



INFORME INICIAL

PROYECTO "ALIMENTANDO FUTURO"

FUNDACIÓN CAMINEMOS JUNTOS

REGIÓN DEL BIOBÍO

AGOSTO DE 2015



INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
2.1 OBJETIVO ESPECIFICO	4
3. MODELO METODOLÓGICO O DE GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EJECUTORA.....	5
4. DESARROLLO DE ETAPAS DEL PROYECTO	8
4.1 DIFUSIÓN	8
4.2. SELECCIÓN Y CONVOCATORIA	10
4.3 CAPACITACIÓN.....	11
4.4 PRÁCTICA LABORAL	14
4.5 INTERMEDIACIÓN LABORAL	15
4.6 INSERCIÓN LABORAL	16
4.7 ACOMPAÑAMIENTO DURANTE EL PROYECTO	16
4.8 SEGUIMIENTO EX - POST	17
5. DESCRIPCIÓN CUALITATIVA DE LOS RECURSOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO	18
5.1 GASTOS DE OPERACIÓN	18
5.1.1 APORTES A LOS BENEFICIARIOS	18
5.1.2 SERVICIOS.....	19
5.1.3 GASTOS DE SOPORTE.....	22
5.2 GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	22
5.2.1 SERVICIOS DE RECURSOS HUMANOS:	22
5.2.2 MATERIAL FUNGIBLE	23
5.2.3 OTROS GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	23
5.3 SEGUIMIENTO EX POST	24
6. ANEXOS	25
6.1 CARTA GANTT	25
6.2 TABLA DE INDICADORES	26
6.3 CERTIFICADO DE ANTECEDENTES LABORALES Y PREVISIONALES DE OTEC	31
6.4 Planes de capacitación	33
6.4.1. Programa de capacitación auxiliar de línea de servicio de casino	33
6.4.2. Programa de capacitación Manipulador de alimentos.....	38



1. INTRODUCCIÓN

El presente documento constituye el Informe Inicial del proyecto ALIMENTANDO FUTURO, adjudicado a la Fundación Caminemos Juntos en el marco del programa Servicios Sociales, Línea Ministerio de Desarrollo Social y Subsecretaría del Trabajo 2015.

Esta iniciativa considera insertar socio-laboralmente a 65 personas residentes de la Región del Biobío, cesantes o buscando trabajo por primera vez, mayores de 18 años, quienes no estén cursando carreras técnicas ni profesionales, no hayan egresado en 5 años del Programa Servicios Sociales ni estén participando simultáneamente en otro programa de empleo, y que pertenezcan a los subsistemas "Seguridades y Oportunidades (Ingreso Ético Familiar)" o "Chile Solidario". A los Beneficiarios seleccionados se les capacitará de acuerdo a los cursos ofrecidos, se les insertará laboralmente y acompañará durante el proceso y posterior a él, mediante un apoyo psico-social.

El proyecto considera capacitar en oficios y competencias de empleabilidad a 65 personas de las comunas de Concepción, Hualpén, Talcahuano, Penco, San Pedro de la Paz, Coronel y Lota.

Los oficios propuestos corresponden al sector hoteles, casinos de empresas y restaurantes que junto con las redes con que cuenta la Fundación, hace posible la inserción laboral de los beneficiarios que resulten egresados de la capacitación. En otras palabras, los oficios fueron definidos a partir de una demanda específica de empresas comprometidas con el proyecto, siendo así los cursos de **MANIPULADORES DE ALIMENTOS** de 35 beneficiarios y **AUXILIARES DE LINEA DE SERVICIOS DE CASINOS** de 30 beneficiarios.

Ambos cursos consideran 66 horas de capacitación en habilidades blandas y 154 horas de capacitación en oficio, completando un total 220 horas, los cuales se desarrollarán en la comuna de Hualpén.



2. OBJETIVO GENERAL

ALIMENTANDO FUTURO es una iniciativa que considera insertar socio-laboralmente a 65 personas residentes de la Región del Biobío que cumplan con los requisitos establecidos en las bases técnicas, a quienes se les capacitará, insertará laboralmente y acompañará durante el proceso y posterior a él, mediante un apoyo psico-social.

2.1 OBJETIVO ESPECIFICO

- 1) Proponer oficios a partir de los requerimientos de las empresas comprometidas con el proyecto, es decir, Manipuladores de Alimentos y Auxiliares de Línea de Casinos.
- 2) Revisar las alianzas estratégicas existentes con la organización y determinar las empresas dispuestas a contratar a los egresados del programa y comprometer su participación. (También es un ítem logrado gracias a las redes y recursos con que cuenta la fundación y por experiencias desarrolladas anteriormente de modo informal)
- 3) Difundir los alcances del proyecto y funcionamiento a los potenciales beneficiarios, sus familias y las empresas comprometidas en colaborar mediante reuniones informativas grupales e individuales.
- 4) Seleccionar a 65 beneficiarios que cumplan con el perfil exigido en las bases del concurso Servicios Sociales, previa evaluación psico-social de cada uno de los participantes.
- 5) Capacitar a 65 personas en áreas de apresto laboral y capacitación de oficio y habilitarlos para ser empleados en forma dependiente en las empresas comprometidas y señaladas en el proyecto.
- 6) Insertar laboralmente en las empresas ya mencionadas al 60% de los beneficiarios que resulten egresados de la capacitación, equivalente a 39 personas.



3. MODELO METODOLÓGICO O DE GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EJECUTORA

La intervención que ha desarrollado la Fundación de modo informal y en forma previa a su constitución jurídica, ha orientado su acción basado en un apoyo integral del beneficiario, trabajando con su entorno familiar y potenciando su autonomía.

Las perspectivas que comprende el modelo aplicado cuenta con los siguientes ítems:

- 1) Capital Social, con énfasis en las potencialidades más que en las carencias de los usuarios, entendiéndose como carencia no sólo de orden material, sino también de vínculos.
- 2) Derechos, que considera a las personas como sujetos de derechos y no solo como meros destinatarios de beneficios.
- 3) Enfoque de Redes, la articulación de los distintos beneficios y servicios.
- 4) Intervención de carácter psicosocial, la cual se basa en la relación establecida entre la persona intervenida y la persona que brinda el apoyo psicosocial, facilitando la construcción y adherencia a los compromisos y el acompañamiento en el proceso, creando un vínculo de seguridad, confianza y respeto mutuo.

De los aspectos más relevantes del modelo metodológico aplicado en intervenciones anteriores se trabajará como un filtro en las percepciones que se tienen de las personas a atender, de lo que se ha de analizar en ellas y, finalmente, de las soluciones o respuestas que se espera funcionen adecuadamente. Es decir, la importancia de los modelos de intervención radica en que, de forma sutil:

- Imponen restricciones y fronteras respecto a lo observable –“qué es lo que se debe mirar”
- Imponen límites sobre la forma de hacerlo –“con qué se va a medir o valorar”- y
- Fuerzan tipos o formatos para la solución de los problemas –“cómo se debe intervenir.

De esta forma, se establecerán tres modelos de intervención en orientación laboral, en función del encuadre subyacente en las formas de acercarse e intervenir con las personas en búsqueda de empleo. Estos tres modelos podrían denominarse: **Didáctico, de Asesoramiento y Centrado en los Recursos.**



El modelo Didáctico parte de una visión del proceso orientador como guía en la que el personal técnico tiene la función de aconsejar –dependiendo de las características de la persona y del entorno- y ayudar en los diferentes pasos que las personas beneficiarias precisan dar. En este camino se requiere conocer las carencias o debilidades como diagnóstico previo que permita planificar una serie de actuaciones con las que suplir los déficits y necesidades detectadas. Desde esta evaluación inicial se planificarán acciones que pueden integrar elementos variados como el aprendizaje de habilidades en la búsqueda de empleo, el incremento de los conocimientos sobre el entorno laboral y formativo, y por supuesto, la ayuda en los procesos de toma de decisiones para la más adecuada elección ocupacional. Esta planificación será organizada e informada al usuario, pudiendo establecerse una relación de acciones unidas y temporalizadas que se deberán llevar a cabo para obtener los resultados esperados.

El modelo de Asesoramiento, surge desde una mirada ligeramente diferente. El papel del personal técnico no está tan volcado en guiar o aconsejar, sino en acompañar y asesorar a las personas interesadas en el complicado camino de la inserción laboral. Funciona más como alguien que facilita la toma de decisiones al incorporar, en el proceso, información del medio sociolaboral, de las opciones formativas o de las ocupaciones, para complementar las ideas e intereses de la persona orientada. El modelo de asesoramiento está más basado en la consideración de los beneficiarios como personas adultas que no requieren de un guía o tutor sino de un experto en el campo del empleo (gestor laboral) que les asesora para poder acceder al mercado de trabajo. La idea de acompañamiento a lo largo del tiempo (mientras se desarrolla la búsqueda de empleo y capacitación del oficio), de itinerario consensuado de actuaciones para la inserción y de planificación de acciones a corto, medio y largo plazo, están implícitas en el modelo.

El modelo Centrado en Recursos es el de más reciente incorporación. Tras el trabajo con personas desempleadas se han generado múltiples cuestionamientos a los modos de intervención. El trabajo con población en situación de vulnerabilidad, la atención a personas desempleadas de larga duración, las investigaciones sobre perfil psicosocial y empleabilidad u ocupabilidad, han forzado al análisis de fórmulas alternativas que faciliten los procesos de cambio, empoderamiento y desarrollo de los aspectos personales relacionados con el empleo y la inserción laboral.

En este modelo la orientación es más un proceso facilitador para la emergencia de los recursos de las personas usuarias, y no se centra en planificar actuaciones o en diseñar itinerarios a medio o largo plazo, sino que, por el contrario, trabaja en la aparición de pequeñas metas a corto plazo y en la construcción, en el aquí y ahora de la relación, de diferentes itinerarios paralelos muy poco elaborados y que pueden retomarse, de forma alternativa, siempre que la persona así lo requiera. La proacción, el incremento de la motivación y el mantenimiento de las actividades de inserción laboral son el eje de intervención.



Los tres modelos que se proponen son complementarios. La integración de ellos es lo que da valor a su descripción desagregada. La adaptación del personal técnico a las realidades cambiantes de las personas desempleadas, a sus momentos e intereses, a los objetivos que se pretenden lograr desde los programas implementados y a los tipos de acciones que se planifican, justifica sobradamente la utilización selectiva de estos modelos de intervención y la capacidad de elegir y alternar su uso.

Finalmente, la propuesta que se realiza en el presente proyecto, propone centrarse en una metodología de intervención de orden transversal centrada en la relación entre personal técnico y personal usuario. No se dedica tanto al “qué hacer” o al “cómo hacerlo”, sino en la importancia de aquellos aspectos de la comunicación y de la relación, entre el personal técnico y las personas beneficiarias, que están presentes y sustentan todas y cada una de las actuaciones que se implementan desde las diversas formas de hacer orientación. A las reglas implícitas en la relación del personal técnico – personas usuarias que están presentes en el proceso de comunicación es lo que se denomina metacomunicación.

En los temas dedicados a los itinerarios personalizados, al desarrollo de habilidades de búsqueda de empleo o al uso de la información profesional en orientación, se podrán encontrar descripciones pormenorizadas de aspectos metodológicos relacionados con el qué hacer y el cómo hacerlo. De forma complementaria a esta acepción de la metodología de corte más descriptivo, los modelos a los que este tema hace referencia parten de una concepción reflexiva sobre la relación y la comunicación implícita que se desarrolla en orientación laboral, como propuestas transversales de actuación que no suelen aparecer recogidas en los textos sobre orientación profesional.

Cuando se hace referencia a una visión reflexiva, se quiere decir que, los modelos planteados surgen desde un análisis sobre el “hacer” de los profesionales, de las posiciones relacionales que mantienen en el proceso, sobre los presupuestos que subyacen en las relaciones, sobre las prácticas de poder que están insertas en los modos de trabajo.

La atención a personas desempleadas de los y las profesionales de la orientación laboral, permiten de forma paulatina incorporar una serie de prácticas en la acción (formas de hacer y de estar en la relación orientadora) que, con el tiempo, se transformarán en hábitos o costumbres del ejercicio profesional. Pongamos algún ejemplo. Una persona inscrita en el servicio de empleo puede contar, en muchas ocasiones, con mayor cantidad de información sobre su entorno y sobre los recursos o dispositivos del territorio que el propio personal técnico que le va a atender; en gran medida porque no es posible para los profesionales conocer todo lo que ocurre, ni haber profundizado en todas las ocupaciones que están en el mercado, ni reconocer todas las competencias que han sido puestas en marcha con anterioridad por la persona usuaria.



La relación experto-cliente, sin embargo, suele dar por supuesto que es el/la orientador u orientadora quien posee mayor información y de más calidad. Esta suposición funciona como un filtro en la relación porque, implícitamente, privilegia lo que aporta el profesional sobre lo aportado por el usuario. Puede ocurrir, entonces, que el profesional proponga alternativas que ya la persona conoce, ha utilizado e, incluso, descartado. El propio usuario por lo común aceptará este presupuesto y no cuestionará lo dicho -incluso lo promoverá manteniendo posiciones más pasivas-, porque hay reglas relacionales implícitas en esa conversación que imponen este tipo de prácticas en la acción cuyo funcionamiento es básicamente inconsciente.

La propuesta para el análisis de los modelos metodológicos de intervención quiere incidir en esta postura auto-reflexiva sobre la actividad que el profesional desarrolla, sobre las consecuencias que estas prácticas tienen y sobre las alternativas que su conocimiento presenta para el desarrollo de una labor profesional de mayor calidad y eficacia. Además debiera corresponderse con la potenciación de una atención más digna así como generar competencias y poder para solucionar las dificultades en las personas que son atendidas.

4. DESARROLLO DE ETAPAS DEL PROYECTO

4.1 DIFUSIÓN

Responsable de Difusión: Marcelo Villalobos, coordinador de proyecto.

Datos de contacto: Celular: 68640945 - Mail: marvill22@gmail.com

Fecha de realización: 03 de agosto al 31 de Diciembre de 2015.

Lugar: Avenida Cristóbal Colón N°8559, Hualpén.

Esta primera etapa tiene como objetivo maximizar la identificación y participación de beneficiarios potenciales en la etapa de selección. Para esto se procederá realizar visitas a departamentos municipales y otras entidades, tales como unidades comunales, vecinales y/o deportivas todas relacionadas con el reclutamiento de los beneficiarios con el fin de establecer alianzas estratégicas, para posteriormente convocar a los beneficiarios. Con esto se contempla acceder a la comunidad en general de las comunas ya señaladas, a través de centros comunitarios, OMIL, Juntas de Vecinos, y en todos los canales disponibles, de modo de garantizar una amplia llegada al público objetivo.

El procedimiento de estas actividades consistirá en realizar una presentación del proyecto, comentando sus principales requisitos y beneficios para los usuarios, resaltando e informando que este proyecto se encuentra bajo la supervisión de la Subsecretaría del Trabajo. Para lo anterior, se contará con un acta de reuniones, que deberá contener las principales informaciones y/o ideas informadas y acordadas, siendo timbrada y firmada por el encargado(a) de cada entidad, además de manera informal se han contactado datos de referidos para realizar las primeras reuniones formales, siendo algunos de los referidos los siguientes:

Nombre	Cargo
Rolando Rondanelli Andrades	Pdte. de la Federación de Sindicatos ProEmpleo de Talcahuano
Claudio Vásquez	Jefe de Programa de Inversión a la Comunidad, Región del Biobío
Héctor Silva G.	Jefe de Gabinete y Alcalde Subrogante de la I. Municipalidad de Talcahuano
Fabiola Lagos	Alcaldesa de la I. Municipalidad de Hualpén
Wanda Riquelme	Asesora Alcaldía de la I. Municipalidad de Hualpén
Iván Quintana Miranda	SEREMI del Trabajo y Previsión Social de la Región del Biobío

Además se prevé contratar un aviso en prensa orientada a estos segmentos, distribuir volantes (flyers) para presentarse al proceso de selección en cada barrio, presentaciones en sus grupos de referencia (clubes de fútbol, iglesia, centros vecinales, comités de allegados o de pobladores, etc.) y similares, previo V°B° de la contraparte Técnica.

El objetivo de realizar estas reuniones de difusión alude a contar con una base de datos de usuarios cesantes, mayores de 18 años y pertenecientes a los Subsistemas "Seguridades y Oportunidades (Ingreso Ético Familiar)" o "Chile Solidario".

EJECUCIÓN

Las acciones a realizar son las siguientes:

- Generar una imagen corporativa del proyecto y del grupo.
- Realizar quincenalmente una reunión social, idealmente con sus familias.
- Ceremonia de lanzamiento del proyecto con beneficiarios, relatores, profesionales del proyecto y de ProEmpleo.

CIERRE DEL PROYECTO

Contempla las siguientes actividades:

- Ceremonia de graduación final con entrega de Diplomas.
- Premiación a los mejores alumnos, mejores compañeros.
- Invitación a las empresas que contratarán a los egresados. Autoridades locales: alcaldes y concejales de las comunas participantes que colaboraron en el proceso.

Se considera que la difusión será durante todo el desarrollo del proyecto y posterior a éste, cuya duración se estima en 5 meses.

Los elementos gráficos están en proceso de diseño que serán enviados para el correspondiente V°B°. Ello considera: flyers, dípticos, nota de prensa, pendones y lienzos.



4.2. SELECCIÓN Y CONVOCATORIA

Responsable: Marcelo Villalobos, coordinador de proyecto.

Datos de contacto: Celular: 68640945 - Mail: marvill22@gmail.com

Fecha de realización: 3 de agosto al 20 de septiembre de 2015.

Lugar: Avenida Cristóbal Colón N°8559, Hualpén.

Con la información obtenida a través de las alianzas estratégicas logradas en la etapa de difusión del programa, se procederá a realizar llamados telefónicos y/o visitas a domicilios a los futuros posibles beneficiarios, informándoles de la existencia de este proyecto, motivándolos a asistir a una entrevista de pre-selección donde se les indicará las bondades de esta actividad y además se verificará si cuentan con los requisitos y/o características para formar parte de él. Para esta actividad el número total de personas que se convocarán serán 150 como mínimo.

A los 150 probables beneficiarios se aplicarán mecanismos e instrumentos que permitirán filtrar y llegar a 65 beneficiarios inscritos, más una lista de espera que potencialmente podrían reemplazar alguna deserción durante el desarrollo del 20% inicial de la capacitación.

Para realizar la etapa de pre-selección y selección, se han creado varios instrumentos. En primer lugar, una entrevista de pre-selección, realizada por el equipo psicosocial, que permitirá realizar un primer filtro de acuerdo al cumplimiento de los principales requisitos de un beneficiario del proyecto. Siendo estos:

- 1) Cesantes, desempleados o buscando trabajo por primera vez. Lo anterior se acreditará con fotocopia Certificado o carnet de inscripción que emita OMIL de su comuna, copia Bolsa Nacional de Empleo (BNE), o certificado emitido por la Administradora de Fondos de Cesantía.
- 2) Pertenecer a los Subsistemas de Protección Social: Ingreso Ético Familiar o Chile Solidario. Se acreditará mediante documento emitido, timbrado y firmado por entidad municipal que tenga a cargo los programas o por Seremi de Desarrollo Social.
- 3) Personas con 18 años cumplidos a la fecha de ingreso al programa. Se acreditará con copia de cédula de identidad vigente.
- 4) No estar cursando una carrera técnica o profesional. Se acreditará mediante carta de compromiso respecto al cumplimiento de requisitos.
- 5) No haber egresado en un plazo de 5 años del Programa Servicios Sociales, ni participar simultáneamente en otros programas de empleo, a excepción del



programa Inversión en la Comunidad. Este criterio se verifica en la página online: <http://intranet.proempleo.cl> con el número de Rut de cada postulante.

Además el perfil del beneficiario debe ser de acuerdo a los requisitos mencionados en las bases del proyecto y de acuerdo al Perfil de Competencias de cada oficio. Además, en las entrevistas que realizará el equipo psicosocial, se intentará pesquisar competencias laborales básicas relacionadas con los oficios que se impartirán como: orden y limpieza; planificación y organización; orientación al logro; tolerancia a la presión; responsabilidad; trabajo en equipo, entre otras. Lo anterior, con el fin de que los beneficiarios logren una óptima y estable inserción laboral.

En esta fase deberán manifestar en cuál de las capacitaciones entregadas por el proyecto les gustaría participar. Posteriormente, los beneficiarios pre seleccionados, serán evaluados psicolaboralmente con el fin de asegurar su adherencia al proyecto, competencias y habilidades laborales; elaborando un Perfil Psicosocial de cada beneficiario ya seleccionado, detectando las brechas a superar. Para posteriormente seleccionar a 65 personas para los cursos y dejar a 13, que corresponde a un 20% del universo de estudiantes en una lista de espera ante cualquier situación de abandono al proyecto por parte de los beneficiarios seleccionados (este reemplazo solo será utilizado en el caso que no se supere el 20% de avance de horas totales de capacitación). La distribución será de 35 cupos para el curso de Manipulación de Alimentos y 30 cupos para el curso de Auxiliar de Líneas de Casino.

4.3 CAPACITACIÓN

Responsable: Marcelo Villalobos, coordinador de proyecto.

Datos de contacto: Celular 68640945 - Mail marvill22@gmail.com

Fecha de realización: 21 de septiembre al 30 de noviembre 2015.

Lugar: Avenida Cristóbal Colón N°8559, Hualpén.

METODOLOGÍA

Para el logro de los objetivos específicos propuestos se hace necesario desarrollar el curso en base a una propuesta metodológica activo – participativa, con modalidad presencial. Las clases teóricas se desarrollarán con exposiciones del relator, contando en todo momento con el apoyo de equipos audiovisuales y presentaciones en power point, con proyector multimedia como parte de la introducción para cada contenido. Dicha capacitación será ejecutada por el Organismo Técnico Capacitador VALORA SPA, debidamente acreditado, bajo la norma chile NCH-2728 y por SENCE, que cuenta con los profesionales y experiencia necesaria para trabajo con personas con las características de los beneficiarios propuestos en el proyecto.

Dadas las características de los beneficiarios, se propone el mínimo de horas en las competencias de empleabilidad impartido en aula. Estos contenidos serán reforzados durante el desarrollo de las actividades prácticas y en la práctica laboral en el período de acompañamiento de los profesionales.



DURACION DE LA CAPACITACIÓN: 2 MESES Y MEDIO

- 220 hrs. en total
- 44 días, cada día de 5 horas pedagógicas diarias. Incluye desayuno y coffee break
- 66 horas de habilidades blandas
- 154 capacitación en oficio

El horario de clases está programado de la siguiente forma:

Horarios clases:
Desayuno (08:30 - 09:00)
9:00 a 11:15 hrs.
Coffee break (11:15 - 11:30)
11:30 a 13:00 hrs.

El plan de capacitación (que detalla módulos, contenidos y nº de horas de cada uno) está incluido en el anexo N° 6.4 del presente documento.

Los requisitos de aprobación del curso son los siguientes:

1. Nota mínima de aprobación: 4,0
2. Asistencia mínima: 75%

El control de asistencia será en forma diaria, mediante planillas firmadas por los alumnos participantes. Esta misma planilla será el instrumento que les permita cobrar el subsidio de locomoción los días viernes. Este último consiste en \$2.000 diarios, los cuales serán entregados a los beneficiarios en forma semanal, previo chequeo de la asistencia.

PLAN DE CONTINGENCIA

En cualquier eventualidad, motivos de fuerza mayor en que estén afectadas las clases de capacitación, estas serán recuperadas en un horario a convenir previo acuerdo con los alumnos e informado previamente a ProEmpleo. Como propuesta inicial se contempla aumento de las jornadas en una cantidad que no implique una sobre - exigencia al alumno.

En caso de que el alumno tenga baja asistencia, el equipo psicosocial que lo acompaña durante todo el proceso, hará la visita de rigor para interiorizarse de las razones y ayudarlo a solucionar el problema que lo aqueja. Si estas responden a un tema insoslayable, deberá renunciar por escrito según los acuerdos realizados al momento del ingreso.

Dado a que en el proceso de selección se generó una lista de espera, se citará al postulante para que haga uso del cupo, siempre que la capacitación tenga 20% o menor porcentaje de avance del curso.



NIVELACIÓN DE ESTUDIOS

Este proceso se ejecutará en el caso de que algunos beneficiarios hayan perdido sesiones de capacitación. Para esto, nivelar los contenidos, existen las siguientes actividades y acciones:

Tomando como base un tratamiento personalizado y atendido producto de una justificada inasistencia, se asignará un tutor cada 10 participantes, el cual será con cargo de la OTEC.

Se acordará un horario especial y compatible con la capacitación para realizar las sesiones apoyadas con ejercicios individuales y el reforzamiento necesario apoyado con material ad-hoc.

CUIDADO INFANTIL

Se ha considerado realizar un convenio con el jardín infantil ABRACADABRA, cuyas instalaciones están próximas al lugar donde se realizarán los cursos. Desconociendo la cantidad de beneficiarios que requieran de este servicio, se estableció un promedio estimado de 20 niños, con los cuales se cotizó en dicho establecimiento, dejando abierta la opción de incorporar más si se hace necesario.

Para el caso de niños mayores (hasta 12 años) a los aceptados en el jardín, se habilitará una sala contigua o cercana al lugar de la capacitación y se contratara a un profesional adecuado para estos fines acorde al nivel etéreo de los menores. Esto está supeditado a los requerimientos de los alumnos; ya que donde se ejecutará el proyecto, en su mayoría la jornada escolar básica se realiza en jornada matutina.

Dado a que aún no se cuenta con la cantidad de niños que requerirán de ser cuidados, este ítem está supeditado al ingreso de los beneficiarios al programa.

Independiente del mecanismo del cuidado, se considera la entrega de colaciones a cada niño(a) en cada jornada de clases.

SEGURO DE BENEFICIARIOS

Se contempla la contratación de un Seguro de Accidente Personales con la Compañía de Seguros Magallanes el que cubre hasta el término de la ejecución del proyecto, es decir hasta el 31 de diciembre 2015, esto incluyendo el probable desfase que se genere a raíz de algunos días feriados.

El plan de cobertura considerado es:

1.- Incapacidad temporal o permanente por accidente (incluido desmembramiento) 250 U.F.



2.- Muerte accidental 250.U.F.

3.- Gastos médicos y hospitalización por accidente, incluyendo todo tipo de exámenes, derechos de pabellón, honorarios médicos y arsenalería, fármacos, insumos, proceso de rehabilitación y otros. 20 U.F. por evento.

4.- Bonificación por movilización para traslado del accidentado hasta el centro asistencial y de éste a su hogar, sin excluir ningún tipo de gasto por este concepto. Deberá entenderse que se reembolsarán todos los gastos en que incurra el beneficiario producto del traslado hacia y desde un centro hospitalario, en cualquier medio de transporte que utilice. 20 U.F. por evento

4.4 PRÁCTICA LABORAL

Responsable: Marcelo Villalobos, coordinador de proyecto.

Datos de contacto: Celular: 68640945 - Mail: marvill22@gmail.com

Fecha de realización estimada: 30 Noviembre al 13 de Diciembre 2015.

Lugar: Cristóbal Colón 8559, Hualpén.

La práctica laboral, constituye un aspecto importante dentro del proceso de capacitación pues consiste en el primer acercamiento del beneficiario con las empresas comprometidas. La Empresa que acepte al alumno, deberá firmar la aceptación de la Práctica Laboral.

Este proyecto considera 2 oficios diferentes entre sí, pero relacionados en la misma área de gastronomía. Las horas dedicadas a la práctica en ambos cursos considera 80 horas, las que se realizarán durante 10 días, a razón de 8 horas diarias. En esta etapa se entregará un subsidio de movilización de \$2.000 diarios el cual será entregado los días viernes previo chequeo de la asistencia. Además, se le entregará un Kit de almuerzo y colación a cada uno de los participantes en el puesto de trabajo.

Durante su práctica el participante será observado y evaluado en su desempeño en dos áreas de interés:

- Aspectos Técnicos, propios de su especialidad y
- Aspectos psico-sociales, relacionados con su formación para la vida y que son valorados por el mundo laboral.

El practicante será supervisado semanalmente durante su práctica (sin aviso previo) y al finalizar el periodo será evaluado por su Jefatura directa dentro de la empresa. El formato de la evaluación será provisto por el OTEC y los resultados serán tabulados para obtener la nota final de esta etapa.

Las empresas comprometidas en esta etapa son:

- Centro de Eventos y Gastronomía BRONCO
- Comercializadora EDIFICA
- Transportes MARVILL



- Sociedad de Servicios de Ingeniería PAEM

Con ellas se establecerá el horario una vez que se concrete la inserción de los beneficiarios en la práctica, lo cual será informado oportunamente a ProEmpleo.

4.5 INTERMEDIACIÓN LABORAL

Responsable: Marcelo Villalobos, coordinador de proyecto.

Datos de contacto: Celular: 68640945 - Mail: marvill22@gmail.com

Fecha de realización estimada: 30 de noviembre al 27 de diciembre 2015.

Lugar: Avenida Cristóbal Colón N°8559, Hualpén.

Los beneficiarios egresados de la capacitación y correspondiente práctica laboral deberán calificar individualmente, su aceptación por alguna de las empresas contratantes, más allá de la disposición general de éstas a contratar al grupo.

Se retomarán las reuniones y compromisos establecidos en la etapa de presentación del proyecto con las siguientes empresas:

Centro de Eventos y Gastronomía BRONCO

- Comercializadora EDIFICA
- Transportes MARVILL
- Sociedad de Servicios de Ingeniería PAEM

Además El equipo (Gestor y preparador) deberá realizar visitas en terreno a empresas, específicamente con el área de recursos humanos o jefaturas a cargo de las contrataciones de personal, encuentros empresariales para dar a conocer las características de las capacitaciones impartidas y de los/as beneficiarios/as para la obtención de más vacantes de empleo, y hacer seguimiento de las posibles contrataciones

Posterior a la evaluación obtenida en la capacitación y de las fichas del acompañamiento psico-social, se propondrá a cada beneficiario la forma en que es adecuado presentarse, generando pautas para cada uno, se practicarán entrevistas ensayando preguntas que enfrentarán considerando los aspectos específicos de la empresa a la cual será derivado/a y se les ayudará a preparar las respuestas adecuadas, habrá seguimiento de los/as participantes, tanto en los resultados de las entrevistas, para analizar puntos fuertes y débiles presentados como en la permanencia en el puesto de trabajo.

Por otra parte, se hará uso de las redes que la Fundación posee en la región para adherir otras empresas que pueden ofrecer posibles puestos de trabajo a egresados. Esta estrategia constituye un reforzamiento de la futura inserción laboral de los beneficiarios que por diversas razones no calificaran para ser contratados en las empresas que manifestaron voluntad y compromiso mediante carta que fue presentada al momento de la postulación del presente proyecto.



Meta de intermediación laboral: 100% de los egresados.

4.6 INSERCIÓN LABORAL

Responsable: Marcelo Villalobos, coordinador de proyecto.

Datos de contacto: Celular 68640945 - Mail marvill22@gmail.com

Fecha de realización estimada: 14 al 31 de diciembre 2015.

Lugar: Avenida Cristóbal Colon N°8559, Hualpén.

La inserción laboral contempla la incorporación de los beneficiarios a las empresas comprometidas previamente. Para ello, los alumnos deberán someterse a las pautas de selección y reclutamiento de cada empresa, para lo cual, será de importancia la evaluación obtenida en la capacitación y en la práctica laboral.

Dado a que se proponen 2 cursos en este proyecto, los indicadores se desglosan de la siguiente forma:

- **Manipulador de Alimentos:** Debido a que son 35 beneficiarios los cupos de este curso, la meta de inserción laboral será de 21 personas, lo que equivale a 60%.
- **Auxiliar de Línea de Servicios de Casino:** Debido a que son 30 beneficiarios los cupos de este curso, la meta de inserción laboral será de 18 personas, lo que equivale a 60%.

Total meta Inserción Laboral: 60% equivalente a 39 beneficiarios.

4.7 ACOMPAÑAMIENTO DURANTE EL PROYECTO

Responsable: Marcelo Villalobos, coordinador de proyecto.

Datos de contacto: Celular: 68640945 - Mail: marvill22@gmail.com

Fecha de realización estimada: 03 de agosto al 31 de diciembre 2015.

Lugar: Avenida Cristóbal Colón N°8559, Hualpén.

Desde el proceso de selección hasta después de la inserción laboral, profesionales calificados (trabajador social, psicólogo, preparador laboral y gestor laboral) acompañarán al beneficiario y su grupo familiar para apoyarlos en las diferentes etapas del proceso. Según la carta Gantt, el tiempo establecido para estos efectos es de aproximadamente 5 meses.

Contempla la realización de las reuniones y encuentros necesarios para apoyar el proceso las cuales se realizarán en las dependencias de la fundación o en las oficinas de la OTEC si las condiciones lo requieren.

El proceso se resume en las siguientes actividades:

- Entrevistas y/o reuniones individuales con cada beneficiario en las dependencias de la Fundación Elaboración. Se aplicarán Cuestionarios, sociogramas, y otros instrumentos de medición, que serán realizados por un equipo interdisciplinario compuesto por un psicólogo, gestor social y preparador laboral, cuya periodicidad será en función de los niveles de avance de los beneficiarios. Se establecen 6 reuniones como mínimo o con mayor frecuencia, si los beneficiarios así lo requieren, todo esto para poder evaluar los avances, inquietudes y/o necesidad de resolución de problemas.
- Visitas domiciliarias para identificar determinantes de algún comportamiento o para intervención en el grupo familiar, las que estarán a cargo de un psicólogo y trabajador social. Se considera una visita mensual, adaptable a las necesidades del beneficiario ya que si requiere una mayor periodicidad, se incrementará la frecuencia de ellas.
- Visitas a los beneficiarios en su trabajo y durante la capacitación. Etapa que considera la participación de un preparador laboral y trabajador social, cada 2 semanas en el lugar de trabajo y 2 veces por semana durante la capacitación.
- Adicionalmente habrán reuniones grupales de evaluación y planificación. Serán realizadas y convocadas por el coordinador de proyecto y acompañado por un trabajador social, psicólogo y están contempladas cada 3 semanas.

4.8 SEGUIMIENTO EX – POST

Responsable: Marcelo Villalobos, coordinador de proyecto.

Datos de contacto: Celular: 68640945 - Mail: marvill22@gmail.com

Fecha de realización estimada: 01 de enero al 31 de marzo 2016

Lugar: Avenida Cristóbal Colón N°8559, Hualpén.

Los beneficiarios contarán con visita quincenal a los lugares de trabajo post inserción laboral.

Este plan considera un período de **3 meses** el cual será financiado con recursos de la fundación y contará con el equipo sociolaboral, un abogado y un kinesiólogo, entre otros, para abordar otras áreas que son parte integral del proceso de inserción laboral, como son los aspectos legales y físicos que puedan presentar los beneficiarios.

Se considera un sistema de acompañamiento personalizado y dedicado con cada uno de los usuarios:

Cada beneficiario recibirá 2 visitas mensuales del equipo psicosocial y de un kinesiólogo en su domicilio o en el trabajo. Se le consultará si requiere de los servicios legales y se interiorizará de los pormenores del trabajo realizado. Si existe deserción laboral, se



evaluará la situación en particular aplicando estrategias diferenciadas de reinserción y se buscarán otras alternativas de colocación laboral.

Empresas:

Paralelamente se planea visitar la empresa durante la segunda semana posterior a la contratación donde se evaluará en conjunto el cumplimiento de las condiciones laborales ofertadas y el comportamiento laboral de los insertos.

Se realizará otra visita al concluir el primer mes posterior a las contrataciones de los Beneficiarios y se evaluará en conjunto el comportamiento de los nuevos trabajadores.

Al acompañamiento realizado por el equipo psicosocial, se le suma la labor de los líderes al interior de los grupos de trabajo; ya que son ellos quienes aportarán información relativa al comportamiento de sus pares y cómo se desenvuelven.

5. DESCRIPCIÓN CUALITATIVA DE LOS RECURSOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO

5.1 GASTOS DE OPERACIÓN

5.1.1 APORTES A LOS BENEFICIARIOS

- APORTES A BENEFICIARIOS:

Se considera un aporte de \$2.000 diarios a los beneficiarios durante la etapa de capacitación, práctica laboral, el cual será entregado los días viernes previo chequeo de libro de asistencia. El pago se efectuará en dinero efectivo y se deberá firmar planilla que acredite la recepción del dinero por parte del beneficiario.

El cálculo corresponde a 65 beneficiarios, por 65 días que incluye el período de capacitación, práctica y eventualmente, intermediación laboral, si el beneficiario lo requiere para acudir a entrevistas, lo cual arroja un resultado de \$8.450.000.

Se considera el pasaje desde su casa a la oficina de la fundación y viceversa.

- CÉDULAS DE IDENTIDAD:

Se estima \$600 para cada usuario que requiera renovar su cédula de identidad.



5.1.2 SERVICIOS

- TRÁMITES Y CERTIFICADOS:

Este ítem incluye el certificado de antecedentes, de nacimiento (si lo requieren), legalización de algún documento y certificados de estudios.

- CUIDADO DE HIJOS(AS) DE BENEFICIARIOS(AS):

Corresponde a la contratación de un jardín infantil, para cuyos efectos se calcula un valor estimado por 20 niños. Debido a que se desconoce la cantidad de niños a los cuales se les requerirá contratar dicho servicio, se contempla contratar a una educadora o profesora básica que atienda a los niños que estén fuera del target que atiende el jardín infantil.

1. En el caso de los niños que acudan al jardín infantil, se estima el siguiente valor:
15 niños \$88.000 mensuales c/u, total mensual \$1.320.000 x 2.5 meses = 3.300.000
2. En el grupo de niños que no sean recibidos por el jardín infantil, se propone contratar una educadora cuyo desglose es el siguiente:
Educatra o profesora \$440.000 mensuales x 2.5 meses = 1.100.000

El cuidado de los niños en el rango etáreo entre los 6 y 12 años estará a cargo de una educadora cuyo objetivo será fortalecer el proceso formativo escolar mediante estrategias formales y no formales. Se les ayudará a hacer las tareas, trabajos solicitados en el colegio y reforzar aquellas asignaturas donde los niños manifiesten debilidad y la necesidad de refuerzo.

Para llevarlo a cabo, se plantean 3 fases durante la jornada:

- 1) Fase de inicio: Se le consultará a los apoderados y niños acerca de su rendimiento escolar, obligaciones, qué se espera que aprendan y cuál es el sentido de ese aprendizaje. Se buscará captar el interés de los niños y que visualicen cómo se relaciona lo que aprenderán con lo que ya saben.
- 2) Fase de desarrollo: en esta etapa, llevan a cabo las actividades o situaciones de aprendizaje contempladas.
- 3) Fase de cierre: este momento puede ser breve (5 a 10 minutos), pero es central. Se busca que los niños se formen una visión acerca de qué aprendieron y cuál es la utilidad de las estrategias y las experiencias desarrolladas para promover su aprendizaje.



- **ARRIENDO VEHICULO TRASLADO DE BENEFICIARIOS(AS):**

Se considera el arriendo de vehículos (van o camionetas) para el traslado de beneficiarios desde las oficinas de la fundación hacia las instalaciones donde se desarrollarán algunas clases prácticas, es decir, trabajo en terreno. Dado a que los programas de capacitación consideran el área gastronómica, la propuesta de 3 clases prácticas, es interiorizar al alumno al trabajo in situ en algunos establecimientos que requieren de manipuladores de alimentos y auxiliares de servicio de línea de casinos.

Por otra parte, se contempla el traslado de beneficiarios para el proceso de intermediación laboral, en el cual será además acompañado por el trabajador social y preparador laboral al momento de acudir a las entrevistas de trabajo.

- **COLACIONES BENEFICIARIOS (AS)/ HIJOS DE BENEFICIARIOS(AS):**

En este ítem se considera el desayuno y coffee break, para los adultos beneficiarios y para sus hijos (que utilicen el servicio de cuidado infantil). Se consideran colaciones saludables compuestas por: frutas frescas; jugos de frutas naturales; frutas desecadas o deshidratadas (pasas, manzanas, peras, ciruelas, higos, duraznos, damascos); semillas (maní, almendras, nueces); sándwich en base de pan integral con palta, jamón, queso, ricota. Dentro de los productos lácteos, el yogurt y las leches con un bajo contenido de grasa o semidescremado sin agregado de cereales para el desayuno.

- **SERVICIOS DE CAPACITACIÓN:**

Se contratará al OTEC VALORA SPA para que ejecute el servicio de capacitación. El servicio contempla lo siguiente:

- **Capacitación en Competencias de Empleabilidad**

El plan formativo cuenta con competencias Sociales, Conductuales, Empleabilidad, Formación para el Trabajo. Además, un módulo de Introducción a la justicia laboral: competencia de los tribunales laborales, principios y procedimientos y Sistema de seguridad social.

Esto considera una duración de 66 horas cronológicas totales para cada oficio propuesto, las que serán ejecutadas en sesiones de 5 horas cada una.

- **Capacitación en oficios**

Contempla una duración de 154 horas cronológicas totales para cada oficio propuesto, las que serán ejecutadas en sesiones de 5 horas cada una. Estas se realizarán en horario de lunes a viernes de 09:00 a 13:00 hrs.

Competencias Técnicas y Metodológicas (clases teóricas 54 hrs.),



Competencias en Habilidades y Destrezas para el Oficio (clases taller práctico 100 hrs.)

A cada equipo de trabajo se le hará entrega de las mismas herramientas y materiales necesarios para la ejecución correcta de las actividades. El trabajo será supervisado por el relator, que a su vez actúa de guía y facilitador del aprendizaje de los alumnos.

- **Material didáctico**

Material Audiovisual utilizado por los relatores: Computador Portátil, Proyector multimedia, Contenido Audiovisual, Videos instructivos

- **Material a distribuir a los alumnos**

Para ambos oficios se consideran los siguientes elementos: Manual de apoyo, Set de Lápices, grafito, bolígrafos y destacadores, Carpetas, Block de apuntes, flags, Bolsa Eco tela, Bolso con logo corporativo, Delantal género, Gorro Cocinero Tela, Guantes desechables.

- **SERVICIOS DE COLOCACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO:**

Para el proceso de intermediación, inserción laboral, y acompañamiento se propone contratar a un Intermediador laboral que coordine información y bases de datos con el gestor social y los preparadores laborales. Esto se desarrollará durante los meses de noviembre y diciembre de 2015.

- **SEGUROS DE BENEFICIARIOS(AS):**

El proyecto considera la contratación de un seguro de accidentes personales para los beneficiarios y que incluye todo el período de ejecución del proyecto.

El plan de cobertura considerado es:

- 1.- Incapacidad temporal o permanente por accidente (incluido desmembramiento) 250 U.F.
 - 2.- Muerte accidental 250.U.F.
 - 3.- Gastos médicos y hospitalización por accidente, incluyendo todo tipo de exámenes, derechos de pabellón, honorarios médicos y arsenalería, fármacos, insumos, proceso de rehabilitación y otros. 20 U.F. por evento.
 - 4.- Bonificación por movilización para traslado del accidentado hasta el centro asistencial y de éste a su hogar, sin excluir ningún tipo de gasto por este concepto. Deberá entenderse que se reembolsarán todos los gastos en que incurra el beneficiario producto del traslado hacia y desde un centro hospitalario, en cualquier medio de transporte que utilice. 20 U.F. por evento
- Este Seguro será tomado con Compañía de Seguros "Aseguradora Magallanes".



- **COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN:**

Se realizarán dos ceremonias, una de inauguración y otra de clausura. La ceremonia de inicio constituye la apertura del proyecto, bienvenida de los alumnos que considera discurso del representante de ProEmpleo, del representante de la Fundación y la presentación de los alumnos. Incluye un servicio de banquetería tipo Coffe Break.

La ceremonia de clausura, es la correspondiente al cierre del programa donde se realizará la entrega de certificados a los alumnos, que incluye Servicio banquetería por definir ya que se considera que los mejores alumnos participen directamente en la elaboración, además de una muestra de los productos preparados por los restantes alumnos. Contempla entrega de distinciones y premios a los mejores alumnos con cargo a la Fundación.

Asimismo, se confeccionarán pendones, flyer, volantes, insertos en diarios y radios, se entregará información a través de un canal de difusión y alcance regional, todo esto con el fin de publicitar la convocatoria, los avances y logros de dicho programa.

5.1.3 GASTOS DE SOPORTE

- **INDUMENTARIA PARA BENEFICIARIOS:**

Consiste en un kit para que el beneficiario pueda practicar y realizar labores básicas de su oficio, compuesto por: delantales, guantes, gorro cocinero, gafas de cocina (humo).

5.2 GASTOS DE ADMINISTRACIÓN

5.2.1 SERVICIOS DE RECURSOS HUMANOS:

- **COORDINADOR (RESPONSABLE DEL PROYECTO):**

Corresponde Marcelo Villalobos I. como coordinador responsable del proyecto durante 6 meses, considerando la necesidad de que permanezca posterior al proceso, la elaboración de los informes, rendiciones financieras y estadísticas respectivas.

- **MONITORES Y APOYOS PSICOSOCIALES:**

Las Trabajadoras Sociales Fernanda Leiva Zurita y Daniela Gatica Pérez, junto con la Psicóloga Natalia Olgún, realizarán las entrevistas de selección y el acompañamiento a los beneficiarios para asegurar su permanencia en el proyecto. También realizarán labores de preparador laboral, las que consolidan el apresto laboral y colaboran en la preparación de los beneficiarios en el proceso de inserción.



SERVICIOS PSICOLOGICOS / PSIQUIATRICOS:

Corresponde al pago de la psicóloga Natalia Olgún Cáceres, quien prestará servicios en el proceso de selección de beneficiarios y en el de término del proyecto. Esto se traduce a que trabajará durante los meses de agosto, septiembre y diciembre.

- SECRETARIA:

La secretaria Katherine Parada Fernández, asiste al equipo, contesta teléfonos, agenda reuniones, ordena documentos y realiza todo tipo de gestiones de carácter protocolar: Atención de beneficiarios, documentación y coordinación.

- APOYO ADMINISTRATIVO:

Se consideran como apoyo administrativo un contador encargado de rendiciones, que corresponde a Rodrigo Villalobos I. Además, a contar del mes de septiembre se considera la incorporación de un asistente quien apoya a la secretaria y equipo interdisciplinario, ejecutando labores de coordinación, atención de beneficiarios y asistencia a profesionales, además de un junior quien se encargará de la limpieza del lugar y algunos trámites administrativos.

5.2.2 MATERIAL FUNGIBLE

- MATERIAL DE OFICINA:

Lápices (pasta, tinta, destacador, mina, plumones permanentes y de pizarra), corchetes, clip, acodclip, tijeras, corchetera, perforadora, sobres, reglas, goma de borrar, corrector, block de apuntes y notas, cuadernos, carpetas, archivadores, pizarras corcho y acrílica, almohadilla, pinches, tacos, fechero, noteros, pilas, block, cartulinas, cartón.

- IMPRESIÓN / FOTOCOPIAS / ENCUADERNACIÓN:

Tintas de impresora, tóner, micas, espirales, fotocopias, anillados, foliados.

- MATERIALES Y UTILES DE ASEO:

Limpia pisos, vidrios, lustra muebles, cloro gel, papel higiénico, toalla nova, desodorante ambiental, varios tipos paños de limpieza, basurero, bolsas de basura, jabón glicerina y tricosal, escobillones, trapeadores, rociadores, pala, guantes, lysoform.

5.2.3 OTROS GASTOS DE ADMINISTRACIÓN

- MOVILIZACIÓN EQUIPO DE TRABAJO:



Contempla los medios de movilización existente en la región, es decir, bus, combustible, Taxi, pasajes en buses interurbanos, peaje y estacionamiento.

- **SERVICIOS BÁSICOS:**

Se incluye en este ítem un proporcional de gastos correspondientes a 20% energía eléctrica, gas combustible para calefacción y cocina, agua 20%, teléfono e internet 50% (solo valores neto para proporcional); recargas de celular y notarias.

- **SERVICIO DE CORREO Y ENCOMIENDAS:**

Envío de correspondencia, informes y material solicitado por ProEmpleo.

5.3 SEGUIMIENTO EX POST

Durante los meses de Enero a Marzo de 2016 se contara con trabajadores sociales los cuales ejecutaran tareas de supervisión de los beneficiarios en sus lugares de trabajo, entregando todo el apoyo profesional necesario para que puedan estos desempeñarse de manera óptima.

A lo anterior y durante los meses de Enero y Marzo de 2016 también se contara con Psicólogo, kinesiólogo y abogado, quienes actuaran a petición de los trabajadores sociales en los casos que estos estimen necesaria su participación. Estos profesionales serán financiados con recursos de la fundación.

6. ANEXOS

6.1 CARTA GANTT



Anexo 2: Carta Gantt
Programa Servicios Sociales, línea Ministerio de Desarrollo Social y Subsecretaría del Trabajo 2015

Meses	VIGENCIA CONVENIO																																					
	Julio						Agosto					Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				ene-16				feb-16						
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	S29	S30	S31	S32	S33	S34	S35			
Semanas	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			
ETAPAS	Difusión				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Convocatoria y Capacitación				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Práctica Laboral (o Talleres)																						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Intermediación Laboral																						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Inserción Laboral																																					
	Acompañamiento					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Subsidios Beneficiarios																																					
Seguimiento ex post																																						

Seguimiento ex post Desde el 1 de Enero al 31 de Marzo,
Horario clase
Desayuno (08:30 - 09:00)
1 9:00 - 9:45 hrs
2 9:45 - 10:30
3 10:30 - 11:15

6.2 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
Convocatoria y selección	Actividades de convocatoria	10 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.	150 seleccionados que cumplen requisitos / 65 de beneficiarios según cobertura x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Ficha de inscripción. ↑ Resumen listado de seleccionados . ↑ Lista de espera.
	Nº de Postulantes evaluados psicológicamente	Postulantes evaluados psicológicamente (entrevista y tests) > 150	(Nº de postulantes evaluados psicológicamente/ 150) x 100	↑ Registro firmado de asistencia a Evaluación Psicológica
	Nº de Postulantes evaluados socialmente	Postulantes evaluados socialmente (entrevista) > 150	(Nº de postulantes entrevistados/150) x 100	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Registro firmado de asistencia a Evaluación Social ↑ Puntaje de la FPS del Beneficiario ↑ Inscripción del beneficiario en la OMIL
	Efectividad de la convocatoria	Postulantes convocados que se presentan al proceso de selección > 150	Número de postulantes/número de cupos	↑ Listado de potenciales beneficiarios enviados a ProEmpleo


		(→ hay más postulantes que cupos)		para la verificación de antecedentes
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	↑ Copia del medio de difusión utilizado (folletería, pendón, publicaciones en diarios, difusión radial, fotografías, entre otros).
Capacitación (Meta = 52=80% De los 65 que entran, 52 lo logran)	Término de Capacitación	80% de los usuarios aprueba la etapa de capacitación.	52 personas certificadas / 65 beneficiarios adjudicados x 100	↑ Certificado emitido por OTEC que señale calificación y % de asistencia.
	Efectividad de la Capacitación en Competencias Sociales Conductuales, Empleabilidad y Formación para el Trabajo	Beneficiarios que aprueban la Capacitación >= 52	Nº de beneficiarios que aprueban la Capacitación	↑ Registro firmado de asistencia ↑ Registro de evaluaciones (notas en %) ↑ Certificados del Otec para cada alumno
	Efectividad de la Capacitación en el Oficio	Beneficiarios que aprueban la Capacitación >= 52	Nº de beneficiarios que aprueban la Capacitación	↑ Registro firmado de asistencia ↑ Registro de evaluaciones (notas en %) ↑ Certificados del Otec para cada alumno
	Horas de Capacitación	Se dicta el 100% de las horas programadas en el plan de	220 horas impartidas / 220 horas programadas) x	↑ Libro de asistencia.

		capacitación de cada oficio propuesto.	100	
Práctica Laboral	Beneficiarios en práctica laboral	90% de los egresados de la capacitación realiza práctica laboral.	59 beneficiarios que realizan práctica laboral / 65 beneficiarios egresados de capacitación x 100	↑ Convenios de práctica firmados.
Intermediación (Meta: 90% de 65=59)	Empresas contactadas	3 empresas contactadas en los rubros de acuerdo al oficio capacitado.	Nº 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).
	% de Documentación de beneficiarios correctamente preparada	100% de los beneficiarios que van a entrevista cuentan con su Currículum Vitae y su Cédula de Identidad	Nº de entrevistados sin CV ó CI = 0	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Certificado de entrevista indica que se recibió CV y copia del CI del beneficiario. ↑ Copia del CV y del CI del beneficiario.
	Beneficiarios intermediados	100% de los egresados de la capacitación son intermediados laboralmente.	(Nº de beneficiarios intermediados / Nº de beneficiarios egresados de la capacitación) x 100	↑ Plan de intermediación firmado por beneficiario y ejecutor.
Inserción Laboral	Beneficiarios insertos	60% de los beneficiarios son insertos laboralmente.	39 beneficiarios insertos laboralmente / Nº de cupos adjudicados x 100	↑ Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes.

	% de Contratos de trabajo de beneficiarios correctamente extendidos y firmados	100% de los beneficiarios insertos laboralmente cuentan con su contrato de trabajo correctamente extendido y firmado	Nº de entrevistados que inicia actividades laborales sin contrato = 0	↑ Contratos de trabajo
Acompañamiento	Acompañamiento	100% de los beneficiarios contó con apoyo y acompañamiento durante la ejecución del proyecto.	65 usuarios con acompañamiento individual-grupal / Nº de beneficiarios adjudicados)	↑ Bitácora o actas de actividades individuales y grupales.
	% de beneficiarios con Acompañamiento Psicológico	100% de los beneficiarios existentes en cada etapa son entrevistados al menos una vez cada dos semanas por el psicólogo	Nº de entrevistas con psicólogo ≥ 2 por mes, aplicable a cada beneficiario por separado.	↑ Registro firmado de entrevista con psicólogo. ↑ Ficha del beneficiario.
	% de beneficiarios con Acompañamiento Social	100% de los beneficiarios existentes en cada etapa son entrevistados al menos una vez cada dos semanas por la asistente social	Nº de entrevistas con asistente social ≥ 2 por mes, aplicable a cada beneficiario por separado.	↑ Registro firmado de entrevista con asistente social. ↑ Ficha del beneficiario.
	Acompañamiento a la familia del beneficiario(a)	Entrevistas con las familias de los beneficiarios ≥ 50	Nº de entrevistas con la familia ≥ 50 en todo el proceso (se estima que 25 beneficiarios	↑ Registro fotográfico o en video de entrevista (sólo si es autorizad

			requerirán 2 entrevistas con la familia, aprox.)	o)
Seguimiento Ex – post	Participación en reuniones de seguimiento ex – post	Nº de beneficiarios insertos laboralmente que participan en dos o más reuniones con equipo de seguimiento >= 60% de los beneficiarios insertos laboralmente	Nº de beneficiarios insertos laboralmente que participa en dos o más reuniones / Nº de beneficiarios insertos laboralmente	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Registro firmado de reuniones ↑ Registro fotográfico o en video de reuniones (sólo si es autorizado)
	Nº de beneficiarios con evaluación del desempeño	Nº de beneficiarios insertos laboralmente que cuentan con evaluaciones de desempeño realizadas por su jefatura directa >= 60% de los beneficiarios insertos laboralmente	Nº de beneficiarios insertos laboralmente que cuenta con evaluación del desempeño / Nº de beneficiarios insertos laboralmente (medido hasta el mes 2 de trabajo)	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Evaluación del Desempeño firmada por jefatura directa.
	Evaluación final de la empresa	El ejecutivo responsable del proyecto en la empresa (contacto) está disponible para repetir la experiencia (Si / No).	En entrevista evaluativa, el ejecutivo responde "Sí" a la pregunta ¿están Uds. Interesados en recibir a un nuevo grupo?	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Carta de la empresa ó ↑ Entrevista empresa con ProEmpleo ó ↑ Registro en video de evaluación (sólo si es autorizado)

6.3 CERTIFICADO DE ANTECEDENTES LABORALES Y PREVISIONALES DE OTEC

 Dirección del Trabajo Gobierno de Chile	N°: 1301 / 2015 / 32460			
<h2 style="margin: 0;">CERTIFICADO DE ANTECEDENTES LABORALES Y PREVISIONALES</h2>				
<p>La Dirección del Trabajo, CERTIFICA que, respecto de la empresa solicitante que se individualiza a continuación, se registran, en las bases informáticas de la Dirección del Trabajo, los antecedentes que se detallan en el presente:</p>				
1.- INDIVIDUALIZACIÓN DE LA EMPRESA SOLICITANTE:				
RUT	RAZÓN SOCIAL / NOMBRE			
76.467.308 - 5	ORGANISMO TECNICO DE CAPACITACIÓN VALORA SPA			
RUT REP. LEGAL	REPRESENTANTE LEGAL			
16.932.005 - 5	ANGIE MASIEL RAMIREZ PINO ANGIE MASIEL RAMIREZ PINO			
DOMICILIO				
SAZIE 1761 OFICINA C				
REGIÓN	COMUNA	TELÉFONO		
13	SANTIAGO	(9) 74796744 [celular]		
CORREO ELECTRÓNICO				
CONTACTO@OTECVALORA.CL				
CÓDIGO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA (CAE)				
ACTIVIDADES NO ESPECIFICADAS				
2.- ANTECEDENTES LABORALES Y PREVISIONALES DEL SOLICITANTE: (Disponibles en Sistema Informático de la Dirección del Trabajo y Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional.)				
MULTAS EJECUTORIADAS - NO INCLUIDAS EN BOLETÍN DE INFRACTORES				
N° MULTA	N° U.M.	UNIDAD MONETARIA	INSPECCIÓN	ESTADO
-- NO REGISTRA --				
DEUDA PREVISIONAL (BOLETIN DE INFRACTORES)				
MOTIVO	INSTITUCIÓN	MONTO EN UTM	MONTO EN \$	
-- NO REGISTRA --				
RESOLUCIONES DE MULTA (BOLETIN DE INFRACTORES)				
N° RESOLUCIÓN	TIPO DE MULTA	MONTO EN \$		
-- NO REGISTRA --				

3.- PLAZO Y ÁMBITO DE VIGENCIA:

El presente Certificado tendrá vigencia hasta el 01/03/2015, siendo válido en todo el territorio nacional.

INSPECTOR DEL TRABAJO
IPT SANTIAGO

EL SIGUIENTE ES EL FOLIO PARA VERIFICAR LA VALIDEZ DEL CERTIFICADO EN EL SITIO WEB DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO, EN <http://tramites.dt.gob.cl/tramitesenlinea/VerificadorTramites/VerificadorTramites.aspx> (INGRESAR EL FOLIO EN EL RECUADRO "Verificador de Trámites", Y SELECCIONAR EL TRÁMITE "Antecedentes Laborales y Previsionales")

I12P6mR1



/
Distribución
Interesado
U. de Fiscalización
Of. de Partes

Generado 17 Ago 2015 12:31:23

6.4 Planes de capacitación

6.4.1. Programa de capacitación auxiliar de línea de servicio de casino

Proyecto: ALIMENTANDO FUTURO – REGIÓN DEL BÍO - BÍO

Oficio: Auxiliar de Línea de Servicio de Casino, 220 horas totales

I ETAPA (66 Horas.) Módulos: Competencias Sociales, Conductuales, Empleabilidad y Formación para el Trabajo		
Competencia a lograr	Objetivo General	Objetivos Específicos
Comunicación efectiva	Generar competencias del área de la comunicación que permitan al participante incorporarse, mantenerse y progresar en el mundo laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar técnicas de comunicación que faciliten una correcta expresión tanto oral como escrita. • Aplicar técnicas de comunicación que faciliten una correcta expresión no verbal. • Aplicar técnicas de comunicación que asertiva frente a los compañeros de trabajo y los clientes.
Planificar y gestionar proyectos	Generar competencias del área de planificación y gestión de proyectos que permitan al participante incorporarse, mantenerse y progresar en el mundo laboral.	<p>Aplicar técnicas que permitan fijar objetivos relacionados a la labores del ámbito de las telecomunicaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar técnicas que permitan recolectar, organizar y analizar la información para planificar o gestionar. • Aplicar técnicas que permitan desarrollar y gestionar proyectos.
Trabajo en equipo	Generar competencias del área de trabajo en equipo que permitan al participante incorporarse, mantenerse y progresar en el mundo laboral	<p>Aplicar técnicas que permitan identificar los objetivos de un equipo de trabajo y coordinarse con el resto de los integrantes de ese equipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar técnicas que permitan colaborar y generar confianza en el equipo de trabajo • Aplicar técnicas que faciliten la resolución de problemas en equipo
Resolución de problemas	Generar competencias del área de resolución de problemas que permitan al participante incorporarse, mantenerse y progresar en el mundo laboral	<p>Aplicar técnicas que permitan recolectar, organizar y analizar la información que resuelve los problemas que se pueden presentar en las labores relacionadas al área de las telecomunicaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar técnicas que permitan reconocer e implementar alternativas de solución a problemas en labores relacionadas al ámbito

		<p>de las telecomunicaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar técnicas que permitan resolver problemas interpersonales.
Efectividad personal y de los equipos de trabajo	<p>Generar competencias del área de Efectividad Personal que permitan al participante incorporarse, mantenerse y progresar en el mundo laboral.</p>	<p>Aplicar técnicas de autoconocimiento y gestión de uno mismo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar técnicas que permitan el desarrollo de la propia carrera en el ámbito de las telecomunicaciones. • Aplicar técnicas que permitan trabajar con confianza y seguridad
Aprender a Aprender	<p>Generar competencias del área de aprender a aprender que permitan al participante incorporarse, mantenerse y progresar en el mundo laboral</p>	<p>Identificar la importancia del aprendizaje desde la perspectiva del trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar y Analizar el proceso del propio aprendizaje. • Aplicar nuevas formas de aprender al ámbito laboral de hoy.
Elaboración de CV y preparación de entrevistas de trabajo	<p>Generar Competencias para la presentación a entrevistas de trabajo y elaboración de documentación curricular del postulante</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar oferta laboral de puestos de Trabajo a Postular y las habilidades y conocimientos requeridos. • Priorizar la experiencia del postulante en la elaboración de documentación curricular. • Valorar la importancia de la Presentación personal y lenguaje apropiado, requerido para las entrevistas laborales
Derechos y Deberes Laborales con Enfoque de género	<p>Entregar conocimientos acerca de la normativa laboral de Chile, dando énfasis en los deberes y derechos laborales de los trabajadores, (Código del Trabajo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer y comprender aspectos relevantes de un Contrato de trabajo. • Identificar importancia del Registro Control de Asistencia y Cumplimiento horario de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> • Valorar Cumplimiento de Metas y Objetivos Corporativos. • Identificar proceso de Pago de remuneraciones. • Reconocer y comprender los diferentes sistemas previsionales y de salud. <ul style="list-style-type: none"> • Valorar la importancia de mantener las condiciones de higiene, seguridad, y presentación personal. • Reconocer y comprender aspectos relevantes en cuanto al derecho a la Maternidad y Paternidad. • Identificar las diferencias

	entre Post Natal y Post Natal Parental
--	--

I ETAPA (154 Horas.) Módulos: Competencias Técnicas y Metodológicas (clases teóricas 54 horas.) Competencias en Habilidades y Destrezas para el Oficio (clases taller práctico 100 horas)		
Competencia a lograr	Objetivo General	Objetivos Específicos
Atender al Cliente, según los protocolos y procedimientos de la Empresa	Ejecutar tareas de atención de Clientes, según los protocolos y procedimientos de la empresa, aplicando competencias conductuales que les permitan ejecutar la tarea en forma eficiente	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para recibir y ofrecer menú y/o promociones del día, de acuerdo a los protocolos y procedimientos de la empresa • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para servir y despedir al cliente de acuerdo a los protocolos y procedimientos de la empresa
Mantener aseo general del casino, según protocolos de la empresa y normativa legal vigente	Ejecutar tareas para la mantención del aseo general del casino, según los protocolos y procedimientos de la empresa, aplicando competencias conductuales que les permitan ejecutar la tarea en forma eficiente	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para asear e higienizar baños, según protocolos de la empresa y normativa legal vigente • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para limpiar maquinaria industrial y habilitaciones de la infraestructura del casino, según protocolos de la empresa y normativa legal vigente
Organizar plaza de trabajo, según protocolos de la empresa y normativa legal vigente	Ejecutar tareas para organización de plaza de trabajo, según los protocolos y procedimientos de la empresa, aplicando competencias conductuales que les permitan ejecutar la tarea en forma eficiente	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para preparar la mice en place de la línea de autoservicio del casino, según protocolos de la empresa y normativa legal vigente • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para mantener la limpieza, higiene personal y de utensilios de cocina durante el turno, de acuerdo a los protocolos de la empresa y normativa legal vigente • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para Mantener la limpieza e higiene de los comedores y línea de autoservicio del casino, de acuerdo a los protocolos de la empresa
Limpiar alimentos y realizar mise en place para la producción gastronómica	Ejecutar tareas de limpieza de alimentos y mise en place para la producción Gastronómica, según los protocolos y procedimientos de la Empresa, respetando normas de	Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para la ejecución del proceso denominado mise en place para la producción gastronómica • Identificar y

	<p>higiene en la manipulación de alimentos y aplicando competencias conductuales que le permitan ejecutar las tareas en forma eficiente,</p>	<p>aplicar vocabulario técnico de la especialidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas de limpieza de alimentos para la producción gastronómica • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas de corte de alimentos para la producción gastronómica de acuerdo a ficha técnica, respetando normas de higiene y seguridad establecidos
<p>Auto gestionar el servicio al cliente, según los protocolos y procedimientos de la empresa</p>	<p>Ejecutar tareas de Servicio al Cliente, según los protocolos y procedimientos de la Empresa, aplicando competencias conductuales que le permitan ejecutar las tareas en forma eficiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para cumplir con los estándares de presentación personal establecidos por la empresa • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para resolver de manera eficaz y eficiente dilemas en la atención al cliente, según protocolos y procedimientos de la empresa
<p>Módulo Complementario</p>	<p>Módulo Complementario</p>	<p>Módulo Complementario</p>
<p>Aplicar normas de higiene, seguridad alimentaria y prevención de riesgos en cocina</p>	<p>Aplicar normas de higiene, seguridad alimentaria y prevención de riesgos en cocina según los protocolos y procedimientos de la Empresa, aplicando competencias conductuales que le permitan cumplir con las normas en forma eficiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para la utilización de sistemas de higienización de materias primas e insumos antes de ingresarlos al área de producción • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para la utilización de sistemas de higienización y sanitización en superficies y áreas de trabajo, antes, durante y después de realizar la producción • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para la utilización de sistemas de control de temperatura en materias primas e insumos utilizados en producción <ul style="list-style-type: none"> • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para la utilización de sistemas de seguridad alimentaria que evitan la contaminación cruzada directa e indirecta • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para la utilización de elementos de protección personal exigidos por el sector productivo

<p>Elaborar Alimentos</p>	<p>Ejecutar tareas de preparación de platos fríos, calientes y postres, de acuerdo a ficha técnica, manteniendo las normas de higiene y seguridad en la manipulación y conservación de alimentos, aplicando competencias conductuales que le permitan ejecutar las tareas en forma eficiente</p>	<p>Reconocer y clasificar las materias primas utilizadas en la elaboración de diferentes preparaciones utilizadas como entradas, sopas, platos de fondo y postres en la alimentación colectiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para la elaboración de fondos básicos, salsas frías y calientes y ensaladas simples y compuestas • Identificar, desarrollar y aplicar para la elaboración de preparaciones en base a productos como vegetales, pastas, arroz, legumbres, huevos, carne de aves, vacuno, cerdo, pescados y mariscos, utilizadas como estradas, sopas, platos de fondo, guarniciones y postres más utilizados en la alimentación colectiva
<p>Montaje y decoración de preparaciones</p>	<p>Ejecutar tareas de montaje y decoración de platos fríos, calientes y postres, de acuerdo al tipo de servicio, manteniendo las normas de higiene y seguridad en la manipulación y conservación de alimentos, aplicando competencias conductuales que le permitan ejecutar las tareas en forma eficiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas de decoración de platos fríos, calientes y postres, respetando protocolos de la empresa • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas de montaje de acuerdo al tipo de servicio, respetando protocolos de la empresa • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas de montaje de línea de servicio, respetando temperaturas y utilizando correctamente los equipos y herramientas asociadas, de acuerdo a protocolos de la empresa.

6.4.2. Programa de capacitación Manipulador de alimentos

Proyecto: ALIMENTANDO FUTURO – REGIÓN DEL BÍO - BÍO

Oficio: Manipulador de alimentos de Casino, 220 horas totales

I ETAPA (66 Horas.) Módulos:		
Competencias Sociales, Conductuales, Empleabilidad y Formación para el Trabajo		
Competencia a lograr	Objetivo General	Objetivos Específicos
Comunicación efectiva	Generar competencias del área de la comunicación que permitan al participante incorporarse, mantenerse y progresar en el mundo laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar técnicas de comunicación que faciliten una correcta expresión tanto oral como escrita. • Aplicar técnicas de comunicación que faciliten una correcta expresión no verbal. • Aplicar técnicas de comunicación que asertiva frente a los compañeros de trabajo y los clientes.
Planificar y gestionar proyectos	Generar competencias del área de planificación y gestión de proyectos que permitan al participante incorporarse, mantenerse y progresar en el mundo laboral.	<p>Aplicar técnicas que permitan fijar objetivos relacionados a la labores del ámbito de las telecomunicaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar técnicas que permitan recolectar, organizar y analizar la información para planificar o gestionar. • Aplicar técnicas que permitan desarrollar y gestionar proyectos.
Trabajo en equipo	Generar competencias del área de trabajo en equipo que permitan al participante incorporarse, mantenerse y progresar en el mundo laboral	<p>Aplicar técnicas que permitan identificar los objetivos de un equipo de trabajo y coordinarse con el resto de los integrantes de ese equipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar técnicas que permitan colaborar y generar confianza en el equipo de trabajo • Aplicar técnicas que faciliten la resolución de problemas en equipo
Resolución de problemas	Generar competencias del área de resolución de problemas que permitan al participante incorporarse, mantenerse y progresar en el mundo laboral	<p>Aplicar técnicas que permitan recolectar, organizar y analizar la información que resuelve los problemas que se pueden presentar en las labores relacionadas al área de las telecomunicaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar técnicas que permitan reconocer e implementar alternativas de solución a problemas en labores relacionadas al ámbito de las telecomunicaciones. • Aplicar técnicas que permitan resolver problemas

		interpersonales.
Efectividad personal y de los equipos de trabajo	Generar competencias del área de Efectividad Personal que permitan al participante incorporarse, mantenerse y progresar en el mundo laboral.	Aplicar técnicas de autoconocimiento y gestión de uno mismo. <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar técnicas que permitan el desarrollo de la propia carrera en el ámbito de las telecomunicaciones. • Aplicar técnicas que permitan trabajar con confianza y seguridad
Aprender a Aprender	Generar competencias del área de aprender a aprender que permitan al participante incorporarse, mantenerse y progresar en el mundo laboral	Identificar la importancia del aprendizaje desde la perspectiva del trabajo. <ul style="list-style-type: none"> • Identificar y Analizar el proceso del propio aprendizaje. • Aplicar nuevas formas de aprender al ámbito laboral de hoy.
Elaboración de CV y preparación de entrevistas de trabajo	Generar Competencias para la presentación a entrevistas de trabajo y elaboración de documentación curricular del postulante	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar oferta laboral de puestos de Trabajo a Postular y las habilidades y conocimientos requeridos. • Priorizar la experiencia del postulante en la elaboración de documentación curricular. • Valorar la importancia de la Presentación personal y lenguaje apropiado, requerido para las entrevistas laborales
Derechos y Deberes Laborales con Enfoque de género	Entregar conocimientos acerca de la normativa laboral de Chile, dando énfasis en los deberes y derechos laborales de los trabajadores, (Código del Trabajo).	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer y comprender aspectos relevantes de un Contrato de trabajo. • Identificar importancia del Registro Control de Asistencia y Cumplimiento horario de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> • Valorar Cumplimiento de Metas y Objetivos Corporativos. • Identificar proceso de Pago de remuneraciones. <ul style="list-style-type: none"> • Reconocer y comprender los diferentes sistemas previsionales y de salud. • Valorar la importancia de mantener las condiciones de higiene, seguridad, y presentación personal. • Reconocer y comprender aspectos relevantes en cuanto al derecho a la Maternidad y Paternidad. • Identificar las diferencias entre Post Natal y Post Natal Parental

I ETAPA (154 Horas.) Módulos:

Competencias Técnicas y Metodológicas (clases teóricas 54 horas.)

Competencias en Habilidades y Destrezas para el Oficio (clases taller práctico 100 horas)

Competencia a lograr	Objetivo General	Objetivos Específicos
<p>Ingresar y almacenar insumos</p>	<p>Ejecutar tareas de ingreso y almacenamientos de insumos, manteniendo normas de higiene y seguridad en la manipulación de alimentos, según los protocolos y procedimientos de la Empresa, aplicando competencias conductuales que le permitan ejecutar las tareas en forma eficiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para la recepción correcta de insumos, respetando normas de higiene y seguridad establecidos • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para mantener orden y limpieza de bodega donde se almacenas los alimentos, respetando normas de higiene y seguridad establecidos • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para la revisión y llenado de formularios que se utilizan para el control de entrada de insumos, así como también para el control de inventario, de acuerdo a protocolos establecidos por la empresa
<p>Limpiar y descongelar alimentos</p>	<p>Ejecutar tareas de limpieza y descongelamiento de alimentos, manteniendo normas de higiene y seguridad en la manipulación de alimentos, según los protocolos y procedimientos de la Empresa, aplicando competencias conductuales que le permitan ejecutar las tareas en forma eficiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para la realización de limpieza y sanitación de superficies y utensilios a utilizar, verificando además el buen estado de estos, respetando normas de higiene y seguridad establecidos • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para pesar, limpiar y trozar alimentos, respetando normas de higiene y seguridad establecidos • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas de descongelamiento según el tipo de alimentos, respetando normas de higiene y seguridad establecidos • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para la verificación del estado de los alimentos congelados y descongelados, revisando fechas de vencimiento, respetando normas de higiene y seguridad en los alimentos • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para desechar adecuadamente las mermas de

		alimentos y productos descongelados, respetando normas de higiene y seguridad en los alimentos
Gestionar el servicio al cliente, según los protocolos y procedimientos de la empresa	Ejecutar tareas de Servicio al Cliente, según los protocolos y procedimientos de la Empresa, aplicando competencias conductuales que le permitan ejecutar las tareas en forma eficiente	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para cumplir con los estándares de presentación personal establecidos por la empresa • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para resolver de manera eficaz y eficiente dilemas en la atención al cliente, según protocolos y procedimientos de la empresa
Módulo Complementario	Módulo Complementario	Módulo Complementario
Aplicar normas de higiene, seguridad alimentaria y prevención de riesgos en cocina	Aplicar normas de higiene, seguridad alimentaria y prevención de riesgos en cocina según los protocolos y procedimientos de la Empresa, aplicando competencias conductuales que le permitan cumplir con las normas en forma eficiente	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para la utilización de sistemas de higienización de materias primas e insumos antes de ingresarlos al área de producción • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para la utilización de sistemas de higienización y sanitización en superficies y áreas de trabajo, antes, durante y después de realizar la producción • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para la utilización de sistemas de control de temperatura en materias primas e insumos utilizados en producción • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para la utilización de sistemas de seguridad alimentaria que evitan la contaminación cruzada directa e indirecta • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para la utilización de elementos de protección personal exigidos por el sector productivo
Realizar mise en place para la producción gastronómica	Ejecutar tareas para realizar mise en place para la producción Gastronómica, según los protocolos y procedimientos de la Empresa, respetando normas de higiene en la manipulación de alimentos y aplicando competencias conductuales	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para la ejecución del proceso denominado mise en place para la producción gastronómica • Identificar y aplicar vocabulario técnico de la

	que le permitan ejecutar las tareas en forma eficiente,	especialidad <ul style="list-style-type: none"> Identificar, desarrollar y aplicar técnicas de corte de alimentos para la producción gastronómica de acuerdo a ficha técnica, respetando normas de higiene y seguridad establecidos
Elaborar Alimentos	Ejecutar tareas de preparación de platos fríos, calientes y postres, de acuerdo a ficha técnica, manteniendo las normas de higiene y seguridad en la manipulación y conservación de alimentos, aplicando competencias conductuales que le permitan ejecutar las tareas en forma eficiente	Reconocer y clasificar las materias primas utilizadas en la elaboración de diferentes preparaciones utilizadas como entradas, sopas, platos de fondo y postres en la alimentación colectiva <ul style="list-style-type: none"> Identificar, desarrollar y aplicar técnicas para la elaboración de fondos básicos, salsas frías y calientes y ensaladas simples y compuestas Identificar, desarrollar y aplicar para la elaboración de preparaciones en base a productos como vegetales, pastas, arroz, legumbres, huevos, carne de aves, vacuno, cerdo, pescados y mariscos, utilizadas como estradas, sopas, platos de fondo, guarniciones y postres más utilizados en la alimentación colectiva
Montaje y decoración de preparaciones	Ejecutar tareas de montaje y decoración de platos fríos, calientes y postres, de acuerdo al tipo de servicio, manteniendo las normas de higiene y seguridad en la manipulación y conservación de alimentos, aplicando competencias conductuales que le permitan ejecutar las tareas en forma eficiente	<ul style="list-style-type: none"> Identificar, desarrollar y aplicar técnicas de decoración de platos fríos, calientes y postres, respetando protocolos de la empresa Identificar, desarrollar y aplicar técnicas de montaje de acuerdo al tipo de servicio, respetando protocolos de la empresa <ul style="list-style-type: none"> Identificar, desarrollar y aplicar técnicas de montaje de línea de servicio, respetando temperaturas y utilizando correctamente los equipos y herramientas asociadas, de acuerdo a protocolos de la empresa.