



## **Informe Inicial**

“Capacitación e inclusión laboral para habitantes de la comuna de La Serena en el sector servicios del turismo”

---

**La Serena**

**Fundación OTEC Universidad de Playa Ancha**

**Programa Servicios Sociales, Línea Ingreso Ético Familiar y Chile Solidario**

**Subsecretaría del Trabajo**

**Julio de 2014**

## Índice

1.	Introducción .....	2
2.	Objetivos .....	3
2.1	Objetivo General .....	3
2.2	Objetivo Específico .....	3
3.	Modelo metodológico o de gestión .....	3
4.	Etapas del proyecto .....	6
5.1	Difusión y convocatoria .....	6
5.2	Selección de beneficiarios .....	7
5.3	Capacitación .....	8
5.4	Práctica Laboral .....	12
5.5	Intermediación Laboral .....	13
5.6	Inserción Laboral .....	15
5.7	Acompañamiento .....	16
5.8	Seguimiento ex - post .....	17
6.	Descripción de Recursos para ejecución.....	18
7.	Anexos .....	23
7.1	Tabla de Indicadores	
7.2	Carta Gantt.	
7.3	Tabla de presupuesto.	
7.4	Certificado deudas laborales	

## 1. Introducción

La Región de Coquimbo presenta una atractiva oportunidad para formar en oficios del perfil de: Ayudante de Cocina, Barman y Garzón, todos pertenecientes al sector del Turismo y al subsector de la Gastronomía. Esto debido al número de empresas que incorporan estas actividades laborales tanto en la comuna de La Serena como en la propia Región. Esto se basa en que durante el período comprendido entre el 2006 al 2010 el número de empresas en la rama de actividad hotelera y de restaurantes aumentaron en un 9,06% en dicha comuna y también, en un porcentaje de crecimiento similar, en la región para el mismo período, a saber: 9,46%. Se debe destacar que la comuna de La Serena concentró el 27, 9% de este crecimiento regional. Por ende hoy se puede concluir que existe un mercado laboral, producto de este crecimiento de la actividad hotelera y de restaurante.

Cabe destacar que la Tasa de Ocupación nos indica que por rama de actividad económica que más incidieron en la generación de empleo durante el 2013 fueron: los hoteles y restaurantes con 4.980 puestos de trabajo, seguido de la construcción con 4.480 puestos de trabajo y el comercio con 4.040 puestos de trabajo, entonces estamos frente a una oportunidad principal para llevar a cabo una proceso de formación en oficios pertenecientes a este sector.

Si le agregamos que una parte del segmento de la población desocupada –la cual asciende a 1.630 personas- puede ser absorbida a través de la ejecución de nuestra propuesta de *Formación en Oficios de Ayudante de Cocina, Barman y Garzón*, con una disponibilidad total de 60 cupos, bajo una modalidad de educación de adultos con transferencia de contenidos en 200 horas y orientada principalmente a una población vulnerable que pertenezcan a los programas de Ingreso Ético Familiar y Chile Solidario. La propuesta no solo estaría combatiendo la desocupación –desde la óptica de las tasas de empleabilidad- sino que además presenta una oportunidad real para formalizar en algunos casos el ejercicio del oficio respectivo –desde el enfoque de las competencias laborales (Conocimientos, Habilidades y Actitudes)- con el propósito último de mejorar la condición económica y laboral de quienes serán beneficiarios.

## 2. Objetivos

### 2.1 Objetivo General

Promover y facilitar la integración laboral, de las personas en edad productiva de la comuna de La Serena que se encuentren cesantes, en empleos de calidad contribuyendo a mejorar la autonomía, independencia y calidad de vida de los beneficiados (beneficiarios).

### 2.2 Objetivos Específicos

1. Identificar oportunidades de trabajo en empresas públicas y privadas y contrastarlas con los perfiles de los beneficiarios(as) que podrían ocuparlos maximizando así las posibilidades de integración laboral.
2. Promover y difundir el empleo de las personas de la comuna de La Serena y localidades aledañas en empresas públicas y privadas.
3. Ofrecer un complemento al proceso de capacitación en oficios específicos de acuerdo a la demanda local.
4. Fomentar el desarrollo de competencias de empleabilidad acorde a las exigencias del mercado laboral.

## 3. Modelo metodológico o de gestión

La Fundación de la Universidad de Playa Ancha desarrolla un modelo formativo que busca contribuir en un sistema de capacitación más justo y equitativo, con resultados directos en la empleabilidad de las personas, ello a través del desarrollo de competencias sociolaborales y habilidades para la vida. El modelo metodológico se sustenta en el reconocimiento de saberes y experiencias previas de nuestros estudiantes, validando así sus trayectorias biográficas y resignificando sus vivencias. El modelo consiste en la transferencia de aprendizajes entre estudiantes y facilitadores, así como también en la relación entre estudiantes. Este modelo sitúa el aprendizaje más allá de las instituciones educativas, y se basa en cuatro conceptos fundamentales: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.

La Universidad de Playa Ancha está desarrollando un modelo único de Formación Técnica, articulando Oficios, Capacitación y Técnico superior, lo que lo hace diferenciador entre las diferentes casas de estudios del país.

El objetivo de este proyecto en particular, es lograr la inserción laboral de un segmento de la población hombres y mujeres cesantes, entre 18 y 65 años, preferentemente hasta 35 años, personas que busquen trabajo por primera vez y mujeres jefes de hogar

de 2 quintiles más vulnerables en la comuna de La Serena y comunas aledañas; con el propósito de ayudar en el mejoramiento de su calidad de vida y contribuir así a reducir los índices de cesantía. Lo anterior; mediante la generación y aumento de competencias técnicas y de empleabilidad en los beneficiarios(as), para mejorar su calidad de vida a través del ejercicio de un oficio que le asegure una remuneración continúa a través de un trabajo estable y formal. La capacitación se llevará a cabo mediante el traspaso de herramientas, en un adecuado proceso de enseñanza y aprendizaje para adultos y jóvenes, que les permitan a través del incremento de su capital humano (educación y experiencia), formarse en oficios del (turismo), altamente demandados por el mercado laboral local. Para lograr este fin, que es la inserción laboral, se contempla llevar a cabo una serie de acciones las cuales deben ser adecuadas a las características de las personas de la mencionada comuna.

Como primera etapa, la selección de los 60 beneficiarios/as, estará orientada a identificar y nivelar las expectativas de los inscritos; comprender las motivaciones que los llevan a decidir capacitarse y por lo tanto la disposición que tendrán para completar este proceso. Por esto es que uno de los instrumentos a utilizar en esta etapa es la aplicación de la ficha de caracterización del postulante, que nos permite aproximarnos a distintas dimensiones de tipo social, familiar, económica, motivacional y de contexto, además de la aplicación del es el test psicológico "persona bajo la lluvia", que si bien permite identificar de manera general patologías psicológicas, facilita para los fines del proyecto, tener un elemento de selección de los beneficiarios. El proceso de entrevistas de dimensión individual y/o grupal, es otro elemento clave, pues es el momento en que se debe lograr una cierta cercanía con el postulante, que nos permita entender su realidad y con ello orientarlo en la definición de qué va estudiar, ya que de ahí se desprende un supuesto a considerar, que es; si la o el beneficiario está conforme o contento con su aprendizaje, logrará posteriormente trabajar con agrado y así mejorar su calidad de vida.

La segunda etapa, es la capacitación. Si bien estará a cargo del Organismo Técnico de Capacitación, se tiene la convicción que en este momento es cuando el beneficiario/a necesita el mayor apoyo y acompañamiento posible, pues no se debe olvidar que se trata de personas que probablemente no tengan procesos formativos estables y el retorno al aula podría para algunos casos resultar dificultoso y hasta frustrante. Por esto, es que se tiene considerada la realización de talleres motivacionales, tanto desde el punto de vista psicopedagógico, como psicológicos. Ambas áreas realizarán un seguimiento de los beneficiarios/as, de manera de estar alertas ante posibles intentos de deserción provocados por desmotivaciones o depresiones. Para poder velar por ello la Fundación será responsable durante el proceso formativo de la transferencia académica y metodológica al equipo OTEC responsable.

El proceso de Formación considera la siguientes etapas: -Fase inicial: Nivelación de expectativas e identificación de proyecto de vida, y presentación de contenidos. Instrumento aplicación de prueba de diagnóstico. Fase lectiva: Modelo aprender-

haciendo, modalidad de traspaso de contenidos mayoritariamente prácticos evaluados a través de modelo de competencias identificando; conocimientos, habilidades y actitudes.

La visión que se tiene de esta etapa, es que la capacitación no solo sea en el oficio escogido, sino que tenga un componente transversal y que tampoco sea teórica, sino que práctica. Para ello se buscó un espacio físico para la capacitación amplio y que los beneficiarios/as en formación cuenten con las herramientas necesarias para que el proceso de enseñanza y aprendizaje, sea adecuado y pertinente.

Como tercera etapa, se tiene la práctica laboral cuya duración es de 160 horas. En esta etapa el beneficiario tendrá que enfrentarse a una experiencia lo más cercana a la realidad laboral posible, pues será aquí donde tendrá que poner sus conocimientos a prueba y por lo tanto, también necesitará contención, apoyo y acompañamiento. Para ello, se tiene planificado tener contacto con los beneficiarios/as, vía llamadas telefónicas, mails, visitas al lugar de práctica, para sostener conversaciones tanto con la o el practicante, como con el jefe directo.

Cuarta etapa, intermediación e inserción laboral. Como equipo ejecutor, habremos realizado las correspondientes gestiones con las empresas para que reciban a nuestros beneficiarios. Por esto es que la revisión de puestos de trabajos disponibles y de las características de nuestros beneficiarios, debe hacerse de manera rigurosa. Así se realizarán reuniones de coordinación con las empresas que esta la Fundación tiene alianzas estratégicas, de manera que consideren el perfil de la formación realizada y de las personas que recibirán para con ello asignar el mejor puesto de trabajo a los beneficiarios.

La quinta etapa y final permitirá en alguna medida evaluar el trabajo realizado. El seguimiento ex - post, cuya duración es de 2 meses, consiste en lo concreto; saber cómo y dónde están los beneficiarios que se insertaron laboralmente, y cuánto les sirvió lo aprendido durante el proyecto. Esta etapa contempla el contacto con los beneficiarios/as insertados a través de mail, llamadas telefónicas y visita al lugar de trabajo, además de la aplicación de un instrumento de opinión que permita reflejar la satisfacción de los beneficiarios con la formación recibida.

Para llevar a adelante todas y cada una de las etapas, se cuenta con un equipo multidisciplinario comprometido con la ejecución del proyecto.

## 4. Etapas del proyecto

### 4.1 Difusión y convocatoria

El responsable de la difusión es el Coordinador del proyecto el sr Eduardo Robledo Santelices Mail: [eduardo.robledo@upla.cl](mailto:eduardo.robledo@upla.cl) Fono: 72123252, quien dispone de los recursos y contactos antes mencionados desde la sede de la Fundación OTEC Universidad de Playa Ancha ubicada en Balmaceda 2299, La Serena.

La difusión del Proyecto está dirigida a dos segmentos que se encuentran vinculados con el proyecto y al mismo tiempo entre sí. Se trata por un lado del público objetivo, los cuales son los beneficiarios del proyecto, y por otro lado, las pequeñas y medianas empresas que tengan la necesidad e interés de contratar a trabajadores en los oficios a capacitar.

En ambos casos el plan de difusión cuenta con las siguientes estrategias y materiales de apoyo:

1. Difusión en la página web de nuestra institución [www.fundacionupla.cl](http://www.fundacionupla.cl)
2. Folletos de difusión donde se indican los oficios a impartir (200 unid.)
3. Difusión en redes sociales, principalmente en Facebook (fundación Universidad de Playa Ancha)
4. Pendones promocionales de la formación impartida (02)
5. Difusión en medios radiales y prensa escrita de la comuna de La Serena para lo cual se enviarán a ProEmpleo ideas fuerza para aprobación.

Esta difusión se realizará durante los meses que dura el proyecto **(julio a diciembre)**, con el objeto de no solo captar los beneficiarios, sino que además, los empresarios de la zona estén informados de los oficios que están aprendiendo los beneficiados de este proyecto, para así transformarse en una posible inserción laboral. Nos interesa además que la comunidad conozca la oferta en capacitación que ofrece el Ministerio del Trabajo a través de la Subsecretaría en conjunto a la Fundación

Para apoyar el proceso de difusión en la etapa de convocatoria, se contempla el apoyo logístico a través de las OMIL y el Departamento de Desarrollo Social de la comuna.

Se considerará además trabajos con la Seremi de Desarrollo social a fin de tomar contacto con los encargados regionales de IEF y Chile solidario a través de los programas "abriendo caminos" que se encuentren en la provincia.

Por otra parte se tomó contacto con Sernam, Fundación Esperanza y las municipalidades de Valparaíso y Viña del Mar a fin de difundir y convocar personas.

Por otra partes se agendarán reuniones territoriales con las distintas juntas de vecinos a fin de masificar la difusión por medio de la entrega de afiches y folletos.

## 4.2 Selección de beneficiarios

Todo el proceso será dirigido por el Coordinador General del Proyecto, más la participación específica del Supervisor Técnico y el Psicólogo del proyecto.

La persona encargada de este proceso será nuestra psicóloga Sylvia Campos, mail: [sylviaalejandrac@gmail.com](mailto:sylviaalejandrac@gmail.com), fono: 9-0415374

El periodo para la realización de este proceso será desde el 07 de julio al 01 de agosto y se realizará en la sede de la Fundación ubicada en calle Balmaceda 1115 oficina 231.

Para realizar la selección de los beneficiados del proyecto se implementará una serie de etapas, a saber: Etapa I: Entrevistas Personalizadas; Aplicación de ficha de caracterización del postulante Etapa II: Aplicaciones de Test, y Etapa III: Evaluaciones psicosociales.

### **Etapa I: Entrevistas Personalizadas:**

Cada persona interesada en participar del proyecto es citada a una entrevista personal, de acuerdo a la disponibilidad de psicóloga, momento en que se tomarán los datos personales del postulante a través de una Ficha de Postulación especialmente diseñada para estos efectos. En esta entrevista, se irá orientando sobre qué oficio postular de acuerdo a sus intereses y motivaciones.

### **Etapa II: Aplicaciones de Test**

Durante la entrevista se aplicará a todos los postulantes el test psicológico "Una persona bajo la lluvia", proceso que será liderado por la Psicóloga del Proyecto.

### **Etapa III: Evaluaciones psicosociales**

En esta etapa se evaluarán las características psicosociales de cada uno de los postulantes, poniendo especial énfasis en la motivación que tiene en participar del proyecto y la disposición que tendrá completar el proceso y desempeñarse en el área de la construcción, el cual será uno de los aspectos que serán determinantes al momento seleccionar al postulante. Esta etapa estará a cargo de tres profesionales del proyecto; Psicóloga, supervisor asistencia técnica y coordinador.

El desarrollo de estas tres etapas se realizará, de manera física, en las mismas dependencias donde se ejecutará el proceso de capacitación.

Una vez finalizada las etapas de entrevistas se generará un informe psicolaboral el cual quedará reflejado en una carpeta por alumno con toda la evidencia del proceso.



Aquellas personas que no fueron seleccionadas quedarán registradas en una Base de datos como lista de espera para efectuar reemplazos hasta el 40% de avanzada la fase lectiva.

De esta forma, con la evaluación conjunta de estas tres etapas, se seleccionarán a los 60 beneficiarios del proyecto que cumplan con los requisitos establecidos en el proyecto, los cuales están referidos a los siguientes perfiles con sus respectivos medios de verificación.

#### Perfil

- i. Cesantes, exceptuando a los beneficiarios del Programa de Inversión en la Comunidad y aquellos que buscan trabajo por primera vez y que implique su salida del mencionado proyecto
- ii. De preferencia, Mujeres jefas de familias
- iii. Personas pertenecientes a los dos quintiles de mayor vulnerabilidad, pertenecientes a Programas Ingreso Ético Familiar o Chile Solidario
- iv. De preferencia, personas entre 18 años cumplidos hasta 35 años, con un tope de 65 años
- v. No haber egresado del Programa Servicios Sociales, ni que estén participando simultáneamente de otros Programas de Empleo administrados por la Subsecretaría del Trabajo, a excepción del Programa de Inversión en la Comunidad.
- vi. No encontrarse cursando una carrera técnica o profesional, más no nivelando estudios.

Todos los antecedentes descritos como perfil de los beneficiarios postulantes deberán estar debidamente acreditados, esto es:

- i. Cesantía, mediante el Certificado vigente de Inscripción en la respectiva Oficina Municipal de Intermediación (o Información) Laboral u otra entidad municipal que cumpla el rol de intermediador, Bolsa Nacional de Empleo ([www.bne.cl](http://www.bne.cl));
- ii. Certificado vigente que acredite pertenecer a Programas ingreso Ético Familiar o Chile Solidario, emitido por unidad municipal correspondiente.
- iii. Edad y RUT, a través de la Fotocopia de la Cédula de Identidad Vigente.
- iv. Declaración simple firmada por beneficiario que no se encuentra estudiando.

### **4.3 Capacitación**

El encargado de la coordinación de la capacitación será el supervisor de asistencia técnica Sr. David Muñoz Farías, mail: [david.munoz@upla.cl](mailto:david.munoz@upla.cl), Fono: 91689586

El inicio de la capacitación se contempla para el 04 de agosto hasta 02 de octubre de 2014 entendiéndose que cada curso tiene un máximo de 200 horas y que atendiendo a las mejores opciones para los beneficiarios durante el proceso de selección se definirá las

jornadas cada una con una máximo de 5 horas diarias y de lunes a viernes, de 9:00 a 14:00 horas.

Todas estas actividades de formación se llevarán a cabo en las dependencias especialmente habilitadas para estos efectos, ubicadas en calle Balmaceda 2299, La Serena.

Para la certificación de los conocimientos adquiridos en el proceso enseñanza y aprendizaje, se ha considerado que el Organismo Técnico de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación (OTEC-UPLA) dicte y certifique dicho proceso de capacitación. Este organismo cuenta con certificaciones de calidad nacionales e internacionales tales como la NCh 2728 e ISO 9001:2008.

La Nota mínima de aprobación será un 4,0. -utilizándose una escala de calificación de 1 a 7-, exigiéndose además como requisito de aprobación el 75% de asistencia en este proceso de formación de oficio.

Cada curso cuenta con una fase lectiva de 200 horas y una fase de práctica laboral de 160 horas, equivalente a un mes. A su vez la capacitación, en la fase lectiva, consta de dos áreas, para cada uno de los cursos: **capacitación en contenidos modulados del oficio propiamente tal y capacitación de contenidos modulados en competencias transversales**. Además, dentro del tiempo de capacitación se consideran actividades prácticas, de manera tal que a través de la metodología del aprender haciendo se ejerciten las competencias adquiridas, considerando una proporción de 30% y 70% en lo teórico y en lo práctico, respectivamente.

Cabe destacar que la capacitación en competencias transversales tiene una duración de 80 horas, que es igual para los tres cursos, está orientada a contenidos de empleabilidad, uso de Tic's y de, todos contenidos exigidos por el tipo de perfil del beneficiario(a). También se considera un taller de apresto laboral en el que se abarcan temáticas relacionadas a los deberes y derechos del trabajador, juntos con otros conocimientos legales específicos, las que son parte del módulo de empleabilidad.

- Contenidos empleabilidad: Describir y usar el conocimiento y la información de aprender a aprender; Relacionar el aprendizaje y el propio trabajo: Aprender a emprender; Trabajar en equipo, comunicar efectivamente, desarrollar la tolerancia a la frustración.
- Contenidos TICS: Identificar y aplicar herramienta computacionales; Administración, planificación, organización y control. Conocer internet y técnicas de navegación segura.

El Plan de Capacitación en el periodo lectivo está dado por 3 Cursos de 200 hrs., de 20 alumnos por cada uno de ellos, en jornadas de capacitación que contempla 5 horas de clases de lunes a viernes de 9.00 a 14.00 horas, **por un total de 40 sesiones**, lo que

equivale aproximadamente a 2 meses. Los cursos tienen directa relación con oficios del área del turismo, a saber:

### Curso Barman

Duración: 200 horas totales

Horas oficio: 150 horas (40 teóricas y 110 prácticas)

Horas de competencias transversales: 50 horas

#### Objetivo del Curso

Los Beneficiarios y/o beneficiarias al terminar el curso realizarán la preparación de bebestibles para el cliente, procurando la organización y mantenimiento de la plaza de trabajo, otorgando un servicio de calidad, según procedimientos de la empresa y normativa legal vigente.

#### Módulos

- Servicio al Cliente (20 horas)
- Productos Alcohólicos (20 horas)
- Coctelería (50 horas)
- Negocio y Legislación (20 horas)
- Montaje y taller de degustación (20 horas)
- Preparación de Café (20 horas)
- Empleabilidad (25 horas)
- Tics (25 horas)

### Curso Garzón

Duración: 200 horas totales

Horas oficio: 150 horas (40 teóricas y 110 prácticas)

Horas de competencias transversales: 50 horas

#### Objetivo del Curso

Los beneficiarios y/o beneficiarias al finalizar este curso entregarán un servicio de calidad a los comensales, mediante la organización y mantenimiento de su plaza de trabajo, así como también levantando las necesidades de servicio de los comensales y atendiéndolos con el objetivo de satisfacer sus necesidades, de acuerdo a los protocolos de la empresa y la normativa legal vigente.

#### Módulos

- Calidad en el servicio al cliente (15 horas)
- Calidad en el servicio de un garzón (20 horas)
- Entrenamiento técnico del garzón (40 horas)
- Organizaciones de celebraciones y banquetes (50 horas)
- Vajilla y Mantelería (25 horas)
- Empleabilidad (25 horas)
- Tics (25 horas)

## Curso Ayudante de Cocina

Duración: 200 horas totales

Horas oficio: 150 horas (40 teóricas y 110 prácticas)

Horas de competencias transversales: 50 horas

### Objetivo del Curso

Los beneficiarios y/o beneficiarias al finalizar este curso desarrollarán capacidades prácticas con las cuales realizarán labores de higienización y sanitización de las materias primas e insumos, de acuerdo a sus características organolépticas, limpiar y trozar alimentos, realizar mise en place, aplicar fichas técnicas, aplicar métodos de cocción en diversas materias primas y realizar distribución del producto elaborado ya sea en platos o loncheras de autoservicio.

### Módulos

- Manipulación de alimentos (15 horas)
- Salud Labora (10 horas)
- Introducción a la hostelería y al área de cocina (25 horas)
- Preparaciones básicas de cocina con hortalizas, pescados, mariscos, aves, carnes y despojos. (30 horas)
- Preparaciones básicas de elaboración de sopas, legumbres secas, arroces, pastas y huevos (30 horas)
- Preparaciones básicas de cocina fría (25 horas)
- Postres de cocina y preparaciones básicas de pastelería y repostería (15 horas)
- Empleabilidad (25 horas)
- Tics (25 horas)

También el Plan de Capacitación considera que una vez transcurrido el tiempo de capacitación, se realice la práctica en una empresa formal y relacionada con el oficio capacitado.

Al término del proceso (capacitación teórica-práctica y práctica laboral) se testimoniará la participación y aprobación de los beneficiados con la entrega de los certificados correspondientes.

Considerando que nuestros beneficiarios son personas que no han estudiado durante bastante tiempo por lo que se dispondrá de un plan especial de acompañamiento en aula a través del coordinador de capacitación, quien velará por la satisfacción y plena conformidad de nuestros beneficiarios.

Para aquellos que registren más de un día de asistencia se realizarán llamado telefónico a fin de poder determinar su continuidad en el programa, ver si presentan alguna dificultad y así resolver y poner los medios necesarios para que finalice un proceso exitoso.

Por otra parte contaremos con los servicios especializados de nuestra coordinadora académica quien realizará un seguimiento uno a uno con el fin de poder ver los grados de aprendizaje de los alumnos, determinar reforzamientos en caso que nuestros alumnos lo

requieran, y preparar un plan de nivelación para aquellos beneficiarios que se incorporen posteriormente. El plan dependerá del grado de avance del curso y de las capacidades previas que tenga la persona la cual se determinará por medio de una prueba de diagnóstico. La nivelación podrá hacer en jornada alterna o a través de una extensión de jornada.

Por otra parte para esta etapa se contempla prioritariamente la entrega del servicio de cuidado infantil servicio que podrá ser externalizado través de la contratación de salas cunas y/o jardines infantiles, teniendo como requisito el que éstos cuenten con empadronamiento de JUNJI (provisorio o definitivo) o al menos patente municipal. No obstante lo anterior, y dependiendo de las circunstancias de cada curso, se podrá considerar la eventual contratación de una educadora de párvulos a quien se le entregará material para el correcto trabajo a realizar con los hijos (as) de los beneficiarios. De acuerdo al formulario de Presupuesto presentado en los antecedentes del proyecto, se contempla un presupuesto total de \$8.000.000 que considera un tiempo máximo del servicio de 3 meses (2 meses de capacitación y 1 de práctica laboral)

Los beneficiarios además contarán con un seguro externo con una compañía privada del giro. Con ello, lo que se busca es resguardar a los beneficiarios por accidentes que puedan tener ya sea en el lugar de la capacitación o práctica laboral, o en su defecto, en el trayecto del traslado desde y hacia sus domicilios o lugar físico de la empresa respectiva. Este seguro lo adquiere la Fundación OTEC UPLA para los beneficiarios que esta institución valide como integrantes de los cursos a desarrollar. Dicho seguro comenzará a correr desde el inicio de las clases de capacitación y hasta el final de la ejecución del proyecto.

#### 4.4 Práctica Laboral

El encargado de la coordinación de la práctica será el supervisor de asistencia técnica Sr. David Muñoz Farías, mail: [david.munoz@upla.cl](mailto:david.munoz@upla.cl) , Fono: 91689586. Lugares por definir

El período de realización de las horas definidas para la práctica será entre el 03 de octubre al 21 de noviembre de 2014.

Una vez finalizada la fase lectiva de la capacitación se considera la realización de la práctica en una empresa formal y relacionada con el oficio capacitado, con una duración de 160 horas a distribuir según los requerimientos de la empresa que reciba al beneficiario practicante.

A través de la participación del Gestor Laboral, se realizarán los contactos con empresas del rubro de capacitación a objeto que reciban los alumnos en práctica laboral. Para efectos de práctica e Intermediación Laboral lo realizaremos por medio de Sernatur y Norcheef (acreditado a través de cartas de compromiso) quienes tienen una amplia red

de contactos con empresas turísticas de la zona. El detalle lo tendremos para el siguiente informe.

A través de Convenio de Práctica se formalizará la relación entre Empresa – Fundación OTEC UPLA – Beneficiario donde se establecerán los compromisos de las partes. Mediante un equipo integrado (coordinador – psicólogo- gestor laboral) se designarán los lugares de práctica para cada beneficiario tomando en consideración diversos factores: capacidades personales, capacidades técnicas, residencia, perspectivas laborales, entre otros.

Durante el proceso de práctica se realizará el proceso de acompañamiento a objeto de levantar información respecto al desempeño del beneficiario en su lugar de práctica (encuesta a empresa, beneficiario, visita ocular, entre otros), labor que liderará el profesional psicólogo en coordinación con el Supervisor de Asistencia Técnica.

Debido a lo acotado del tiempo el seguimiento se realizará de forma semanal a través de entrevistas a los beneficiarios y sus empleadores. Con esto pretendemos medir el grado de motivación en el puesto de trabajo, asistencia y responsabilidad en el mismo. El instrumento será a través de una matriz en donde se incluirá el nombre de los alumnos y las aptitudes que queremos medir.

Para el caso de las entrevistas, se diseñará un formato acotado de preguntas a fin de ir sistematizando las situaciones. Con ambos instrumentos pretendemos medir las conductas en los ambientes de trabajo y los grados de avance que se encuentren en los mismos.

#### 4.5 Intermediación Laboral

El encargado la intermediación laboral será el supervisor de asistencia técnica Sr. David Muñoz Farías, mail: [david.munoz@upla.cl](mailto:david.munoz@upla.cl), Fono: 91689586

Además, apoyará esta labor nuestra Gestora laboral Jimena Castillo, su correo es [sirjimena@gmail.com](mailto:sirjimena@gmail.com), fono: 92187091

El período de realización de la intermediación laboral será entre el 08 de agosto al 29 de diciembre de 2014.

La intermediación laboral considera los siguientes aspectos, en distintos momentos del proyecto, los cuales concuerdan plenamente con lo expresado en formulario de postulación.

- a) Revisión de los puestos disponibles según las empresas colaboradoras de la Fundación:  
En función de las gestiones realizadas con empresas, se construirá una base de datos donde se priorizará la selección de ellas de manera funcional a los perfiles de alumnos en condiciones optar a un cupo laboral

- b) Introspección del mercado laboral nuevo: paralelo al desarrollo de la capacitación y proceso de práctica, se trabajará con la OMIL información relacionada con las condiciones actuales del mercado laboral de la comuna de La Serena a objeto de tener insumo para una mejor decisión en la etapa de inserción laboral
- c) Evaluación de los candidatos y Análisis de puesto de trabajo: realizado durante el período lectivo, con apoyo de la información otorgada por la psicóloga y psicopedagoga del proyecto, de manera que cada beneficiario sea instalado en su puesto de trabajo considerando sus características personales.
- d) Apertura y formalización de la disposición de las empresas a la contratación: proceso realizado en paralelo al punto a), momento en que se tomará contacto con empresas, evaluando la disposición de éstas a recibir a nuestros beneficiarios/as.
- e) Apoyo en la preparación de la entrevista de trabajo y currículum: una vez finalizado el periodo de práctica, y con el apoyo de la psicóloga se trabajará con todos los alumnos para preparar la entrevista. Cabe mencionar que, previamente, en el periodo de ejecución del Módulo de TIC's se trabajará en la elaboración de los Currículum Vitae. Esto será un complemento a lo desarrollado en el Taller de apresto que será dictado durante el periodo lectivo en el módulo de Empleabilidad.
- f) Apoyo en el proceso de postulación al puesto de trabajo, recolección de la documentación y entrevista: el equipo de ejecución del proyecto, apoyará a los beneficiarios en la recopilación de documentos personales para ser presentados al momento de postular a un puesto de trabajo, estos temas se desarrollarán esencialmente en el módulo de empleabilidad.
- g) Inducción al beneficiario acerca de la empresa donde trabajará y puesto a desempeñar: se contemplan charlas de monitores, que puedan transmitir la experiencia de trabajar en obras de construcción en general y específicamente en la empresa donde se consiguió el puesto de trabajo, de manera tal que los beneficiarios tengan una mirada objetiva de lo que enfrentarán, tanto en la práctica, como al momento de conseguir un puesto de trabajo, hoy y futuramente.
- h) Apoyo en la comprensión y alcances del contrato de trabajo: Se contempla en el módulo de empleabilidad una exposición sobre las partes de un contrato y los elementos a considerar al momento de firmarlo.

Respecto a casos especiales, la gestión con estos, va a depender del grado de complejidad. Si presenta algún tipo de patologías o problemas que impidan un correcto desempeño trabajaremos en realizar las derivaciones correspondientes, entendiendo que la persona tenga que resolver otros problemas antes que su inserción laboral. Si se refiere a problemas de aprendizaje y motivación lo iremos trabajando en el transcurso del curso con el fin de evitar situaciones complejas al momento de la inserción.

A los beneficiarios se les entregará hasta tres ofertas laborales a fin de poder buscar distintas alternativas. Esto no impide que podamos seguir realizando gestiones una vez que finalice la ejecución del proyecto

#### 4.6 Inserción Laboral

La inserción laboral estará a cargo de un profesional o empresa contratado para tales efectos, lo que se informará oportunamente.

El encargado del proceso de inserción será el supervisor de asistencia técnica Sr. David Muñoz Farías, mail: [david.munoz@upla.cl](mailto:david.munoz@upla.cl) , Fono: 91689586

Además, apoyará esta labor nuestra Gestora laboral Jimena Castillo, su correo es [sirjimena@gmail.com](mailto:sirjimena@gmail.com), fono: 92187091

El proceso de inserción laboral se realizará entre el 03 de noviembre al 29 de diciembre

La inserción laboral se realizará mediante la metodología de *Empleo con Apoyo*. Esta metodología ha demostrado ser de gran importancia para ayudar a distintos grupos que normalmente tienen dificultades para conseguir y mantenerse en un puesto de trabajo.

De forma progresiva, la perspectiva de empleo con apoyo se ha ido basando en los principios de inclusión y de la obtención de un puesto de trabajo en el mercado laboral ordinario y tiene por definición el dotar de apoyos a las personas para garantizar y mantener un empleo remunerado en el mercado libre de trabajo.

El apoyo con empleo es totalmente consistente con los conceptos de empoderamiento, inclusión social, dignidad y respeto a la persona, ayuda a las personas a definir sus intereses y prioridades, a expresar sus preferencias, y a trazar un plan personal de vida y de empleo de acuerdo a sus condiciones personales y circunstanciales, además de apoyarlos para que la persona sea capaz de tomar decisiones sobre su modo de vida y participación en la sociedad.

El proceso de inserción laboral de la población beneficiaria de este proyecto se realizará mediante distintas etapas:

- En una primera etapa se realizará la *capacitación* en oficios acordes al mercado laboral actual y los cuáles serán seleccionados de acuerdo a los intereses de los beneficiarios, es así como existirán 3 oficios a elegir por las personas de la comuna de La Serena.
- En una segunda fase, los beneficiarios realizarán una *práctica laboral* en una empresa formal en un puesto de trabajo relacionado a la capacitación recibida. En dicha práctica contarán con el apoyo de profesionales especializados en la temática de la intermediación laboral y serán evaluados de manera periódica con el fin de identificar fortalezas, debilidades y apoyos requeridos, y poder establecer así planes individuales de apoyo. Esta etapa tendrá una duración de un mes.
- La tercera etapa del proceso de *inserción laboral* contempla la colocación laboral de los beneficiarios que hayan logrado desarrollar las competencias necesarias para desempeñarse en un empleo formal, dichas competencias tienen relación con lo



requerido por el mercado laboral, en el ámbito de la gastronomía, como lo es Planificar y organizar el trabajo o lo que son las habilidades de atención al cliente o “la realización de mices and place” a lo menos de realizar preparaciones. El índice de colocación será de al menos el 60% del total de beneficiarios intervenidos, es decir 36 insertos de un total de 60.

Previo a la colocación del beneficiario/a capacitado, el encargado/a de inserción laboral realizará el análisis de los puestos de trabajo disponible, levantando las exigencias de éstos y contrastándolas con los perfiles laborales de los beneficiarios, de manera tal que la colocación sea acorde a las competencias de la persona y poder así facilitar el éxito del proceso, para tales efectos el responsable de la inserción laboral será el gestor laboral, profesional contratado para dicha actividad

Esto se comienza a realizar desde antes de iniciar la fase de capacitación a fin de poder ir encontrando la mejor oferta disponible.

El puesto de trabajo conseguido para los beneficiarios colocados laboralmente, será asegurado por dos meses, formalizado con acuerdos previamente establecidos con las empresas patrocinadoras.

- La cuarta y última etapa del proceso de inserción laboral que contempla este proyecto es la de seguimiento ex - post, instancia importantísima para la mantención del empleo por parte de la población colocada. Este proceso, contempla la visita al puesto de trabajo del beneficiario, llamadas telefónicas y/o envío de mails, con el objeto de conocer cómo se encuentran los beneficiarios, o bien si la capacitación en el oficio fue satisfactoria según su opinión. Este proceso tendrá una duración de dos meses, correspondiente al periodo en que los beneficiarios sean insertados laboralmente y el contacto con los beneficiarios se realizará 3 veces al mes, el equivalente a cada 10 días corridos.

#### 4.7 Acompañamiento

El encargado del acompañamiento será el supervisor de asistencia técnica Sr. David Muñoz Farías, mail: [david.munoz@upla.cl](mailto:david.munoz@upla.cl) , Fono: 91689586

El período de realización de la intermediación laboral será entre el 04 de agosto al 29 de diciembre de 2014.

El acompañamiento, se contempla a partir del inicio de clases teórico-prácticas, hasta que el beneficiado es colocado laboralmente, vale decir, por la totalidad del proyecto.

Este proceso contempla un modelo de acompañamiento que considera la intervención de una psicóloga para efectos de orientación y contención ya sea a nivel individual y/o

grupal, además de una psicopedagoga a cargo de acoger a los estudiantes con necesidades educativas especiales o con dificultades de aprendizaje. Este modelo se integra dentro del proceso de fase lectiva (y fuera de ésta). Esto nos permite dejar mayor capacidad instalada a los beneficiarios. Dichas actividades y talleres tienen, por una parte, una intención fundamentalmente motivacional, y por otra, el mejoramiento de técnicas de estudio.

Durante el período de práctica los beneficiarios/as serán visitados a lo menos una vez por profesionales del programa y serán contactados telefónicamente a lo menos una vez por el supervisor de asistencia técnica al momento del pago del subsidio mensual, para el proceso de supervisión se utilizará el acta de visita de acompañamiento de practica, instrumento que será aplicado por la psicóloga del programa, el cual tiene como finalidad la contención del beneficiario para lograr su permanencia durante este periodo. Sobre esto el proyecto contempla la mantención de una oficina permanente durante los 6 meses de ejecución, en Balmaceda 1115 portal Amunategui oficina 231 y en la cual los beneficiarios/as podrán recurrir por asistencia.

#### 4.8 Seguimiento ex - post

El encargado del seguimiento en caso que así se requiera será el supervisor de asistencia técnica Sr. David Muñoz Farías, mail: [david.munoz@upla.cl](mailto:david.munoz@upla.cl) , Fono: 91689586

El proceso de seguimiento ex – post, estará a cargo de la Fundación OTEC Universidad de Playa Ancha y tendrá una duración de dos meses post inserción laboral para todas las personas insertas y será realizado por el coordinador del proyecto el que se realizara en los meses de Enero y febrero de 2015.

En este proceso se utilizarán instrumentos de medición como encuestas, para conocer la opinión de los beneficiarios respecto de la formación recibida, para ello se visitarán los lugares de trabajo, registros de llamadas telefónicas y envíos de mails, para saber si para los beneficiarios fue posible mantener su puesto de trabajo. La intención es lograr que se desarrollen cada una de las actividades mencionadas, para tener información por parte de los beneficiarios y así evaluar el éxito de la intervención realizada a los beneficiarios.

El contacto con cada uno de los beneficiarios insertados, tendrá una frecuencia de dos veces al mes, el equivalente a cada 15 días.

## 5. Recursos para ejecución

### 5.1 Gastos Operacionales

#### 5.1.1 Aportes a Beneficiarios

Los aportes a beneficiarios contemplan el apoyo económico en distintos momentos del proyecto. Para el control del derecho a pago, según la etapa que corresponda, se utilizarán las planillas de asistencia diaria debidamente firmadas. Para la verificación de los pagos, se contemplan planillas de recepción debidamente firmadas o comprobante de transferencias bancarias según sea el caso. La descripción de cada uno de ellos es como se describe a continuación:

- a) **Bono de asistencia:** Pago de \$80.000.- mensuales para aquellos que hayan asistido a un mínimo mensual del 75% de las actividades del período de capacitación del proyecto (2 meses), si el beneficiario/a tiene menos del mencionado porcentaje de asistencia no obtendrá el bono. La contabilidad del % de asistencia requerido para el pago de este bono será cada 20 días de capacitación.
- b) **Bono de práctica laboral:** Al igual que el Bono de asistencia, se considera el pago de \$80.000.- por única vez, por concepto de asistencia a un mínimo del 75% de la práctica laboral que tiene una duración 160 Horas. La verificación de la asistencia se realizará en coordinación con las respectivas empresas que reciban a los beneficiarios.
- c) **Bono por mantención en el puesto de trabajo:** Una vez que el beneficiario es insertado en un trabajo, se contempla el pago de \$50.000.- mensuales suplementario al sueldo establecido en el contrato de trabajo. Éste pago, se realizará en dos instancias. El primer pago se realizará contra presentación del contrato de trabajo vigente. El segundo pago se realizará indistintamente el día 31 de diciembre contra presentación de certificado de asistencia.
- d) **Subsidio de movilización:** Se pagarán \$3.000 por día asistido, el cual será cancelado de manera semanal. Este subsidio es durante el proceso de capacitación, específicamente durante el periodo lectivo, lo que corresponde a 40 sesiones.
- e) **Cédulas de identidad:** Se financiará la renovación de todas aquellas cédulas que se encuentren vencidas y/o hayan sido extraviadas por el beneficiario, el proyecto contempla la posibilidad de renovar 30 cédulas a un costo de \$3.600 cada una, el número definitivo se determinará cuando se haga la selección de los beneficiarios.

#### 5.1.2 Servicios

Dentro de los servicios que se les otorgarán a los beneficiarios, se contempla lo siguiente:

- a) **Trámites y Certificados:** Se considera que cada beneficiario seleccionado pueda contar con los documentos necesarios para certificación de sus datos (certificados de antecedentes, de estudios, o cualquier otro en caso que lo requieran), ya sea para

realizar su práctica laboral o para postular a un puesto de trabajo. La coordinación del proyecto preparará una carpeta a cada beneficiario en la cual se incorporará su curriculum, copia de cobertura del seguro, carta de presentación de la fundación.

- b) Cuidado de Hijos de beneficiarios:** Se contempla prioritariamente la externalización del servicio a través de salas cunas y/o jardines infantiles, teniendo como requisito el que éstos cuenten con empadronamiento de JUNJI (provisorio o definitivo) o al menos patente municipal. No obstante lo anterior, y dependiendo de las circunstancias de cada curso, se podrá considerar la eventual contratación de una educadora de párvulos a quien se le entregará material para el correcto trabajo a realizar con los hijos (as) de los beneficiarios, además se habilitará un espacio en el lugar dónde se desarrolle la capacitación y se dispondrá de colaciones. De acuerdo al formulario de Presupuesto presentado en los antecedentes del proyecto, se contempla un presupuesto total de \$3.000.000 que considera un tiempo máximo del servicio de 3 meses (2 meses de capacitación y 1 de práctica laboral)
- c) Movilización de los beneficiarios:** En la eventualidad que las prácticas no se realicen dentro de la misma comuna, se ha contemplado poner a disposición de los beneficiarios un transporte que les permita llegar o acercarse al lugar donde realizarán la segunda fase de capacitación, la que tiene una duración de 160 horas.
- d) Colaciones para beneficiarios:** Durante el período lectivo de la capacitación se contempla dar una colación a mitad de la jornada, a cada beneficiario del proyecto, consistente en un refrigerio consistente en 1 sándwich, café y galletas para lo cual se contratará un servicio externo que lo realice.
- e) Servicio de Capacitación:** Para realizar la capacitación de los beneficiarios, se contarán con los servicios de la OTEC de la Universidad de Playa Ancha el cual contempla la entrega carpetas con implementos para el estudio, entre los que se mencionan lápiz pasta, lápiz grafito, corrector, goma, croquera, calculadora, Destacador y un archivador con el manual del oficio y de empleabilidad, además de los materiales para las clases prácticas y las herramientas necesaria para su ejecución. Además cuenta con un equipo de profesores con basta experiencia en el área que asegura la entrega de un buen servicio en su capacitación. Dicho Organismo Técnico será quien certificará el proceso de capacitación (Periodo lectivo y Periodo de Práctica) de los oficios impartidos de Garzón, Ayudante de cocina, Barman. Lo anterior se manifestará a través de una Ceremonia de Certificación.
- f) Servicio de colocación y seguimiento:** Será realizado por un profesional o empresa contratada para tales efectos para el proyecto. Este servicio será definido en el segundo mes de capacitación e informará oportunamente a Proempleo.
- g) Seguro de Beneficiarios:** se contratará un seguro externo con una compañía privada del giro. Con ello, lo que se busca es resguardar a los beneficiarios por accidentes que puedan tener ya sea en el lugar de la capacitación o práctica laboral, o en su defecto, en el trayecto del traslado desde y hacia sus domicilios o lugar físico de la empresa respectiva. Este seguro lo adquiere la Fundación OTEC UPLA para los beneficiarios que esta institución valide como integrantes de los cursos a desarrollar. Dicho seguro comenzará a correr desde el inicio de las clases de capacitación y hasta el final de la ejecución del proyecto, para los 60 beneficiarios.

- h) Comunicación y Difusión:** Este plan contempla: pendones, afiches, folletos explicativos, insertos en medios escritos y radiales y entrevistas en radios locales; para lo cual se enviarán ideas fuerza a aprobación de ProEmpleo.

### 5.1.3 Gastos de Soporte

- a) Indumentaria de Beneficiarios:** Contempla la compra, para cada beneficiario de los tres oficios, de indumentarias por un valor de \$100.000.- por cada uno, consistente en: Delantal, mascarilla, gorro, y guantes para los ayudantes de cocina. Para los garzones y barman, chaqueta, humita y pantalón. Esta indumentaria se entregará al inicio del segundo mes de capacitación contra Acta de Entrega debidamente firmada por los alumnos.
- b) Material Didáctico y educativo Beneficiarios:** A cada beneficiario se le entregará un set de materiales de acuerdo al oficio en el cual se está formando. Esto corresponde a manuales de instrucciones, manuales de apoyo, entre otros. En el caso que el servicio de Cuidado Infantil de los hijos de los beneficiarios se ejecute con la contratación de un profesional, se contempla la compra de materiales para el correcto desarrollo cognitivo y el aprender jugando de los niños(as), entre los que podemos mencionar: tijeras, pegamento, lápices de colores, lápices de cera, plumones, resmas de oficio y carta, cartulinas, paquetes de palitos de helado, gomas de borrar, lápices grafito, paquetes de gomas eva, papeles lustre, cuentos para niños, alfombra, juegos (tuberías-lego-Didáctico para niños), rompecabezas, entre otros. En el caso de contratación de Sala Cuna y/o Jardín Infantil se contempla pago de mensualidad que incluya la entrega de materiales.
- c) Arriendo equipos informáticos capacitaciones:** La capacitación contempla para los 3 cursos competencias transversales lo que incluye el módulo de TIC. Para ello se arrendarán laboratorios de computación destinado para tales efectos.
- d) Arriendo de herramientas capacitaciones:** Para la realización de la capacitación se considera el arriendo de herramientas como, horno industrial, mesas de trabajo industriales, instrumentos de pesaje y medida, equipos de cocción, carros y bandejas.
- e) Arriendo infraestructura capacitaciones:** La capacitación se realizará en salas, espacios y dependencias que estarán debidamente acondicionadas para clases teóricas, andamios y prácticas, la cual una vez definida se informará oportunamente
- f) Arriendo equipamiento audiovisual:** Para impartir las clases, se considera el uso de proyectores y laptops, los que serán proporcionado por la propia Fundación de la Universidad de Playa Ancha (cofinanciamiento).

## 5.2 Gastos de Administración

### 5.2.1 Recursos Humanos

El equipo estable del proyecto está compuesto por:

- a) **Coordinador:** Encargado del funcionamiento del proyecto en todas sus etapas, de la coordinación del equipo ejecutor. Responsable ante la Fundación OTEC y contacto directo con la Subsecretaría del Trabajo.
- b) **Gestor Laboral:** Encargado de la coordinación de la capacitación de los beneficiarios, así como también de las empresas donde se realizarán las prácticas y posterior contrato laboral.
- c) **Supervisor Asistencia Técnica:** Se contempla **un encargado** de supervisar la implementación del proyecto en todas sus etapas y encargado de las finanzas del proyecto. Y **un coordinador académico**, que será el responsable de la correcta y adecuada implementación del plan de capacitación en términos formativos, velando por que este proceso se cumpla a cabalidad por parte del organismo técnico. Por otra parte realizará la labor de seguimiento académico, monitoreando constantemente el proceso de aprendizaje de los participantes del curso
- d) **Servicios Psicológicos:** Se contempla la participación de un psicólogo en el proceso de selección y apoyo y acompañamiento psicológico de los beneficiarios durante todas las etapas del proyecto.
- e) **Servicios de Psicopedagogía:** Este gasto está relacionado a la realización de intervenciones dirigidas a ayudar a superar las dificultades y problemas que encuentran los alumnos cuando llevan a cabo nuevos aprendizajes. Sus funciones se extenderán por el periodo lectivo y de práctica, es decir, por tres meses.
- f) **Secretaria:** Apoyo directo del supervisor técnico del proyecto en cuanto a gestión interna y tareas logísticas del mismo.
- g) **Apoyo administrativo:** Se contempla un Coordinador Financiero, responsable de la correcta ejecución presupuestaria, el ingreso de información de rendición de gastos en sistema informático y en respaldo físico del proyecto, las rendiciones mensuales y finales al mandante. Gestionará y priorizará los activos del proyecto de forma de cumplir con presupuesto entregado. Sus funciones se extenderán por 6 meses. Y un Apoyo Administrativo que realizará labores de gestión documental del proyecto referida a los respaldos, boletas y facturas a presentar en las rendiciones mensuales. Sus funciones se extenderán por 6 meses.
- h) **Viáticos:** Considera especialmente el pago por concepto de "Pernoctada con cargo al proyecto", el cual incluye el costo de la alojamiento y alimentación cuando deban ausentarse del lugar habitual de desempeño. El costo asociado será rendido mediante boleta o factura y en una planilla diseñada para tales efectos, donde se especifique la fecha, lugar y datos del miembro del equipo que usaron este concepto. El monto asignado para cada uno será de \$22.000 diarios por concepto de alimentación (desayuno, almuerzo y cena) y de \$40.000 promedio por alojamiento para el equipo que viaja (2 o 3 personas)

### 5.2.2 Material Fungible

- a) **Material de oficina:** Contempla la compra de: resmas de papel para impresión y fotocopias, sobres, archivadores, carpetas separadores, banderas, notas adhesivas, taco, block o cuaderno, lápices pasta, lápices mina, goma, tijera, pegamento, scotch, dispensador scotch, corcheteras, corchetes, magic clips, perforadoras, basurero, clips, portaclisp, apretadores, destacadores, correctores, entre otros materiales.
- b) **Impresión/Fotocopias/Encuadernación:** Considera gastos con terceros para fotocopias de informes (financieros, técnicos, etc.), compra de tinta y tóner de impresoras.
- c) **Materiales y Útiles de Aseo:** Contempla la compra de materiales para mantener el aseo de los espacios utilizados por el proyecto, entre los que se contempla: cloro, cera, lustra muebles, paños de limpieza, limpia vidrios, jabón, confort, toalla nova, desodorantes ambientales, escobillón, pala, lavalozas, esponjas, bolsas de basura, entre otros.

### 5.2.3 Otros gastos de administración

- a) **Arriendo de infraestructura o recinto:** Arriendo de la oficina que permita el funcionamiento del proyecto, ubicada en Calle Balmaceda 1115 of. 231, La Serena
- b) **Flete:** Contempla el traslado de materiales, equipos o herramientas al lugar de capacitación u oficina del proyecto.
- c) **Movilización Equipos de Trabajo:** Contempla los gastos efectuados por el equipo del proyecto, en actividades propias del mismo. No considera el traslado del hogar al punto de trabajo del equipo de trabajo.
- d) **Servicios Básicos:** Pagos por concepto de luz, agua y/o recargas telefónicas, en que se incurran para el funcionamiento de la oficina del proyecto, gastos notariales para legalización de documentos.
- e) **Servicio de correo y encomienda:** Recursos destinados para el envío de documentos a Proempleo.

## 6.1 Tabla de Indicadores

Etapa	Nombre Indicador	Meta descriptiva	Indicadores	Medios de verificación
<b>Convocatoria y selección</b>	Beneficiarios seleccionados	100% de beneficiarios seleccionados según cobertura adjudicada.	(N° de seleccionados que cumplen requisitos / N° de beneficiarios según cobertura)	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Ficha de inscripción.</li> <li>↑ Resumen listado de seleccionados.</li> <li>↑ Lista de espera.</li> </ul>
<b>Capacitación</b>	Término de Capacitación	El 90% de los usuarios finalizan el ciclo de capacitaciones y reciben certificación.	(N° de personas certificadas / N° beneficiarios seleccionados x 100)	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Certificado de egreso emitido por OTEC</li> </ul>
	Horas de Capacitación	Los beneficiarios realizan la totalidad de horas en oficio dictado.	(N° de horas realizadas / N° de horas programadas x 100)	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Libro de asistencia</li> </ul>
<b>Práctica Laboral</b>	Beneficiarios en práctica laboral	90% de los usuarios realiza práctica laboral	(N° de beneficiarios que realizan prácticas laborales / N° beneficiarios egresados de capacitación x 100)	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Convenios de práctica firmados</li> </ul>
<b>Intermediación</b>	Empresas contactadas	5 empresas contactadas en los rubros de acuerdo al oficio capacitado.	N° de empresas contactadas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Registro de contactos.</li> <li>↑ Respaldo de contactos en base de datos</li> </ul>
	Beneficiarios intermediados	100% de beneficiarios son intermediados laboralmente.	(N° de beneficiarios intermediados / N° de beneficiarios seleccionados)	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Plan de intermediación firmado por beneficiario y ejecutor</li> </ul>
<b>Inserción Laboral</b>	Beneficiarios insertos	60% de los usuarios son insertos laboralmente	(N° de personas insertas laboralmente / N° de beneficiarios adjudicados x 100)	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes</li> </ul>
<b>Acompañamiento</b>	Acompañamiento	100% de los beneficiarios contó con apoyo y acompañamiento durante la ejecución del proyecto.	(N° de usuarios con acompañamiento individual-grupal / N° de beneficiarios seleccionados)	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Bitácora de actividades individuales o grupales</li> </ul>
<b>Seguimiento ex post</b>	Beneficiarios con seguimiento	El 60% de los usuarios colocados laboralmente mantiene su trabajo al finalizar seguimiento ex post.	(N° de beneficiarios que mantiene su puesto de trabajo / N° de insertos x 100)	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Ficha de seguimiento individual</li> </ul>



## 6.2 Carta Gantt.

Meses	julio					agosto				septiembre				
	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	S29	S30	S31
Semanas	27-06	07-07	14-07	21-07	28-07	04-08	11-08	18-08	25-08	01-09	08-09	15-09	22-09	29-09
Difusión														
Selección														
Capacitación														
Práctica Laboral														
Intermediación														
Inserción Laboral														
Beneficiarios														
Acompañamiento														
Seguimiento ex post														

Meses	octubre				noviembre				diciembre					enero - febrero 2015
	S32	S33	S34	S35	S36	S37	S38	S39	S40	S41	S42	S43	S44	
Semanas	06-10	13-10	20-10	27-10	03-11	10-11	17-11	24-11	01-12	08-12	15-12	22-12	29-12	
Difusión														
Selección														
Capacitación														
Práctica Laboral														
Intermediación														
Inserción Laboral														
Subsidios														
Acompañamiento														
Seguimiento ex post														

### 6.3 Tabla de presupuesto.

ÍTEM DE GASTO	Monto \$ Financiamiento ProEmpleo (A)	% Financiamient o ProEmpleo	Monto \$ Financiamien to Ejecutor	% Financiamien to Ejecutor	Monto \$ Total del ítem de Gasto (A+B)
<b>A) APOORTE A LOS BENEFICIARIOS</b>	<b>\$ 27.708.000</b>	<b>20,27%</b>	-	<b>0,00%</b>	<b>\$27.708.000</b>
APORTE AL BENEFICIARIO	\$ 20.400.000	14,93%	-	0,00%	\$20.400.000
APORTE COLACIÓN Y MOVILIZACIÓN	\$ 7.200.000	5,27%	-	0,00%	\$ 7.200.000
CÉDULAS DE IDENTIDAD	\$ 108.000	0,08%	-	0,00%	\$ 108.000
<b>B) SERVICIOS</b>	<b>\$ 45.619.800</b>	<b>33,38%</b>	-	<b>0,00%</b>	<b>\$ 45.619.800</b>
TRAMITES Y CERTIFICADOS	\$ 42.600	0,03%	-	0,00%	\$ 42.600
CUIDADO DE HIJOS(AS) DE BENEFICIARIOS	\$ 3.000.000	2,20%	-	0,00%	\$ 3.000.000
MOVILIZACIÓN DE BENEFICIARIOS	\$ 7.000.000	5,12%	-	0,00%	\$ 7.000.000
COLACIONES PARA BENEFICIARIOS	\$ 3.427.200	2,51%	-	0,00%	\$ 3.427.200
SERVICIOS DE CAPACITACIÓN	\$ 26.400.000	19,32%	-	0,00%	\$ 26.400.000
SERVICIOS DE COLOCACIÓN Y SEGUIMIENTO	\$ 3.000.000	2,20%	-	0,00%	\$ 3.000.000
SEGUROS DE BENEFICIARIOS	\$ 750.000	0,55%	-	0,00%	\$ 750.000
COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	\$ 2.000.000	1,46%	-	0,00%	\$ 2.000.000
<b>C) GASTOS DE SOPORTE</b>	<b>\$ 18.617.000</b>	<b>13,62%</b>	-	<b>0,00%</b>	<b>\$ 18.617.000</b>
INDUMENTARIA DE BENEFICIARIOS	\$ 6.000.000	4,39%	-	0,00%	\$ 6.000.000
MATERIAL DIDÁCTICO Y/O EDUCATIVO	\$ 600.000	0,44%	-	0,00%	\$ 600.000
ARRIENDO EQUIPOS INFORMÁTICOS	\$ 1.500.000	1,10%	-	0,00%	\$ 1.500.000
ARRIENDO DE HERRAMIENTAS	\$ 5.117.000	3,74%	-	0,00%	\$ 5.117.000
ARRIENDO INFRAESTRUCTURA	\$5.400.000	3,95%	-	0,00%	\$ 5.400.000
ARRIENDO EQUIPAMIENTO AUDIOVISUAL	\$ -	0,00%	-	0,00%	\$ -
<b>SUBTOTAL GASTOS DE OPERACIÓN</b>	<b>\$ 91.944.800</b>	<b>67,28%</b>	<b>\$ -</b>	<b>0,00%</b>	<b>\$ 91.944.800</b>

ÍTEM DE GASTO	Monto \$ Financiamiento ProEmpleo (A)	% Financiamiento ProEmpleo	Monto \$ Financiamiento Ejecutor (B)	% Financiamiento Ejecutor	Monto \$ Total del ítem de Gasto (A+B)
<b>A) SERVICIOS DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>\$34.554.000</b>	<b>25,28%</b>	<b>\$1.000.000</b>	<b>0,73%</b>	<b>\$ 35.554.000</b>
COORDINADOR	\$ 6.600.000	4,83%	-	0,00%	\$ 6.600.000
GESTOR	\$ 3.500.000	2,56%	-	0,00%	\$ 3.500.000
MONITORES Y APOYOS PSICOSOCIALES	\$ -	0,00%	-	0,00%	\$ -
SUPERVISOR ASISTENCIA TÉCNICA	\$ 6.750.000	4,94%	\$1.000.000	0,73%	\$ 7.750.000
SERVICIOS PSICOLOGOS / PSIQUIATRICOS	\$ 3.000.000	2,20%	-	0,00%	\$ 3.000.000
SERVICIOS DE PSICOPEDAGOGÍA	\$1.000.000	0,73%	-	0,00%	\$ 1.000.000
SERVICIOS ESPECIALIZADOS	\$ -	0,00%	-	0,00%	\$ -
SECRETARIA	\$ 2.100.000	1,54%	-	0,00%	\$ 2.100.000
APOYO ADMINISTRATIVO	\$ 9.300.000	6,80%	-	0,00%	\$ 9.300.000
VIÁTICOS	\$ 2.304.000	1,69%	-	0,00%	\$ 2.304.000
<b>B) MATERIAL FUNGIBLE</b>	<b>\$ 1.860.000</b>	<b>1,36%</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>	<b>\$ 1.860.000</b>
MATERIAL DE OFICINA	\$ 1.020.000	0,75%	-	0,00%	\$ 1.020.000
IMPRESIÓN / FOTOCOPIAS / ENCUADERNACIÓN	\$ 690.000	0,50%	-	0,00%	\$ 690.000
MATERIALES Y UTILES DE ASEO	\$ 150.000	0,11%	-	0,00%	\$ 150.000
<b>C) OTROS GASTOS ADMINISTRACIÓN</b>	<b>\$ 7.307.206</b>	<b>5,35%</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>	<b>\$7.307.206</b>
ARRIENDO INFRAESTRUCTURA O RECINTO	\$ 300.000	0,22%	-	0,00%	\$ 300.000
FLETE	\$ 2.951.206	2,16%	-	0,00%	\$ 2.951.206
MOVILIZACIÓN EQUIPOS DE TRABAJO	\$ 3.264.000	2,39%	-	0,00%	\$ 3.264.000
SERVICIOS BÁSICOS	\$ 360.000	0,26%	-	0,00%	\$ 360.000
SERVICIO DE CORREO Y ENCOMIENDAS	\$ 432.000	0,32%	-	0,00%	\$ 432.000
<b>SUBTOTAL GASTOS ADMINISTRACIÓN</b>	<b>\$ 43.721.206</b>	<b>31,99%</b>	<b>\$1.000.000</b>	<b>0,73%</b>	<b>\$ 44.721.206</b>
<b>PRESUPUESTO TOTAL DEL PROYECTO (GASTOS DE OPERACIÓN + GASTOS DE ADMINISTRACIÓN)</b>					
<b>MONTO TOTAL DEL PROYECTO</b>	<b>\$ 135.666.006</b>	<b>99,27%</b>	<b>\$1.000.000</b>	<b>0,73%</b>	<b>\$ 136.666.006</b>



**6.4 Certificado de acreditación de la no existencia de deudas laborales y/o previsionales respecto de los trabajadores de la institución subcontratada.**