

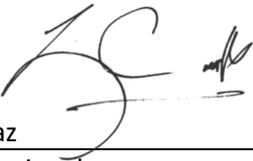
Banco de Proyectos

Informe de cierre

SOCIEDAD PRO AYUDA DEL NIÑO LISIADO

SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL TELETÓN

Mayo 2025

1. RUT	81.897.500-7	
2. Registro Folio de la Institución	Nº 258	
3. Fecha de Monitoreo	30 de mayo 2025	
4. N° de Folio del Proyecto	Nº 2293	
5. Fecha inicio proyecto	31 de diciembre de 2020	
6. Fecha término proyecto	30 de diciembre de 2024	
7. Número de beneficiarios directos según propuesta	1080	
8. Número de beneficiarios directos a la fecha	871	
9. Responsable de la Información 1.2n	Nombre y firma	 Bruno Camaggi Díaz
	Cargo	Director Médico Nacional
	Teléfono	+56984284775
	Correo Electrónico	bcamaggi@teleton.cl

ESTADO DE AVANCE DEL PROYECTO

INTRODUCCIÓN

El presente informe de cierre del proyecto Servicios de Intermediación Laboral Teletón sintetiza las principales actividades, logros y aprendizajes desarrollados entre los años 2021 y 2024. Este proyecto tuvo como objetivo central potenciar la inserción laboral de personas con discapacidad, a través de un acompañamiento integral que incluyó orientación personalizada, formación en competencias técnicas y sociolaborales, y acciones coordinadas de intermediación con el sector empresarial.

Durante su ejecución, el proyecto benefició directamente a 871 usuarios y usuarias en los 14 Institutos Teletón a nivel nacional, brindando más de 32.000 atenciones individuales y grupales. Las intervenciones incluyeron evaluaciones de perfil laboral, talleres de habilidades del siglo XXI, asesorías laborales personalizadas, preparación para entrevistas, y seguimiento en los puestos de trabajo, entre otras acciones clave.

Uno de los principales énfasis del proyecto fue la necesidad de adaptar las estrategias de intervención a las realidades específicas de cada territorio y a las trayectorias individuales de los participantes, considerando factores como el momento del proceso de rehabilitación, las proyecciones personales, y las condiciones sociales y culturales de cada región.

Como resultado, se logró la colocación laboral de 199 personas, equivalente al 23% del total de beneficiarios directos, además de una mejora significativa en sus competencias de empleabilidad. Paralelamente, se implementaron instancias de capacitación con foco en el desarrollo de habilidades para el trabajo, contribuyendo a ampliar las oportunidades de inclusión laboral en distintos sectores productivos del país.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Aumentar la inserción laboral de 1080 PeSD, sin compromiso cognitivo y con compromiso funcional leve a severo priorizando aquellos que se encuentren situación de vulnerabilidad socioeconómica, a lo largo del país mediante la intervención de la Unidad Laboral de los 14 Institutos Teletón, a través de servicios de apoyo destinados a la orientación y formación en competencias técnicas, habilidades sociolaborales y servicios de intermediación laboral a empresas.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.- Apoyar, mediante procesos de evaluación, orientación y apresto laboral, el desarrollo de la autonomía y habilidades blandas en usuarios/as sin compromiso cognitivo y con compromiso funcional leve a severo, para participar con mejores herramientas y mayores cualidades positivas en los procesos de búsqueda, postulación, ingreso y permanencia en los procesos de inclusión laboral.
- 2.- Favorecer, mediante procesos de capacitación, la adquisición de competencias técnicas en usuarios/as sin compromiso cognitivo y con compromiso funcional leve a severo, para mejorar su potencial de empleabilidad y su capacidad de permanencia en un puesto de trabajo.
- 3.- Acompañar y guiar el proceso de búsqueda y postulación a empleos de usuarios/as sin compromiso cognitivo y con compromiso funcional leve a severo, y a las empresas con quien se haga intermediación laboral, a través de acciones de intervención, difusión y promoción de acciones inclusivas que favorezcan los adecuados procesos de postulación, contratación y permanencia de la población objetivo, en los diferentes puestos de trabajo en el mercado laboral.
- 4.- Aportar con iniciativas de educación y de desarrollo de oportunidades de inclusión laboral en los organismos públicos y organizaciones privadas, a fin de contribuir en la creación de empleos de calidad y con accesibilidad universal para las personas en situación de discapacidad de nuestro país.

2. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL PERIODO 2021-2024

Actividad	Descripción	N° Institutos	Duración	OBSERVACIÓN
Evaluación Perfil Laboral Primera entrevista (T.O., Ps, As, Ed)	Primera entrevista con el usuario en la que el profesional recogen sus antecedentes personales, sociales, educativos y laborales. La actividad puede ser realizada por terapeuta ocupacional, psicólogo/a, asistente social o educador/a.	13	1 sesión de 1 hora con profesional. 1 sesión de coordinación.	Actividad se realiza por terapeuta ocupacional en la mayoría de los institutos y en otros en triada educación, psicología y asistencia social. El objetivo es recopilar información sobre el usuario/a que sea relevante para orientarlo/a en sus aspiraciones laborales. El fin es identificar la motivación, los intereses, las habilidades laborales, los recursos y las necesidades de apoyo que presenta el usuario/a.
Evaluación en el uso de TICs (Ed)	Evaluación realizada por una educadora en base a un instructivo que tiene como finalidad evaluar el manejo de pc como herramienta de trabajo y como herramienta de comunicación. Se propone reevaluación post-capacitación en los usuarios derivados a capacitación por débil manejo en el uso de las TIC.	8	1 sesión de 1 hora	Esta actividad, implementada en algunos institutos, ha permitido que los usuarios reciban orientación y aprendizajes en el manejo del PC.
Evaluación funcional abreviada para inclusión laboral (T.O.)	Evaluación funcional abreviada para inclusión laboral realizada por un terapeuta ocupacional en base a una pauta de evaluación que permite categorizar las habilidades funcionales.	13	1 sesión de 1 hora	Actividad ayuda a determinar el perfil laboral de la persona y obtener insumos respecto al potencial funcional de trabajo, la autonomía de desempeño, las competencias para el ingreso al mercado laboral y las brechas en materia de empleabilidad que

				posee y sobre las cuales se deberá intervenir
Evaluación psicológica y acompañamiento (PS)	Intervención psicológica y evaluación con instrumentos estandarizados de la especialidad, para la definición de objetivos y tratamiento con foco en mejorar la conducta laboral de la PsD. Actividad realizada por psicólogo/a.	9	4 sesiones de 45 minutos	Esta actividad, identifica las necesidades y requerimientos del usuario/a, en esta se requiere medir el comportamiento de la persona en situación de discapacidad previo al ingreso a un puesto de trabajo, para conocer de sus hábitos, comportamientos y competencias esenciales para obtener y mantener un trabajo.
Evaluación social (A.S.)	Evaluación realizada por asistente social en base a una pauta de evaluación que permite entregar información sobre el apoyo que el usuario recibe en diversas dimensiones de su entorno social y familiar.	12	1 sesión 45 minutos	Esta actividad, permite identificar aspectos del comportamiento y del entorno socio-familiar que favorecen o dificultan el acceso y mantenimiento del trabajo de usuario/a. Considerando su historia previa, situación actual, intereses, se identifican expectativas acerca del proceso a iniciar y ajustar dichas expectativas al alcance real de este.
Visita domiciliaria (A.S.)	Acción en terreno que tiene como objetivo conocer el entorno del usuario, completando así la evaluación socio-familiar, actividad realizada por un asistente social.	4	1 sesión de 3 horas	Actividad realizada sin observaciones, y ejecutada según requerimiento de cada usuario/a y/ ex paciente, criterio que se establece previamente en reuniones de coordinación con el equipo o en seguimientos de caso.

<p>Charla de vinculación con la familia (A.S.)</p>	<p>Estrategia grupal para favorecer la vinculación de los padres o cuidadores principales con los objetivos laborales que se están abordando con su hijo/a. Actividad realizada por asistente social.</p>	<p>5</p>	<p>1 sesión de 2 horas</p>	<p>En modalidad de charla se realizó en 5 institutos; y en atenciones grupales en 4 institutos y a nivel individual orientada al logro del mismo objetivo, se ejecutó en 1.</p>
<p>Orientación Laboral individualizada post evaluaciones (T.O.)</p>	<p>Entrevista individualizada en la que la PeSD recibe retroalimentación de sus evaluaciones y se establece un itinerario de inclusión laboral. Se proyectan 3 atenciones individuales de control y seguimiento. Actividad realizada por terapeuta ocupacional.</p>	<p>11</p>	<p>1 sesión de 45 hora</p>	<p>Esta actividad, ha permitido que por medio de una entrevista entregar mayor información al usuario/a sobre su evaluación, el apoyo que se le brindará en la búsqueda de empleo, así como el control y seguimiento de su proceso.</p>
<p>Taller de habilidades del siglo XXI. (T.O. y PS)</p>	<p>Actividad grupal que permite en los participantes el desarrollo de conocimientos, habilidades, hábitos, actitudes y emociones que les orienten en el mundo laboral en un contexto en el que el mercado de trabajo está cambiando absolutamente hacia tareas menos rutinarias y más creativas. Actividad realizada por terapeuta ocupacional y psicólogo/a.</p>	<p>5</p>	<p>1 sesión de 2 horas</p>	<p>Actividad fue ejecutada de manera, por parte de un Terapeuta ocupacional, con la participación de usuarios/as y ex-pacientes de los diferentes institutos, tales como, Santiago, Puerto Montt, Valdivia, Calama y Coquimbo. Esto con el propósito de poder dar mayor cobertura a nivel nacional.</p>
<p>Taller de oratoria (Periodista y Psicólogo/a)</p>	<p>Actividad grupal de capacitación que permite a los participantes adquirir y poner en práctica diversas técnicas de la comunicación verbal y no verbal las cuales les permitirán transmitir sus mensajes con efectividad en su interacción laboral, dentro de sus equipos de trabajo. Duración 24 horas. Actividad realizada por periodista y psicólogo/a.</p>	<p>1</p>	<p>1 sesión de 1 hora</p>	<p>Actividad realizada en un instituto utilizando recursos locales en relación con la necesidad de su población</p>

<p>Charla de orientación familiar para la promoción de la autonomía (T.O. y PS)</p>	<p>Actividad grupal de una única sesión, guiada por terapeuta ocupacional y psicólogo/a, que tiene como objetivo involucrar a la familia en la promoción de autonomía en el joven como paso previo al proceso de búsqueda y acceso a un empleo.</p>	<p>3</p>	<p>1 sesión de 2 horas</p>	<p>Esta actividad se realizó bajo otras modalidades, principalmente de atención directa a familias. Como Charla, se ha realizado institutos para involucrar a las familias en el proceso de intermediación laboral del usuario/a</p>
<p>Entrevista individual con cuidador principal (T.O., A.S. o PS)</p>	<p>Actividad individual, mantenida por terapeuta ocupacional, asistente social o psicólogo/a, en la medida que se requiera para una mejor intervención con el usuario.</p>	<p>7</p>	<p>1 sesión de 1 hora</p>	<p>La implementación de esta actividad ha permitido que el apoyo de los/as cuidadores favorezca el proceso de intermediación laboral de los usuarios/as. Esta actividad se ha desarrollado en algunos institutos por los profesionales de la unidad laboral.</p>
<p>Workshop, importancia de la formación continua para el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo (Ed. y T. O.)</p>	<p>Actividad grupal guiada por terapeuta ocupacional y educador/a, que tiene como objetivo transmitir la relevancia de la capacitación como proceso que incrementa el desempeño de las actividades de un colaborador dentro de una organización y el alcance que esto tiene tanto en lo laboral como en lo personal.</p>	<p>1</p>	<p>Sesiones de 2 horas</p>	<p>Se ejecutó solo en 1 Instituto Teletón con los profesionales del equipo de la unidad Laboral.</p>

<p>Curso de capacitación en: herramientas de redacción y ortografía.</p>	<p>Actividad grupal de capacitación que tienen como objetivo aplicar técnicas de redacción en la producción de textos escritos de acuerdo con sus características, aplicando estrategias discursivas y reglas normativas en la producción de textos administrativos en su puesto de trabajo. Este servicio se externalizará y se ejecutará con OTECs especializadas en el rubro. Se ocupará formato online o presencial en función de la disponibilidad de OTEC a nivel local.</p>	<p>0</p>	<p>11 sesiones de 4 horas.</p>	<p>Actividad no realizada debido a baja convocatoria a nivel nacional.</p>
<p>Curso de capacitación en: técnicas de atención al cliente para un servicio de calidad.</p>	<p>Actividad grupal de capacitación que tiene como objetivo aplicar técnicas para el manejo de habilidades en la atención al cliente, dotando de estrategias de comunicación efectiva en puestos de trabajo que impliquen atención al cliente presencial o remota. Duración 42 horas. Este servicio se externalizará y se ejecutará con OTECs especializadas en el rubro. Se ocupará formato On line o presencial en función de la disponibilidad de OTEC a nivel local.</p>	<p>0</p>	<p>11 sesiones de 4 horas.</p>	<p>La actividad no realizada debido a baja convocatoria a nivel nacional.</p>
<p>Herramientas computacionales para el mundo laboral, office 365.</p>	<p>Actividad grupal de capacitación, cuyos contenidos incluyen las distintas aplicaciones del sistema OFICCE 365 con el fin de ajustarse a los requerimientos actuales del mercado laboral. Duración 24 horas. Este servicio se externalizará y se ejecutará con OTECs especializadas en el rubro. Se ocupará formato on line o presencial en función de la disponibilidad de OTEC a nivel local.</p>	<p>0</p>	<p>10 sesiones de 4 horas.</p>	<p>La actividad no se ejecutó a nivel grupal. Sin embargo, a nivel local los equipos, principalmente las educadoras, realizaron intervenciones de este tipo en sus atenciones directas.</p>

<p>Curso de capacitación en: aplicaciones básicas planillas electrónicas Excel.</p>	<p>Actividad grupal de capacitación que tiene como objetivo identificar y aplicar las herramientas que proporciona la hoja de cálculo de Microsoft Excel para el uso de funciones matemáticas, estadísticas y condicionales simples. Duración 42 horas. Este servicio se externalizará y se ejecutará con OTECs especializadas en el rubro. Se ocupará formato on line o presencial en función del a disponibilidad de OTEC a nivel local.</p>	<p>Nacional. Dependencia de OTEC contratada o domicilio de participante.</p>	<p>11 sesiones de 4 horas.</p>	<p>La no ejecución del curso se debió a la baja convocatoria a nivel nacional durante el 2024.</p>
<p>Curso de capacitación en: aplicaciones intermedias planillas electrónicas Excel.</p>	<p>Actividad grupal de capacitación que tiene como objetivo utilizar con fluidez las herramientas de la hoja de cálculo de Microsoft Excel, donde podrán diseñar y construir planillas electrónicas con funciones estadísticas, de búsquedas simples, anidadas y condicionales compuestas. Curso con 36 cupos según necesidades regionales en cantidad de cupos y fechas a impartir. Duración 48 horas. Este servicio se externalizará y se ejecutará con OTECs especializadas en el rubro. Se ocupará formato on line o presencial en función del a disponibilidad de OTEC a nivel local.</p>	<p>Nacional. Dependencia de OTEC contratada o domicilio de participante.</p>	<p>12 sesiones de 4 horas.</p>	<p>La no ejecución del curso se debió a la baja convocatoria a nivel nacional durante el 2024.</p>
<p>Evaluación de accesibilidad del lugar de Ejecución de curso en espacios ajenos a Teletón. (T.O.)</p>	<p>Actividad en terreno que permite comprobar los estándares de accesibilidad de un espacio físico y el nivel de usabilidad por los participantes del curso. Actividad realizada por terapeuta ocupacional.</p>	<p>0</p>	<p>1 sesión de 3 horas</p>	<p>Actividad no se realiza.</p>

Visita curso durante ejecución (Ed.)	Actividad en terreno con el objetivo de supervisar curso. Visita realizada por educadora.	0	1 sesión de 45 minutos	Actividad no se realiza.
Participación en ceremonias de certificación (Ed.)	Actividad en terreno con el fin de acompañar a los participantes del curso en representación de la Institución. Participarán educadora y coordinador/a de equipo)	0	1 sesión de 3 horas	Actividad no se realiza.
Orientación Laboral individualizada, control y seguimiento. (T.O.)	Entrevista individualizada en la que la PsD recibe seguimiento en su itinerario de inclusión laboral. Se proyectan 3 atenciones individuales anuales. Actividad realizada por terapeuta ocupacional.	12	1 sesión de 45 minutos	Actividad se ha implementado en 12 instituto con el fin de realizar un constante seguimiento de los procesos de intermediación laboral del usuario/a.
Workshop, Entrevista de selección. (T.O. y Psicólogo/a)	Actividad grupal que tiene como objetivo el entrenamiento en el proceso de selección. Actividad realizada por terapeuta ocupacional y psicólogo/a.	5	1 sesión de 3 horas.	Actividad realizada, con el objetivo de preparar exitosamente a los usuarios para entrevistas de trabajo, esta actividad se implementó a nivel local en cinco institutos, respondiendo a las necesidades específicas de la población
Workshop, Contenido, desarrollo y difusión de CV (T.O. y Educador/a)	Actividad grupal que tiene como objetivo establecer la importancia del CV ya que este documento es lo único que un empleador sabe de la persona pudiendo decidir la participación o no en el proceso de selección. Analizar las principales vías de búsqueda de empleo. Acceso y manejo de redes sociales y buscadores de empleo. Uso de LINKEDIN. Actividad desarrollada por educador/a y terapeuta ocupacional-	6	1 sesión de 3 horas	Actividad se realizó como atención directa e individualizada, implementada en función de las necesidades específicas de los usuarios, facilitó la identificación de los principales medios para la búsqueda de empleo.
Workshop, Presentación personal para el	Actividad grupal que tiene como objetivo posicionar la importancia de la imagen que proyectamos sobre los demás y la repercusión	3	1 sesión de 3 horas	En esta actividad, se observó que la orientación y apoyo en presentación personal para entrevistas de trabajo se

trabajo. (T.O. y Psicólogo/a)	que esto tiene en los procesos de selección. Actividad realizada por psicólogo/a y terapeuta ocupacional.			implementó en muy pocos institutos a nivel local, alcanzando solo a algunos usuarios. Esto en base a la necesidad de la población Teletón.
Coaching laboral (T.O. y Psicólogo/a)	Programa personalizado, enfocado a personas con estudios técnicos y superiores, que tiene como objetivo el acompañamiento a la persona en su proceso particular de búsqueda laboral y entrevistas, permitiéndole definir una estrategia de búsqueda y acciones concretas, ajustadas a sus características personales y que incrementen su probabilidad de éxito de contratación. Se proponen sesiones de 1 hora con la periodicidad que se defina con el coach en función del proceso del interesado. Como promedio cinco sesiones de 1 hora. La experiencia de búsqueda de buenas oportunidades de empleo para PsD, ha demostrado ser más compleja que para otras PsD con el mismo nivel de formación. De allí que sea pertinente y de alta rentabilidad social, darles un apoyo más específico y personalizado en la preparación de su proceso de búsqueda laboral. Actividad realizada por psicólogo/a y terapeuta ocupacional.	3	5 sesiones de 1 hora	Esta actividad de intervención directa con los usuarios de la Unidad Laboral busca potenciar el acompañamiento y el enfoque individual, mejorando la seguridad de cada uno de ellos.

<p>Taller de Búsqueda Activa de Empleo (BAE) (psicólogo/a y T.O.)</p>	<p>Actividad grupal cuyos participantes se encuentran al momento de asistir al taller en la búsqueda de trabajo. El taller promueve la iniciativa en la búsqueda de trabajo, permite a los participantes realizar una búsqueda eficaz. Taller activo y dinámico que llega a generar grupos de auto ayuda en la búsqueda de empleo. Actividad realizada por psicólogo/a y terapeuta ocupacional.</p>	<p>3</p>	<p>12 sesiones de 3 horas</p>	<p>Actividad realizada mediante intervención individual, mejorando la atención y orientación en la búsqueda de empleo de los usuarios/as y ex pacientes de Teletón.</p>
<p>Presentación de postulantes a puesto de trabajo. (T.O.)</p>	<p>Acción de terapeuta ocupacional que consiste en el envío del CV de un usuario a una oferta de trabajo abierta.</p>	<p>11</p>	<p>1 sesión de 1 hora</p>	<p>Esta actividad, que se lleva a cabo en la mayoría de los institutos, el terapeuta identifica entre las mejores ofertas laborales disponibles y el perfil del usuario/a para el puesto laboral.</p>
<p>Seguimiento en el puesto de trabajo. Centrado en el trabajador. (T.O.)</p>	<p>Posterior a la incorporación del trabajador, terapeuta ocupacional realizará un seguimiento laboral durante 6 meses, periodo en el que se contempla 3 visitas a la empresa al inicio, medio y final del proceso y 5 acciones de seguimiento a distancia con la empresa y 5 acciones de seguimiento a distancia con el trabajador. En la visita al mes 3 y al mes 5 se aplicará pauta de seguimiento. Lo anterior, no excluye, en los casos que se requiera de acuerdo con evaluación técnica del profesional de Teletón, se incorporen otros seguimientos presenciales o a distancia. Transcurridos los seis meses, y permaneciendo el colaborador en el puesto de trabajo se da por finalizado el proceso de</p>	<p>5</p>	<p>1 sesión de 3 horas</p>	<p>En esta actividad, tras la contratación del usuario, cinco institutos han mantenido el seguimiento laboral de manera regular. Este acompañamiento ha permitido que las empresas perciban el apoyo continuo de Teletón en la integración de sus nuevos trabajadores.</p>

	<p>seguimiento. Sin embargo, siempre está la indicación tanto a la empresa como al trabajador, de orientar en cualquier momento durante la vigencia del contrato, cuando así sea requerido y manifestado por cualquiera de las partes.</p>			
<p>Asesoría a empresas. (T.O.)</p>	<p>Primer acercamiento a la empresa que presentan ofertas de trabajo, a fin de conocer situación y necesidades de apoyo en el proceso de búsqueda y contratación de una persona con discapacidad. Actividad realizada por terapeuta ocupacional y en ocasiones por coordinador/a de equipo.</p>	<p>2</p>	<p>1 sesión de 3 horas</p>	<p>En esta actividad, profesionales del equipo Teletón a nivel local ofrecen asesorías continuas y especializadas a empresas para generar acercamiento y oportunidades de contratación inclusiva, siendo una actividad que ha tenido éxito.</p>
<p>Evaluación del Puesto de trabajo. (T.O.)</p>	<p>Actividad en terreno, realizada por terapeuta ocupacional, en la que se visita el espacio físico en el que se va a desempeñar el futuro trabajador además de recorrer las instalaciones o espacios comunes de la empresa como son el acceso a la empresa, baños, casinos, lockers, departamento de RRHH, etc. evaluando en todos ellos la accesibilidad.</p>	<p>5</p>	<p>1 sesión de 3 horas</p>	<p>Esta actividad se continúa desarrollando en cinco institutos, en la cual los terapeutas ocupacionales asisten a las empresas para asegurar que nuestros usuarios/as, al acceder a una oferta laboral, cuenten con las condiciones necesarias para un futuro desempeño laboral exitoso.</p>
<p>Pre-selección de postulantes. (T.O.)</p>	<p>Actividad de gestión que tienen como objetivo preseleccionar candidatos según perfil de oferta de trabajo recibida. Se sugieren 3 candidato por oferta. Actividad realizada por terapeuta ocupacional.</p>	<p>13</p>	<p>Actividad administrativa de 3 horas</p>	<p>En esta actividad se ha visualizado el compromiso del equipo de la unidad laboral, debido a que trece institutos Teletón continúan buscando la mejor adecuación entre las necesidades de las ofertas laborales y las capacidades de nuestros candidatos.</p>

<p>Talleres de sensibilización y capacitación en empresa en materia de discapacidad. (T.O.)</p>	<p>Talleres dirigidos a la primera línea directiva de la empresa y/o al equipo al que se incorpora el trabajador con discapacidad contratado, según necesidades. Actividad realizada por terapeuta ocupacional y en ocasiones por coordinador/a de equipo.</p>	<p>Nacional. Actividad en terreno.</p>	<p>1 sesión de 3 horas</p>	<p>Si bien esta actividad es desarrollada por equipos en las distintas regiones, a nivel central la Coordinadora Técnica de Inclusión Educativa y Laboral realiza constantemente charlas de sensibilización a empresas e instituciones, abordando diversos temas de sensibilización. Además, se han realizado encuentros de gestores en Santiago (dos años consecutivos), Concepción, Antofagasta y Coquimbo, con una buena participación. El desafío actual es extender estos encuentros a las demás regiones.</p>
<p>Seguimiento del puesto de trabajo. Centrado en la empresa (T.O.)</p>	<p>Posterior a la incorporación del trabajador, terapeuta ocupacional realizará un seguimiento laboral durante 6 meses, periodo en el que se contempla 3 visitas a la empresa al inicio, medio y final del proceso y 5 acciones de seguimiento a distancia con la empresa y 5 acciones de seguimiento a distancia con el trabajador. En la visita al mes 3 y al mes 5 se aplicará pauta de seguimiento. Lo anterior, no excluye, en los casos que se requiera de acuerdo con evaluación técnica del profesional de Teletón, se incorporen otros seguimientos presenciales o a distancia. Transcurridos los seis meses, y permaneciendo el colaborador en el puesto de trabajo se da por finalizado el proceso de seguimiento. Sin embargo, siempre está la indicación tanto a la empresa como al trabajador, de orientar en cualquier momento</p>	<p>9</p>	<p>1 sesión de 3 horas</p>	<p>Esta actividad, ha permitido una mejor adaptación del trabajador al entorno laboral y asegura que la empresa reciba el apoyo necesario para una inclusión efectiva. Es por ello, que se ha continuado desarrollando en nueve institutos.</p>

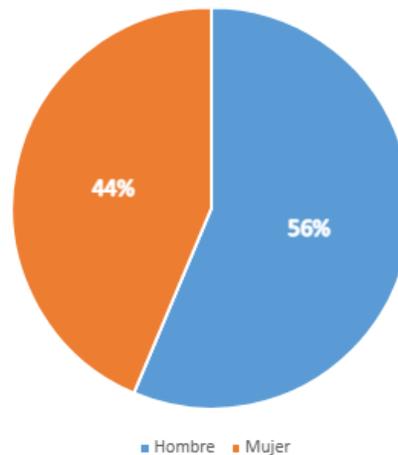
	durante la vigencia del contrato, cuando así sea requerido y manifestado por cualquiera de las partes.			
Gestión de oferta de trabajo de proximidad a la residencia. (T.O.)	Actividad en terreno en la que se realizará mediante el apoyo de Unidades móviles asesoría técnica en orientación laboral y acciones de intermediación laboral en empresas situadas en entornos alejados de los grandes núcleos económicos promoviendo la permanencia de las personas en sus entornos más cercanos. Actividad realizada por terapeuta ocupacional.	Nacional. Actividad en terreno: en empresa o en OMIL	1 sesión de 4 horas.	Actividad realizada sin observaciones.
Trabajo colaborativo con las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral. (T.O.)	Actividad a distancia de coordinación en red con el objeto de favorecer la ubicación laboral de la PsD en el entorno más cercano a su residencia, especialmente en aquellas comunas más periféricas. Actividad realizada por el terapeuta ocupacional	11	1 sesión de 30 minutos	Esta actividad ha sido una estrategia efectiva para el trabajo colaborativo en beneficio de nuestros usuarios, por lo que continúa gestionándose en once de nuestros institutos
Participación de los usuarios en Ferias Locales de promoción de empleo (A.S. y periodista)	Facilitar y aumentar la participación del grupo de beneficiados en ferias laborales (locales) para PsD. Actividad realizada por asistente social y periodista.	4	Actividad de 4 horas.	En esta actividad: Continuamos promoviendo la participación de jóvenes en ferias locales a nivel regional. Además, hemos incentivado su participación a nivel nacional en la Expo Inclusión, donde pueden dejar su currículum vitae de forma virtual. Adicionalmente, participamos de manera presencial en la Expo Inclusión con un stand propio.
Reunión de especialización técnica y académica con foco en inclusión	Reunión de especialización técnica y académica con foco en inclusión laboral destinada a empresa cuyo formato puede ser conversatorio, seminario u otra modalidad que	Nacional. Actividad en terreno o en los Instituto Teletón	Actividad de gestión de 3 horas	La Unidad Laboral ejecutó la jornada 'Fortaleciendo la Intermediación Laboral en Teletón', que contó con la asistencia de profesionales de los

laboral para PsD. (T.O. y periodista)	permita la interacción, el diálogo, la exposición e intercambio de experiencias. Se propone una actividad por Instituto Teletón. Actividad gestionada por periodista y terapeuta ocupacional.			14 institutos, de diversas especialidades (Terapeuta ocupacionales, trabajadoras sociales y educadoras)
Estrategia comunicacional (A.S. y periodista)	Difusión y promoción del programa mediante diferentes plataformas y medios para favorecer la inscripción de las PsD en el proceso de evaluación. Actividad gestionada por periodista y asistente social)	Institutos Teletón. Nivel Nacional.	Actividad administrativa 3 horas	Teletón ofrece en su plataforma www.teletonvirtual.cl una sección dedicada a la inclusión laboral. Los usuarios/as de Unidad Laboral cuyo perfil se ajuste son invitados a completar un formulario adjunto para ingresar su currículum vitae.
Difusión en redes sociales de buenas prácticas de inclusión laboral. (T.O. y periodista)	Difundir, en diferentes formatos de prensa y la propia web de Teletón, experiencias laborales en todas las Regiones. Actividad gestionada por terapeuta ocupacional y periodista	Institutos Teletón. Nivel Nacional.	Actividad administrativa de 3 horas	Actividad es realizada por los profesionales de la Unidad Laboral, difundiendo contenido a través de redes sociales (Instagram, LinkedIn), la plataforma www.teletonvirtual.cl y durante la campaña anual de Teletón.
Desarrollo de material para la difusión (Periodista)	Diseño y compra de material de difusión. Actividad gestionada por periodista y coordinador nacional	Institutos Teletón. Nivel Nacional.	Actividad administrativa de 3 horas	Se elaboró papelería y merchandising para ser distribuido en las empresas y en la Expo Inclusión (calendarios, marcadores de libros y planners), esto con el objetivo de interés y fomentar la contratación de nuevos usuarios

3. REPORTE INDICADORES DEL PROYECTO

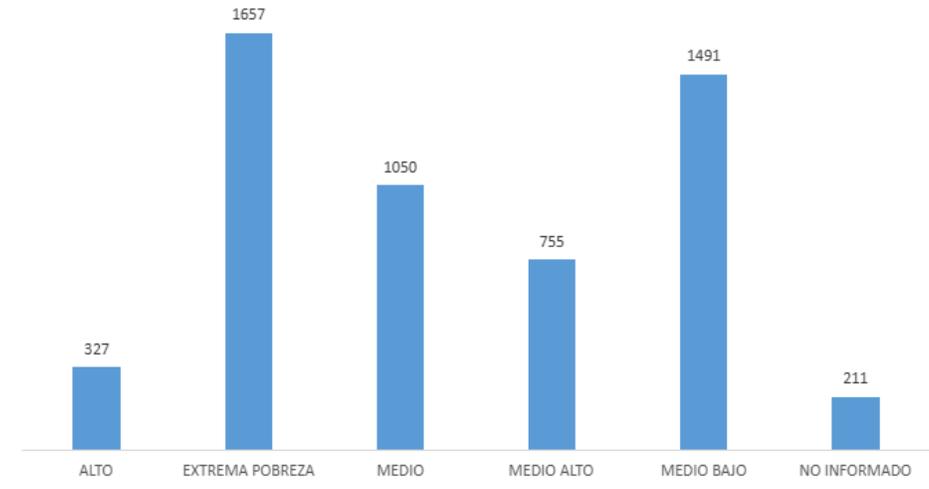
La población objetivo del programa representa aproximadamente el 15,7% del total de personas mayores de 18 años usuarias de Teletón, que suman 5.550 personas. De ese total, 2.422 son mujeres y 3.128 hombres, lo que permite analizar con mayor precisión las proporciones por sexo en los procesos de intermediación laboral y en las colocaciones efectivas, como se ilustra en el siguiente gráfico.

PORCENTAJE DE USUARIOS/AS SEGÚN SEXO



Del universo de personas mayores de 18 años atendidas por Teletón, se observa una marcada concentración en los tramos de mayor vulnerabilidad socioeconómica. En particular, 1.657 personas (el grupo más numeroso) se encuentran en situación de extrema pobreza, seguidas por 1.491 en el nivel medio bajo. Además, hay 1.050 en nivel medio, 755 en medio alto y 327 en nivel alto. Esta caracterización reafirma la pertinencia y urgencia de iniciativas como ULAB-SIL, que buscan generar oportunidades de empleo inclusivo en contextos donde las barreras estructurales y sociales son más profundas.

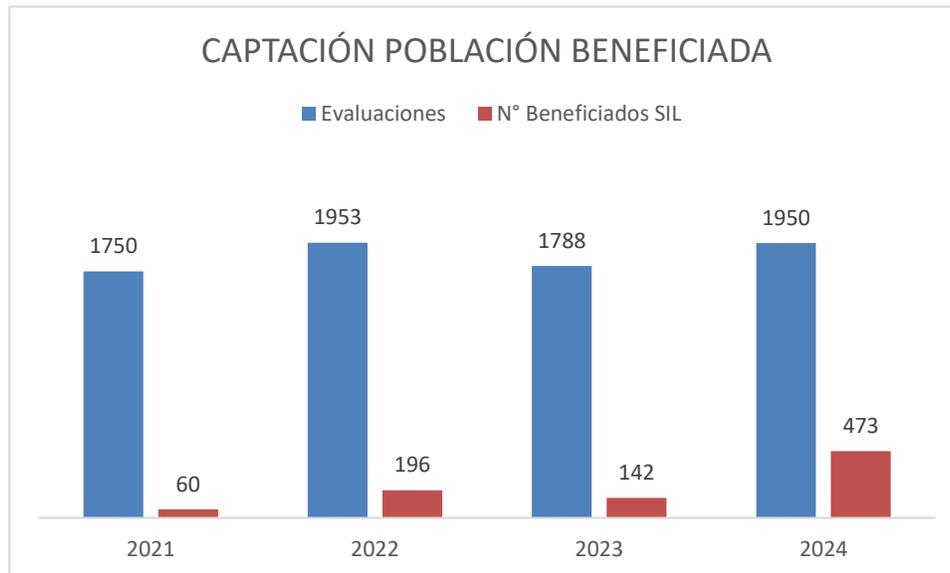
NIVEL SOCIOECONOMICO GRUPO ETARIO MAYOR DE 18 AÑOS



De las aproximadamente 5.550 personas mayores de 18 años usuarias de Teletón, cifra que se ha mantenido relativamente estable en los últimos años con leves fluctuaciones, se ha establecido una base de referencia para los procesos de intermediación laboral. A partir de esta población, se ha implementado un proceso sistemático de evaluación para identificar a quienes presentan condiciones y motivación para iniciar una intervención laboral.

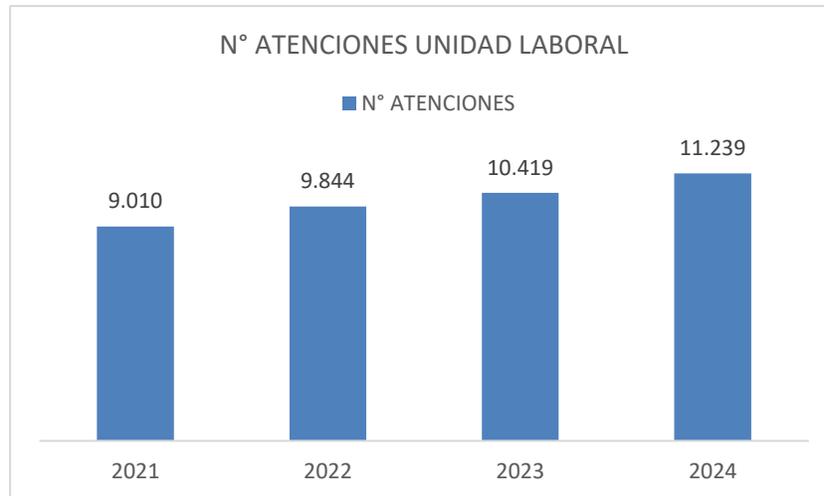
Durante los cuatro años de ejecución del proyecto (2021-2024), la Unidad Laboral realizó un total de **7.441 evaluaciones** a jóvenes mayores de 18 años, de las cuales **871** cumplieron con el perfil requerido para participar en procesos de intermediación laboral. Este proceso ha permitido consolidar una estrategia de captación progresiva y sostenida, alcanzando una cobertura acumulada de 871 beneficiarios directos.

CAPTACIÓN POBLACIÓN BENEFICIADA



En ese período, se realizaron **40.512 atenciones** en los 14 Institutos Teletón del país, que incluyeron evaluaciones de perfil laboral, intervenciones especializadas, seguimientos personalizados y acciones integradas de acompañamiento en contextos

de rehabilitación e inclusión. Aunque muchas de estas atenciones ocurrieron en el marco del proyecto financiado por MIDESO, es importante destacar que los beneficiarios también accedieron a servicios complementarios como kinesiólogo, consultas con médico fisiatra y otras disciplinas terapéuticas, que potenciaron sus trayectorias de inclusión laboral y bienestar integral.



De los usuarios evaluados, 871 personas fueron beneficiadas directamente con acciones del programa ULAB-SIL, a continuación, se presenta un desglose en cantidades y porcentajes por año de ejecución, para ilustrar el alcance del proyecto en cada período.

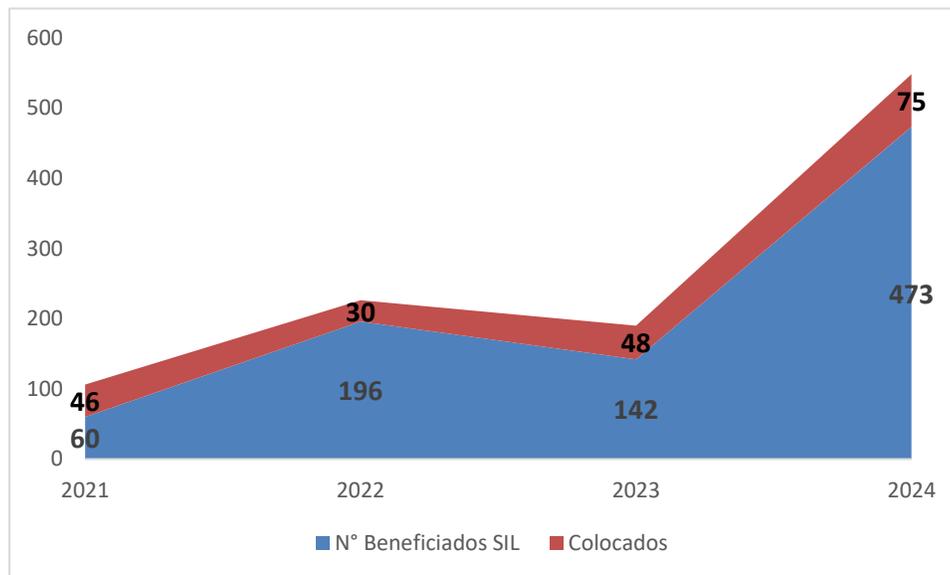
Evolución Anual de Personas Beneficiarias Directas del Modelo ULAB-SIL (2021–2024)		
Año	Personas Beneficiarias Directas	% del Total (871)
2021	60	6.9%
2022	196	22.5%
2023	142	16.3%
2024	473	54.3%
Total	871	100%

Este proceso de intermediación laboral con los 871 beneficiarios/as directos requirió, atenciones personalizadas las cuales permitieron levantar necesidades, acompañar trayectorias, coordinar redes y preparar tanto a los usuarios/as como a sus entornos para avanzar hacia procesos efectivos de inclusión laboral. La intervención se desplegó en distintos momentos del ciclo del proyecto, respondiendo a los ritmos y condiciones individuales, así como a las oportunidades del entorno.

Como resultado de este esfuerzo interdisciplinario y sostenido, **199 personas lograron una colocación laboral efectiva**, lo que representa un **23%** del total de beneficiarios/as directos y aproximadamente un 4% del universo estimado de personas usuarias mayores de 18 años en Teletón. Este indicador da cuenta de una ruta de inclusión que, aunque aún desafiante en términos de escala, demuestra avances significativos en la instalación de un modelo replicable y con impacto. El 77% restante

de usuarios/as no logró una colocación durante el periodo, pero continuó su participación en otras líneas de acción del proyecto, tales como emprendimiento.

Esta ruta, que se **inicia con la evaluación inicial y culmina en la colocación efectiva**, permite dimensionar tanto el impacto alcanzado como los márgenes de mejora que deben ser abordados para consolidar y escalar el modelo de intermediación laboral inclusiva. A continuación, se presenta un resumen general del proceso desarrollado entre 2021 y 2024, que da cuenta del total de personas beneficiadas directamente y colocadas laboralmente en cada año:



Cabe destacar que este crecimiento no ha sido homogéneo ni automático. El proceso de captación de usuarios y usuarias ha estado marcado por una gran diversidad entre los 14 Institutos Teletón del país. Lejos de constituir un procedimiento uniforme, la identificación de beneficiarios directos ha estado condicionada por múltiples factores, como el momento del proceso de rehabilitación en que se encuentra cada persona, sus intereses y proyecciones personales, así como las particularidades geográficas, sociales y culturales del entorno de cada centro.

Estas diferencias han exigido un enfoque flexible y contextualizado, adaptado a la realidad de cada territorio. En consecuencia, el proceso de captación ha adoptado distintas formas y tiempos en cada ULAB, respondiendo a la complejidad de los contextos locales y a las trayectorias individuales de los usuarios y usuarias. Esta capacidad de adaptación ha sido clave para garantizar una intervención pertinente y significativa, centrada en las personas y sus proyectos de vida.

Es por ello que durante este período de desarrollo del proyecto se han abordado activamente los desafíos identificados a través de un conjunto de acciones estratégicas. En 2024, se implementaron mejoras sustantivas en los procesos de identificación y selección de beneficiarios/as, incluyendo la publicación de la **Guía Técnica de la Unidad Laboral: Intermediación Laboral**, que estandariza los criterios de perfilamiento y define rutas de atención. Paralelamente, se diseñó e integró una **Ficha de Perfil Laboral** en el sistema informático de Teletón, permitiendo un registro sistemático de dimensiones clave como competencias, expectativas, barreras y redes de apoyo, elementos fundamentales para una intervención ajustada y efectiva.

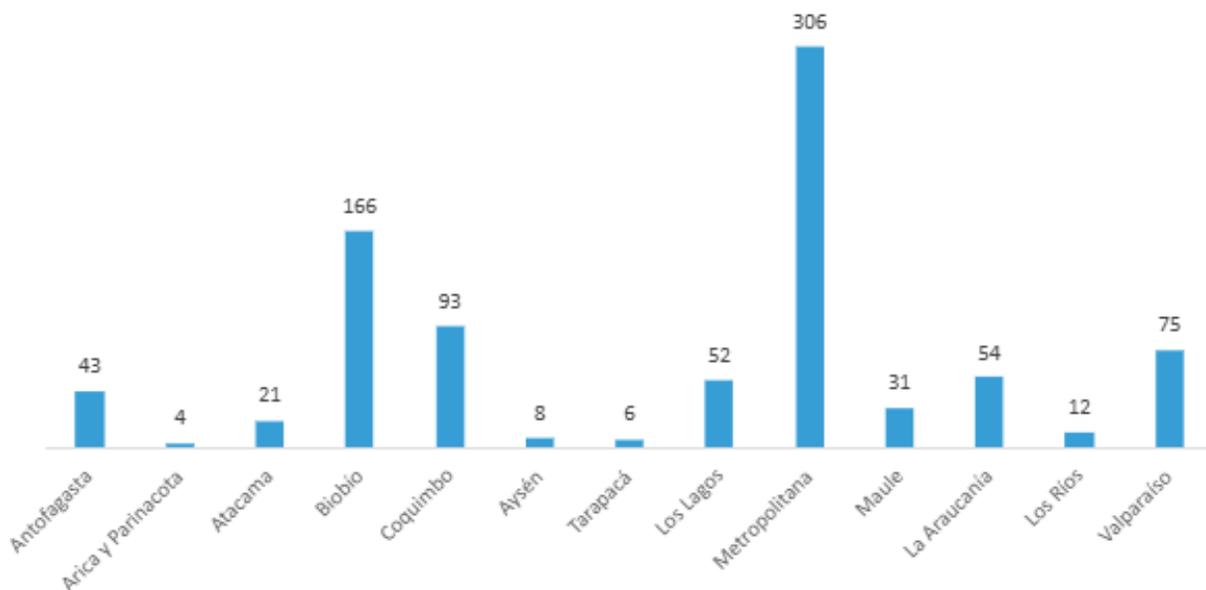
Además, en octubre del mismo año, se desarrolló la **Jornada Unidad Laboral 2024 “Fortaleciendo la intermediación laboral en Teletón”**, instancia que reunió a representantes de los 14 Institutos del país. En esta jornada, los equipos profesionales se actualizaron en normativa vigente relacionada con inclusión laboral y accesibilidad, y compartieron aprendizajes, buenas prácticas y desafíos comunes en los procesos de inserción laboral.

Estas acciones han fortalecido significativamente la capacidad operativa del equipo y la calidad de la intervención, posibilitando una segmentación más precisa de los participantes en dos itinerarios de apoyo: uno centrado en la intermediación laboral formal y otro enfocado en el emprendimiento. **Este ajuste metodológico ha permitido no solo aumentar la trazabilidad de las colocaciones efectivas, sino también avanzar hacia un acompañamiento verdaderamente personalizado, que reconoce las potencialidades**, contextos y aspiraciones de cada persona. Así, los desafíos detectados han sido abordados mediante soluciones concretas y colaborativas, promoviendo un modelo de intermediación cada vez más robusto, equitativo y adaptado a la diversidad territorial y humana del país.

3.1 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN BENEFICIADA

Desde el año 2021 hasta el 2024, el proyecto ha beneficiado a un total de 871 usuarios/as a nivel nacional. Analizando el lugar de residencia de los y las participantes, se observa una alta concentración en las regiones Metropolitana (306 usuarios/as) y del Biobío (166 usuarios/as), las cuales en conjunto representan el 56,84% del total de participantes del proyecto. Le siguen en número las regiones de Coquimbo (93), Valparaíso (75), La Araucanía (54) y Los Lagos (52). En menor medida, los y las beneficiarias se distribuyen en las regiones de Antofagasta (43), Maule (31), Atacama (21), Los Ríos (12), Aysén (8), Tarapacá (6) y Arica y Parinacota (4). Esta distribución geográfica permite dimensionar la cobertura territorial del proyecto, con un énfasis en zonas de mayor densidad poblacional, y se detalla en el siguiente gráfico:

DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE BENEFICIARIOS DIRECTOS POR
REGIÓN



La **distribución de los/as usuarios/as beneficiarios/as** del proyecto entre los años 2021 y 2024 se encuentra estrechamente vinculada a las regiones de residencia de las personas atendidas, lo cual refleja el carácter territorialmente descentralizado de la intervención y en relación con los resultados permite comprender con mayor precisión la cobertura geográfica del proyecto, facilitando la planificación de futuras estrategias de inserción laboral inclusiva.

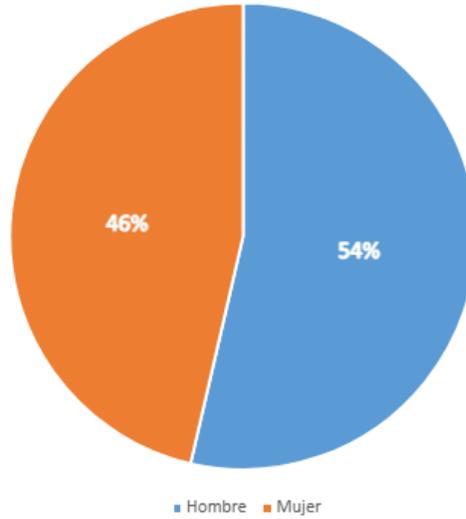
Durante este período, el total de 871 beneficiarios/as directos/as fueron atendidos/as en los diferentes Institutos Teletón a lo largo del país, evidenciando una amplia cobertura nacional. A continuación, en el gráfico, se detalla la distribución de usuarios/as por Instituto:



Esta distribución, tanto regional como por Institutos Teletón, refleja a escala la realidad nacional, donde ciertas regiones concentran una mayor cantidad de población, lo que naturalmente implica una mayor demanda laboral. Sin embargo, este patrón también revela los desafíos que enfrenta la inclusión laboral en un país con una **alta dispersión geográfica y mercado de desigualdades territoriales**. Mientras que en regiones como la Metropolitana, Valparaíso o Biobío existen más oportunidades laborales y redes empresariales consolidadas, en otras zonas del país, particularmente en regiones extremas o con baja densidad poblacional, el acceso a ofertas laborales y ofertas inclusivas particularmente, es limitado, tanto por la escasez de empleos formales como por la menor presencia de empresas sensibilizadas con la inclusión.

En cuanto a la **distribución por sexo**, se mantiene una ligera preponderancia de usuarios de sexo masculino que, pese a aproximarse a la paridad, refleja una brecha persistente desde el inicio del proyecto. En el conjunto del proyecto (2021-2024), los hombres representan el 54% (467) de las personas beneficiarias, frente al 46% (404) de las mujeres. Esta distribución se puede apreciar el siguiente gráfico:

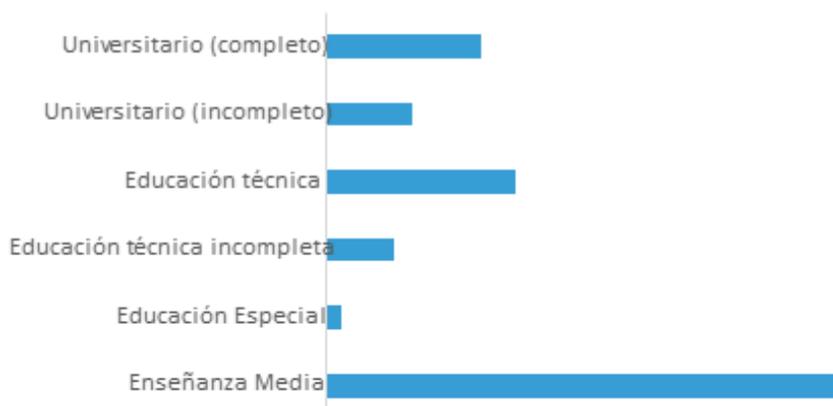
PORCENTAJE DE USUARIOS/AS SEXO (2021-2024)



A pesar de que en el universo de usuarios/as mayores de 18 años de Teletón la proporción es de dos hombres por cada mujer, el proyecto ULAB-SIL ha logrado equiparar los resultados de inserción laboral, lo que refleja una **paridad real en la empleabilidad**. Este logro demuestra que, con un diseño de intervenciones inclusivas, es posible neutralizar las barreras demográficas y ofrecer oportunidades equitativas. Mantener esta igualdad de resultados, pese a la composición inicial desigual, pone de relieve la eficacia del modelo de intermediación laboral y sienta las bases para seguir ampliando el acceso de mujeres con discapacidad a empleos formales y sostenibles.

Por otro lado, para dar cuenta del nivel educativo de los participantes del proyecto, se han utilizado los criterios de las sistematizaciones 2021 y 2022, a saber: 1) tipo de escolaridad (Educación Media, ya sea científico-humanista o técnico profesional), y 2) nivel educativo alcanzado y/o en curso (Educación Técnica y Universitaria). Y, se incorpora además el nivel de Educación Especial, considerando la diversidad de trayectorias formativas presentes entre los y las participantes del proyecto. El detalle de esta información puede observarse en el siguiente gráfico:

DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES SEGÚN
NIVEL DE ESTUDIOS



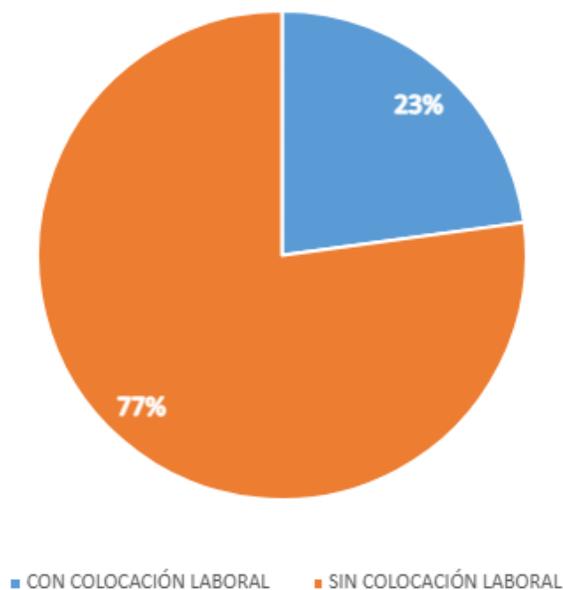
Estos datos dan cuenta que no todos los procesos formativos ni **proyectos de vida** responden a trayectorias lineales ni homogéneas. Muchas personas con discapacidad transitan por recorridos educativos fragmentados o adaptados, atravesados por barreras estructurales como la falta de accesibilidad en establecimientos educativos, la escasa formación docente en educación inclusiva o la limitada articulación entre educación y empleo.

Este diagnóstico educativo, por tanto, no solo permite identificar perfiles para la vinculación laboral, sino también orienta la planificación de acciones complementarias como la derivación a procesos de capacitación, el fortalecimiento de habilidades sociolaborales y el diseño de estrategias de apoyo individualizado. A su vez, reafirma la importancia de promover **alianzas** con instituciones educativas y centros de formación técnica o profesional que ofrezcan alternativas accesibles y pertinentes para personas con discapacidad.

3.4 COLOCACIONES LABORALES

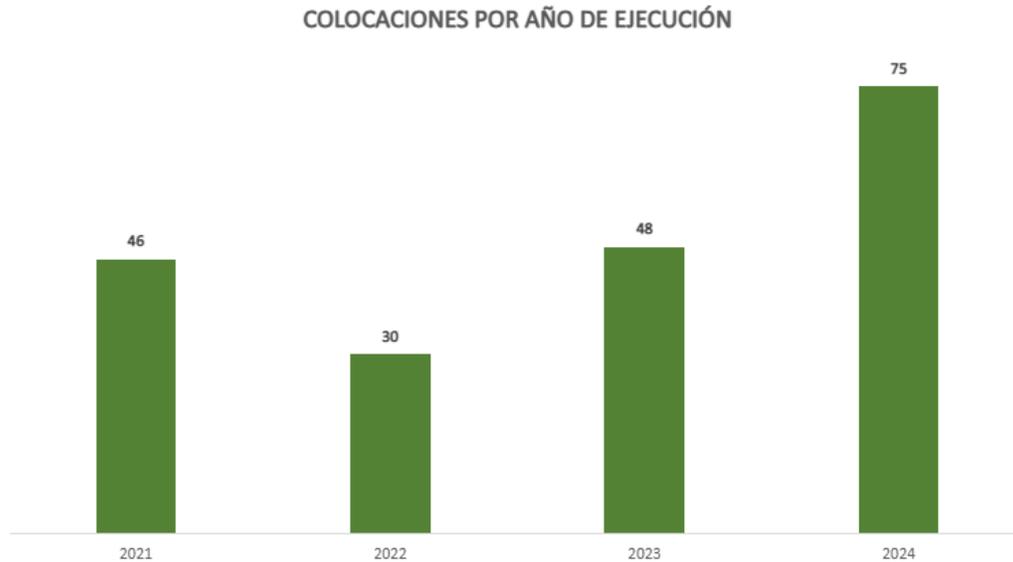
A nivel nacional, el proceso de colocaciones laborales ha alcanzado un **total de 199** durante los cuatro años de ejecución del proyecto (2021-2024), lo que equivale al **23% del universo de beneficiarios directos** (871 personas). Ver gráfico: “Colocaciones laborales en relación a los beneficiarios directos 2021-2024”.

COLOCACIONES LABORALES EN RELACIÓN A LOS
BENEFICIARIOS DIRECTOS 2021-2024



A lo largo de sus cuatro años, el proceso de colocación laboral ha experimentado un crecimiento consistente y sostenido. Según el gráfico “Colocaciones por año de ejecución”, no se han registrado menos de 30 colocaciones anuales en el mercado laboral formal, lo que evidencia la solidez del modelo de intervención de la Unidad Laboral.

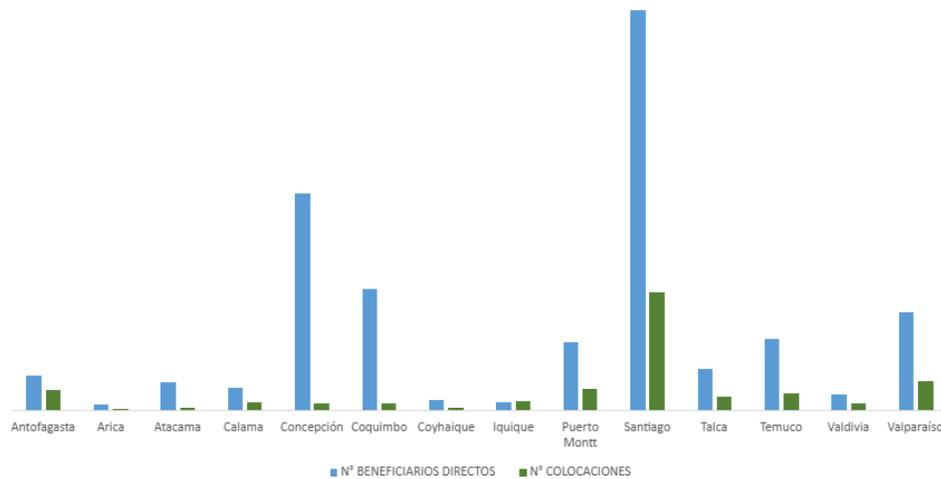
En el detalle por año, 2021 cerró con 46 inserciones laborales; en 2022, a pesar de una ligera contracción, se mantuvo un nivel robusto con 30 colocaciones. A partir de 2023, la tendencia al alza se consolidó, con 48 puestos cubiertos, y alcanzó su punto máximo en 2024, cuando se consiguieron 75 contrataciones. Este avance refleja tanto el fortalecimiento de las estrategias de vinculación con empleadores como la optimización de las acciones de acompañamiento y seguimiento individualizado, elementos clave para asegurar la transición efectiva de los usuarios/as al empleo formal.



Es importante destacar que el número total de colocaciones representa solo una parte del trabajo realizado por los equipos ULAB Teletón en esta área. Cada proceso de colocación implica una serie de acciones y sesiones de atención —tanto directas como indirectas— que requieren un esfuerzo significativo y no siempre culminan exitosamente. Esto se debe a diversos factores que coinciden con la realidad nacional, ampliamente documentada en estudios sobre la implementación de la Ley N° 21.015. Sin embargo, como se ha destacado con anterioridad **el número de colocaciones fue creciendo solidamente en relación a los años de ejecución.**

La relación entre el total de personas usuarias beneficiarias directas del proyecto ULAB-SIL y el número de colocaciones acumuladas entre los años 2021 y 2024 puede observarse en la siguiente gráfica:

N° DE BENEFICIARIOS Y N° DE COLOCACIONES POR IT 2021-2024



El gráfico “N° de beneficiarios y N° de colocaciones por IT 2021–2024” permite visualizar el desempeño comparativo de cada Instituto Teletón (IT) en la implementación del modelo de intermediación laboral inclusiva. Al analizar los datos, se observan diferencias significativas entre los territorios, que pueden estar asociadas no solo a factores operativos internos, sino también al tamaño poblacional y al contexto socioeconómico de cada región.

Santiago se destaca ampliamente, liderando en cantidad de beneficiarios directos y colocaciones, lo cual es **coherente con su condición de capital nacional y la alta densidad poblacional de la Región Metropolitana**. Esta ventaja estructural implica también mayor diversidad de oportunidades laborales, redes institucionales y presencia empresarial, lo que facilita el éxito del modelo.

Concepción, Coquimbo, Valparaíso y Puerto Montt también muestran un número significativo de beneficiarios, aunque con tasas de colocación variables. Estas ciudades están ubicadas en regiones de tamaño medio o alto, con centros urbanos consolidados y economías regionales relativamente activas, lo que puede explicar su mayor participación y desempeño dentro del modelo.

Por otro lado, IT como Arica, Coyhaique, Valdivia y Iquique presentan cifras bajas tanto en beneficiarios como en colocaciones. Esto puede estar vinculado al menor tamaño de sus poblaciones, dispersión territorial, y menores tasas de formalidad laboral, lo que limita la cantidad de oportunidades de inserción. En estos territorios, fortalecer las alianzas público-privadas y adaptar la metodología a contextos rurales o menos densamente poblados será clave.

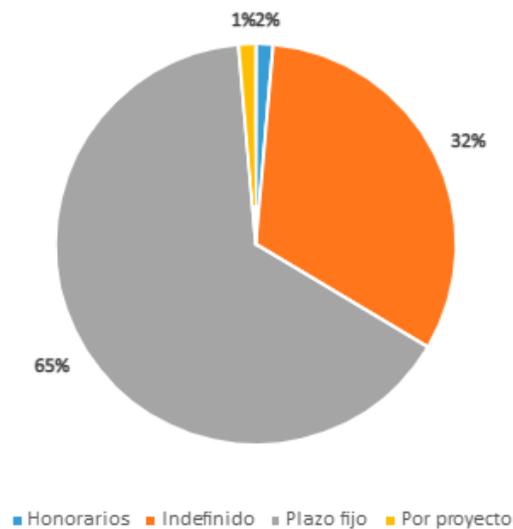
En el caso de Antofagasta, que cuenta con una población considerable y una economía minera potente, se observa una participación discreta en colocaciones, lo que sugiere oportunidades subutilizadas. Algo similar ocurre en Coquimbo, donde la brecha entre beneficiarios y colocaciones podría reducirse con un trabajo más articulado con empleadores locales.

Este análisis sugiere que **los resultados del modelo están condicionados por factores estructurales** como el tamaño de la región, su densidad poblacional, el dinamismo de su economía local y la madurez de las redes de empleabilidad. Por tanto,

se vuelve necesario avanzar hacia estrategias de implementación diferenciadas, que reconozcan estas características y permitan potenciar tanto la captación de usuarios como las oportunidades de inclusión laboral efectiva en todo el país.

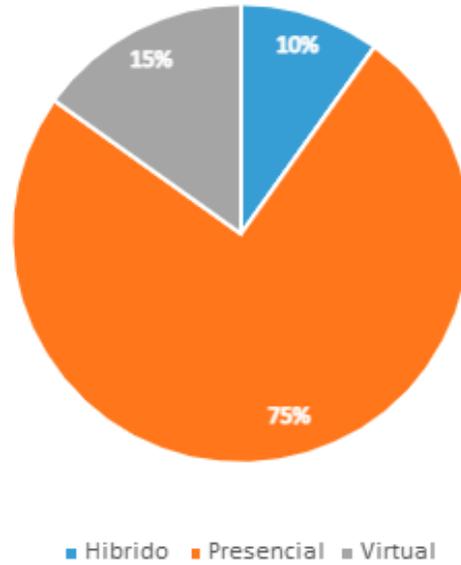
Referido al **tipo de contrato** de los participantes, la mayoría contó con contrato a plazo fijo, lo que representa un **65%**, para estos se considero también los contratos referidos a reemplazos. Le siguen quienes tuvieron contrato indefinido, con un **32%**. En menor proporción, se encuentran los contratos a honorarios y por proyecto, con un **2%** y **1%** respectivamente. La distribución en porcentajes por tipo de contrato puede observarse a continuación:

TIPO DE CONTRATO COLOCACIONES 2021-2024



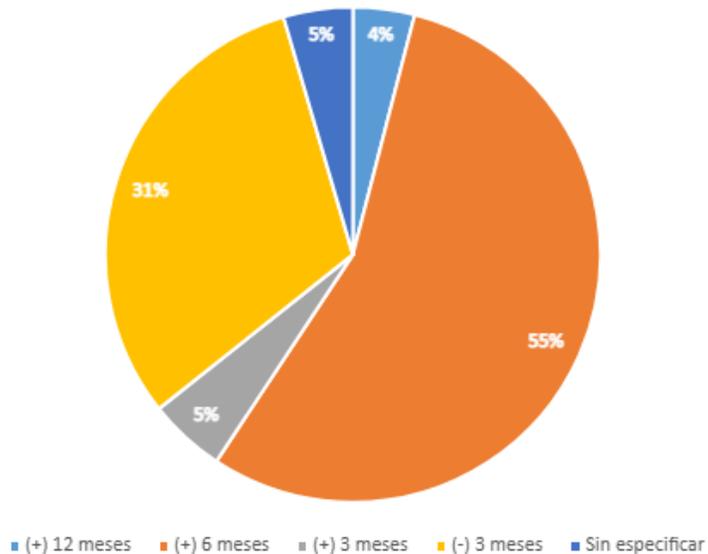
En relación con la **modalidad de trabajo** de los empleos adquiridos en el proceso de intermediación laboral entre los años 2021 y 2024, se tiene que un 75% corresponde a modalidad presencial, mientras que el 15% correspondió a modalidad virtual o teletrabajo, y el 10% restante a modalidad híbrida. Esta distribución refleja una tendencia mayoritaria hacia la presencialidad, aunque también evidencia una adaptación a formatos más flexibles, lo que ha permitido ampliar las posibilidades de inserción laboral para personas con discapacidad en distintos contextos y territorios.

MODALIDAD DE TRABAJO USUARIOS/AS 2021-2024



Continuando con la descripción del proceso de colocación laboral y considerando la **variable del tiempo de permanencia en el puesto de trabajo**, se observa que la mayoría de los casos (55%) corresponden a personas que permanecieron más de 6 meses en sus empleos, lo que da cuenta de una sostenibilidad relevante en las colocaciones logradas. En segundo lugar, se encuentran quienes permanecieron menos de 3 meses (31%), seguido por un 5% que permaneció entre 3 a 6 meses. Solo un 4% logró mantenerse por más de 12 meses, y un 5% corresponde a casos sin información especificada, tal como se presenta en el gráfico siguiente.

PERMANENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO 2021-2024



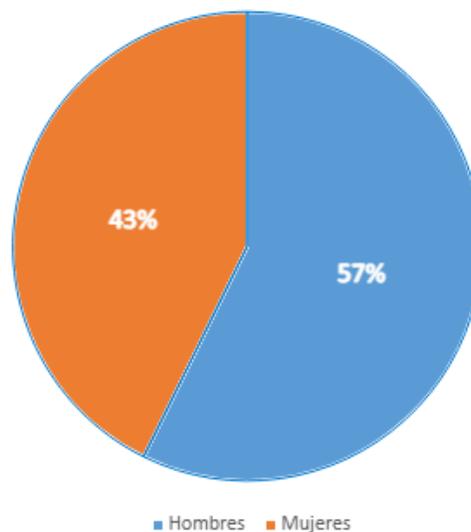
El análisis de la permanencia en el empleo de las personas colocadas a través del proyecto ULAB-SIL permite identificar avances significativos, así como también desafíos persistentes para la sostenibilidad de los procesos de inclusión laboral.

El hecho de que **más de la mitad de los casos (55%) haya logrado mantenerse por más de seis meses en su puesto de trabajo es una señal alentadora**, ya que sugiere que las estrategias de intermediación no solo han facilitado el acceso al empleo, sino también han promovido condiciones que permiten cierta estabilidad en el tiempo. Esto podría estar vinculado con el acompañamiento post-inserción laboral, la evaluación previa de vacantes según compatibilidad funcional e intereses, y la articulación con empresas comprometidas con la inclusión.

Sin embargo, los datos también evidencian importantes áreas de mejora. La poca duración de algunas personas con discapacidad en los puestos de trabajo presenta un **desafío** que va más allá del proceso de intermediación inicial y refuerza la necesidad de seguir diseñando estrategias que no solo aseguren el acceso al empleo, sino que también fortalezcan la permanencia, promoviendo políticas de acompañamiento ajustes razonables en el puesto de trabajo, y una mayor sensibilización del entorno laboral. A su vez, contar con procesos de monitoreo más robustos permitirá detectar tempranamente dificultades y ofrecer apoyos oportunos, asegurando así que la inclusión laboral no sea solo un ingreso, sino una oportunidad real de desarrollo y autonomía.

En términos de equidad, del total de 199 colocaciones laborales efectivizadas entre 2021 y 2024, **114 correspondieron a usuarios del sexo masculino y 85 a usuarias del sexo femenino** (ver gráfico siguiente). Esta proporción, consistente a lo largo de los cuatro años, refleja la misma dinámica de género observada en la captación de beneficiarios/as, subrayando el éxito de las estrategias de intermediación en mantener **resultados equilibrados**, aun partiendo de una base demográfica con mayor presencia masculina.

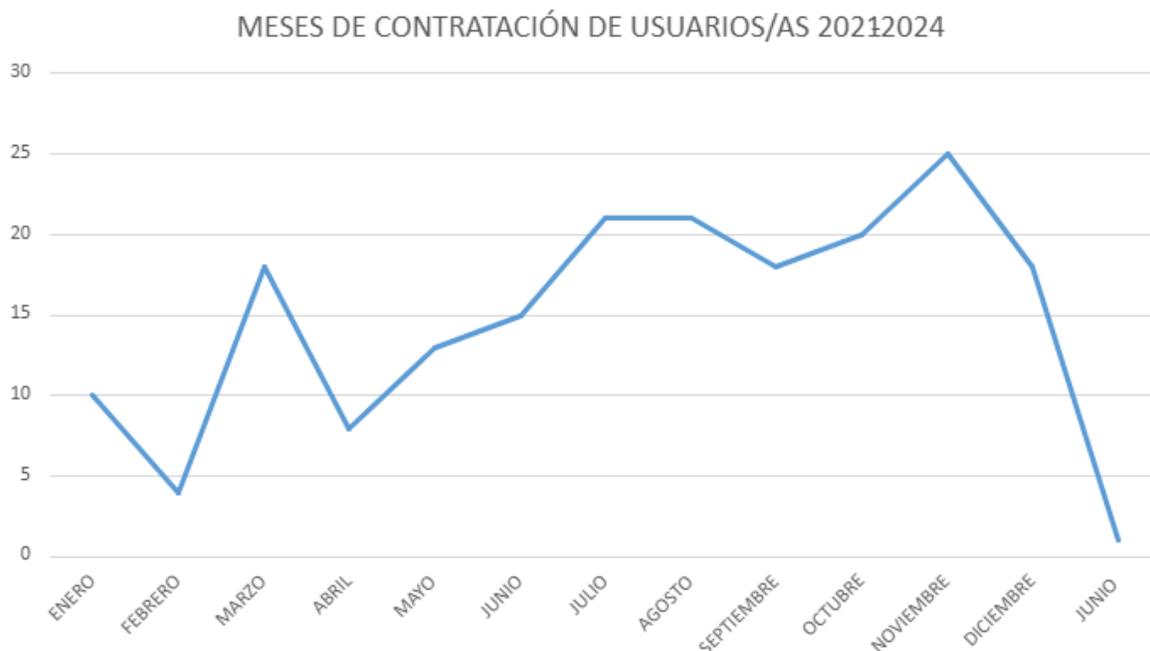
DISTRIBUCIÓN USUARIOS/AS DE COLOCACIONES POR SEXO 2021-
2024



En cuanto a la **fecha de contratación**, se observa una concentración más alta de contrataciones entre los meses de julio y noviembre, destacando noviembre como el mes con mayor número de inserciones laborales. Esto sugiere que, durante el segundo semestre del año, el proceso de intermediación alcanza su mayor efectividad.

En contraste, **los meses de febrero y junio presentan los menores niveles de contratación**, lo cual puede explicarse por los periodos de vacaciones de verano e invierno, y por los tiempos administrativos requeridos para la articulación con empresas y la preparación de los usuarios/as para su inclusión laboral.

Esta información es clave para ajustar la planificación y los tiempos de implementación de los futuros proyectos, permitiendo reforzar los procesos de acompañamiento y coordinación interinstitucional en los meses de mayor demanda, y prever estrategias alternativas durante los periodos de menor actividad contractual. Se puede visualizar lo anterior en el siguiente gráfico:



Por último, en relación con las colocaciones realizadas en instituciones del mercado laboral, es relevante destacar que durante los cuatro años de ejecución del proyecto se logró la participación de 118 empresas y organizaciones a lo largo del país. Estas entidades se sumaron de manera concreta al desafío de avanzar hacia una sociedad más inclusiva, **acogiendo en sus espacios laborales a un total de 199 personas usuarias de Teletón.**

La vinculación con estas empresas no solo permitió concretar oportunidades de empleo, sino que también contribuyó a instalar prácticas inclusivas, sensibilizar entornos laborales y generar una mayor conciencia respecto al valor de la diversidad en el mundo del trabajo. A continuación, se presenta el detalle de las empresas y organizaciones que formaron parte de este proceso, evidenciando la amplitud y diversidad de actores involucrados en la implementación de un modelo de intermediación laboral inclusivo.

Listado de empresas:

1	ANSALDO S.A
2	ARAMARK
3	AGUAS ARAUCANÍA
4	AVA MONTAJES
5	BANCO DE CHILE
6	BANCO ESTADO
7	BELSPORT
8	BUSES ALTAS CUMBRES
9	CAR S.A.
10	CENTRO VIDA NORTE
11	CENTRO MÉDICO ANTOFAGASTA S.A
12	CHALADA
13	CEMENTOS BÍO BÍO S.A
14	CERMAQ
15	CLÍNICA BUPA REÑACA
16	COAGRA
17	COLEGIO BAJO MOLLE
18	COLEGIO INMACULADA CONCEPCIÓN DE PUERTO MONTT
19	COLEGIO SAN AGUSTÍN
20	COMPAÑÍA INDUSTRIAL EL VOLCÁN. S.A
21	CONSTRUCTORA GRUPO ACL
22	SOMEC
23	CONSTRUMART
24	CORPORACION PRIVADA DE DESARROLLO SOCIAL
25	DPERP
26	DEFONTANA S.A
27	DEGASA HOLDING
28	DELI
29	DELOITTE
30	DOREL JUVENILE CHILE S.A
31	DUOC UC
32	EDIFICIO LOS CASTAÑOS
33	EMPRESA DE PROYECTOS Y GESTIÓN ENDURANCE
34	ENTEL
35	CHOCOLATERIA ENTREGALOS S.A
36	ENJOY CASINO Y RESORT
37	ESTEBAN GUIC Y COMPAÑÍA LIMITADA
38	ESPOL

39	FALABELLA
40	FALABELLA RETAIL S.A
41	FARMACIAS DE SIMILARES CHILE S.A
42	FERRETERÍAS ALLIPEN
43	FID CHILE SEGUROS GENERALES S.A
44	FUNDACIÓN OFICIO DIOCESANO DE EDUCACIÓN CATÓLICA (FODEC)
45	GEO LOGICA - CONSULTORÍA AMBIENTAL LTDA
46	HOLESTECK LIMITADA
47	HUERTO DEL SUR
48	IFINORTE
49	IMED
50	INFOTEC
51	INACAP
52	INSTITUTO DE SEGURIDAD DE TRABAJO
53	COMPAÑIA JAC TRANSPORTES SPA
54	KFC CHILE
55	KOMATSU
56	GRUPO KONECTA
57	KUEHNE + NAGEL
58	EUROFINS CHILE
59	IJK GACITUA SPA
60	LATAM
61	LATITUD SECURITY
62	LEN INGENIERIA
63	LIDER
64	LIPPI
65	LO VALLEDOR
66	MADRESELVA
67	MEAT GROUP
68	METRO S.A
69	MINERA LOS PELAMBRES
70	MUNICIPALIDAD CUREPTO
71	MUNICIPALIDAD HUALAIHUÉ
72	MUNICIPALIDAD LA SERENA
73	NETMETRIX
74	ONG ENTRE TODOS
75	OPERADORA SALUD SIGLO XXI SA
76	OSERVIM SPA
77	OTIC SOMOS CCHC
78	CLINICA POLICENTER

79	PROMET
80	PROMEDON
81	PROALSA
82	PROGESYS
83	PRYSMIAN
84	PUCARÁ
85	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO
86	RED SALUD
87	RIPLEY
88	RHOMBERG
89	SAP
90	SCOTIABANK
91	SEALAND AQUACULTURE S.A
92	SEIDOR CHILE
93	SERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A
94	SERVICIOS CORINTO SPA
95	SIEC LTDA
96	SISTEMAS EXPERTOS E INGENIERÍA DE SOFTWARE (SEIS)
97	SQM
98	SODIMAC S.A
99	SOUTHBRIDGE
100	SOS GROUP
101	SWISS NATURE LABS
102	TEAMWORK
103	TECNORED
104	TECNOLOGIA EN TRANSPORTE DE MINERALES S.A
105	INSTITUTO TELETÓN VALPARAÍSO
106	THE ANDES BRANDS S.A.
107	CORONA
108	TOPWEAR
109	TRANSPORTE AÉREO S.A
110	TUJINA LIMITADA
111	VALPOSYSTEMS
112	VERISURE
113	COMPAÑOA DE SEGUROS VIDA CÁMARA
114	VINILIT S.A
115	WALMART
116	WALMART MAYORISTA LTDA
117	WORKMATES
118	YÁNEKEN

El proyecto ULAB-SIL permitió consolidar un piso sólido y replicable para la intermediación laboral de personas con discapacidad mayores de 18 años usuarias de Teletón, al instalar una **metodología de acompañamiento centrada en el desarrollo de competencias, la igualdad de oportunidades y la inclusión significativa en el mundo del trabajo**. Durante los años de implementación (2021-2024), se fortalecieron capacidades técnicas en los equipos de los 14 Institutos Teletón, se generaron alianzas estratégicas con las 118 empresas y organizaciones del mundo laboral mencionadas y se articularon acciones con actores clave del ecosistema, incluyendo ferias, jornadas de sensibilización y la participación en instancias nacionales como Expo Inclusión. Además, se desarrollaron herramientas de evaluación de puestos, seguimiento post-inserción y procesos formativos que permitieron mejorar la empleabilidad de los y las participantes.

Sin embargo, el camino recorrido también ha evidenciado importantes desafíos hacia el próximo periodo. **Proyectar el trabajo de inclusión laboral para personas con discapacidad hacia el ciclo 2025–2030 implica asumir una serie de retos** estratégicos, operativos y culturales que permitan avanzar hacia una mayor sostenibilidad, equidad territorial y profundidad en los procesos de inclusión. A partir de la experiencia acumulada entre 2021 y 2024, se identifican áreas clave para el fortalecimiento y expansión del modelo ULAB-SIL, que permitirán consolidar una intermediación laboral más robusta, articulada y centrada en los derechos y trayectorias de vida de las personas con discapacidad, estas son:

1. **Fortalecer la sostenibilidad de las colocaciones laborales:** Si bien una parte importante de los procesos de intermediación laboral logró resultados positivos, la duración limitada en algunos empleos plantea el desafío de fortalecer los mecanismos de acompañamiento post-inserción, incluyendo acciones más sistemáticas de seguimiento, capacitación continua, evaluación de condiciones laborales y fortalecimiento de competencias blandas.
2. **Intermediación laboral como parte del proyecto de vida:** Se hace necesario consolidar la intermediación laboral como una dimensión transversal del proceso de rehabilitación y proyecto de vida de las personas usuarias Teletón. Esto implica vincular tempranamente el trabajo con las familias, los equipos clínicos y las trayectorias educativas, en especial para adolescentes y jóvenes próximos a su egreso del sistema escolar. Será clave el fortalecimiento del trabajo interdisciplinario entre áreas clínicas, sociales y formativas dentro de los institutos.
3. **Fortalecer el rol de las familias como agentes claves para la inclusión laboral:** Uno de los desafíos prioritarios para el periodo 2025-2030 será el fortalecimiento del rol de las familias en los procesos de inclusión laboral. Su influencia en la toma de decisiones, la construcción de expectativas y la valoración del trabajo como derecho y como parte del proyecto de vida de las personas con discapacidad, es determinante. Aún persisten imaginarios limitantes, temores y sobreprotección que, en muchos casos, dificultan la transición hacia la vida adulta y laboral. Por ello, será imprescindible diseñar e implementar estrategias de acompañamiento familiar que aborden estas barreras desde una perspectiva de derechos, promoviendo activamente la autonomía progresiva, el desarrollo de habilidades para la vida independiente y la corresponsabilidad en los procesos de inclusión.

3.5.- RESPECTO DE LAS ACCIONES E INDICADORES

3.5.1. ACCIONES

Comprender el impacto del proyecto ULAB-SIL requiere situarlo dentro del panorama actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD) en Chile. En los últimos años, la Ley N° 21.015 y 21.690 han representado un avance

relevante al establecer la obligación, en ciertos contextos, de contratar personas con discapacidad, lo que ha impulsado mejoras en ámbitos como la contratación, la formación en accesibilidad, el diseño universal y la sensibilización en entornos laborales.

No obstante, estos avances conviven con importantes desafíos estructurales y culturales. Según los datos más recientes de la Encuesta Casen 2023, **la tasa de participación laboral de las personas con discapacidad es solo del 31,8% a nivel nacional**, llegando al 37,2% en la Región Metropolitana. Esta participación es menos de la mitad que la de las personas sin discapacidad, cuya tasa alcanza el 66%. La tasa de ocupación entre las PcD también es baja, situándose en 28,7% (RM: 33,7%), mientras que la tasa de desocupación llega al 9,8% (RM: 9,4%).

Además, en la misma encuesta Casen, el 51% de las personas con discapacidad señala que la principal causa de su inactividad laboral es su condición de salud, lo que pone en evidencia las múltiples barreras —físicas, culturales, actitudinales y del entorno— que siguen limitando el ejercicio pleno del derecho al trabajo.

Estos indicadores muestran que, si bien la Ley N° 21.015 ha contribuido a abrir puertas, la inclusión laboral real y sostenida de las personas con discapacidad aún enfrenta obstáculos significativos. La sola existencia de un marco normativo no es suficiente: es imprescindible avanzar hacia cambios más profundos que garanticen igualdad de condiciones, accesos efectivos y sostenibilidad en el tiempo.

En este contexto, el trabajo desarrollado por el proyecto ULAB-SIL adquiere una relevancia estratégica. Sus acciones no solo han generado **oportunidades concretas de empleo para personas con discapacidad**, sino que también han fortalecido capacidades, sensibilizado entornos laborales y posicionado la inclusión como un eje fundamental en los procesos de rehabilitación y participación social de niños, niñas, adolescentes y personas adultas usuarias de Teletón. Esto, considerando que la inclusión laboral no comienza a los 18 años, sino que es la culminación de un proceso que debe iniciarse tempranamente, a través del fomento de la motivación, la participación y la inclusión en diversas esferas de la vida, como la educación.

En cuanto a las acciones de promoción de la inclusión laboral, se realizaron talleres de sensibilización que contribuyeron a la instalación de buenas prácticas en distintas organizaciones. Entre estas iniciativas, destaca la **Jornada de Gestores de Inclusión** realizada en Santiago, la cual será replicada en todos los Institutos durante 2024. Además, el proyecto participó activamente en ferias laborales y en la **Expo Inclusión 2021, 2022, 2023 y 2024**, fortaleciendo vínculos con empresas y aumentando la visibilidad del trabajo realizado.

A nivel territorial, todos los Institutos Teletón han establecido alianzas con empresas locales y nacionales, promoviendo la inclusión laboral desde un enfoque de derechos e integrándola como parte esencial del proceso de rehabilitación integral. Estas alianzas han propiciado **espacios de diálogo** donde se han instalado las bases para procesos de inserción laboral sostenibles e inclusivos.

Respecto a la evaluación de los puestos de trabajo, todas las vacantes fueron analizadas por los equipos ULAB considerando criterios como compatibilidad funcional, factibilidad técnica, disponibilidad de la empresa e intereses de las y los participantes, con el objetivo de asegurar una adecuada adecuación entre la oferta laboral y el perfil de quienes postulan.

Finalmente, el **acompañamiento posterior** a las colocaciones laborales se realizó mediante un seguimiento sistemático, registrado en el sistema informático computacional (SIC), utilizando formatos adaptados a la disponibilidad de las empresas y de los equipos territoriales. Esta estrategia ha permitido monitorear la evolución de cada proceso de inclusión y brindar apoyo oportuno frente a cualquier dificultad, favoreciendo así la sostenibilidad de las contrataciones.

INDICADORES Y METAS

Nombre del Indicador	Fórmula de cálculo	Medios de Verificación*					Observaciones y Medios de verificación
		Se adjunta planilla Excel de respaldo construida con la data de Teletón					
		Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024		
Porcentaje de participantes con evaluación de perfil laboral realizada	((N° de participantes con perfil laboral realizado)/(Total de participantes que inician el Proyecto))*100	Meta 50%	Meta 75%	Meta 100%	Meta 100%	1.Listado de Usuarios/as evaluado.	
		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento		
		26/60	119/256	178/398	558/871		
		44%	46%	47%	64%		
Porcentaje de participantes con evaluación funcional abreviada realizada	((N° de participantes con evaluación funcional abreviada realizada)/(Total de participantes que inician el Proyecto))*100	Meta 40%	Meta 60%	Meta 80%	Meta 100%	1.Listado de Usuarios/as evaluado.	
		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento		2.Registro de asistencial en sistema informático Teletón, puede ser consultado resguardando el cumplimiento del derecho de confidencialidad de la información.
		23/60	99/256	135/398	513/871		
		38%	39%	34%	59%		
Porcentaje de familias que participan en charla de vinculación con el proceso de inclusión laboral.	((N° de familias que asisten a charla de vinculación con el Proyecto)/(Total de participantes en el Proyecto))*100	Meta 40%	Meta 64%	Meta 85%	Meta 100%	Registro de asistencial en sistema informático Teletón, puede ser consultado resguardando el cumplimiento del derecho de confidencialidad de la información.	
		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento		
		mar-60	8/256	8/398	55/871		
		5%	3%	2%	6%		

Porcentaje de familias involucradas en el desarrollo del Proyecto mediante visita domiciliaria, evaluación sociofamiliar y/o entrevista individual con cuidador principal	((N° de familias que participan el proyecto mediante visita domiciliaria, evaluación socio familiar y/o entrevista individual con cuidador principal) /(Total de participantes en el Proyecto))*100	Meta 40%	Meta 60%	Meta 80%	Meta 100%	Registro de asistencial en sistema informático Teletón, puede ser consultado resguardando el cumplimiento del derecho de confidencialidad de la información.
		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	
		ago-60	15/256	21/398	189/871	
		14%	7%	5,40%	27%	
Porcentaje de participantes que reciben acompañamiento psicológico en el proceso de búsqueda de empleo	((N° de participantes que reciben acompañamiento psicológico en el proceso de búsqueda de empleo) /(Total de participantes en el Proyecto))*100	Meta 40%	Meta 60%	Meta 80%	Meta 100%	Registro de asistencial en sistema informático Teletón, puede ser consultado resguardando el cumplimiento del derecho de confidencialidad de la información.
		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	
		dic-60	72/256	188/398	234/871	
		20%	28%	47%	27%	
Porcentaje de participantes del Proyecto que realizan el Taller de Habilidades del siglo XXI	((N° de participantes que realizan el Taller de Habilidades del siglo XXI) /(Total de participantes en el Proyecto))*100	Meta 40%	Meta 60%	Meta 85%	Meta 100%	Registro de asistencial en sistema informático Teletón, puede ser consultado resguardando el cumplimiento del derecho de confidencialidad de la información.
		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	
		oct-60	35/256	35/398	67/871	
		17%	13%	8,70%	8%	
Porcentaje de familias que participan en charla de orientación familiar para la promoción de la autonomía	((N° de familias que asisten a charla de orientación familiar para la promoción de la autonomía) / (Total de participantes en el Proyecto))*100	Meta 20%	Meta 35%	Meta 50%	Meta 100%	Registro de asistencial en sistema informático Teletón, puede ser consultado resguardando el cumplimiento del derecho de confidencialidad de la información.
		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	
		0/60	3/256	3/398	38/871	
		0%	1,17%	0,75%	4%	

Porcentaje de participantes que asisten a taller de oratoria	((N° de participantes que realizan el Taller de Oratoria) / (Total de participantes en el Proyecto)) * 100	Meta 40%	Meta 60%	Meta 80%	Meta 100%	Registro de asistencia en sistema informático Teletón, puede ser consultado resguardando el cumplimiento del derecho de confidencialidad de la información.
		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	
		0/60	3/256	3/398	5/871	
		0%	1,17%	0,75%	0,60%	
Porcentaje de participación en Workshop de importancia de la formación continua para el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo	((N° de participantes que asisten a workshop de importancia de la formación continua para el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo) / (Total de participantes en el Proyecto)) * 100	Meta 35%	Meta 65%	Meta 85%	Meta 100%	Registro de asistencia en sistema informático Teletón, puede ser consultado resguardando el cumplimiento del derecho de confidencialidad de la información.
		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	
		0/60	3/256	3/398	4/871	
		0%	1,17%	0,75%	0,40%	
Porcentaje de participantes que aprueban los procesos de capacitación	((N° de participantes que aprueban los procesos de capacitación) / (Total de participantes que realizan capacitación)) * 100	Meta 40%	Meta 60%	Meta 85%	Meta 100%	Registro de asistencia en sistema informático Teletón, puede ser consultado resguardando el cumplimiento del derecho de confidencialidad de la información.
		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	
		06-jul	14/15	0	24/25	
		85,70%	93%	0	96%	

Porcentaje de participantes que mejoran puntaje en TIC post capacitación	((N° de participantes que mejoran puntaje en uso de TIC después de realizar capacitación en herramientas técnicas) / (Total de participantes que realizan capacitación en manejo de TIC)) *100	Meta 40%	Meta 60%	Meta 75%	Meta 100%	Actividad se realiza únicamente en el 2024.
		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	
		0%	0%	0%	0,20%	
Porcentaje de participación en workshop de herramientas para la participación en procesos de selección.	((N° de participantes que asisten a los diferentes workshop de herramientas para la participación en procesos de selección) / (Total de participantes en el Proyecto)) *100	Meta 40%	Meta 60%	Meta 85%	Meta 60%	Registro de asistencial en sistema informático Teletón, puede ser consultado resguardando el cumplimiento del derecho de confidencialidad de la información.
		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	
		0/60	3/256	3/398	33/871	
		0%	1,17%	0,75%	4%	
Porcentaje de participación en acciones de coaching	((N° de participantes con estudios técnicos o superiores que asisten a acciones de coaching) / (Total de participantes con estudios técnicos o superiores en el Proyecto)) *100	Meta 40%	Meta 60%	Meta 85%	Meta 100%	1.Registro de asistencial en sistema informático Teletón, puede ser consultado resguardando el cumplimiento del derecho de confidencialidad de la información.
		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	
		60/60	256/256	398/398	451/871	
		100%	100%	100%	52%	
	((N° de participantes que	Meta 40%	Meta 60%	Meta 85%	Meta 100%	
		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	

Porcentaje de participación en Taller BAE.	asisten al Taller BAE) /((Total de participantes en el Proyecto))*100	0/60	15/256	15/398	32/871	Registro de asistencia en sistema informático Teletón, puede ser consultado resguardando el cumplimiento del derecho de confidencialidad de la información.
		0%	5,80%	3,70%	4%	
Porcentaje de Personas con Discapacidad insertas laboralmente	((N° de personas con contrato de trabajo) /((Total de población que participan en el Proyecto))*100	Meta 25%	Meta 40%	Meta 70%	Meta 100%	1. Contrato de trabajo o Certificado de antigüedad.
		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	2. Listado de Usuarios.
		46/60	76/256	124/398	199/871	
		77%	39%	31%	23%	
Porcentaje de permanencia en el puesto de trabajo	((N° de PEsD que permanecen por encima de los 6 meses trabajando) / (N° de personas con contrato laboral)) *100	Meta 25%	Meta 40%	Meta 75%	Meta 100%	1. Certificado de antigüedad, en proceso de actualización
		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	2. Listado con información por usuario/a
		ago-46	24/76	76/124	117/199	
		17%	32%	61%	58,80%	
Indicador de proximidad residencia-trabajo	((N° de contratos de proximidad) / Total de contratos laborales)) *100	Meta 10%	Meta 15%	Meta 30%	Meta 100%	1. Contratos de trabajos. Distancia al puesto de trabajo según domicilio acreditado del usuario.
		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	2. Listado de Usuarios/as
		28/46	47/76	122/126	161/199	
		60%	61%	97%	80,90%	
Porcentaje de talleres de información y sensibilización en empresas	((N° de talleres de información y sensibilización realizados) /Total de empresas con procesos de inclusión) *100	Meta 50%	Meta 75%	Meta 100%	Meta 100%	Registro de asistencia en sistema informático Teletón, puede ser consultado resguardando el cumplimiento del derecho de confidencialidad de la información.
		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	
		15/46	22/76	22/124	43/118	
		33%	29%	18%	36%	
Porcentaje de puesto de trabajo presenciales evaluados	((Puesto de trabajo presencial evaluados) /Total de ofertas de trabajo presenciales recibidas) *100	Meta 50%	Meta 75%	Meta 90%	Meta 100%	El porcentaje disminuyó debido a que en el último año se incrementó la cantidad de beneficiarios/as y la alta demanda no permitió realizar el proceso completo.

		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Registro de asistencial en sistema informático Teletón, puede ser consultado resguardando el cumplimiento del derecho de confidencialidad de la información.
		69%	93%	93%	41%	
Porcentaje de seguimientos de puestos de trabajo	((Puesto de trabajo con seguimiento) / Total de colocaciones laborales realizadas) *100	Meta 50%	Meta 75%	Meta 100%	Meta 100%	Registro de actividad asistencial en sistema informático Teletón e instrumento de seguimiento de puesto de trabajo ingresado en la ficha de cada usuario, puede ser consultado resguardando el cumplimiento del derecho de confidencialidad de la información.
		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	
		76%	99%	99%	76,90%	
Porcentaje de actividades de difusión y gestión de red de empresas (GESTORES)	((N° actividades de difusión realizadas) / (N° de actividades de difusión programadas)) *100	Meta 30%	Meta 60%	Meta 90%	Meta 100%	Registros audiovisuales y fotográficos, lista de registro de los participantes a los encuentros de gestores (Santiago, Coquimbo, Concepción y Antofagasta).
		Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	Cumplimiento	
		0	25%	120 asistentes	311 asistentes	

4. PRESENTACIÓN DEL PRESUPUESTO Y USOS DE FONDOS.

Ítem de gasto	Ejecución 2021	Ejecución 2022	Ejecución 2023	Ejecución 2024	Total Ejecución 2021 - 2024
Gastos Bienes y Servicios					
GASTOS OPERATIVOS (DESPLAZAMIENTO) ARICA	\$53.492	\$51.525	\$47.560	\$53.492	\$206.069
GASTOS OPERATIVOS (IVA NO RECUPERADO) ARICA	\$19.737	\$19.035	\$17.560	\$2.669.692	\$2.726.024
GASTOS MANTENCIÓN (VEHÍCULOS - SEGURIDAD - PREVENCIÓN DE RIESGOS) ARICA	\$2.948.639	\$2.840.400	\$2.623.960	\$2.948.639	\$11.361.638
GASTOS GENERALES (GAS-ELECTRICIDAD-AGUA-TELEFONÍA Y COMUNICACIONES - ASEO) ARICA	\$3.489.966	\$3.361.950	\$3.106.160	\$3.489.966	\$13.448.042
MATERIALES DE ESCRITORIO ARICA	\$632.143	\$608.985	\$562.720	\$632.143	\$2.435.991
GASTOS OPERATIVOS (DESPLAZAMIENTO) IQUIQUE	\$44.100	\$32.508	\$38.592	\$52.920	\$168.120
GASTOS OPERATIVOS (IVA NO RECUPERADO) IQUIQUE	\$28.105	\$20.720	\$24.608	\$2.521.369	\$2.594.802
GASTOS MANTENCIÓN (VEHÍCULOS - SEGURIDAD - PREVENCIÓN DE RIESGOS) IQUIQUE	\$2.359.735	\$1.737.904	\$2.064.256	\$2.831.682	\$8.993.577
GASTOS GENERALES (GAS-ELECTRICIDAD-AGUA-TELEFONÍA Y COMUNICACIONES - ASEO) IQUIQUE	\$2.310.945	\$1.701.700	\$2.021.536	\$2.773.134	\$8.807.315
MATERIALES DE ESCRITORIO. IQUIQUE	\$436.485	\$321.440	\$381.824	\$523.782	\$1.663.531
GASTOS OPERATIVOS (DESPLAZAMIENTO) ANTOFAGASTA	\$36.000	\$59.340	\$36.618	\$36.000	\$167.958
GASTOS OPERATIVOS (IVA NO RECUPERADO) ANTOFAGASTA	\$29.856	\$49.192	\$30.345	\$3.271.077	\$3.380.470
GASTOS MANTENCIÓN (VEHÍCULOS - SEGURIDAD - PREVENCIÓN DE RIESGOS) ANTOFAGASTA	\$1.885.056	\$3.108.642	\$1.916.172	\$1.885.056	\$8.794.926
GASTOS GENERALES (GAS-ELECTRICIDAD-AGUA-TELEFONÍA Y COMUNICACIONES - ASEO) ANTOFAGASTA	\$5.985.456	\$9.872.026	\$6.084.963	\$5.985.456	\$27.927.901
MATERIALES DE ESCRITORIO ANTOFAGASTA	\$584.112	\$963.200	\$593.895	\$584.112	\$2.725.319
GASTOS OPERATIVOS (DESPLAZAMIENTO) CALAMA	\$71.240	\$55.726	\$54.464	\$65.897	\$247.327
GASTOS OPERATIVOS (IVA NO RECUPERADO) CALAMA	\$0	\$0	\$0	\$2.925.185	\$2.925.185
GASTOS MANTENCIÓN (VEHÍCULOS - SEGURIDAD - PREVENCIÓN DE RIESGOS) CALAMA	\$3.643.680	\$2.850.492	\$2.788.352	\$3.370.404	\$12.652.928

GASTOS GENERALES (GAS-ELECTRICIDAD-AGUA-TELEFONÍA Y COMUNICACIONES - ASEO) CALAMA	\$6.165.920	\$4.824.532	\$4.719.616	\$5.703.476	\$21.413.544
MATERIALES DE ESCRITORIO CALAMA	\$609.640	\$476.918	\$466.656	\$563.917	\$2.117.131
GASTOS OPERATIVOS (DESPLAZAMIENTO) COPIAPÓ	\$70.476	\$60.242	\$84.210	\$93.129	\$308.057
GASTOS OPERATIVOS (IVA NO RECUPERADO) COPIAPÓ	-\$896	-\$780	-\$1.085	\$2.747.458	\$2.744.697
GASTOS MANTENCIÓN (VEHÍCULOS - SEGURIDAD - PREVENCIÓN DE RIESGOS) COPIAPÓ	\$1.848.756	\$1.580.176	\$2.210.845	\$2.442.999	\$8.082.776
GASTOS GENERALES (GAS-ELECTRICIDAD-AGUA-TELEFONÍA Y COMUNICACIONES - ASEO) COPIAPÓ	\$3.173.772	\$2.712.866	\$3.795.785	\$4.193.913	\$13.876.336
MATERIALES DE ESCRITORIO COPIAPÓ	\$350.476	\$299.546	\$419.265	\$463.129	\$1.532.416
GASTOS OPERATIVOS (DESPLAZAMIENTO) COQUIMBO	\$108.942	\$146.250	\$52.126	\$182.112	\$489.430
GASTOS OPERATIVOS (IVA NO RECUPERADO) COQUIMBO	\$234.366	\$313.950	\$112.091	\$11.594.171	\$12.254.578
GASTOS MANTENCIÓN (VEHÍCULOS - SEGURIDAD - PREVENCIÓN DE RIESGOS) COQUIMBO	\$2.550.556	\$3.416.985	\$1.220.204	\$4.263.616	\$11.451.361
GASTOS GENERALES (GAS-ELECTRICIDAD-AGUA-TELEFONÍA Y COMUNICACIONES - ASEO) COQUIMBO	\$5.021.784	\$6.726.135	\$2.402.352	\$8.394.624	\$22.544.895
MATERIALES DE ESCRITORIO COQUIMBO	\$1.143.154	\$1.532.505	\$547.189	\$1.910.944	\$5.133.792
GASTOS OPERATIVOS (DESPLAZAMIENTO) VALPO	\$30.856	\$34.545	\$33.528	\$25.536	\$124.465
GASTOS OPERATIVOS (IVA NO RECUPERADO) VALPO	\$1.553.588	\$1.738.248	\$1.691.316	\$6.535.476	\$11.518.628
GASTOS MANTENCIÓN (VEHÍCULOS - SEGURIDAD - PREVENCIÓN DE RIESGOS) VALPO	\$4.269.496	\$4.777.080	\$4.647.984	\$3.533.376	\$17.227.936
GASTOS GENERALES (GAS-ELECTRICIDAD-AGUA-TELEFONÍA Y COMUNICACIONES - ASEO) VALPO	\$4.688.024	\$5.245.200	\$5.104.176	\$3.879.744	\$18.917.144
MATERIALES DE ESCRITORIO VALPO	\$703.888	\$787.344	\$766.128	\$582.528	\$2.839.888
GASTOS OPERATIVOS (DESPLAZAMIENTO) STGO	\$649.102	\$615.400	\$777.266	\$667.760	\$2.709.528
GASTOS OPERATIVOS (IVA NO RECUPERADO) STGO	\$168.104.859	\$159.187.320	\$200.977.364	\$103.027.334	\$631.296.877
GASTOS MANTENCIÓN (VEHÍCULOS - SEGURIDAD - PREVENCIÓN DE RIESGOS) STGO	\$42.595.501	\$40.337.600	\$50.926.204	\$43.819.880	\$177.679.185
GASTOS GENERALES (GAS-ELECTRICIDAD-AGUA-TELEFONÍA Y COMUNICACIONES - ASEO) STGO	\$47.242.331	\$44.738.560	\$56.484.358	\$48.600.280	\$197.065.529
MATERIALES DE ESCRITORIO STGO	\$8.123.029	\$7.690.800	\$9.713.760	\$8.356.520	\$33.884.109
GASTOS OPERATIVOS (DESPLAZAMIENTO) TALCA	\$145.612	\$151.487	\$132.160	\$155.484	\$584.743
GASTOS OPERATIVOS (IVA NO RECUPERADO) TALCA	\$33.040	\$34.314	\$30.016	\$4.557.818	\$4.655.188
GASTOS MANTENCIÓN (VEHÍCULOS - SEGURIDAD - PREVENCIÓN DE RIESGOS) TALCA	\$2.309.850	\$2.396.660	\$2.097.200	\$2.466.450	\$9.270.160

GASTOS GENERALES (GAS-ELECTRICIDAD-AGUA-TELEFONÍA Y COMUNICACIONES - ASEO) TALCA	\$5.670.018	\$5.883.122	\$5.149.088	\$6.054.426	\$22.756.654
MATERIALES DE ESCRITORIO TALCA	\$748.120	\$776.188	\$679.392	\$798.840	\$3.002.540
GASTOS OPERATIVOS (DESPLAZAMIENTO) CONCEPCIÓN	\$69.646	\$148.064	\$37.098	\$105.546	\$360.354
GASTOS OPERATIVOS (IVA NO RECUPERADO) CONCEPCIÓN	\$1.084.169	\$2.304.736	\$577.530	\$9.644.235	\$13.610.670
GASTOS MANTENCIÓN (VEHÍCULOS - SEGURIDAD - PREVENCIÓN DE RIESGOS) CONCEPCIÓN	\$1.752.596	\$3.725.568	\$933.552	\$2.655.996	\$9.067.712
GASTOS GENERALES (GAS-ELECTRICIDAD-AGUA-TELEFONÍA Y COMUNICACIONES - ASEO) CONCEPCIÓN	\$3.463.579	\$7.362.432	\$1.844.748	\$5.248.929	\$17.919.688
MATERIALES DE ESCRITORIO CONCEPCIÓN	\$812.472	\$1.727.040	\$433.080	\$1.231.272	\$4.203.864
GASTOS OPERATIVOS (DESPLAZAMIENTO) TEMUCO	\$393.120	\$188.136	\$359.792	\$481.950	\$1.422.998
GASTOS OPERATIVOS (IVA NO RECUPERADO) TEMUCO	\$148.928	\$71.172	\$136.315	\$14.969.648	\$15.326.063
GASTOS MANTENCIÓN (VEHÍCULOS - SEGURIDAD - PREVENCIÓN DE RIESGOS) TEMUCO	\$5.807.568	\$2.775.708	\$5.315.290	\$7.119.855	\$21.018.421
GASTOS GENERALES (GAS-ELECTRICIDAD-AGUA-TELEFONÍA Y COMUNICACIONES - ASEO) TEMUCO	\$11.209.744	\$5.358.528	\$10.262.231	\$13.742.715	\$40.573.218
MATERIALES DE ESCRITORIO TEMUCO	\$2.231.424	\$1.066.500	\$2.042.735	\$2.735.640	\$8.076.299
GASTOS OPERATIVOS (DESPLAZAMIENTO) VALDIVIA	\$102.840	\$67.854	\$62.282	\$32.566	\$265.542
GASTOS OPERATIVOS (IVA NO RECUPERADO) VALDIVIA	-\$45.360	-\$29.928	-\$27.474	\$1.485.771	\$1.383.009
GASTOS MANTENCIÓN (VEHÍCULOS - SEGURIDAD - PREVENCIÓN DE RIESGOS) VALDIVIA	\$3.893.220	\$2.568.476	\$2.358.926	\$1.232.853	\$10.053.475
GASTOS GENERALES (GAS-ELECTRICIDAD-AGUA-TELEFONÍA Y COMUNICACIONES - ASEO) VALDIVIA	\$9.537.060	\$6.291.502	\$5.779.040	\$3.020.069	\$24.627.671
MATERIALES DE ESCRITORIO VALDIVIA	\$603.960	\$398.266	\$365.864	\$191.254	\$1.559.344
GASTOS OPERATIVOS (DESPLAZAMIENTO) PTO. MONTT	\$66.092	\$83.790	\$69.966	\$82.082	\$301.930
GASTOS OPERATIVOS (IVA NO RECUPERADO) PTO. MONTT	\$539.772	\$685.368	\$574.908	\$8.439.126	\$10.239.174
GASTOS MANTENCIÓN (VEHÍCULOS - SEGURIDAD - PREVENCIÓN DE RIESGOS) PTO. MONTT	\$2.880.644	\$3.656.664	\$3.067.326	\$3.577.574	\$13.182.208
GASTOS GENERALES (GAS-ELECTRICIDAD-AGUA-TELEFONÍA Y COMUNICACIONES - ASEO) PTO. MONTT	\$7.889.748	\$10.015.470	\$8.400.750	\$9.798.558	\$36.104.526
MATERIALES DE ESCRITORIO PTO. MONTT	\$1.064.168	\$1.351.071	\$1.132.980	\$1.321.628	\$4.869.847

GASTOS OPERATIVOS (DESPLAZAMIENTO) COYHAIQUE	\$54.378	\$51.363	\$43.776	\$60.102	\$209.619
GASTOS OPERATIVOS (IVA NO RECUPERADO) COYHAIQUE	\$12.160	\$11.466	\$9.792	\$3.746.426	\$3.779.844
GASTOS MANTENCIÓN (VEHÍCULOS - SEGURIDAD - PREVENCIÓN DE RIESGOS) COYHAIQUE	\$3.341.834	\$3.157.128	\$2.692.224	\$3.693.606	\$12.884.792
GASTOS GENERALES (GAS-ELECTRICIDAD-AGUA-TELEFONÍA Y COMUNICACIONES - ASEO) COYHAIQUE	\$6.823.432	\$6.446.310	\$5.497.760	\$7.541.688	\$26.309.190
MATERIALES DE ESCRITORIO. COYHAIQUE	\$518.358	\$489.606	\$417.504	\$572.922	\$1.998.390
BATERIAS DE EVALUACIONES Tests de Inteligencia Adultos Weschler WAIS IV.	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
ACCIONES DE SUPERVISIÓN (TRASLADO DE COORDINADOR(A) NACIONAL A REGIONES	\$0	\$0	\$800.000	\$1.300.000	\$2.100.000
FOLLETERÍA PARA CURSOS Y GASTOS DE DIFUSIÓN	\$0	\$0	\$0	\$480.000	\$480.000
ACCIONES COMUNICACIONALES Y DE SENSIBILIZACIÓN EN EMPRESAS Y ORGANIZACIONES	\$0	\$0	\$787.700	\$1.523.200	\$2.310.900
AYUDA ECONOMICA TRASLADO BENEFICIADOS (20.000/MENSUAL POR 8 MESES)	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
BONO ARREGLO Y CUIDADO PERSONAL (\$40.000 C/U)	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
BONO AYUDAS TÉCNCIAS (\$40.000 C/U)	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
COLACIONES GRUPO DE BENEFICIADOS (\$20.000 C/U)	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
CURSO EXTERNO ATENCIÓN AL CLIENTE (372 cupos)	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
CURSO EXTERNO EXCEL INTERMEDIO (150 CUPOS)	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
CURSO EXTERNO OFFICE 365 (372 CUPOS)	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
CURSO HABILIDADES SIGLO XXI	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
TOTAL Gastos Bienes y Servicios	\$396.958.559	\$384.110.268	\$431.608.474	\$418.270.158	\$1.630.947.459

Ítem de gasto	Ejecución 2021	Ejecución 2022	Ejecución 2023	Ejecución 2024	Total Ejecución 2021 - 2024
Gastos Recursos Humanos					
Coordinador(a) Nacional ULAB	\$ 691.075	\$ 1.473.622	\$ 1.031.581	\$ 5.121.088	\$ 8.317.366
Coordinador(a) ULAB Arica	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Coordinador(a) ULAB Iquique	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Coordinador(a) ULAB Antofagasta	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Coordinador(a) ULAB Calama	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -

Coordinador(a) ULAB Copiapó	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Coordinador(a) ULAB Coquimbo	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1.464.748	\$ 1.464.748
Coordinador(a) ULAB Valparaíso	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 516.258	\$ 516.258
Coordinador(a) ULAB Santiago	\$ 27.558.938	\$ 56.916.277	\$ 18.566.936	\$ 19.410.323	\$ 122.452.474
Coordinador(a) ULAB Talca	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Coordinador(a) ULAB Concepción	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 2.515.072	\$ 2.515.072
Coordinador(a) ULAB Temuco	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Coordinador(a) ULAB Valdivia	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Coordinador(a) ULAB Puerto Montt	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Coordinador(a) ULAB Coyhaique	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Educador(a) ULAB Arica	\$ -	\$ 64.327	\$ -	\$ 22.514	\$ 86.841
Educador(a) ULAB Iquique	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Educador(a) ULAB Antofagasta	\$ 348.261	\$ 9.328	\$ 892.419	\$ 267.415	\$ 1.517.423
Educador(a) ULAB Calama	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 142.574	\$ 142.574
Educador(a) ULAB Copiapó	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 246.981	\$ 246.981
Educador(a) ULAB Coquimbo	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Educador(a) ULAB Valparaíso	\$ -	\$ 125.970	\$ 89.979	\$ 224.947	\$ 440.896
Educador(a) ULAB Santiago	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Educador(a) ULAB Talca	\$ 133.706	\$ 794.215	\$ 328.917	\$ 120.336	\$ 1.377.174
Educador(a) ULAB Concepción	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Educador(a) ULAB Temuco	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Educador(a) ULAB Valdivia	\$ -	\$ -	\$ 22.115	\$ 179.374	\$ 201.489
Educador(a) ULAB Puerto Montt	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Educador(a) ULAB Coyhaique	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Terapeuta Ocupacional ULAB Arica	\$ -	\$ 48.233	\$ -	\$ 11.349	\$ 59.582
Terapeuta Ocupacional ULAB Iquique	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Terapeuta Ocupacional ULAB Antofagasta	\$ 641.837	\$ 705.176	\$ 1.334.344	\$ 329.363	\$ 3.010.720
Terapeuta Ocupacional ULAB Calama	\$ -	\$ -	\$ 615.765	\$ 909.524	\$ 1.525.289
Terapeuta Ocupacional ULAB Copiapó	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 638.128	\$ 638.128
Terapeuta Ocupacional ULAB Coquimbo	\$ 48.000	\$ 268.000	\$ 296.000	\$ 16.000	\$ 628.000
Terapeuta Ocupacional ULAB Valparaíso	\$ -	\$ -	\$ 438.392	\$ 43.839	\$ 482.231
Terapeuta Ocupacional ULAB Santiago	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Terapeuta Ocupacional ULAB Talca	\$ -	\$ -	\$ 35.761	\$ 178.803	\$ 214.564
Terapeuta Ocupacional ULAB Concepción	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 7.572.586	\$ 7.572.586
Terapeuta Ocupacional ULAB Temuco	\$ -	\$ -	\$ 90.034	\$ 40.730	\$ 130.764
Terapeuta Ocupacional ULAB Valdivia	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 150.961	\$ 150.961

INFORME DE CIERRE
BANCO DE PROYECTOS LEY 21.015

Anexo B

Terapeuta Ocupacional ULAB Puerto Montt	\$ 680.798	\$ 2.103.492	\$ 2.007.482	\$ 1.470.699	\$ 6.262.471
Terapeuta Ocupacional ULAB Coyhaique	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Asistente Social ULAB Arica	\$ -	\$ 17.290	\$ -	\$ 7.410	\$ 24.700
Asistente Social ULAB Iquique	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Asistente Social ULAB Antofagasta	\$ 223.478	\$ -	\$ 291.762	\$ 288.658	\$ 803.898
Asistente Social ULAB Calama	\$ -	\$ -	\$ 460.964	\$ 363.302	\$ 824.266
Asistente Social ULAB Copiapó	\$ 21.008	\$ 42.015	\$ -	\$ 383.389	\$ 446.412
Asistente Social ULAB Coquimbo	\$ 4.135	\$ 80.639	\$ 90.977	\$ 277.068	\$ 452.819
Asistente Social ULAB Valparaíso	\$ 57.261	\$ 483.537	\$ 129.367	\$ 409.310	\$ 1.079.475
Asistente Social ULAB Santiago	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Asistente Social ULAB Talca	\$ 2.865	\$ 94.543	\$ 28.649	\$ 14.325	\$ 140.382
Asistente Social ULAB Concepción	\$ 239.899	\$ 25.704	\$ 115.666	\$ 269.887	\$ 651.156
Asistente Social ULAB Temuco	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Asistente Social ULAB Valdivia	\$ -	\$ -	\$ 14.533	\$ 157.789	\$ 172.322
Asistente Social ULAB Puerto Montt	\$ 206.621	\$ 1.294.824	\$ 647.412	\$ 550.989	\$ 2.699.846
Asistente Social ULAB Coyhaique	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Psicólogo(a) ULAB Arica	\$ -	\$ 31.246	\$ -	\$ 11.717	\$ 42.963
Psicólogo(a) ULAB Iquique	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 54.386	\$ 54.386
Psicólogo(a) ULAB Antofagasta	\$ -	\$ -	\$ 481.151	\$ 118.873	\$ 600.024
Psicólogo(a) ULAB Calama	\$ 318.300	\$ -	\$ 934.582	\$ 257.349	\$ 1.510.231
Psicólogo(a) ULAB Copiapó	\$ -	\$ 78.736	\$ -	\$ 141.724	\$ 220.460
Psicólogo(a) ULAB Coquimbo	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Psicólogo(a) ULAB Valparaíso	\$ -	\$ -	\$ 178.731	\$ 1.298.149	\$ 1.476.880
Psicólogo(a) ULAB Santiago	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Psicólogo(a) ULAB Talca	\$ 2.766	\$ 28.694	\$ 7.260	\$ 691	\$ 39.411
Psicólogo(a) ULAB Concepción	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Psicólogo(a) ULAB Temuco	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Psicólogo(a) ULAB Valdivia	\$ -	\$ -	\$ 121.996	\$ 359.015	\$ 481.011
Psicólogo(a) ULAB Puerto Montt	\$ 85.725	\$ 445.771	\$ 420.053	\$ 132.874	\$ 1.084.423
Psicólogo(a) ULAB Coyhaique	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Periodista ULAB	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Chofer ULAB Antofagasta	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Chofer ULAB Santiago	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Chofer ULAB Valparaíso	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Chofer ULAB Talca	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Chofer ULAB Concepción	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Chofer ULAB Temuco	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -

Chofer ULAB Puerto Montt	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Administrativo ULAB Antofagasta	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Administrativo ULAB Santiago	\$ -	\$ -	\$ 5.506.520	\$ 13.215.648	\$ 18.722.168
Administrativo ULAB Valparaíso	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Administrativo ULAB Talca	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Administrativo ULAB Concepción	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Administrativo ULAB Temuco	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Administrativo ULAB Puerto Montt	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
TOTAL GASTOS EN RECURSOS HUMANOS	\$ 31.264.673	\$ 65.131.639	\$ 35.179.348	\$ 59.906.165	\$ 191.481.825

5. COSTO POR BENEFICIARIO.

Gasto ejecutado	Número de beneficiarios	Costo por beneficiario
\$ 1.822.429.284	871	\$ 2.092.341

6. INFORMACIÓN DE DONACIONES RECIBIDAS

Fecha	Folio Certificado	Empresa	Monto de Donación
30-12-2020	3	Workmate Est S.A.	\$9.648.000
29-01-2021	4	Itau Corpbanca	\$11.754.000
14-07-2021	5	AFP Uno	\$7.836.000
13-08-2021	6	COPELEC	\$7.662.000
20-12-2021	7	Comercializadora Fourthane	\$16.176.000
21-12-2021	9	Chilena de Moldeados S.A	\$2.696.000
21-12-2021	11	Envases impresos S.A.	\$3.370.000
22-12-2021	12	Blue Express S.A.	\$1.698.000
28-12-2021	13	Profin	\$4.718.000
30-12-2022	14	Banco BICE	\$23.140.667
30-12-2021	15	Workmate S.A.	\$9.634.000
03-12-2021	1	Bruno Fritsch S.A.	\$20.000.000
20-12-2021	2	Agroindustrial Arica S.A.	\$15.000.000
20-12-2021	3	Industrial Ochagavía Ltda.	\$9.000.000
20-12-2021	4	Aritzía Comercial Ltda.	\$11.000.000
20-12-2021	5	Agrícola Ariztía Ltda.	\$20.000.000
21-12-2021	6	Inversiones Bosques del Mauco S.A.	\$15.000.000
24-12-2021	7	Asesorías Larraín Vial Ltda.	\$54.000.000
24-12-2021	8	Larraín Vial Servicios Profesionales Ltda.	\$54.000.000
24-12-2021	9	Larraín Vial SpA	\$228.500.000
24-12-2021	10	Larraín Vial Activos S.A. AGF	\$70.032.000

24-12-2021	11	Larraín Vial Asset Management AGF S.A.	\$34.000.000
24-12-2021	12	LVCC Asset Management	\$41.000.000
TOTAL DONACIONES 2021			\$669.864.667
06-01-2022	18	Cooperativa de Consumo de Energía Eléctrica Chillán Ltda.	\$2.696.000
13-01-2022	19	Administradora de Fondos de Pensiones Uno S.A.	\$4.044.000
20-01-2022	20	Comercial Kendall Chile Ltda.	\$8.088.000
28-01-2022	21	Joy Global S.A.	\$16.202.750
07-12-2022	22	Acenor Aceros del Norte S.A.	\$18.160.000
22-12-2022	23	Fouthane Engineering and Services Ltda.	\$12.800.000
22-12-2022	24	Primus Capital S.A.	\$7.200.000
30-12-2022	25	Quimetal Industrial S.A.	\$28.800.000
30-12-2022	26	Corporación Instituto Nacional de Capacitación Profesional INACAP	\$27.235.000
20-05-2022	13	Embotelladoras Chilenas Unidas S.A.	\$17.160.000
23-11-2022	15	Larraín Vial Activos S.A. AGF	\$30.000.000
07-11-2022	16	Klog.co S.A.	\$200.000.000
TOTAL DONACIONES 2022			\$372.385.750
18-01-2023	27	Administradora de Fondos de Pensiones Uno S.A.	\$ 4.000.000
20-01-2023	28	Pacel S.A.	\$ 1.600.000
31-01-2023	29	Soc. de Servicios Comerciales Multiservice FL Ltda.	\$ 9.600.000
06-12-2023	30	Acenor Aceros del Norte S.A.	\$ 20.960.000
10-11-2023	17	Activa Private DEBT SpA	\$ 100.000.000
TOTAL DONACIONES 2023			\$ 136.160.000
15-01-2024	31	Norcontrol Chile S.A	\$5.520.000
TOTAL DONACIONES 2024			\$5.520.000
TOTAL DONACIONES 2021-2022-2023			\$1.183.930.417

**Todos los certificados han sido emitidos a la fecha*

7. ACTIVIDADES PÚBLICAS PROGRAMADAS

1. Encuentro de Gestores en Inclusión:

Se realizó en 4 regiones del país, en las cuales se invitaron a diferentes empresas locales y nacionales. Tuvo una duración aproximada de 3 horas, en donde participaron profesionales de la Unidad Laboral de Teletón y el equipo Canal Empresa de Fundación Teletón. Esta instancia tuvo objetivo fortalecer el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, visibilizar y promover buenas prácticas de inclusión.

2. Participación en la Expo Inclusión en los años 2021, 2022, 2023 y 2024:

El equipo de la Unidad Laboral y de Recursos Humanos de Teletón, participaron de con un stand en la Expo Inclusión. Este stand tuvo por objetivo informar a las empresas sobre el proceso de intermediación laboral para los usuarios/as de

Teletón. De esta manera, establecer un vínculo con las empresas. Además, se recibieron currículum vitae de personas con discapacidad para postular a cargos dentro de Teletón a nivel nacional.

3. Workshop Inclusión Laboral – Iquique:

Esta instancia la realizó el Instituto de Iquique en el año 2024, en el segundo semestre del año, invitando a empresas y a emprendedores para visibilizar los procesos de intermediación laboral que se estaban llevando a cabo con el equipo de Unidad Laboral de Teletón y los usuarios/as y ex pacientes.

En Teletón, uno de los mayores desafíos en la intermediación laboral es lograr una participación activa y sostenida de las empresas, tanto a nivel local como nacional. Eventos como los Encuentros de Gestores en Inclusión y la Expo Inclusión son clave, pero la dificultad radica en captar el interés empresarial, sensibilizarlos sobre los beneficios de la inclusión laboral y motivarlos a adoptar prácticas que resulten en inserciones efectivas. Esto no solo exige una estrategia de comunicación clara, sino también un seguimiento riguroso que asegure la implementación de dichas prácticas.

La coordinación logística y la gestión de diversos actores con intereses y niveles de compromiso distintos también representan una barrera para mantener encuentros productivos con impacto real en las políticas de inclusión. Por ejemplo, en el Workshop Inclusión Laboral en Iquique, el reto es garantizar una participación comprometida de empresas y emprendedores, promoviendo una comprensión profunda de los procesos de intermediación que se traduzca en acciones concretas. Una difusión efectiva, una convocatoria adecuada y la creación de vínculos duraderos con las empresas son esenciales para ampliar el alcance de estas iniciativas y consolidar alianzas estratégicas.

Otro desafío significativo es la sistematización y gestión de recursos, como los currículums vitae recolectados en ferias. Es crucial que estos sean correctamente almacenados, actualizados y utilizados para facilitar inserciones laborales, evitando que queden como datos sin impacto en la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Finalmente, para que nuestras acciones de sensibilización, capacitación y vinculación se traduzcan en resultados concretos, como aumentos en la tasa y calidad de las colocaciones, se requiere una planificación constante, evaluación de impacto y capacidad de adaptación a las particularidades de cada región. Solo así aseguraremos la sostenibilidad y escalabilidad del modelo de intermediación laboral inclusiva que buscamos consolidar en Teletón.