OTEC Empleando Capacitación, quien impartirá la capacitación, Auxiliar de servicio de casino, mención dietética, esta OTEC es especialista en población vulnerable. La prestación de servicios de capacitación tiene una duración de 280 horas para 60 personas, ella incluye los materiales didácticos utilizados para las beneficiarias y los manuales de formación académica. La generación de pagos a la OTEC, se realizará contra factura a mes vencido de la prestación de servicios de capacitación.
SERVICIOS DE COLOCACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO	Se contratará 1 profesional, especialista en intermediación laboral y colocación por un período de 4 meses, quien trabajará junto al tutor para las usuarias del programa, el seguimiento se extenderá hasta dos meses finalizado el período de capacitación.
SEGUROS DE BENEFICIARIOS (AS)	Se contratará una aseguradora que cubra desde el inicio del proceso hasta el 31 de diciembre de 2015. El producto denominado seguro flotante permitirá al ejecutor remplazar a los usuarios dentro de un período determinado, este seguro será contratado para las 60 usuarias y tendrá cobertura en caso de accidentes. Coberturas: Plan A Muerte Accidental Plan B Incapacidad Total Montos Asegurados: Plan A UF 500 Plan B UF 500
COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	En este ítem se dispondrán materiales como afiches, pendones, flyer, trípticos y financiamiento para la difusión en la web, mediante banner de ¼ de página colgado en nuestra web. La radio comunitaria y canal de televisión local. También este ítem considera la organización de la ceremonia de cierre general de los procesos con la totalidad de beneficiarias, familiares y autoridades, se considera gastos de coctel (realizado

		por un externo), arriendo de audio y amplificación para dicha ceremonia.
INDUMENTARIA DE BENEFICIARIOS (AS)		En este ítem se considera la compra de todos los implementos de vestimenta y equipamiento personal para las beneficiarias: un par de Zapatos de seguridad para cocina – una Pechera – un Pantalón y polera – una chaqueta con manga de tres cuartos – un Gorro de cocina – Guantes – Cuchillos (2 unidades) – paño de cocina - tabla para picar o similar que cumpla con estos efectos.
MATERIAL DIDÁCTICO EDUCATIVO	Y/O	Considera los elementos que faciliten la fase lectiva del curso. Además, se incluye el material didáctico infantil a utilizar en las sesiones de cuidado de niños, tales como: hojas, lápices, plastilina, tijeras, cuadernos, entre otros necesarios y afines al cuidado de niños.
ARRIENDO EQUIPOS INFORMÁTICOS CAPACITACIONES		Se arrendarán las herramientas informáticas, tales como computadores portátiles, para el desarrollo de las capacitaciones.
ARRIENDO HERRAMIENTAS CAPACITACIONES	DE	Se considerara el arriendo de herramientas de capacitación, tales como cocinas industriales, mesones, cocinilla y horno, lo anterior en la búsqueda de mejoras de los aprendizajes esperados de las usuarias.
ARRIENDO INFRAESTRUCTURA CAPACITACIONES		Considerará el arriendo de infraestructura para el desarrollo óptimo del proceso de aprendizaje, tanto para la fase lectiva como para parte práctica del plan de formación, y también para el período de talleres laborales, infraestructura que se encontrara dentro del territorio a intervenir.
ARRIENDO EQUIPAMIENTO AUDIOVISUAL		Se arrendará equipos audios visuales en el período de fase lectiva y talleres laborales. (data show y amplificación) Equipos que ayudaran a realizar actividades dinámicas y faciliten el aprendizaje.



<b>4.2 GASTOS DE ADMINISTRACIÓN</b>	
<b>ÍTEM</b>	<b>BREVE DESCRIPCIÓN DEL GASTO CONTEMPLADO EN EL ÍTEM PRESUPUESTARIO</b>
COORDINADOR (RESPONSABLE DEL PROYECTO)	Se considera en este ítem un sueldo mensual por un período de siete meses, para la labor de coordinador, quien será el responsable del programa ante la Subsecretaría del Trabajo.
MONITORES Y APOYOS PSICOSOCIALES	En este ítem se asigna un sueldo mensual por un plazo de 5 meses para 3 monitores psicosociales, quienes tendrán la misión de realizar el apoyo psicosocial con las usuarias del programa y la tutoría (en la fase designada para ello) con cada una de ellas, apoyando, acogiendo y vinculando a la beneficiaria con las redes locales y servicios públicos que están a su disposición, consultorio, hospitales, corporación jurídica etc.
SERVICIOS PSICOLOGICOS / PSIQUIATRICOS	Para el presente proyecto se considerara contratar a una psicóloga laboral para la selección de las beneficiarias.
SERVICIOS ESPECIALIZADOS	No considerado en el proyecto.
SECRETARIA	Se considera el pago de una secretaria administrativa por 5 meses, dentro de sus funciones está la colaboración en las distintas fases del proceso, atención de las usuarias, generación de documentación que requieran las usuarias y registro general de acciones del proceso.
APOYO ADMINISTRATIVO	En este ítem se considera la asistencia de dos apoyos administrativos y financieros, por un período de 5 meses para uno y siete meses para el otro (el encargado del cierre del proceso) quienes ayudarán con las funciones de digitación, registro, monitoreo, control de gestión y gestión de los procesos, rendiciones financieras.
MATERIAL DE OFICINA	Este ítem contempla la compra de resmas de papel, carpetas, separadores, corchetes, clips, separadores, tijeras, lápices, destacadores y stick fic, que se gastarán en la oficina administrativa del proyecto.
IMPRESIÓN, FOTOCOPIAS, ENCUADERNACIÓN	Se considera el pago de fotocopias, impresiones, pago de anillados y compra de tintas y toners de impresora.
MATERIALES Y ÚTILES DE ASEO	Se consideran la compra de materiales para ser consumidos en la mantención de la oficina administrativa, tales como cloro, limpia pisos, lustra muebles, desodorante ambiental, toalla nova, papel higiénico.

FLETE	Ítem cofinanciado por Empleado Corporación, en tu totalidad.
MOVILIZACIÓN EQUIPOS DE TRABAJO	Ítem cofinanciado por Empleado Corporación, en tu totalidad.
SERVICIOS BÁSICOS	Se considera en este ítem gastos en telefonía, gas, luz, agua y gastos notariales.
SERVICIO DE CORREO Y ENCOMIENDAS	Considera para el envío de cartas certificadas a ProEmpleo, a las beneficiarias y otras afines a la partida de gastos.

4.3 COFINANCIAMIENTO																									
ÍTEM	BREVE DESCRIPCIÓN DEL GASTO CONTEMPLADO EN EL ÍTEM PRESUPUESTARIO																								
	Considerando el compromiso de cofinanciamiento, nuestra institución generó en la planificación del proyecto, un conjunto de gastos que serán a costo del ejecutor, cabe considerar, la incorporación del desagregado de estos gastos en un informe anexo a las rendiciones financieras regulares.																								
	<table> <tr> <td>Cuidado hijos beneficiarias</td> <td>\$1.000.000</td> </tr> <tr> <td>Servicios psicológicos y/o psiquiátricos</td> <td>\$1.200.000</td> </tr> <tr> <td>Servicios especializados</td> <td>\$1.500.000</td> </tr> <tr> <td>Material de oficina</td> <td>\$400.000</td> </tr> <tr> <td>Impresión/fotocopia/encuadernación</td> <td>\$300.000</td> </tr> <tr> <td>Materiales útiles de aseo</td> <td>\$400.000</td> </tr> <tr> <td>Movilización equipo de trabajo</td> <td>\$1.000.000</td> </tr> <tr> <td>Arriendo equipamiento audiovisual</td> <td>\$300.000</td> </tr> <tr> <td>Arriendo herramientas de Capacitación</td> <td>\$400.000</td> </tr> <tr> <td>Flete</td> <td>\$300.000</td> </tr> <tr> <td>Servicios básicos</td> <td>\$300.000</td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td><b>\$7.100.000</b></td> </tr> </table>	Cuidado hijos beneficiarias	\$1.000.000	Servicios psicológicos y/o psiquiátricos	\$1.200.000	Servicios especializados	\$1.500.000	Material de oficina	\$400.000	Impresión/fotocopia/encuadernación	\$300.000	Materiales útiles de aseo	\$400.000	Movilización equipo de trabajo	\$1.000.000	Arriendo equipamiento audiovisual	\$300.000	Arriendo herramientas de Capacitación	\$400.000	Flete	\$300.000	Servicios básicos	\$300.000	<b>Total</b>	<b>\$7.100.000</b>
Cuidado hijos beneficiarias	\$1.000.000																								
Servicios psicológicos y/o psiquiátricos	\$1.200.000																								
Servicios especializados	\$1.500.000																								
Material de oficina	\$400.000																								
Impresión/fotocopia/encuadernación	\$300.000																								
Materiales útiles de aseo	\$400.000																								
Movilización equipo de trabajo	\$1.000.000																								
Arriendo equipamiento audiovisual	\$300.000																								
Arriendo herramientas de Capacitación	\$400.000																								
Flete	\$300.000																								
Servicios básicos	\$300.000																								
<b>Total</b>	<b>\$7.100.000</b>																								

## 5. ANEXOS

5.1. Tabla de indicadores

5.2. Carta Gantt

5.3. Certificado de deudas laborales y/o previsionales de organismos subcontratados (OTEC)

Etapa	Indicador	Meta descriptiva %	Fórmula de cálculo	Medios de verificación
<b>Convocatoria y selección</b>	Actividades de Convocatoria	6 sesiones masivas de encuentro con postulantes que cumplen con perfiles.	6 actividades de convocatorias realizadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Lista de asistencia firmada con el registro de las asistentes.</li> <li>↑ Fotografías.</li> </ul>
	Beneficiarios seleccionados	100% de beneficiarios seleccionados según cobertura adjudicada.	150 de seleccionados que cumplen requisitos / 60 de beneficiarios según cobertura x 100	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Ficha de inscripción.</li> <li>↑ Resumen listado de seleccionados.</li> <li>↑ Lista de espera.</li> <li>↑ Listado de asistencia a reuniones informativas.</li> <li>↑ Resultados de test de idoneidad para la participación.</li> <li>↑ Carpeta individual con antecedentes que acreditan cumplimiento de requisitos.</li> </ul>
<b>Difusión</b>	Plan de difusión	100% de las actividades propuestas en el plan de difusión, son realizadas.	$N^{\circ} \text{ actividades realizadas} / N^{\circ} \text{ actividades propuestas} \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Copia del medio de difusión utilizado (folletería, pendón, publicaciones en diarios, difusión radial, fotografías, entre otros).</li> </ul>
<b>Capacitación</b>	Término de Capacitación	> o = 80% de los usuarios finalizan el ciclo de capacitaciones y reciben certificación.	$N^{\circ} \text{ personas certificadas} / 60 \text{ beneficiarios seleccionados} \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Certificado de egreso emitido por OTEC, señala calificación y % asistencia.</li> </ul>
	Horas de Capacitación	Se dicta el 100% de horas programadas en oficio propuesto.	$280 \text{ de horas realizadas} / 280 \text{ de horas programadas} \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Libro de asistencia firmado</li> </ul>
<b>Taller Laboral</b>	Beneficiarios en práctica laboral	> o = 80% de los usuarios realiza taller laboral	$N^{\circ} \text{ beneficiarios que realizan taller laboral} / N^{\circ} \text{ beneficiarios egresados de capacitación} \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Libro de asistencia firmado</li> </ul>
<b>Intermediación</b>	Empresas contactadas	10 empresas contactadas en los rubros de acuerdo al oficio capacitado.	$N^{\circ} \text{ empresas contactadas}$	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Registro de contactos.</li> <li>↑ Respaldo de contactos en base de datos</li> <li>↑ Acta de reuniones</li> </ul>
	Beneficiarios intermediados	100% de los egresados de la capacitación son intermediados	$60 \text{ de beneficiarios intermediados} / 60 \text{ de beneficiarios seleccionados} \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Plan de intermediación firmado por beneficiario y ejecutor (gestiones y resultados)</li> </ul>

		laboralmente.		
<b>Inserción Laboral</b>	Beneficiarios insertos	60% de los usuarios son insertos laboralmente	36 de personas insertas laboralmente / 60 de cupos adjudicados x 100	↑ Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes
<b>Acompañamiento</b>	Acompañamiento	100% de los beneficiarios contó con apoyo y acompañamiento durante la ejecución del proyecto.	60 de usuarios con acompañamiento individual-grupal / 60 de beneficiarios seleccionados)	↑ Bitácora o registros de actividades individuales o grupales

### CARTA GANTT

Meses	Julio				Agosto					Septiembre			
	S1 06-jul	S2 13-jul	S3 20-jul	S4 27-jul	S5 03-ago	S6 10-ago	S7 17-ago	S8 24-ago	S9 31-ago	S10 07-sep	S11 14-sep	S12 21-sep	S13 28-sep
Difusión	X	x	X	X	X								
Convocatoria y Selección			x	X	X	X							
Capacitación						X	X	X	X	X	X	X	X
Taller práctico													
Intermediación Laboral							X	X	X	X	X	X	X
Inserción Laboral													
Acompañamiento			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Subsidios Beneficiarios						X	X	X	X	X	X	X	X
Seguimiento ex post													

	Octubre				Noviembre					Diciembre			
	S14 05-oct	S15 12-oct	S16 19-oct	S17 26-oct	S18 02-nov	S19 09-nov	S20 16-nov	S21 23-nov	S22 30-nov	S23 07-dic	S24 14-dic	S25 21-dic	S26 28-dic
Difusión													
Convocatoria y Selección													
Capacitación	X	X	X	X	X	X							
Taller práctico				X	X	X	X	X					
Intermediación Laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Inserción Laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acompañamiento	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Subsidios Beneficiarios	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Seguimiento ex post													

	ENERO - MARZO 2016									
Difusión										
Convocatoria y Selección										
Capacitación										
Práctica Laboral (o Taller)										
Intermediación Laboral										
Inserción Laboral										
Acompañamiento										
Subsidios Beneficiarios										
Seguimiento ex post	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



**Certificado de deudas laborales y/o previsionales de organismos subcontratados (OTEC)**