



INFORME DE EJECUCIÓN
BANCO DE PROYECTOS LEY 21.015

Anexo B

Informe de Ejecución

Banco de Proyectos

Informe de avance

ASOCIACIÓN DE PADRES Y AMIGOS DE PERSONAS CON DÉFICIT

ASPADE

“PILA”: Programa de inclusión laboral de ASPADE

Abril 2025

Antecedentes del Proyecto

1. RUT	71.589.300-2	
2. Registro Folio de la Institución	Nº 230	
3. Fecha de Monitoreo	30 de abril de 2025	
4. N° de Folio del Proyecto	Nº 3604	
5. Fecha inicio proyecto	Marzo 2024	
6. Fecha término proyecto	Febrero 2027	
7. Número de beneficiarios directos según propuesta	108	
8. Número de beneficiarios directos a la fecha	44	
9. Responsable de la Información	Nombre	Valeska Gómez Jara
	Cargo	Directora ejecutiva
	Teléfono	56990800214
	Correo Electrónico	valeska.gomez@aspade.cl
* Indicar la persona a la cual se deberá contactar en caso de requerirse alguna información o documentación adicional para el proceso de monitoreo del proyecto.		

Estado de Avance del Proyecto

1. OBJETIVOS

Objetivo general

Facilitar la inclusión laboral de personas adultas con discapacidad cognitiva a través de un programa de intervención en habilidades adaptativas, capacitación, empleo protegido e inclusión laboral efectiva a través del modelo de empleo con apoyo.

Objetivos específicos

- 1) Fomentar vínculos, acuerdos y participación en actividades con diversas redes y empresas que permitan avanzar en la concientización de la inclusión laboral de personas adultas con discapacidad cognitiva.
- 2) Evaluar habilidades intelectuales, adaptativas y contexto socioeconómico a fin de construir un perfil por cada usuario.
- 3) Generar una alianza de trabajo colaborativo con referentes familiares para favorecer los procesos de inclusión social y laboral de las personas adultas con discapacidad cognitiva.
- 4) Facilitar el acceso al trabajo productivo mediante espacios de empleo protegido.
- 5) Estimular y desarrollar habilidades adaptativas (conceptuales, sociales, prácticas e instrumentales) necesarias para participar del mercado laboral abierto.
- 6) Capacitar en oficios y habilidades de empleabilidad transversales según la oferta de puestos de trabajo del mercado laboral abierto.
- 7) Desarrollar conocimientos teórico prácticos del ámbito laboral según la normativa nacional vigente.
- 8) Fomentar la inclusión y permanencia, en un puesto de trabajo formal a través del modelo de empleo con apoyo.

2. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS

Para cada una de las actividades comprometidas en el proyecto incorporado al Banco de Proyectos, y que debían ser realizadas durante el presente período de monitoreo, describir lo realizado. Si alguna de las actividades comprometidas no se llevó a cabo, indicar tal hecho y, en la columna "Observaciones", describir las causas por las cuales no pudieron ejecutarse. Toda la información presentada debe ser en base a lo realizado.

En el transcurso del primer año de implementación del proyecto, se desarrollaron diversas acciones que reflejan avances significativos en términos de mejora continua e innovación. A continuación, se destacan las más relevantes:

Unidad de Empleo Protegido: La actividad n.º 5 se refiere a las acciones vinculadas al empleo protegido, dentro de las cuales destacamos las siguientes iniciativas:

- **División de participantes según intereses vocacionales:** Se realizó un levantamiento de los intereses vocacionales de los participantes, con el fin de asignarlos a las áreas de empleo protegido más acordes a sus preferencias. Se ofrecieron vacantes específicas en los talleres laborales de huerto y mantención de jardines y plantas ornamentales, así como en cocina industrial. Esta estrategia permitió una mayor motivación, compromiso y satisfacción por parte de los participantes en su experiencia dentro del centro.
- **Pausas activas:** Considerando que los talleres laborales se desarrollan con un ritmo adaptado a las características de los participantes, pero en horarios similares a una jornada laboral convencional, se identificó la necesidad de incorporar pausas activas. Estas fueron diseñadas por la kinesióloga de la institución, con el objetivo de favorecer el bienestar físico y mental durante la jornada. Además, se elaboró un manual didáctico dirigido al equipo de la Unidad de Empleo Protegido, permitiendo que la actividad pudiera ser facilitada por cualquier integrante del equipo, independientemente de su formación profesional. La implementación fue diaria, con una duración de 15 minutos, y se adaptó a cada taller laboral, respondiendo a las necesidades específicas de cada área.
- **Implementación de sistema de vacaciones:** Con el objetivo de acercar la experiencia del taller a una rutina laboral formal, se implementó un sistema de solicitud de vacaciones adaptado a las necesidades de los participantes. Cada persona dispuso de 12 días hábiles, equivalentes a tres semanas de actividades en el centro. El proceso fue acompañado por una

explicación accesible y adaptada, apoyada con material visual para facilitar la comprensión de las semanas solicitadas. Además, se coordinó con los referentes familiares, y se estableció un procedimiento formal de solicitud, el cual incluía la firma del participante y la entrega de una copia tanto para él como para su familia y/o cuidadores.

- **Cambios en la dinámica de break:** Como parte de las acciones orientadas a aproximar la experiencia de los talleres laborales a una jornada de trabajo real, se implementó un sistema de autogestión de tiempos y descansos. Este nuevo enfoque promueve que cada participante pudiera tomar pausas breves según sus propias necesidades y el tipo de labor asignada, favoreciendo así una mayor autonomía y autorregulación. Para ello, se realizó un proceso formativo centrado en normas básicas de convivencia laboral, abordando conceptos como cantidad de pausas, tiempos apropiados y momentos adecuados para hacerlas. Con esta medida, se buscó dejar atrás la dinámica anterior, en la que los descansos eran colectivos y definidos por la estructura de un taller con enfoque más educativo que laboral.
- **Desayuno de unidad:** Durante la primera media hora de cada jornada, se implementó un espacio de encuentro compartido entre los participantes y el equipo de trabajo de la unidad, con el objetivo de fortalecer los vínculos interpersonales y fomentar la interacción social. Este espacio también permitió realizar un monitoreo cotidiano de aspectos clave como el estado de ánimo, la salud y la atención de los participantes. Además, se convirtió en una instancia efectiva para entregar información relevante, como avisos institucionales, eventos, salidas o aspectos logísticos del funcionamiento del centro. La implementación de esta medida tuvo resultados muy positivos, ya que facilitó una mejor comprensión y anticipación de las necesidades y actitudes de los participantes por parte del equipo, al mismo tiempo que fortaleció los lazos tanto entre profesionales y participantes como entre los propios participantes.
- **Modificación del área de huerto:** Se amplió el ámbito de acción del taller de huerto, incorporando nuevas actividades vinculadas al mantenimiento general del centro. Esto incluyó labores como la mantención de jardines, limpieza y cuidado de la vereda exterior del recinto. Además, se realizaron ajustes en la distribución de espacios y vegetación, priorizando especies de bajo consumo hídrico, en respuesta a las necesidades actuales de sostenibilidad y eficiencia en el uso de recursos.
- **Entrenamiento en servicio de coffee break:** Se llevó a cabo una optimización progresiva del sistema de entrenamiento en servicio de coffee break, mediante la selección y formación de un grupo de participantes con interés y aptitudes en el área. El modelo de capacitación fue reorganizado a partir de experiencias anteriores, integrando aprendizajes relevantes de otros proyectos y adecuándose a las características específicas del grupo actual. El proceso contempló sesiones prácticas realizadas dos veces por semana, en las que los participantes ejecutaron el servicio completo de un coffee break, incluyendo montaje, atención, desmontaje, lavado de loza y almacenamiento de los implementos utilizados. Como apoyo al proceso formativo, se desarrolló material didáctico en formato manual, orientado a estandarizar los procedimientos asociados al armado de la mesa, el protocolo de servicio, la mantención de una actitud laboral adecuada y el uso de fórmulas de cortesía pertinentes al contexto laboral.
- **Salidas a terreno:** como parte de los distintos talleres desarrollados por la unidad, se planificaron diversas salidas a terreno con el objetivo de promover y garantizar el derecho de las personas en situación de discapacidad al acceso a la cultura y la recreación. Estas actividades permitieron generar experiencias significativas en contextos comunitarios, destacándose entre ellas tours guiados por la ciudad de Viña del Mar, una visita al Museo de Bellas Artes Palacio Baburizza y un recorrido por el Centro Cultural Ex Cárcel de Valparaíso.

Unidad Académica Prelaboral: Las actividades N° 6, 7 y 8 corresponden a esta unidad, en la cual se desarrollaron diversas acciones orientadas a la formación y preparación para el ámbito laboral. A continuación, se destacan las siguientes iniciativas:

- **Implementación del desayuno de la Unidad:** se implementó un espacio de intervención directa al inicio de la jornada, consistente en un desayuno compartido diariamente por los participantes de la Unidad Académica Prelaboral, junto al terapeuta ocupacional, la fonoaudióloga y el facilitador del taller. Este espacio tiene como propósito favorecer la orientación temporopacial mediante la contextualización del día, mes y año, así como fomentar la conexión con el entorno a través del abordaje de efemérides y noticias de contingencia, tanto nacionales como internacionales. Además, se incorporan temáticas vinculadas a la vida cotidiana y al ámbito socioemocional de los participantes. Esta instancia ha contribuido a generar una mejor disposición hacia el aprendizaje posterior, disminuyendo las distracciones y fortaleciendo el vínculo grupal.
- **Actividades de cierre de ciclos / Hitos:** al término de cada ciclo académico de la Unidad Académica Prelaboral (UAPL), se ha instaurado la realización de actividades de cierre, concebidas como hitos significativos para los participantes. Estas instancias buscan reforzar de manera concreta la noción de fin de un ciclo y el inicio de una nueva etapa, ya sea de continuidad en la unidad o de transición hacia la Unidad de Inclusión Laboral. Se ha priorizado que dichas actividades tengan un carácter recreativo, cultural o deportivo, con el propósito de contribuir al bienestar integral de los participantes y fomentar su acceso a experiencias enriquecedoras, a las que muchas veces no tienen oportunidad de acceder. Durante

el cierre del Ciclo 1, los participantes realizaron, junto al equipo de la UAPL, un recorrido en bus eléctrico por la ciudad de Viña del Mar, actividad coordinada con la Municipalidad. Para el cierre del Ciclo 2, en tanto, se llevó a cabo una visita al humedal de la Playa La Boca, donde se desarrolló una actividad de limpieza del entorno, seguida de una clase de surf adaptada, gestionada en colaboración con la Fundación ALMAR y Academia Freesport con quienes se han establecido redes de trabajo conjunto.

- **Salidas a oficinas municipales:** en el marco del desarrollo de los talleres de Vida Independiente y Apresto Laboral, y como parte de su planificación pedagógica, los participantes de la unidad, acompañados por el equipo profesional, realizaron visitas a diversas oficinas municipales con las cuales se mantiene un trabajo en red. El objetivo de estas salidas fue conocer de primera mano las funciones que desempeñan dichas instituciones y cómo los participantes pueden acceder a sus servicios o involucrarse activamente como usuarios informados. En este contexto, se efectuaron visitas a la Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS) de la Municipalidad de Quilpué, la Oficina de Diversidad Funcional y la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) de la misma comuna.
- **Inducción a la Unidad Académica Prelaboral:** como parte de un proceso de innovación y mejora continua en las prestaciones de la Unidad Académica Prelaboral (UAPL), se ha instaurado la realización de una inducción al inicio de cada ciclo. Esta instancia grupal está dirigida a los nuevos beneficiarios y sus referentes familiares, con el objetivo de facilitar su adaptación e integración al programa. Durante la inducción, los participantes recorren las instalaciones del centro ASPADE, conocen a la Dirección Técnica y Ejecutiva, y al equipo profesional que trabajará directamente con ellos. Asimismo, se entregan lineamientos generales sobre el funcionamiento de la unidad, incluyendo la malla curricular, los horarios y otras informaciones relevantes que promueven una incorporación activa y consciente al proceso formativo. Esta actividad ha demostrado ser altamente beneficiosa tanto para los nuevos participantes como para sus familias, al favorecer la generación de canales de comunicación claros, el conocimiento del modelo de trabajo de ASPADE y el fortalecimiento del vínculo entre las familias y el equipo.
- **Visitas de expertos:** como parte del plan académico de la Unidad Académica Prelaboral (UAPL), se han incorporado visitas de expertos en algunos talleres, con el objetivo de enriquecer los procesos formativos de los participantes. Estas instancias han permitido fortalecer conocimientos, diversificar experiencias y aumentar la motivación e implicación en las tareas desarrolladas. Un ejemplo destacado se dio en el Taller de Apresto Laboral, donde se contó con la participación, en tres sesiones, de Carla Onetto, periodista del Colegio Seminario San Rafael. Ella impartió clases y actividades centradas en el reconocimiento de jerarquías laborales y el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva en el trabajo. Esta experiencia fue altamente valorada por el equipo y los participantes. De igual manera, en el mismo taller, se invitó a la Jefa de la Unidad de Inclusión Laboral del proyecto PILA, para realizar simulaciones de entrevistas laborales con los participantes, permitiéndoles enfrentarse a una experiencia cercana a la realidad del proceso de búsqueda de empleo. Esta actividad fue muy beneficiosa, ya que ofreció un espacio seguro para practicar y recibir retroalimentación directa.
- **Salidas pedagógicas a empresas y tiendas:** en el marco del desarrollo de los talleres del Plan Académico y las capacitaciones de la Unidad, se han llevado a cabo salidas pedagógicas a diversos establecimientos con los cuales hemos establecido una colaboración en red. Estas visitas, centradas principalmente en tiendas locales de la comuna, han permitido a los participantes realizar ejercicios de observación directa y evaluación. Entre los aspectos observados se incluyen la atención al cliente, la presentación personal de los trabajadores, entre otros. Estas experiencias han sido de gran beneficio para el aprendizaje de nuestros participantes, al proporcionarles la oportunidad de observar de manera directa y en contextos reales los contenidos adquiridos en el aula, lo que contribuye significativamente a la relevancia y aplicabilidad de su formación.

Unidad de Inclusión Laboral: las actividades 9, 10, 11, 12 y 13 corresponden a esta unidad, de la cual destacamos las siguientes acciones:

- **Desayuno de inducción a la Unidad de Inclusión Laboral:** con el propósito de facilitar el proceso de transición de los participantes de UAPL que han demostrado avances en sus habilidades adaptativas y que, con el respaldo de sus referentes familiares, son candidatos a incorporarse a la Unidad de Inclusión Laboral (UIL), se realiza un desayuno de inducción. En este espacio se presenta la modalidad de intervención de la UIL, basada en el modelo de Empleo con Apoyo, destacando el sello distintivo de ASPADE: un acompañamiento individualizado, ajustado a las necesidades específicas de cada participante, tanto en tipo como en frecuencia. Asimismo, se aborda el rol que cumple la empresa, incluyendo a supervisores y compañeros de trabajo, en la construcción de entornos inclusivos que valoren la diversidad y promuevan la integración laboral efectiva.
- **Supervisiones Laborales:** durante el primer año de ejecución del proyecto, se realizaron un total de 292 supervisiones laborales. Estas supervisiones incluyeron la aplicación de una pauta de evaluación que califica tres áreas clave: hábitos,

área productiva y área social. Cada área se puntúa de 0 a 2, siendo: 0: no logrado, 1: medianamente logrado y 2: logrado. Las supervisiones se desglosan de la siguiente manera: 111 supervisiones en prácticas laborales de aproximación, 40 supervisiones en prácticas de profundización y 141 supervisiones en procesos de colocación laboral.

- **Convenios con Empresas:** En el transcurso del primer año del proyecto, se lograron establecer 5 nuevos convenios de trabajo colaborativo con empresas e instituciones de la región. Actualmente, contamos con un total de 26 empresas y pymes colaboradoras, las cuales nos brindan espacios de prácticas laborales y puestos de trabajo. Estos convenios son esenciales para que nuestros participantes puedan desarrollar y potenciar sus habilidades de empleabilidad en entornos laborales reales.

Nombre	Descripción	Duración	Lugar de realización
<p>1.- Actividades de implementación y actualización de insumos de todas las Unidades.</p>	<p>Fortalecimiento de procesos internos y estandarización de documentación: Cada unidad ha llevado a cabo procesos de inducción dirigidos a los nuevos colaboradores del proyecto, junto con el diseño de nuevos documentos y la actualización de otros ya existentes, tales como formatos de registro de información, pautas de evaluación y mallas curriculares, entre otros.</p> <p>Desde el área de Comunicaciones se implementó un Kit de Marca con el propósito de profesionalizar los documentos, presentaciones y el uso adecuado de los logos institucionales. Esta iniciativa fomenta el uso de la plataforma Canva y contempló espacios de capacitación dirigidos a los distintos equipos de trabajo.</p> <p>Adicionalmente, se han introducido mejoras en los sistemas de registro de indicadores, específicamente en los formatos conocidos como “consolidados”. Estas mejoras incluyeron la incorporación de fórmulas automatizadas en Excel, lo que permite minimizar errores en el registro de datos y facilita una presentación más clara y amigable de la información.</p>	<p>El área de comunicaciones comenzó desde marzo 2024, todas las otras áreas y unidades desde Julio 2024 a Febrero 2025</p>	<p>Dependencias de ASPADE.</p>
<p>2.- Ejecución del plan estratégico de vinculación con el medio y empresas inclusivas.</p>	<p>Vinculación con Empresas Inclusivas y Comunidad: Durante el período reportado, se establecieron alianzas estratégicas con empresas inclusivas con el objetivo de fomentar la empleabilidad de personas en situación de discapacidad. En este marco, se llevaron a cabo diversas acciones de vinculación con dichas empresas y se realizaron gestiones orientadas a la socialización del proyecto PILA, con</p>	<p>Marzo 2024 a Febrero 2025</p>	<p>Dependencias de ASPADE. Empresas. Universidades. Centros culturales. Comunidad en general.</p>

	<p>especial énfasis en la unidad de inclusión laboral. En estas instancias se explicó el modelo de empleo con apoyo implementado por ASPADE, lo que permitió concretar convenios de colaboración con organizaciones que demostraron un compromiso activo con la inclusión.</p> <p>Asimismo, se trabajó en el fortalecimiento del vínculo con la comunidad y en la promoción de la inclusión laboral de personas adultas con discapacidad cognitiva. Para ello, se desarrollaron actividades de vinculación con el medio, entendidas como todas aquellas gestiones orientadas a responder a necesidades transversales del proyecto, tales como: docencia asistencial, recepción de donaciones, generación de redes de apoyo para beneficiarios y sus familias, acciones de incidencia y participación comunitaria, así como proyectos de innovación social y vinculación.</p> <p>Cabe señalar que estas acciones no cuentan con un indicador específico dentro del marco del proyecto PILA; sin embargo, están contempladas dentro del Plan Estratégico de Vinculación con el Medio y Empresas Inclusivas, al cual contribuyen de manera directa, reforzando el compromiso institucional con la inclusión y el desarrollo comunitario.</p>		
<p>3.- Admisión y orientación psicosocial.</p>	<p>La Unidad de Admisión y Orientación Psicosocial (UAOP) fue responsable de las acciones de difusión, captación de postulantes y socialización tanto del perfil de usuario como de la labor que desarrolla ASPADE. El objetivo principal fue garantizar que las personas con discapacidad cognitiva interesadas en capacitarse para el trabajo pudieran conocer nuestra organización y acceder a sus programas.</p> <p>Para ello, se participó con stands informativos en diversas ferias comunales, se habilitó un formulario de postulación en línea disponible en la página web oficial de ASPADE y se realizaron charlas informativas en el establecimiento. Estas instancias permitieron presentar a grupos de personas interesadas el funcionamiento</p>	<p>Agosto 2024 a Febrero 2025</p>	<p>Dependencias de ASPADE o lugar a definir según disponibilidad.</p>

	<p>general de la organización, sus objetivos, los requisitos de postulación y los detalles del proceso de evaluación inicial.</p> <p>Proceso de Evaluación de Ingreso: posteriormente, a las personas que cumplían con los criterios de admisión se les aplicaba una evaluación psicológica individual con el objetivo de construir un perfil cognitivo integral. Esta evaluación consideraba la medición de habilidades intelectuales mediante la aplicación directa del test WAIS-IV al postulante, así como la evaluación de habilidades adaptativas a través de la Escala de Madurez Social de Vineland, complementada con una entrevista semiestructurada a su referente familiar.</p> <p>Paralelamente, se realizaba una evaluación socioeconómica del grupo familiar, a cargo del trabajador social, a través de una visita domiciliaria. En esta instancia se analizaron diversos aspectos, tales como el nivel de compromiso y apoyo familiar, la motivación para que el postulante se integre al mercado laboral, posibles dificultades a nivel ocupacional o de salud presentes en los miembros del núcleo familiar, así como su situación económica general. A partir de esta instancia se elaboraba un informe socioeconómico.</p> <p>Socialización del perfil y seguimiento inicial: Una vez finalizada la evaluación inicial, la UAOP elabora una presentación destinada a los equipos de trabajo que tendrán trato directo con el/la usuario/a. En dicha instancia se expone una caracterización integral del usuario y su familia, junto con los resultados obtenidos en las distintas evaluaciones aplicadas. Posteriormente, se realiza una devolución a la familia, en la cual se presentan los hallazgos del proceso evaluativo y se entregan sugerencias tanto a nivel familiar como programático.</p> <p>En el caso de los nuevos ingresos al Proyecto PILA, transcurrido el mes de prueba —etapa en la que se evalúa la adaptación del usuario a las dinámicas, exigencias y normas institucionales—, la Unidad también asume la tarea de recopilar información relevante y sostener</p>		
--	--	--	--

	<p>reuniones con los facilitadores. Con base en estos insumos, se realiza una segunda instancia de devolución a las familias, en la cual se informa sobre el desempeño del usuario durante su primer mes como participante activo del proyecto PILA.</p> <p>Alcance de las evaluaciones aplicadas: cabe señalar que el proceso de evaluación descrito se aplica tanto a los participantes que ya formaban parte de la organización en años anteriores —con el objetivo de actualizar su perfil mediante una reevaluación— como a aquellos que se incorporan por primera vez. La única diferencia radica en que, para los nuevos ingresos, se contempla un mes de prueba al término del cual se realiza una segunda devolución a la familia, considerando el desempeño observado durante este período. Esta etapa no se aplica a los usuarios antiguos. Hasta la fecha, se han realizado un total de 14 evaluaciones a participantes antiguos y 18 evaluaciones a nuevos usuarios.</p> <p>Particularidades en la ejecución de reevaluaciones: en estos casos, se ha observado que las distintas evaluaciones —psicológica y socioeconómica— no siempre se llevan a cabo de manera simultánea, pudiendo existir una diferencia de varios meses entre una y otra. No obstante, todas las evaluaciones consideradas en el cierre de este primer año del proyecto fueron iniciadas antes de febrero de 2024, aunque en algunos casos ciertas etapas se extendieron hasta marzo o abril de 2025. Estas demoras responden a diversos factores, entre ellos, la atención de demandas espontáneas que la unidad debe abordar de forma prioritaria, la baja disponibilidad de los participantes durante los meses estivales y la ausencia de profesionales del equipo debido a licencias médicas prolongadas.</p> <p>Gestión de apoyos complementarios: de manera paralela al proceso de evaluaciones iniciales, la unidad ha asumido la responsabilidad de elaborar informes psicológicos en los casos donde se ha detectado la necesidad de derivación a apoyo neurológico, psiquiátrico o psicoterapéutico. Asimismo, se han</p>		
--	---	--	--

	<p>gestionado horas de atención en organismos estatales, tales como la Oficina de Diversidad Funcional o los Centros de Salud Familiar (CESFAM), trámites que han sido coordinados por el trabajador social del equipo.</p> <p>Gestión y actualización de fichas digitales: la unidad también ha asumido la responsabilidad de generar y mantener actualizadas las fichas digitales de los usuarios, con el propósito de establecer un sistema de información accesible para todo el equipo de intervención directa. Esta medida ha facilitado el seguimiento coordinado de cada participante y ha contribuido a una atención más oportuna y pertinente.</p>		
<p>4.- Trabajo formativo con familia.</p>	<p>Durante el primer año de implementación, el trabajo con las familias se centró en brindar un acompañamiento individualizado, considerando los desafíos específicos de cada usuario. Para ello, se propusieron entrevistas con distintos miembros estratégicos del equipo interdisciplinario (jefaturas, coordinadores de unidad, facilitadores, trabajador/a social y psicóloga), seleccionando a los profesionales más pertinentes según las necesidades de cada caso.</p> <p>Este acompañamiento tuvo como objetivo principal involucrar activamente a los referentes familiares en acciones concretas orientadas al cumplimiento de objetivos individuales, al mismo tiempo que se generaban espacios para compartir las estrategias metodológicas utilizadas en ASPADE. Se buscó así facilitar la transferencia de habilidades prácticas adquiridas por los usuarios en el centro hacia el contexto doméstico y cotidiano.</p> <p>Paralelamente, se formalizaron instancias de encuentro grupal con las familias, orientadas a clarificar las expectativas respecto al desarrollo de los usuarios dentro de ASPADE y al rol de la participación familiar. Estas instancias permitieron, además, recoger las percepciones y aspiraciones de las familias en función del tiempo de vinculación con la</p>	<p>Agosto 2024 a Febrero 2025</p>	<p>Dependencias de ASPADE en modalidad presencial y virtual..</p>

	<p>organización y de la etapa en la que se encontraban.</p> <p>Inicialmente, se contemplaba desarrollar un enfoque más formativo con las familias, abordando temáticas conceptuales actualizadas y relevantes en el ámbito de la discapacidad. Sin embargo, dicha línea de trabajo debió ser pospuesta para el segundo año, debido a la ausencia temporal de los profesionales capacitados en estos contenidos. No fue posible encontrar reemplazos que contarán con la experiencia o formación necesaria para abordar adecuadamente temáticas especializadas, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Autodeterminación, según el modelo propuesto por Michael Wehmeyer, ● Calidad de Vida, conforme al modelo desarrollado por Schalock y Verdugo, ● Enfoque de Derechos, aplicado específicamente a personas en situación de discapacidad. <p>Estas líneas temáticas se retomarán en el segundo año, con el fin de fortalecer el trabajo formativo con las familias y promover una comprensión más profunda de los marcos conceptuales que sustentan nuestra labor.</p>		
<p>5.- Empleo Protegido.</p>	<p>Implementación de la Unidad de Empleo Protegido (UEP): la Unidad inició su implementación con 13 participantes, quienes, debido a sus características personales, requieren un espacio flexible y apoyos directos más concretos para poder desempeñar las distintas tareas asignadas en los talleres.</p> <p>En el mes de noviembre, uno de los participantes provenientes de la Unidad Académica Prelaboral (UAPL), quien presentaba derivación a salud mental en Atención Primaria de Salud (APS) debido a sintomatología de tipo negativa e incluso ocasionalmente positiva, fue evaluado por el equipo de ASPADE. En este caso, se sospechó de una posible psicosis orgánica,</p>	<p>Julio 2024 a Febrero 2025</p>	<p>Dependencias de ASPADE. Comunidad. Comercio local. Instituciones públicas y privadas.</p>

	<p>lo que interfiere significativamente en su desempeño académico y proceso volicional. Ante esta situación, se decidió otorgarle un cupo en la UEP, mientras se gestionaban las derivaciones necesarias para su atención en salud mental y correcto seguimiento.</p> <p>Taller de confección de productos alimenticios, en el cual los participantes integraban la línea productiva de <i>Dulces ASPADE</i>, desempeñándose tanto en la elaboración de dulces como en el área de empaquetado. Los puestos de trabajo fueron asignados de acuerdo con las aptitudes de cada persona. En este contexto, se gestionaron diversos pedidos especiales, en cuya producción los participantes jugaron un rol fundamental. Entre estos se destacan los pedidos para Fiestas Patrias realizados por las empresas Rhona y Cencosud, así como los pedidos navideños encargados por la empresa Excon y el Colegio Santa Teresa.</p> <p>Taller de Producción y Cultivo de Frutos, Hortalizas y Hierbas: se llevó a cabo un taller orientado a la producción y cultivo de frutos, hortalizas, hierbas y a la confección de productos relacionados con la horticultura y plantas ornamentales. En este espacio, los participantes estuvieron activamente involucrados en el cuidado, cultivo y comercialización de hortalizas.</p> <p>Asimismo, se realizaron labores de mantención y desmalezado del invernadero, así como de las áreas verdes y el patio del centro. Estas tareas incluyeron actividades como riego, poda de setos, limpieza de bancales, poda y extracción de enredaderas, limpieza y trasplante de plantas ornamentales.</p> <p>Taller de Servicios de Atención al Público en Contextos de Cafetería, Banquetería y Otros Servicios Similares: este taller tiene como objetivo ofrecer entrenamiento en la atención de servicios de coffee break, con el fin de proporcionar a los participantes una oportunidad de actividad laboral remunerada. En el mes de octubre de 2024, se llevó a cabo un servicio para la Comunidad de Organizaciones Solidarias en</p>		
--	---	--	--

	<p>el Museo Palacio Rioja en Viña del mar, y en diciembre se realizaron tres servicios para la empresa portuaria Ultramar, la Ilustre Municipalidad de Limache y la organización sin fines de lucro Avanza Inclusión.</p> <p>Además de lo anterior, el taller incluyó la atención en el Kiosko ASPADE, un espacio de trabajo que se llevaba a cabo dos veces por semana. En este contexto, todos los participantes de la unidad tenían turnos rotativos de 1.5 horas cada uno, con una extensión de octubre a diciembre. No obstante, la actividad tuvo que ser puesta en pausa debido a la necesidad urgente de remodelación del kiosco. El objetivo de esta intervención es mejorar la infraestructura del espacio, garantizando una mayor accesibilidad y seguridad para los participantes. Esta inversión requiere la postulación y obtención de recursos exclusivos para esto a través de fondos concursables, donaciones y la coordinación con la Municipalidad de Quilpué, entidad que nos ha cedido el uso del espacio en calidad de comodato. Cabe destacar que el municipio no asume los costos de mantenimiento y reparación del lugar.</p> <p>En el último año, el kiosco ha sido objeto de actos de vandalismo en diversas ocasiones, lo que ha ocasionado daños significativos, como la rotura de cañerías en el baño, daños en las paredes y constantes intentos de robo. A pesar de que estos intentos de robo han sido frustrados en su gran mayoría, los daños materiales resultantes siguen afectando el funcionamiento adecuado del espacio.</p> <p>El Taller de Comunicación Efectiva tiene como objetivo proporcionar herramientas de comunicación a los participantes, con el fin de facilitar la expresión de sus necesidades y pensamientos. Además, busca mantener y potenciar las habilidades cognitivas de los participantes, promoviendo una mayor claridad y asertividad en sus interacciones y favoreciendo su integración social y laboral.</p>		
--	---	--	--

<p><i>6.- Plan académico prelaboral.</i></p>	<p>El Plan Académico Prelaboral abarca tres talleres que se imparten semanalmente a los participantes de la Unidad Académica Prelaboral. Estos talleres son:</p> <p>Taller de Vida Independiente: Su objetivo es desarrollar habilidades prácticas e instrumentales relacionadas con la vida cotidiana, con el fin de potenciar la autonomía personal de los participantes.</p> <p>Taller de Cognición Social: Busca fomentar el desarrollo de las habilidades necesarias para el contexto laboral, promoviendo la capacidad de realizar acciones sociales adecuadas.</p> <p>Taller de Apresto Laboral: Tiene como propósito promover el desarrollo de habilidades y competencias que faciliten la inserción de los participantes al mundo laboral.</p> <p>Como parte de un enfoque innovador, y de acuerdo con la planificación de los talleres, en ocasiones se han fusionado algunos de ellos para realizar clases y salidas pedagógicas que abordan temáticas de manera transversal y multidisciplinaria. Estas actividades se han trabajado desde las áreas de terapia ocupacional, fonoaudiología y educación diferencial, lo que ha permitido generar un enfoque colaborativo que aborda ciertos contenidos desde distintas disciplinas, consolidando de manera más significativa los aprendizajes de los participantes.</p>	<p>Agosto 2024 a Febrero 2025</p>	<p>Dependencias de ASPADE. Comunidad. Comercio local. Instituciones públicas y privadas.</p>
<p><i>7.- Capacitación y certificación.</i></p>	<p>Capacitación: es un espacio de formación teórico-práctico en diversos oficios, alineado con los perfiles de los puestos de trabajo disponibles en las empresas con las que se mantiene convenio. Su objetivo principal es el desarrollo de habilidades transversales de empleabilidad en los participantes.</p> <p>Durante este período se llevaron a cabo dos ciclos de capacitación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ciclo 1: Capacitación para Auxiliar de Bodega. 	<p>Agosto 2024 a Febrero 2025</p>	<p>Dependencias de ASPADE. Comunidad. Comercio local. Instituciones públicas y privadas.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ● Ciclo 2: Capacitación para Ordenador/Reponedor. <p>Certificación: las certificaciones correspondientes aún no se han concretado, ya que, tal como se establece en el diseño del proyecto, su obtención depende de la disponibilidad de ChileValora y los organismos evaluadores. Actualmente, se sigue trabajando de manera colaborativa con estos organismos para lograr la certificación de los participantes en el futuro.</p>		
8.- <i>Plan de intervención individual.</i>	<p>El Plan de Intervención Individual (PII) se caracteriza por la aplicación de pautas de evaluación específicas, diseño, ejecución, seguimiento y actualización del plan de intervención para cada participante de la Unidad Académica Prelaboral. Este plan destaca por ser completamente personalizado, ajustándose a las necesidades y requerimientos de apoyo de cada uno de los participantes.</p> <p>Es importante resaltar que el PII es una prestación multidisciplinaria, que involucra la intervención de profesionales de distintas áreas, tales como el terapeuta ocupacional, la fonoaudióloga y la educadora diferencial.</p> <p>Además, el trabajo colaborativo con las familias de los participantes desempeñan un papel fundamental en esta actividad, ya que es necesario un refuerzo constante de las habilidades trabajadas. En muchos casos, se requiere también realizar adaptaciones en el hogar para garantizar la plena participación de los beneficiarios en el proceso de intervención.</p>	Agosto 2024 a Febrero 2025	<p>Dependencias de ASPADE. Comunidad. Comercio local. Instituciones públicas y privadas</p>
9.- <i>Análisis de puesto de trabajo.</i>	<p>Durante el primer año de ejecución del proyecto, se realizaron 18 análisis de puestos de trabajo en 15 empresas y PYMEs de la región. En cada una de las visitas, se evaluaron tanto los puestos disponibles como el entorno laboral, identificando barreras y oportunidades desde un enfoque inclusivo.</p>	Julio 2024 a Febrero 2025	<ul style="list-style-type: none"> - Guzmán & Larraín: (1) Carlos Ibáñez del Campo 2297, Viña del Mar. - DIMASA: (2) Variante Agua Santa 4200, Valparaíso. - MIES: (2) Avenida Freire 1320, Quilpué. - FICCUS: (1) Condell Norte 0400, Quilpué.

	<p>A partir de la información recopilada durante estos análisis, se elaboró un informe detallado de Análisis de Puesto de Trabajo (APT), que facilita la comparación y el cruce con el Perfil Laboral (PL) de los participantes. Este proceso permite adecuar las intervenciones y apoyos necesarios para cada puesto, garantizando una inserción laboral más adecuada y sostenible para los beneficiarios.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - PUCV: (2) Avenida Brasil 2950, Valparaíso. - Comercial Tarragona: (1), Avenida Argentina 540, Valparaíso. - Constructora VMC: (1) Lago Bertrand 120, Quilpué. - Ecosuper: (2) Blanco Encalada 1210, Quilpué. - Doctor Market: (1) Simón Bolívar 318, Viña del Mar. - Perfumería Franyo: (1) Claudio Vicuña 814, Quilpué. - Mutual de Seguros de Chile: (1) Molina 446, Valparaíso. - Nodrir: (1) Buenos Aires 932, Quilpué. - Comercializadora Pérez Montenegro: (1) 1 Norte 2263, Viña del Mar. - Centro cultural Daniel de la Vega: (1) Irrarrázaval, Quilpué.
<p><i>10.- Charlas de concientización.</i></p>	<p>Instancia de Concientización a Equipos de Trabajo: esta instancia tiene como objetivo concientizar a los equipos de trabajo de las empresas en convenio, donde los participantes de la Unidad de Inclusión Laboral realizan prácticas de aproximación, profundización y colocaciones laborales. Durante estas sesiones, se abordan temáticas clave relacionadas con la discapacidad, incluyendo la prevalencia de la discapacidad, las normativas de inclusión laboral vigentes, el uso de lenguaje inclusivo y los ajustes razonables necesarios para trabajar con personas con discapacidad cognitiva.</p> <p>Además, se lleva a cabo una actividad denominada "Ponte en mi lugar", que busca que los equipos de trabajo comprendan de manera práctica la importancia de los ajustes razonables en el entorno laboral.</p> <p>Durante el primer año del proyecto, se</p>	<p>Julio 2024 a Febrero 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Guzmán & Larraín: Carlos Ibáñez del Campo 2297, Viña del Mar. - DIMASA: Variante Agua Santa 4200, Valparaíso. - MIES: Avenida Freire 1320, Quilpué. - FICCUS: Condell Norte 0400, Quilpué. - PUCV: Avenida Brasil 2950, Valparaíso. - Comercial Tarragona: Avenida Argentina 540, Valparaíso. - Constructora VMC: Lago Bertrand 120, Quilpué. - Ecosuper: Blanco Encalada 1210, Quilpué. - Doctor Market: Simón Bolívar 318, Viña del Mar.

	<p>realizaron un total de 14 charlas de concientización dirigidas a los equipos de trabajo encargados de la colocación y práctica laboral de los participantes.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Perfumería Franyo: Claudio Vicuña 814, Quilpué. - Mutual de seguros de Chile: Molina 446, Valparaíso. - Nodrir: Buenos Aires 932, Quilpué. - Comercializadora Pérez Montenegro: 1 Norte 2263, Viña del Mar. - Centro cultural Daniel de la Vega: Irrarrázaval, Quilpué.
<p>11.- <i>Prácticas de aproximación y profundización.</i></p>	<p>Prácticas de Aproximación y Profundización Laboral: constituyen instancias de exploración laboral enmarcadas dentro de la Unidad de Inclusión Laboral. Estas experiencias permiten a los participantes aplicar los aprendizajes adquiridos en contextos laborales reales, con distintos niveles de apoyo según el tipo de práctica y las características individuales de cada usuario.</p> <p>Las <i>prácticas de aproximación</i> representan el primer acercamiento al entorno laboral. Su objetivo principal es que los participantes puedan poner en práctica lo aprendido, contando con un acompañamiento cercano por parte del equipo profesional. Este acompañamiento puede ser total durante cada jornada laboral, por ejemplo, si la práctica contempla 20 horas semanales, el facilitador estará presente durante toda la jornada. La duración estimada de esta etapa es de entre 4 y 6 semanas, y el retiro gradual del apoyo se determina técnicamente a través de reuniones semanales de análisis de caso realizadas por el equipo de la Unidad de Inclusión Laboral.</p> <p>Por su parte, las <i>prácticas de profundización</i> se desarrollan una vez que se han afianzado las competencias laborales básicas, y tienen como propósito fomentar una mayor autonomía del participante en su desempeño. En esta etapa, se incrementan las exigencias en términos de independencia, reduciendo progresivamente el acompañamiento</p>	<p>Julio 2024 a Febrero 2025</p>	<p>Práctica de aproximación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ecosuper: (2) Blanco Encalada 1210, Quilpué. - Centro cultural Daniel de la Vega: (1) Irrarrázaval, Quilpué. - Mutual de seguros de Chile:(1) Molina 446, Valparaíso. - Comercializadora Pérez Montenegro: (1) Norte 2263, Viña del Mar. - Doctor Market: (1) Simón Bolívar 318, Viña del Mar. - Nodrir: (3) Buenos Aires 932, Quilpué. <p>Práctica de profundización:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Centro cultural Daniel de la Vega: (1) Irrarrázaval, Quilpué. - Mutual de seguros de Chile:(1) Molina 446, Valparaíso. - Perfumería Franyo: Claudio Vicuña 814, Quilpué.

	<p>profesional. Su duración también oscila entre 4 y 6 semanas, en función de los requerimientos del participante y del lugar de práctica.</p> <p>Durante el primer año de ejecución del proyecto, se realizaron un total de 12 procesos de prácticas laborales, de los cuales 9 correspondieron a prácticas de aproximación y 3 a prácticas de profundización.</p>		
12-. <i>Inclusión laboral.</i>	<p>Gestión de Vinculación con Empresas y Seguimiento Laboral: esta actividad consiste en la identificación y contacto proactivo con empresas de la región, con el objetivo de invitarlas a participar en la Unidad de Inclusión Laboral de PILA bajo un enfoque colaborativo. El acercamiento inicial se realizó mediante el envío de correos electrónicos informativos y la realización de visitas presenciales.</p> <p>Una vez que la empresa manifiesta interés en conocer el trabajo de la institución, se coordinan reuniones de presentación, ya sea en modalidad presencial o virtual, donde se expone el modelo de intervención, los beneficios del programa y la importancia de la firma de un convenio de colaboración.</p> <p>En lo que respecta al seguimiento de los beneficiarios directos (trabajadores con discapacidad) e indirectos (familiares y compañeros de trabajo), desde la formalización del vínculo laboral se implementó un proceso de acompañamiento con una duración de nueve meses. Este seguimiento contempla un mínimo de 36 intervenciones, dirigidas tanto al participante como a la empresa, incluyendo acciones de apoyo al empleador y al equipo de recursos humanos, con el fin de fortalecer el proceso de inclusión y asegurar su permanencia.</p>	Julio 2024 a Febrero 2025	<ul style="list-style-type: none"> - Guzmán & Larraín: (1) Carlos Ibáñez del Campo 2297, Viña del Mar. - DIMASA: (1) Variante Agua Santa 4200, Valparaíso. - MIES: (2) Avenida Freire 1320, Quilpué. - FICCUS: (1) Condell Norte 0400, Quilpué - PUCV: (2) Avenida Brasil 2950, Valparaíso. - Comercial Tarragona: (1), Avenida Argentina 540, Valparaíso. - Constructora VMC: (1) Lago Bertrand 120, Quilpué.
13-. <i>Taller de orientación laboral.</i>	<p>Este taller está dirigido a los participantes de la Unidad de Inclusión Laboral que, por distintos motivos, han finalizado su vínculo contractual y se encuentran en un período</p>	Julio 2024 a Febrero 2025	Dependencias de ASPADE.

	<p>de espera para una nueva oportunidad de inserción laboral. Su propósito es mantener activos los aprendizajes previos, reforzar habilidades sociolaborales y brindar acompañamiento emocional y técnico durante la transición.</p> <p>Durante el primer año de ejecución del proyecto, este taller fue implementado con dos participantes, quienes asistieron de manera regular a las sesiones planificadas.</p>		
<p>* Agregar cuantas filas sean necesarias.</p>			

3. REPORTE INDICADORES DEL PROYECTO

Reportar el estado de avance de los indicadores comprometidos.

Nombre del Indicador	Fórmula de cálculo	Metas proyectadas			Medios de Verificación
		Año 1	Año 2	Año 3	
<p>1.- Porcentaje de ejecución del plan estratégico de vinculación con el medio y empresas inclusivas.</p>	<p>N° de actividades ejecutadas del plan estratégico anual/ N° de actividades comprometidas en el plan estratégico anual (Total anual 24: corresponde a 12 reuniones de coordinación con nuevos convenios y 12 convenios nuevos firmados) *100</p>	<p>75% 150%</p>	<p>75% -</p>	<p>75% -</p>	<p>- Registro de ejecución del plan estratégico de vinculación con el medio y empresas inclusivas. - Fotografías.</p>
<p>2.- Porcentaje de personas que cuentan con evaluación de ingreso vigente.</p>	<p>N° de personas que cuentan con evaluación de ingreso vigente / N° total de personas con evaluación vigente proyectadas (108)*100</p>	<p>30% 30%</p>	<p>40% -</p>	<p>60% -</p>	<p>- Documento que incluye los resultados de las evaluaciones de ingreso. - Informe psicológico. - Informe socioeconómico. - Registro de devolución. - Fichas personales.</p>
<p>3.- Porcentaje de personas que asisten a las sesiones de trabajo formativo con familias.</p>	<p>N° de personas que asiste a lo menos a 1 sesión de trabajo formativo con familias en el año/ N°de personas inscritas en trabajo formativo con familias en el año (108)*100</p>	<p>60% 100%</p>	<p>60% -</p>	<p>60% -</p>	<p>- Planificación del trabajo formativo con familias. - Registro de asistencia anual. - Fotografías.</p>
<p>4.- Porcentaje de personas que asisten a</p>	<p>N° de personas que asisten a los talleres de la unidad de Empleo protegido en el año/ N° de personas</p>	<p>75% 87%</p>	<p>75% -</p>	<p>75% -</p>	<p>- Estadística de asistencia anual. - Fotografías.</p>

los talleres de la unidad de Empleo protegido.	inscritas en los talleres de la unidad de Empleo Protegido en el año *100				
5.- Porcentaje de personas que mantiene o mejora su desempeño en los talleres de la unidad de Empleo protegido.	N° de personas que mantiene o mejora su desempeño en los talleres de la unidad de Empleo protegido en el año / N° de personas inscritas en los talleres de la unidad de Empleo protegido en el año *100	60% 100%	60% -	60% -	- Consolidado de resultados de las evaluaciones inicial y final.
6.- Porcentaje de personas que asisten a los talleres del Plan académico prelaboral.	N° de personas que asisten a los talleres del Plan académico prelaboral durante el año/ N° de personas inscritas en el Plan académico prelaboral en el año *100	75% 89%	75% -	75% -	- Registro de asistencia anual. - Fotografías.
7.- Porcentaje de usuarios que posterior a su participación satisfactoria en el Plan académico prelaboral progresan en sus habilidades.	Número de usuarios que progresan en sus habilidades instrumentales / N° de usuarios inscritos en el taller por año * 100	85% 85%	85% -	85% -	- Consolidado de resultados de las evaluaciones inicial y final.
8.- Porcentaje de personas que presentan plan de intervención individual.	N° de personas que cuentan con plan de intervención individual / N total de personas proyectadas inscritas con plan de intervención individual (120-X)*100	40% 100% 100%	70% 100% -	100% 100% -	- Plan de intervención individual.
<p>Solicitud de modificación en la Fórmula de Cálculo de Indicador 8: en el proceso de diseño de los insumos para el registro adecuado de cada indicador, se detectó un error en la fórmula de cálculo del mismo. Este error se originó al mantenerse el diseño de la fórmula tal como fue planteado en la primera postulación del proyecto PILA, que originalmente estaba pensado para una ejecución de cinco años y con un presupuesto mayor destinado a recursos humanos para realizar intervenciones más amplias en los planes de intervención individual (PII). Dado que el enfoque actual del proyecto tiene una estructura diferente, con un presupuesto ajustado y considerando que la intervención en los planes de intervención individual (PII) es fundamental para el progreso de los participantes de la Unidad Académica Prelaboral (UAPL), proponemos modificar la fórmula de cálculo. La nueva propuesta, indicada en color rojo, refleja de manera más precisa las necesidades actuales del proyecto, particularmente en lo que respecta a la intervención necesaria para que los participantes avancen en sus habilidades adaptativas y puedan transitar exitosamente hacia la Unidad de Inclusión Laboral (UIL).</p>					
9.- Porcentaje de personas que posterior a las prestaciones acordadas en el plan de intervención individual progresan en sus habilidades adaptativas.	N° de personas que progresan en sus habilidades adaptativas al año / N° de personas que presentan plan individual por año * 100	85% 100%	85% -	85% -	- Informe de progresión anual en relación al Plan de intervención individual.
10.- Porcentaje de personas que asisten a las capacitaciones.	N° de personas que asisten a las capacitaciones durante el año/ N° de personas inscritas en las capacitaciones en el año * 100	75% 87%	75% -	75% -	- Registro de asistencia anual. - Fotografías.
11.- Porcentaje de personas que posterior a la capacitación cumple con el porcentaje de aprobación.	N° de personas que aprueban la capacitación en el año/ N° de personas inscritas en la capacitación en el año*100	70%	70% -	70% -	- Pauta de evaluación. - Documento de certificación de Chilevalora (en aquellas personas que se certifiquen).
12.- Porcentaje de	N° de personas que obtienen una	75% 100%	75% -	75% -	- Pauta de evaluación. - Fotografías.

personas cuya práctica de aproximación y/o profundización es evaluada satisfactoriamente (escala del 1.0 al 7.0).	evaluación igual o superior a 5.5 en su práctica de aproximación en el año y/o 6.0 en su práctica de profundización / N° de personas inscritas para realizar prácticas de aproximación y profundización el año * 100				
13.- Porcentaje de personas incluidas en espacios de trabajo formal.	N° de personas incluidas en espacios de trabajo formal / N° de personas incluidas en espacios de trabajo formal proyectadas al final del proyecto (108) * 100	0% 33%	12% -	25% -	- Contrato de trabajo. - Registro de supervisiones. - Fotografías.
14.- Porcentaje de personas que mantiene relación laboral formal después de 9 meses desde la colocación laboral efectiva. (50% de las personas que incorporan a un espacio de trabajo formal)	N° de personas incluidas en espacios de trabajo formal que mantiene una relación laboral de al menos 9 meses / N° de personas incluidas en espacios de trabajo formal proyectadas al final del proyecto (27) * 100 (25% de los beneficiarios totales del proyecto)	0% 0%	19% -	50% -	- Liquidaciones de sueldo. - Registro de seguimiento. - Fotografías.
Puede seguir ingresando tantos indicadores como sea necesario					

4. PRESENTACIÓN DEL PRESUPUESTO Y USOS DE FONDOS.

En esta sección se consulta por el Presupuesto asignado para realizar el proyecto y los gastos en que efectivamente se ha incurrido. Para hacerlo más clarificador, se deberá establecer (en la fila "Período n") la unidad de tiempo en que se cuantifica el presupuesto. Se recuerda que para proyectos cuya duración sea menor a seis meses, se debe contabilizar el presupuesto de manera mensual (mes 1, mes 2, mes 3, y así continuar); para proyectos cuya duración sea menor a dos años, la unidad de contabilidad del presupuesto será semestral (semestre 1, semestre 2, semestre 3 y semestre 4), mientras que para proyectos con duración mayor a dos años la unidad de contabilidad será anual (año 1, años 2, año 3 y así continuar).

Ítem de gasto	AÑO 1		AÑO 2		AÑO 3		Total	
	Estimado	Ejecutado	Estimado	Ejecutado	Estimado	Ejecutado	Estimado	Ejecutado
Gastos Bienes y Servicios								
Servicios básicos	\$9.480.000	\$5.013.197	\$ -	\$			\$	\$
Arriendo de inmueble	\$-	\$-	\$ -	\$			\$	\$
Mantención y servicios generales	\$16.650.000	\$16.244.036	\$ -	\$			\$	\$
Administración y finanzas	\$17.650.000	\$13.580.646						
Seguros, ergonomía y salud laboral	\$2.550.000	\$2.624.661						
Ceremonias, eventos e hitos	\$4.200.000	\$261.800						
Difusión	\$4.800.000	2.314.865						
Transporte y traslados	\$5.100.000	2.639.356						
Equipamiento	\$9.000.000	\$9.813.149						
Uniformes y EPP	\$3.500.000	\$3.397.246						
Materiales	\$24.000.000	\$10.360.283						
Aseo	\$2.400.000	\$1.913.942						

Perfeccionamiento y gestión de personas	\$4.000.000	\$3.966.083						
Gastos Recursos Humanos								
Encargado de proyecto	\$12.900.000	\$17.415.000	\$	\$			\$	\$
Encargado técnico	\$10.176.000	\$13.737.600	\$	\$			\$	\$
Secretaria administrativa	\$4.104.000	\$5.540.400	\$	\$			\$	\$
Encargada de servicios generales y logística	\$4.104.000	\$4.126.800						
Encargada de administración y gestión de personas	\$10.350.000	\$4.260.000						
Auxiliar de aseo y mantención	\$3.078.000	\$4.011.660						
Coordinación de vinculación con el medio y empresas	\$9.720.000	\$3.188.333						
Encargado de comunicaciones	\$11.460.000	\$11.555.500						
Jefe unidad de admisión	\$15.000.000	\$6.899.281						
Trabajador social unidad de admisión	\$11.460.000	9.231.466						
Psicóloga unidad de admisión	\$2.292.000	\$2.712.200						
Coordinador empleo protegido	\$8.823.600	\$7.941.240						
Facilitador empleo protegido	\$3.556.800	\$4.452.916						
Kinesiologa/o	\$1.764.720	\$2.382.372						
Coordinador programas en horticultura y mantención de jardines	\$5.882.400	\$392.160						
Ayudante horticultura y mantención de jardines	\$-	\$-						
Coordinador de cocina	\$5.882.400	\$7.941.240						
Ayudante de cocina	\$3.078.000	\$4.155.300						
Jefe unidad académica	\$11.250.000	\$9.083.333						
Coordinador gestor académico prelaboral	\$5.147.100	\$7.549.081						
Terapeuta ocupacional unidad académica prelaboral	\$5.013.750	\$5.849.375						
Fonoaudiólogo unidad académica prelaboral	\$5.849.375	\$5.703.141						
Facilitador unidad académica prelaboral	\$3.556.800	\$3.527.160						
Jefe unidad de inclusión laboral	\$11.250.000	\$10.125.000						
Coordinador procesos de inclusión laboral	\$5.147.100	\$5.849.375						
Facilitador de inclusión laboral	\$3.630.900	\$1.832.740						
Facilitador de inclusión laboral	\$3.630.900	\$-						
TOTAL GASTO PRESUPUESTADO	\$281.437.845	\$231.591.937	\$	\$			\$	\$

Agregar tantas filas como sea necesario

5. COSTO POR BENEFICIARIO.

En esta sección se consulta por el Presupuesto asignado para realizar el proyecto y los gastos en que efectivamente se ha incurrido en relación al costo por beneficiario, o para los proyectos de infraestructura costo por m2 según corresponda.

Gasto ejecutado a la Fecha	Número de beneficiarios o M2 a la fecha	Costo por beneficiario/m2
\$231.591.937	44	5.263.453

6. INFORMACIÓN DONACIONES RECIBIDAS			
Fecha	Folio Certificado	Empresa	Monto de Donación
27/12/2023	38 (N°60)	Constructora Excon SA	\$188.388.400
27/12/2023	39 (N°60)	Constructora Emex LTDA	\$17.737.000
28/12/2023	40 (N°60)	Clínica ensinada SPA	\$5.520.000
13/05/2024	41 (N°60)	Constructora Emex LTDA	\$33.120.000
12/06/2024	42 (N°60)	Grupo Belator	\$22.080.000
24/06/2024	43 (N°60)	Constructora Excon SA	\$184.000.000
21/06/2024	44 (N°60)	Ian Taylor Chile SA	\$ 11.040.000
28/06/2024	46 (N°60)	Agrícola La Constancia	\$9.200.000
28/06/2024	47 (N°60)	Clínica Ensenada SPA	\$3.680.000
28/06/2024	48 (N°60)	MIES (Empresas de Servicios LTDA)	\$10.500.000
6/01/2025	50 (N°60)	Clínica Ensenada SPA	\$2.000.000
14/01/2025	51 (N°60)	Patricia Quezada y Cía LTDA	\$6.126.000
22/01/2025	52 (N°60)	Autofact Chile SPA	\$6.126.000
22/01/2025	53 (N°60)	Constructora EMEX LTDA	\$18.378.000
22/01/2025	54 (N°60)	Constructora Excon SA	\$36.756.000
23/01/2025	55 (N°60)	Soc. Educacional Lincoln College Huechuraba SPA	\$3.090.000
28/01/2025	56 (N°60)	Canal 13 SPA	\$4.096.000
24/01/2025	57 (N°60)	Puerto Ventanas SA	\$12.252.000
24/01/2025	58 (N°60)	SIEMENS SA	\$6.126.000

22/01/2025	59 (N°60)	Maestranza Alemania LTDA	\$3.063.000
22/01/2025	60 (N°60)	Maestranza Alemania LTDA	\$ 15.315.000
27/01/2025	61 (N°60)	Ansaldo SA	\$2.252.000
29/01/2025	62 (N°60)	Aguas Pacífico SPA	\$6.126.000
30/01/2025	63 (N°60)	Tecnasic SA	\$45.945.000
30/01/2025	64 (N°60)	Despegar.como Chile SPA	\$6.126.000

Identificar los certificados de donación relacionados al proyecto que se han emitido a la fecha.

7. ACTIVIDADES PÚBLICAS PROGRAMADAS. Señale fecha de próximas actividades públicas programadas en el marco del proyecto, de las cuales puedan participar autoridades y/o funcionarios del Ministerio de Desarrollo Social.
No existen actividades programadas de las cuales puedan participar autoridades y/o funcionarios del Ministerio de Desarrollo Social.