

GUÍAS OPERATIVAS 2015 PROGRAMA

+Capaz
FORMACIÓN LABORAL

APOYO SOCIOLABORAL PROGRAMA +CAPAZ

GUÍA OPERATIVA AÑO 2015

**Servicio
Nacional
de
Capacitación
y Empleo**

**Ministerio del
Trabajo
y Previsión Social**



+Capaz es un programa que responde a los compromisos N°19 y N°20 del programa de gobierno de la Presidenta Bachelet. Ambas medidas presidenciales tienen como objetivo final impulsar la inserción laboral de quienes presentan mayores barreras para incorporarse al mundo laboral, estos son; mujeres, jóvenes y personas con discapacidad de los tres primeros quintiles de ingreso.

Para lograrlo, entre los años 2014 y 2018, se espera financiar la capacitación de 300.000 mujeres y 150.000 jóvenes, esto, a través de becas que les permita la adquisición adecuada de un oficio, la inserción a un puesto de trabajo de calidad y las consiguientes mejoras de sus salarios.

Otros componentes que se suman al objetivo de asegurar las competencias de los y las participantes capacitados(as) por el programa +Capaz, es la oportunidad de nivelar o continuar estudios y reconocer las competencias adquiridas a través de la certificación de Chilevalora.



DESCRIPCIÓN DEL APOYO SOCIO LABORAL

Como hemos dicho, las acciones del programa +Capaz se orientan a un segmento de la población en situación de vulnerabilidad que requiere de una intervención especializada para lograr su inclusión laboral. En este sentido, la propuesta del programa reafirma que para alcanzar los objetivos

comprometidos, no basta sólo entregar capacitación en oficio, es necesario abordar la problemática y barreras identificadas desde una perspectiva más integral, que incluya procesos de formación y acompañamiento más amplios y diversos.

De esta forma, se releva la importancia de articular acciones complementarias capaces de abordar exhaustivamente las diversas dimensiones que obstruyen y enfrentan mujeres y jóvenes que desean ingresar al mundo del trabajo formal remunerado. En esta lógica, durante la ejecución del programa, se implementará un componente de APOYO SOCIOLABORAL, el cual a través de acciones individuales y grupales, entregará orientación personalizada, educativa y ocupacional, en la modalidad de una asesoría especializada que permita vincular las necesidades e intereses de las y los participantes, con las oportunidades del entorno.

Por otra parte, dada la alta deserción demostrada en los cursos y procesos de capacitación, se entiende además, como un dispositivo que permita disminuir la probabilidad que las personas deserten por medio del acompañamiento, la orientación laboral, el seguimiento a la asistencia y el fomento a la participación.

Esta tarea será realizada por un(a) profesional contratado(a) por el organismo capacitador, en el rol de "TUTOR(A) SOCIOLABORAL". Este(a) profesional estará a cargo de la realización de diversas acciones que permitan fortalecer y desarrollar las competencias sociolaborales y psicosociales que particularmente potencien el proceso de capacitación e inclusión laboral de cada participante del programa, que se esté bajo su tutoría.

El componente de APOYO SOCIOLABORAL lo entenderemos como una acción continua, planificada y dirigida a afianzar los objetivos propuestos durante un proceso que va, desde la entrevista inicial con el/la participante, se mantiene durante toda la fase lectiva y concluye en el traspaso del/a participante a la fase de Intermediación laboral. En el caso de las personas con discapacidad este componente complementa las acciones del Empleo con Apoyo y aborda principalmente las acciones de acompañamiento y ajuste al proceso formativo de quienes participan del programa en la Línea Inclusiva¹.

¹ Para la orientación de personas con discapacidad, se recomienda considerar "GUÍA OPERATIVA MODELO INCLUSIVO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD"

La realización de este apoyo, se plantea a través de una línea de acción Individual y otra grupal.

- Línea de acción individual
- Línea de acción grupal

Los responsables de la implementación de este componente serán los mismos proveedores de capacitación, quienes por medio de la contratación de un/a profesional acorde al perfil descrito darán curso a la implementación de este componente.

El perfil del profesional requerido para desarrollar el componente de Apoyo sociolaboral y Empleo con apoyo, es el mismo, por lo que se sugiere dar continuidad, este profesional puede desempeñarse en ambas fases, siempre y cuando cumpla con cada una de las etapas, tiempos definidos para las intervenciones y relación número de participantes por profesional.

POBLACIÓN OBJETIVO

El programa +Capaz dirige su acción a jóvenes, mujeres y personas en situación de discapacidad en condiciones de vulnerabilidad social y laboral, reconociendo respecto del resto de la población, que existen algunas barreras que hacen más difícil su acceso y permanencia a un trabajo de calidad.

➤ LOS(AS) JÓVENES

Muchos jóvenes carecen hoy de las habilidades fundamentales requeridas en el mundo laboral actual, que los conviertan en candidatos atractivos a diversos puestos de trabajo. Estos no cuentan con las habilidades técnicas, ni otras habilidades caracterizadas como "habilidades blandas, transversales o para la vida", como por ejemplo: la comunicación asertiva, la confiabilidad y la capacidad para trabajar en equipo, por mencionar algunas. Todas ellas, habilidades que articuladas a los conocimientos, son necesarias en cualquier tipo de trabajo.

Desde las cifras, vemos que los y las jóvenes pertenecientes al primer y segundo quintil presentan una menor tasa de participación laboral que los jóvenes del resto de los quintiles. Existiendo una diferencia de 24 puntos porcentuales entre el primer y quinto quintil, y de 14 puntos porcentuales entre el segundo y último quintil.

Algunas problemáticas que enfrentan particularmente los(as) jóvenes en situación de vulnerabilidad, son:

- Difícil transición de la escuela al trabajo o hacia la continuidad de estudios, observándose en el caso de jóvenes, abandono escolar prematuro;
- Dificultad de los(as) jóvenes de los menores quintiles para identificar y acceder a conexiones y redes de contacto;
- Escaso manejo de información respecto a sus oportunidades laborales y educativas;
- Desconocimiento de aquellas ocupaciones más demandadas y sobre los conocimientos y habilidades que estas requieren;
- Insuficientes habilidades y herramientas para la búsqueda de empleo;
- Existencias de barreras discriminatorias del mercado laboral, relacionadas con la falta de experiencia e informalidad de los(as) jóvenes, entre otras.

➤ LAS MUJERES

A pesar que la participación laboral de las mujeres ha ido creciendo en los últimos años, disminuyendo la brecha respecto de los hombres, aún se mantiene una diferencia de 26,6 puntos porcentuales de los hombres por sobre las mujeres.

La menor participación laboral de las mujeres tiene una relación directa con el nivel socioeconómico en el cual se encuentran. En el primer quintil de ingreso autónomo el 27% de las mujeres trabaja o busca trabajo, el 37,2% de las mujeres del segundo quintil lo hace, el 44,8% de las mujeres del tercer quintil está en esta situación, 51,4% en el cuarto quintil, y el 59,5% de las mujeres del último quintil trabaja o lo está buscando.

Por otro lado, tener hijos/as menores de 6 años es una variable que afecta negativamente la participación laboral de las mismas, incidiendo principalmente en aquellas pertenecientes a los primeros quintiles de ingreso. En el primer quintil, las mujeres que no tienen hijos/as menores de 6 años presentan una tasa de participación del 44,7% versus las mujeres que sí tienen hijos de ese mismo quintil que presentan una tasa de participación del 35,2%. En el segundo quintil, un 55,9% de las mujeres con hijos/as menores de 6 años trabaja o se encuentra buscando trabajo, mientras que las que sí tienen hijos de 6 años lo hacen en 46,3%. En el tercer quintil estas cifras son 66,7% y 57,7% respectivamente.

En el caso de las mujeres en situación de vulnerabilidad, los factores culturales que se desprenden de los estereotipos de género que las vinculan principalmente responsabilidades de cuidado familiar y del ámbito

reproductivo, son uno de los factores más difíciles de abordar, es así como dentro de las razones que enuncian las mujeres que se encuentran inactivas, es que deben dedicarse a los quehaceres del hogar. 43,6% de las mujeres del primer quintil manifiestan que ésta es la principal razón, mientras que para el segundo quintil este porcentaje alcanza 45,5%, y para el tercero la cifra es de 47,3%.

En base a lo anterior, entre las principales problemáticas con las que cuentan las mujeres en situación de vulnerabilidad social para la inclusión en un puesto de trabajo de calidad se encuentran:

- Estereotipo de género predominantemente asociado al cuidado de la familia y al que se desprende de la maternidad. Percepción que este rol es incompatible con la vida laboral.
- División sexual de trabajo, que restringe el campo laboral y mantiene las mujeres en puestos de trabajo de poca proyección. Sus oportunidades laborales se encuentran vinculadas culturalmente a funciones que se relacionan con la extensión del rol doméstico.
- Ausencia de dispositivos sociales que permitan acciones de conciliación familia y trabajo.
- Barreras discriminatorias del mercado laboral que se relacionan con la edad, apariencia física, etnia, entre otras.
- Baja autoestima.

➤ LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Según los datos que podemos extraer de la ENDISC 2004², el 12,9 % de los chilenos y chilenas vive una situación de discapacidad, lo cual equivale a 2.068.072 personas, concentrándose el 50% de esta población, entre las regiones VIII y Metropolitana. Visto de otra manera, 13 de cada 100 personas presenta una discapacidad o, en 1 de cada 3 hogares hay algún miembro con esta situación, esto equivale al 34,6% de los hogares del país.

Desde una mirada general, algunos antecedentes relevantes que reflejan la condición de vulnerabilidad en la que se encuentran las personas que presentan algún tipo de discapacidad, se encuentran:

² Encuesta Nacional de Discapacidad 2004
http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/encuestas_discapacidad/discapacidad.php

- En el plano laboral, considerando a los/as mayores de 15 años, los estudios muestran que sólo un 29,2% realiza un trabajo remunerado, esto equivale a 569.745 personas.
- En educación, un 8,5% se encontraría estudiando (175.282 personas) y sólo 1 de cada 2 habría completado la Educación básica.
- En relación a la Condición Socioeconómica a nivel nacional, un 39,51% (817.158 personas) se encuentran en una condición socioeconómica baja, un 55,4% (1.145.836 personas) media y con una condición socioeconómica media alta y alta sólo un 5,08% (105.078 personas).

Las principales barreras que deben enfrentar las personas en situación de discapacidad, son:

- **Barreras sociales:** de origen actitudinal, arquitectónico o de infraestructura, de acceso a la información y a espacios de participación ciudadana.
- **Barreras relacionadas con la propia empresa:** barreras discriminatorias propias del mercado laboral, relacionadas a la escasa o nula experiencia en procesos de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, inexistencia de una política inclusiva al interior de la empresa como factor de contratación, cultura organizacional poco inclusiva, entre otros.
- **Barreras relacionadas con las personas con discapacidad:** insuficientes herramientas que denotan escasa preparación técnica y habilidades para el trabajo. Desde el punto de vista de las empresas, las personas con discapacidad no están suficientemente preparadas para desempeñarse en el mundo laboral, al igual que otros grupos vulnerables (jóvenes y mujeres), situación que provoca escaso movimiento laboral.

Como se indica anteriormente la implementación de este componente, contempla intervenciones por cada participante a través de dos líneas:

➤ Línea Individual

Esta línea ofrece un APOYO SOCIOLABORAL personalizado, en el cual cada participante participará de dos entrevistas individuales que serán realizadas por su Tutor(a).

La información del o la participante que se levante al inicio del proceso, a partir de la entrevista y durante las acciones posteriores, serán antecedentes relevantes que tendrán que ser entregados por el/la Tutor(a) sociolaboral, al profesional del equipo multidisciplinario a cargo o bien de ser la misma persona dar continuidad ejecutando la fase siguiente del componente de empleo con apoyo. Esta coordinación tiene como fin gestionar las acciones de intermediación laboral con un sentido de pertinencia, continuidad, según la realidad y a las mejores posibilidades de cada participante.

Para la implementación de este componente, se considera que el/a Tutor(a) se integre al proceso, una vez iniciado el período lectivo y se reúna con cada participante del grupo curso (máximo 25) al menos en dos momentos: al inicio de su participación en la fase lectiva y al finalizar ésta.

El propósito principal del acompañamiento individual es:

- Realizar un diagnóstico de entrada y salida de la situación social, económica, laboral y personal del/la participante;
- Identificar los intereses, potencialidades y oportunidades de cada participante y su entorno;
- Entregar información y formación respecto a oportunidades de empleo, o continuidad de estudios (si fuera el caso);
- Responder consultas y entregar las primeras orientaciones para acceder a postulaciones, enfrentar entrevistas de trabajo, búsqueda y mantención de un empleo;
- Apoyar en la formulación y acompañamiento de un proyecto de vida en el contexto de su intención de ingresar al mundo laboral.
- Ajustar las orientaciones desde una perspectiva de género, de manera de fomentar el empoderamiento de las mujeres participantes.

Entrevista Inicial

Esta entrevista debe ser realizada dentro de los 15 primeros días, iniciada la fase lectiva. En ella, interactúan únicamente el/la participante y su Tutor(a). Este espacio debe ofrecer las condiciones de mantener una conversación privada, tranquila y respetuosa con cada participante y, su tiempo estimado es de 120 minutos aproximadamente. (Anexos N°1 y N°4)

En esta entrevista se deben garantizar los siguientes productos:

- Realización de un diagnóstico de situación del/la participante, que considere:
 - Detección de necesidades básicas que requieran de una derivación a la red pública del/la participante.
 - Identificación de motivaciones, intereses, conocimientos, habilidades y destrezas del/la participante.
- Detección de las brechas existentes de cada participante en función de su inclusión laboral, que permita definir un plan para la realización de acciones tendientes a la disminución de las brechas existentes.
- Definición de un plan de acción o proyecto de vida laboral que articule las áreas de interés con las posibilidades y expectativas, definiendo estrategias y acciones a desarrollar.

Si en la primera entrevista es detectada la necesidad de contar con entrevistas individuales con mayor periodicidad, éstas también tendrán que ser incluidas en el Plan de acción.

Algunas actividades propuestas para el desarrollo de esta línea son:

- Listados y/o inventarios de intereses y preferencias.
- Aplicación de pautas para describir y clasificar ámbitos de interés.
- Pautas para describir y clasificar los recursos disponibles.
- Organizador de prioridades y tareas según tiempos y recursos disponibles.
- Estimación de los recursos, para la realización de actividades favoritas (por ejemplo, calcular los costos de instrumentos musicales necesarios para formar una banda).
- Identificar acciones concretas, recursos y responsables para alcanzar un objetivo de interés.

- Construir un plan de acción, considerando la información requerida y las oportunidades del entorno.

Otras herramientas sugeridas:

- Test AFA Autoconcepto. Apreciación del autoconcepto.
- SPV Cuestionario de valores personales. Apreciación de seis valores personales críticos: practicidad, resultados, variedad, decisión, orden y método y claridad en la meta a conseguir.
- Test Myers-Briggs MBTI; Test de personalidad diseñado para ayudar a una persona a identificar algunas de sus preferencias más importantes.

En el ANEXO de este manual, se encuentran algunas fichas y herramientas para el trabajo en esta etapa.

Cabe mencionar que dentro del proceso de evaluación y entrevista de ambos componentes tanto de APOYO SOCIOLABORAL y Empleo con apoyo se solicitan datos similares, por lo que, si el profesional a cargo es el mismo puede solamente consultar los datos faltantes y no repetir la evaluación, de lo contrario deberán ser aplicados todos los instrumentos en su totalidad para su posterior traspaso a Empleo con apoyo.

Entrevista de Cierre

La entrevista de cierre se contextualiza al final de la fase lectiva y participan en ella el/la Tutor(a) y participante, pudiendo ser acompañado por la persona que el ejecutor designe para hacerse cargo de la fase de intermediación laboral.

La duración de esta entrevista es de 60 minutos aproximadamente y de ella se desprenden los siguientes productos:

- Revisión de la calidad del proceso de capacitación y del aprendizaje del/la participante.
- **Actualización del Diagnóstico de la situación laboral** del/a participante junto con un perfil laboral que incluye la descripción de sus necesidades; individuales, de orientación y aquellas requeridas para la búsqueda de empleo. **(Anexo N°5)**
- Identificación los elementos clave de la intermediación laboral.
- Definición de los pasos a seguir para la incorporación en un puesto de trabajo en particular.
- Revisión del portafolio de evidencia y de su CV respecto al potencial puesto de trabajo al que podría postular.

➤ Línea Grupal

La línea grupal para al componente de APOYO SOCIOLABORAL del programa, tiene por propósito enriquecer el proceso formativo y complementar el desarrollo de competencias que incrementan las oportunidades de empleabilidad de los y las participantes del programa.

El desarrollo de esta línea lo constituye la implementación de 4 sesiones grupales, las cuales, en conjunto con el acompañamiento individual, plantean entregar ciertas herramientas mínimas que fortalezcan la continuidad y los aprendizajes del Plan Formativo. (Ver anexo N°2)

A fin de garantizar este objetivo, se cuenta con un diseño temático que debe ser implementado por el/la tutor(a) del grupo considerando previamente, los intereses y expectativas, la experiencia laboral y formativa y las barreras sociolaborales de cada uno(a) de los(as) participantes.

En esta perspectiva, entenderemos el apoyo o “inclusion socio laboral” como:

- Un proceso que da cuenta de las diversas transiciones que viven las personas en relación al trabajo.
- Un estado de vinculación social de la persona sostenido por elementos tanto individuales como estructurales.
- Afecta a todos los individuos de la sociedad. Es parte de los procesos socializadores y en este sentido, la pregunta por el trabajo, por la actividad, es un punto común a todos, cuya respuesta es diferencial.

Descripción del Módulo Apoyo Sociolaboral

Nombre	1. AUTOCONOCIMIENTO Y VALORACIÓN PERSONAL
Competencias del módulo	Identifica sus intereses y recursos para dar inicio a su proyecto laboral.
N° de horas	2
Producto Esperado	Portafolio de evidencias

APRENDIZAJES ESPERADOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CONTENIDOS
Identificar áreas de interés personal y ajustarlas a sus expectativas laborales.	Identifica momentos de su historia personal que contribuyen a una valoración positiva de sí mismo(a). Identifica con claridad sus intereses y oportunidades laborales.	- Identidad de género - Autoestima - Metas personales.
Reconocer las	Reconoce los productos, pruebas y	- Conceptos de

evidencias que den cuenta de los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas en el puesto de trabajo.	testimonios que den cuenta de sus competencias laborales. Levanta las evidencias de su trayectoria personal para iniciar la construcción del portafolio de evidencias. Identifica otras evidencias para completar su portafolio.	competencias y evidencias. - Levantamiento de evidencias. - Portafolio de evidencias.
---	--	---

Nombre **2. INCLUSIÓN Y TRABAJO**

Competencias del módulo Distingue elementos relacionales que facilitan la incorporación e integración al mundo laboral.
N° de horas 2
Producto Esperado Currículum pertinente y actualizado

APRENDIZAJES ESPERADOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CONTENIDOS
Identificar algunos elementos que intervienen en una buena integración al mundo laboral.	Reconoce situaciones relacionales que facilitan la integración laboral. Identifica los comportamientos necesarios para su integración al mundo laboral.	- Equidad de género - Roles de género - Diversidad - Roles y jerarquías. - Trabajo en equipo
Manejar la información organización de la misma, para la construcción de un Currículum pertinente.	Identifica la información y documentación personal necesaria para el puesto al que se postula. Levanta y organiza la información relevante para integrar a su CV.	- Formatos y estructuras de CV.

Nombre **3. CONOCIMIENTO DEL ENTORNO**

Competencias del módulo Identifica las exigencias de acceso a un puesto de trabajo.
N° de horas 2
Producto Esperado Libreta de contactos
 Visitas a Ferias de Empleo

APRENDIZAJES ESPERADOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CONTENIDOS
Conocer las exigencias y procedimientos de ingreso a un puesto de trabajo.	Maneja información relevante para su plan laboral, (Realiza entrevista con actores clave, identifica red de contactos, formas de postulación, etc.) Conoce las características, requisitos, y procedimientos de ingreso a los puestos de trabajo de su interés. Identifica personas, instituciones y	- Visitas a empresas - Organismos de Intermediación: - OMIL, FOSIS, - Redes de apoyo

	lugares que faciliten el proceso de incorporación al mundo laboral.	
--	---	--

Nombre **4. PROYECTO DE VIDA**

Competencias del módulo Construye un plan de acción para facilitar su incorporación al mundo laboral.
N° de horas 2
Producto Esperado Inscripción en Bolsa Nacional de Empleo BNE.

APRENDIZAJES ESPERADOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CONTENIDOS
Definir metas de corto, mediano y largo plazo, que den inicio a la construcción de un itinerario de inserción laboral. Identificar y registrar acciones específicas para cada etapa de su proyecto de inserción laboral.	Identifica las habilidades que permiten el logro de objetivos como: planificar y perseverar. Reconoce la importancia de establecer metas y definir acciones para alcanzarlas considerando los recursos disponibles Determina en orden lógico los pasos a seguir para obtener un trabajo determinado.	- Planificación - Inscripción en BNE. - Inscripción en OMIL

Las actividades grupales realizadas para el desarrollo de las actividades de la línea grupal, serán efectuadas dentro de los horarios de la fase lectiva, constituyendo horas complementarias al plan formativo y no comprendiéndose como parte de él.

PROCEDIMIENTOS

La ejecución del APOYO SOCIOLABORAL tendrá que ser informada al SENCE mediante reportes que en su formato y periodicidad le sean requeridos por el SENCE.

Estos reportes serán entregados directamente en la Dirección Regional correspondiente a nombre del encargado del programa + Capaz.

➤ Equipo de profesionales

El/la tutor(a) tendrá que ser un(a) profesional con educación superior completa; universitaria, o técnico profesional preferentemente del área de las ciencias sociales, educativas o afines. Que tenga conocimientos y competencias para el desarrollo de estrategias de formación y de

acompañamiento relacionadas con la población objetivo del programa, debiendo manejar la temática de género, jóvenes y estrategias de acompañamiento e inclusión de personas con discapacidad.

El número de profesionales que se requieran contratar para el APOYO SOCIOLABORAL, se deberá estimar en relación al número de participantes del curso; organizando un flujo por Tutor(a) que se aproxime a media jornada laboral (22 horas semanales) y a 25 participantes por tutor(a).

La integración de este/a profesional a la ejecución del programa, debe hacerse al momento que se inicia la etapa lectiva de los cursos y su permanencia no será más allá de cuatro meses a contar de esa fecha.

Se sugiere que los(as) profesionales que participan en esta fase tengan un horario flexible, que se ajuste principalmente a los tiempos de los/as personas participantes del programa, a efectos de conciliar las responsabilidades familiares de estos. Para efectos de las acciones de este componente, rigidizar los horarios puede desalentar el ingreso y continuidad de las y los participantes, considerando además que estudien y/o trabajen.

Se espera además que la persona a cargo del APOYO SOCIOLABORAL maneje conceptos e integre en sus prácticas el enfoque de género, considerando que el principal público objetivo del presente programa son mujeres en un 80%. Esto con el propósito de desarrollar temas de formación en habilidades personales que fomenten la efectividad personal, el empoderamiento y la conciencia de equidad entre quienes participan del programa.

Las funciones del/la Tutor(a) serán:

- Orientar el proceso de descubrimiento personal de los/as participantes a su cargo, por medio de las dos líneas de acción (individual y grupal).
- Identificar sus necesidades, intereses y oportunidades.
- Planificar y ejecutar las actividades de APOYO SOCIOLABORAL, en la línea individual y en la línea grupal, pensando en la implementación de acciones complementarias.
- Mantener acompañamiento al proceso de la fase lectiva y efectuar acciones oportunas para evitar deserciones.
- Establecer relaciones y coordinarse con actores de la red pública.
- Realizar el monitoreo del avance del trabajo programado.
- Evaluar las acciones realizadas.

➤ Coordinación con Intermediadores

Durante todo el proceso de capacitación el/la Tutor(a) deberá coordinar su trabajo con el funcionario(a) de la OMIL o con el intermediador(a) laboral del Ejecutor, **o en caso de personas con discapacidad, con el encargado del componente de Empleo con Apoyo.** A partir de la sistematización de la información recogida durante la primera entrevista con cada participante, el/la tutor(a) deberá reunirse con el profesional que realizará la intermediación laboral y planificar en conjunto, el trabajo a realizar en relación a la intermediación laboral del/la participante.

➤ Infraestructura y Equipamiento

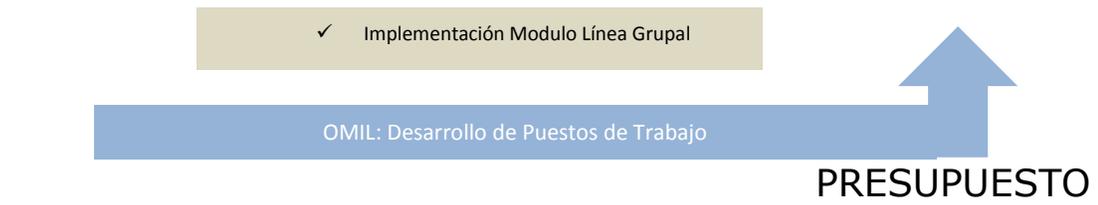
Para la realización de las entrevistas individuales y/o sesiones individuales deben disponer de una oficina o gabinete preferentemente con una mesa redonda y 2 sillas; que cuente con ventilación e iluminación adecuada para el trabajo con personas en situación de discapacidad se debe considerar el origen de la discapacidad del participante y asegurar las condiciones de accesibilidad y acceso a la información.

En la implementación de las sesiones grupales se debe disponer de una sala o salón amplio para 20-25 personas, dependiendo del número de participantes del curso, con sillas y mesas por separado para cada uno/a de ellos/as. (revisar documento Orientaciones generales de accesibilidad ANEXO N° 6)

De ser necesario y, para apoyar las sesiones de trabajo, disponga de computadores conectados a internet para que los/as participantes puedan realizar, entre otros, test en línea, navegar por páginas sugeridas o elaborar una hoja de vida.

Además de disponer de una impresora, retroproyector, pizarra para apoyar el trabajo; junto a materiales de consumo.





➤ Costos Profesionales

Los organismos capacitadores deberán contratar el/la profesional que estará a cargo de las intervenciones individuales y grupales, para el total de un curso, conformado entre 12 y 25 participantes.

El cálculo del monto a pagar por Apoyo Sociolaboral se realizará por participante, según acreditación de la ejecución del servicio, más la asistencia del participante a la fase lectiva.

Se cancelará un monto máximo de \$ 96.000.- (noventa y seis mil pesos) por cada participante APROBADO*, es decir que cumpla al menos un 75% de asistencia a la fase lectiva, incluyendo los reemplazantes.

Este pago se realizará considerando por una parte la aprobación y asistencia del participante de acuerdo a lo descrito en el punto anterior, más, la verificación de la realización de las dos entrevistas (inicial y de cierre), y el chequeo de la existencia de los productos indicados en el anexo N°3.

El chequeo de los productos del anexo N°3, serán verificados con la firma del participante y una muestra aleatoria de un par de productos de algunos de los participantes (más de uno) del curso. Se entenderá satisfactoria la entrega de los productos cuando se hayan desarrollado al menos dos de ellos.

*Se entenderá por participante APROBADO, aquel que tiene un porcentaje de asistencia igual o menor al 75% o que teniendo un mínimo del 64% de asistencia, es nivelado por el ejecutor hasta alcanzar el 75%

Anexo N° 2

REGISTRO DE ASISTENCIA APOYO GRUPAL

Nombre del Organismos Capacitador:

Nombre del Curso:

Dirección de Ejecución del Curso:

Nombre del/a Responsable del Apoyo Sociolaboral:

Código del curso:

Nombre del Participante	N° Sesión	Fecha	Firma y/o equivalente
1	1		
	2		
	3		
	4		
2	1		
	2		
	3		
	4		
3	1		
	2		
	3		
	4		
4	1		
	2		
	3		
	4		
5	1		
	2		
	3		
	4		
6	1		
	2		

	3		
	4		
7	1		
	2		
	3		
	4		
8	1		
	2		
	3		
	4		
9	1		
	2		
	3		
	4		
10	1		
	2		
	3		
	4		
11	1		
	2		
	3		
	4		
12	1		
	2		
	3		
	4		
13	1		
	2		
	3		
	4		
14	1		
	2		
	3		
	4		
15	1		
	2		

	3		
	4		
16	1		
	2		
	3		
	4		
17	1		
	2		
	3		
	4		
18	1		
	2		
	3		
	4		
19	1		
	2		
	3		
	4		
20	1		
	2		
	3		
	4		
21	1		
	2		
	3		
	4		
22	1		
	2		

Anexo N° 3 REGISTRO DE PRODUCTOS

Nombre Organismo Capacitador: _____
Nombre del Curso: _____
Dirección de ejecución del/los curso/s: _____
Nombre del Responsable de Apoyo SocioLaboral: _____
Código del curso: _____

Marque con un TICKET, los productos que las y los participantes hayan desarrollado en el desarrollo del componente de Apoyo Sociolaboral.

N°	RUT Participante	Nombre Participante	Portafolio de evidencias	CV pertinente y actualizado	Libreta de contactos	Visita a ferias de empleo	Inscripción en BNE	Firma (Participante)
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
16								
17								
17								
18								
19								
20								

21								
22								
23								
24								
25								

Nombre del/la Tutor del curso: _____ Firma: _____ Fecha _____

Anexo N° 4 FICHA DE ENTREVISTA INICIAL

Nombre Completo		FECHA:	
Fecha Nac.:	Estado Civil:	Domicilio:	
Teléfono:	Nacionalidad:	Jefa/e de Hogar:	Licencia de conducir <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Fecha Último Empleo:	Tipo de Empleo: Formal <input type="checkbox"/> Informal <input type="checkbox"/>		
Trabajos Realizados: (Remunerados y Voluntarios)			
Estudios (Hasta que curso):	Escribe:	CÁLCULO: Suma <input type="checkbox"/> Resta <input type="checkbox"/> Multiplicación: <input type="checkbox"/>	
Cursos realizados (oficios):	Emprendimientos:		
Personas a cargo: (Edades)	Tipo de discapacidad)	Medicamentos:	
Hobbys :(entretenciones)	Habilidades (Actividades características personales en que se destaca o hace bien)		

Dificultades (Actividades o características personales que debe mejorar o aprender):

Área laboral en que presenta interés por trabajar:

Entorno laboral de preferencia:
 Espacio abierto
 Espacio cerrado
 Ajetreado
 Tranquilo

Hábitos Laborales
 Asistencia: Buena Mala Regular
 Puntualidad: SI NO

Relaciones laborales con jefaturas:

Relaciones laborales con compañeros/as:

Objetivo de ingresar al programa:

Disponibilidad Horaria para el empleo:

Proximidad Casa-Trabajo Requerida:

Trabajo que no realizaría:

PROYECCIONES

Necesidad de Derivación:.....

Necesidad de Nivelación de Estudios.....

Necesidad de financiamiento para el micro emprendimiento:.....

Otras necesidades: y Recomendaciones.....

Integración a Corto Plazo:

Integración a Mediano Plazo:

Nombre y Firma Tutor/a:

Anexo N° 5 "Actualización del Diagnóstico Laboral"

I. Antecedentes Generales

Nombres:	
Apellidos:	
Rut:	Género:
Fecha de nacimiento:	Edad:
Nacionalidad:	Estado Civil:
Dirección:	Comuna:
Ciudad:	Teléfono:
Correo electrónico:	

II. Situación Laboral

• Situación laboral actual

Estado	(Marcar con X la que corresponda)
Con trabajo formal	
Con trabajo informal	
Con trabajo temporal	
Independiente	
Sin trabajo	
Busca trabajo por primera vez	
Estudiante	
Recién egresado	
Otro	

• Experiencia laboral previa

Si (Marcar con X)	No (Marcar con X)

• Detallar (si corresponde)

Fecha Inicio	Fecha término	Cargo	Descripción

• Área Laboral en que presenta interés por trabajar: (Marque con X las que correspondan)

Administración		Informática		Textil/confección	
Agrícola/ganadero		Minería		Transporte	

Agropecuario		Operario		Turismo	
Construcción		Retail		Ventas	
Hotelería/gastronomía		Seguridad		Agregar otras áreas	

- Expectativas Jornada Laboral (Marque con X la que corresponda)

Completa		Parcial	
Part Time		Full Time	
Pick Time		Turnos	

- Expectativas de sueldo líquido (Marque con X la que corresponda)

Rango de sueldo	Marque con X la que corresponda
Hasta \$150.000	
\$150.001- \$200.000	
\$200.001 - \$250.000	
\$250.001 - \$300.000	
\$300.001 - \$450.000	
\$451.001 - \$600.000	
Sobre \$600.000	

- Traslado a otras comunas (Marque con X la que corresponda)

	Si	No
Disponibilidad para trasladarse a otras comunas		
Requiere de apoyo de terceros para traslado en locomoción colectiva		

- Entorno Laboral preferente (Marque con X la que corresponda)

Espacio abierto		Ajetreado (alto flujo de personas)	
Espacio cerrado		Tranquilo	
Presión productiva		Sin presión productiva	

III. Antecedentes Educativos y de Formación (Marque con X la que corresponda)

Nivel educacional			
Sin Escolaridad		Educación Media	
Educación Especial		Educación Técnica	
Educación Básica		Educación Superior	
Ultimo año cursado			

Capacitaciones		
Cursos		

- Evaluación de la Fase Lectiva del (la) Postulante:

Ítems	Registre si/no	
Realizó un curso del Programa +Capaz		¿Cuál?
El/la participante evalúa positivamente el curso recibido		
El/la participante quiere trabajar de manera dependiente en el oficio que se ha capacitado		
El oficio en el que se capacitó, permite una salida independiente		
El/la participante prefiere una salida independiente		
El/la participante está interesado en continuidad de estudios		

- Uso de Computador

Nulo		Básico	
Intermedio		Avanzado	

- Idiomas

Si	No	¿Cuál/es?

- Licencia de conducir

Si	No	Tipo/s

IV. Otros Antecedentes (N/A) (Marque con X la que corresponda)

Etnia		Inscrito CONADI		%
Discapacidad		Registro Discapacidad		
Problemas de Salud / Salud Mental		Consumo problemático de alcohol/drogas		
Familia/Apoyo parental		Otro		

Si presenta situación de discapacidad completar:

Tiene o requiere Ayudas Técnicas para el Trabajo (Marque con X la que corresponda)

Si	No

- Si la respuesta anterior es "Si", (Marque con X la que corresponda)

Ayudas Técnicas	tiene	requiere	Adaptaciones	Tiene	requiere
Movilidad			Movilidad		
Comunicación			Comunicación		
Visión			Visión		
Audición			Audición		

Diagnóstico y expectativa

	Marque con X la que corresponda	Observaciones
Jefe/a de hogar		
A cargo de cuidado de otros (hijos familiares, otro)		
Necesidad de derivación a otro dispositivo de la red		
Necesidad de nivelación de estudios		
Necesidad de financiamiento de micro emprendimiento		
Necesidad de capacitación en oficio		
Necesidad de regularizar antecedentes		

Acciones de Intermediación laboral y/o derivación

Acción	Fecha 1	(asiste Si/No)	Fecha 2	(asiste Si/No)	Observaciones
Derivación a capacitación					
Derivación a nivelación de estudios					
Derivación a otro dispositivo de la red					
Certificación seguro de cesantía					
Actualización de ficha					
Generación de credencial					
Derivación a entrevista					
Colocado					
Otro					

Fecha de diagnóstico:	
Nombre y firma del Tutor/a para el Programa +Capaz	

ANEXO N° 6

Orientaciones Generales para evaluar Condiciones de Accesibilidad

INGRESO

1. La puerta de ingreso accesible debe tener un ancho mínimo de 0,90mt, debe ser de fácil accionamiento y ser claramente visible.
2. El acceso a la edificación debe ser plano o contínuo, sin desniveles o con pendiente mínima.

Observación:

- Hasta un 5%, es decir en un metro sube 5 cm por lo que se le denomina plano inclinado) lo que requiere mínimo esfuerzo para el desplazamiento de personas con movilidad reducida o personas usuarias de silla de ruedas.
3. El acceso a la edificación cuenta con rampa de pendiente adecuada (entre 8% y 12%, es decir en un metro de largo sube entre 8 y 12 cm), en el caso de que el uso de la rampa produzca sensación de inseguridad y resbalo no es accesible.

Observación:

- El ancho mínimo de la rampa debe ser de 90 cm, el máximo dependerá del uso y ubicación. Independiente del ancho y largo, debe estar acompañada de pasamos en toda su extensión o deberá tener bordes de protección laterales de al menos 10 cm para evitar la caída accidental de las ruedas una silla de ruedas.
- La pendiente máxima de una rampa es del 12%, sólo cuando su desarrollo sea máximo de 2 metros.
- Una rampa segura y confortable no debe superar el 8% de pendiente.
- Cuando requiera un desarrollo mayor, la pendiente debe disminuir a un 8%.En caso de requerir mucho desarrollo, el largo debe seccionarse cada 9 metros, con descansos horizontales sin pendiente, de 150 cm de largo como mínimo. Estos descansos permiten a la persona en silla de ruedas recuperar fuerzas para continuar con el esfuerzo que significa propulsar la silla de ruedas con sus brazos.

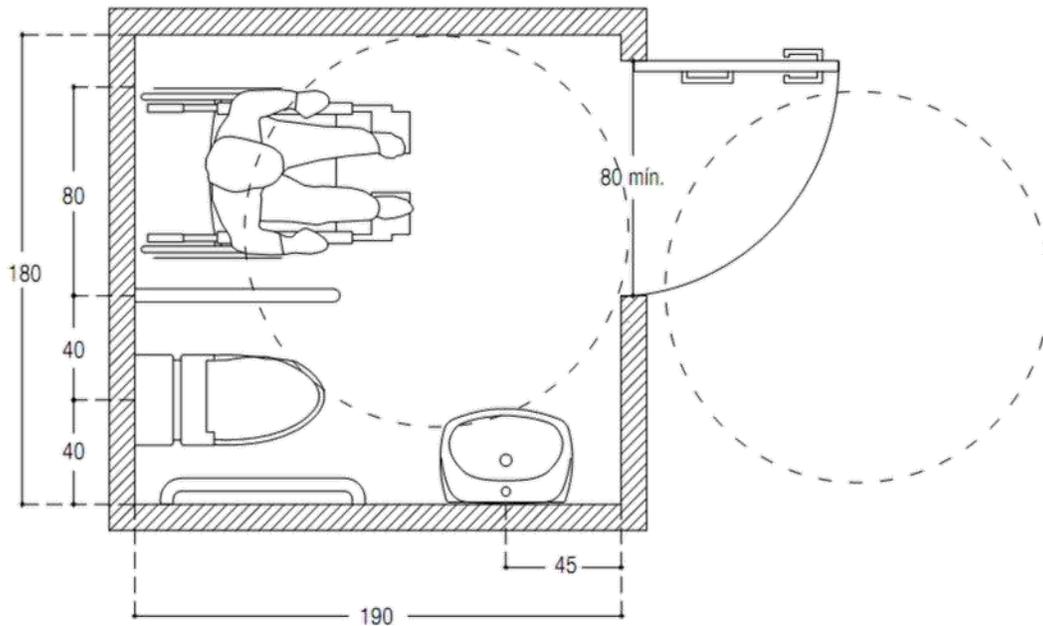
- Si la rampa realiza un cambio de dirección, este cambio debe realizarse sobre una superficie horizontal, considerando el espacio de giro de la silla de rueda.
4. Elevador mecánico, su uso NO debe requerir asistencia de terceros y debe encontrarse en buen estado, funcionando.
 5. Acceso alternativo para personas con discapacidad por entrada lateral, su ubicación debe estar señalizada y cumplir con alguna de las indicaciones anteriores

Observación:

- Si Existe un salvaescaleras mecánico asistido denominado "Oruga". (Si existe una Oruga, bajo la nueva legislación no se considera como accesible)

BAÑO ACCESIBLE

1. Los baños accesibles deben considerar una puerta de 0.80 mts de apertura al exterior y sus dimensiones interiores responder a las siguientes características:
 - Espacio de giro libre horizontal de 1.50 mts. de diámetro y otro espacio libre paralelo al inodoro de 0.80 mts de ancho por 1.20 mts de largo, ambos espacios pueden intersectarse, tal como se indica en el siguiente plano.
 - Si se considera una caseta de inodoro accesible dentro de los baños públicos de hombres y mujeres, el interior de la caseta debe contar con las dimensiones interiores y puerta antes señalada, así como la puerta exterior del baño colectivo.



f.44

Unidad de medida: cm

Fuente, Manual de Accesibilidad SENADIS/Ciudad Accesible)

2. Deberá contar con una barra fija de apoyo afianzada en el muro lateral del WC y una barra retráctil en el costado contrario, como se indica en la fotografía siguiente. Ambas barras serán de acero inoxidable.
3. El lavamanos deberá contar con una llave de agua monomando metálica y considerará agua fría y caliente
- El artefacto debe estar libre de pedestal faldón, mueble o cualquier elemento que lo conecte con el piso.
4. El baño deberá contar con dispensador de jabón, dispensador de papel toilette o porta rollo, dispensador de toallas de papel, en un mismo modelo, estilo y material todos a una altura máxima de 1.20 mts; espejo desde la base del lavamanos hasta una altura de 2.10 mts fijo y sin inclinar; ganchos o perchas y repisa para ropa, un elemento aromatizador automático: mecánico o eléctrico.

ESPACIOS DE CAPACITACIÓN Y TALLER

1. Puerta, de quincallería de manilla o palanca
2. Ausencia de desniveles, como diferencias de altura en la puerta o altillos de pizarra

3. Pizarra Blanca sin reflexión lumínica a una altura máxima de 90 cm sobre el suelo
4. Iluminación artificial blanca
5. Iluminación natural controlable por persianas o cortinas
6. Escritorios independientes de las sillas, a una altura de 0,70 metros libres para aproximación de una persona en silla de ruedas y profundidad mínima de 60 cm
7. Pasillo central libre de 90 cm.
8. Se dispone de recipientes para la basura para cada recinto a una altura máxima de 1.20

Observaciones:

- Si la capacitación no se realiza en el primer piso el recinto debe contar con ascensor, las dimensiones mínimas deben ser de 1,10mt x de ancho por 1.40mt de profundidad y la puerta tiene mínimo 0,90mt de ancho
 - Si existe ascensor, la botonera se deben encontrar ubicados entre 0,90mt y 1,40 mt desde el nivel de piso
 - Si existe ascensor, debe dar aviso de llegada de forma sonora y visual.
9. La puerta del recinto donde se realiza la capacitación debe tener más de 90 cm libres de ingreso.
 - 10.El recinto donde se realiza la capacitación no debe tener desniveles interiores
 - 11.Entre las mesas del recinto donde se realiza la capacitación se debe producir un pasillo central libre de 1,2 metros de ancho de la puerta al pizarrón o telón de proyección.
 - 12.El espacio de capacitación, debe contar con Iluminación blanca o buena iluminación natural
 - 13.La altura mínima de la pizarra debe ser de 70 cm.
 - **Observación:** Se recomienda también que la pizarra se encuentre a 20 cm del muro, o contar con pizarra móvil)
 - 14.El espacio de capacitación debe contar con mesas y sillas independientes para los asistentes, en lugar de sillas universitarias con mesa incorporada.
 - 15.las mesas para los asistentes deben tener un espacio libre bajo la superficie de 75 cm de altura.
 - 16.Si existen escritorios con computadores, tienen como mínimo 60 cm de ancho para el teclado.
 - 17.Si existen escritorios con computadores, el interruptor para encender el computador debe estar ubicado entre 40 y 120 cm del suelo.

18. Las alfombras o cubrepisos deben estar firmemente adheridos al piso, y no dificultar o impedir el desplazamiento a personas con movilidad reducida

CARACTERÍSTICAS DE LA CAPACITACIÓN (ENTREGA DE INFORMACIÓN)

1. Disponer de un intérprete de lengua de señas durante la capacitación, previo catastro de personas sordas asistentes.
19. El material de la capacitación, se debe entrega en formato digital de word o similar a todos los asistentes de forma previa o posterior a la capacitación.
20. Si se utiliza una presentación de power point o similar como apoyo en la capacitación, se debe incorporar una descripción escrita al pie de cada imagen o gráfico que se muestra (por ej. "pie de foto: niños jugando futbol", "pie de gráfico: gráfico indica el aumento porcentual de...")
21. Si se utiliza una presentación de power point o similar como apoyo en la capacitación, esta debe incorporar tipografía tipo Arial en tamaños no menores a 14pt.
22. Si se utiliza una presentación de power point o similar como apoyo en la capacitación, se debe utilizar siempre un fondo claro con letras oscuras o viceversa.
23. Si se utilizan videos como apoyo en la capacitación, estos deben contar con subtítulos o lengua de señas (pensando en personas sordas)
24. Si se utilizan videos como apoyo en la capacitación, estos deben contar con audiodescripción (pensando en personas ciegas)
25. Si se utiliza una pizarra como apoyo en la capacitación, debe ser blanca con plumones de color negro.

CARACTERÍSTICAS DE LA CAPACITACIÓN (EVALUACIÓN)

1. Si existen pruebas de evaluación, debe existir la alternativa de ser rendidas por computador.
2. Si la respuesta anterior es "sí", se debe disponer de computadores con software lector de pantalla incorporado (como NVDA o JAWS), para que personas ciegas puedan rendirlas de forma digital en forma autónoma.