



Aprueba Bases Administrativas y Técnicas de Propuesta Pública para la ejecución de un programa de tratamiento y rehabilitación de las personas afectadas por la drogadicción denominado “**Programa de Orientación Sociolaboral para personas con Consumo Problemático de Sustancias**”, en las regiones de Tarapacá, Valparaíso, Metropolitana, Biobío y Los Ríos.

## RESOLUCIÓN EXENTA 598

SANTIAGO, 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022

**VISTO:** Lo dispuesto en la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la Ley N° 21.395, Ley de Presupuestos para el sector público correspondiente al año 2022; en la Ley N° 20.502, que creó el Ministerio del Interior y Seguridad Pública y el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol; en el Decreto Exento N° 1734, de fecha 28 de abril de 2022, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública; en la Resolución Exenta RA 119512/345/2020, de fecha 02 de octubre de 2020 y en la Resolución Exenta RA 119512/139/2021, de fecha 16 de febrero de 2021, ambas de SENDA; en la Resolución N° 7, de 26 de marzo de 2019; en la Resolución N° 16, de 30 de noviembre de 2020, que fijan normas sobre exención del trámite de Toma de Razón, ambas de la Contraloría General de la República; en el **Requerimiento S- 5812/22** y en la **Solicitud de Recursos N° 465** de fecha 25 de agosto de 2022; y

AO/DD/RG/SF/PT/CJ

### **DISTRIBUCIÓN:**

1. Integración Social y Oportunidades
2. División de Administración y Finanzas
3. División Jurídica
4. Gestión documental

### CONSIDERANDO:

1.- Que, el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, SENDA, es el organismo encargado de la ejecución de las políticas en materia de prevención del consumo de estupefacientes, sustancias psicotrópicas e ingestión abusiva de alcohol, y de tratamiento, rehabilitación y reinserción social de las personas afectadas por dichos estupefacientes y sustancias psicotrópicas y, en especial, en la elaboración de una Estrategia Nacional de drogas y Alcohol.

2.- Que, la superioridad de este Servicio ha decidido continuar con la implementación del Programa de Tratamiento y Rehabilitación de las personas afectadas por la drogadicción denominado “Programa de Orientación Sociolaboral para personas con Consumo Problemático de Sustancias”, el cual se ejecutará en las regiones de **Tarapacá, Valparaíso, Metropolitana, Biobío y Los Ríos**, en los términos y condiciones que se señalan en las presentes Bases, el que busca que las personas que se encuentran en proceso de recuperación por consumo problemático de sustancias aumenten sus posibilidades de lograr la plena integración social, contribuyendo a recuperar sus capitales físicos, humanos, culturales y sociales.

3.- Que, la Universidad Diego Portales, con la asesoría técnica del otrora Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes, CONACE, implementó, durante el año 2011, un proyecto sobre evaluación de perfiles de integración social de los usuarios de los Centros de Tratamiento del Convenio CONACE-MINSAL (Ministerio de Salud).

Dicho proyecto fue realizado en virtud de un Convenio de Colaboración Financiera, de fecha 1° de junio de 2011, suscrito entre el Ministerio del Interior y Seguridad Pública y la Universidad Diego Portales, aprobado mediante Decreto Exento N° 3.192, de 2011, de la referida cartera de Estado.

El proyecto en comento, basándose en información generada de diferentes fuentes (SISTRAT, SENDA, 2010; ESP Universidad de Chile, 2009, entre otras), revela las siguientes necesidades de integración social en usuarios de centros de tratamiento del convenio SENDA-MINSAL:

- a) Completar estudios: Existe una asociación significativa entre la edad de inicio de consumo y el número de años de estudio, donde mientras más temprano el inicio, menor la probabilidad de completar estudios. Los usuarios de centros de tratamiento en convenio SENDA-MINSAL han iniciado el

consumo de sustancias, en promedio, a la edad de 15 años, lo que resulta en estudios incompletos (Ref.: Evaluación Plan Ambulatorio Intensivo, ESP Pública Universidad de Chile, 2004; Macdonlad y Pudney, Illicit drug use, unemployment and occupational attainment, 2000).

b) Acceso a beneficios sociales: Una parte significativa de los usuarios de centros de tratamiento en convenio SENDA-MINSAL no tienen ficha de protección social (40%), siendo ésta una de las causas que limitan su acceso a los beneficios que forman parte de los Programas Sociales ofertados por el Estado. Del 100% de usuarios elegibles para ser beneficiarios del Programa Puente, sólo 25% es beneficiario (MIDEPLAN, análisis de FPS). En el primer semestre del año 2014, de un total de 6.835 casos en tratamiento, el 91%, esto es, 2.864 personas, requirieron aplicación de Ficha de Protección Social (Fuente SISTRAT, Integración Social, primer semestre de 2014).

c) Acceso a vivienda que favorezca la mantención de logros terapéuticos: Contar con un “techo seguro para vivir” aumenta las probabilidades de que una persona que logra la abstinencia, se mantenga apartado del consumo de sustancias. 92% de las personas que tienen vivienda no recaen, versus el 51% que sólo adoptó el tratamiento (Ref. Martin et al. A Comparison of Patients Relapsing to Addictive Drug Use with Non-relapsing Patients Following Residential Addiction Treatment in Antigua, 2005; Douglas, Polcin. Communal living Settings for Adults Recovering from Substance Abuse, 2009). En 2014, un 37% de las personas que ingresaron a tratamiento, se encontraban en condición de allegados/as, (36% hombres y 38% mujeres); un 3,3% en una pieza dentro de una vivienda; un 3,3% vive en situación de calle y hospedería; un 2,2% en una media agua y un 0,6% en residencial, pensión u hostel (Fuente SISTRAT, SENDA 2014). En el primer semestre de 2014, de un total de 6.835 casos en tratamiento, el 50%, esto es, 3.427 personas, requiere cubrir necesidades de habitabilidad, especialmente subsidio a la vivienda, (81%). Fuente SISTRAT Integración Social, primer semestre de 2014.

d) Acceso a habilitación en competencias para la integración: El consumo de sustancias afecta las capacidades comunicacionales para la toma de decisiones, de aprendizaje a lo largo de la vida y habilidades interpersonales de una persona para ingresar, permanecer y desarrollarse en el mercado laboral, en sus redes sociales y familiares. En 2014, de un total de 15.627 personas que ingresaron a tratamiento, (centros convenio SENDA-MINSAL), un 13,4% tiene educación básica incompleta y un 04% no tienen estudios; un 22,2% tiene educación media incompleta y un 3,4% tiene educación técnica incompleta (Fuente SISTRAT, SENDA 2014).

e) Acceso al empleo: Las historias laborales previas, la educación incompleta o ausencia de ella y la escasa capacitación, son algunos de los factores que limitan el acceso al empleo de las personas que han vivido un consumo problemático de sustancias. En 2014, entre las personas que ingresaron a

tratamiento, un 35% de ellas se encontraba cesante; un 6,8% a cargo de trabajos del hogar (mujeres 24,2% y hombres 0,3%); un 46% con trabajo remunerado (53% hombres y 26% mujeres). Fuente SISTRAT, SENDA 2014. En el primer semestre de 2014, de un total de 6.835 casos en tratamiento, el 51%, esto es, 3.458 personas, requirió cubrir necesidades de empleo, especialmente de orientación sociolaboral, 42% y referencia a Oficina Municipal de Intermediación, (OMIL), en un 45% de los casos (Fuente: SISTRAT integración Social, primer semestre de 2014).

f) Acceso a orientación y gestión en el ámbito judicial de familia: Especialmente en relación a los hombres, las mujeres que acceden a tratamiento, en un porcentaje no despreciable, sufre de violencia de género, viven solas o están viviendo de allegadas, con su familia de origen y están separadas, anuladas o divorciadas (Fuente SISTRAT, SENDA 2013).

4.- Que, el “Programa de Orientación Sociolaboral para personas con Consumo Problemático de Sustancias”, pretende abordar uno de los principales déficits que presentan las personas en proceso de recuperación por consumo problemático de drogas y/o alcohol al egresar de un programa de tratamiento: acceder a un empleo seguro y de calidad que le provea las condiciones y oportunidades necesarias para completar con éxito su proceso de recuperación.

5.- Que, de acuerdo a lo precedentemente expuesto, la selección de las entidades públicas o privadas que deberán ejecutar el programa, debe realizarse a través de una modalidad de postulaciones concursables, que garantice la debida imparcialidad y eficacia, razón por la cual procede dictar las respectivas Bases Administrativas y Técnicas, cuya aprobación debe ser sancionada a través del correspondiente acto administrativo.

## **RESUELVO:**

**PRIMERO:** Apruébense las Bases Administrativas y Técnicas fijadas por el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol para la ejecución de un programa de tratamiento y rehabilitación de las personas afectadas por la drogadicción denominado “**Programa de Orientación Sociolaboral para personas con Consumo Problemático de Sustancias**”, en las regiones de **Tarapacá, Valparaíso, Metropolitana, Biobío y Los Ríos**”, en adelante también, “el Programa”.

**SEGUNDO:** Las Bases que se aprueban por la presente Resolución Exenta son del siguiente tenor:

### **I.- BASES ADMINISTRATIVAS**

## 1. Entidades Convocadas

El Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, en adelante también "SENDA" convoca a las entidades públicas y a las entidades privadas, que tengan interés en postular a la ejecución del **"Programa de Orientación Sociolaboral para personas con Consumo Problemático de Sustancias"**, a implementarse en las **regiones de Tarapacá, Valparaíso, Metropolitana, Biobío y Los Ríos.**

Un mismo prestador podrá postular a 1 o más líneas de concurso, pero para ello **deberá postular de manera separada, llenando formularios por separado y presentando una garantía por cada línea de servicio, de forma independiente.**

Es decir, se deberá hacer una postulación por cada región en la cual desea implementar el programa.

La distribución de las dos líneas a concursar, es la siguiente:

Región	N° línea de concurso	Presupuesto 2023	Presupuesto 2024	Presupuesto total del proyecto
Tarapacá	1	\$38,700,000	\$38,700,000	\$77.400.000
Valparaíso	2	\$50,100,000	\$50,100,000	\$100.200.000
Metropolitana	3	\$115,500,000	\$115,500,000	\$231.000.000
Biobío	4	\$50,100,000	\$50,100,000	\$100.200.000
Los Ríos	5	\$38,700,000	\$38,700,000	\$77.400.000

## 2. Inhabilidades para postular

El presente concurso público se rige por los principios de libre concurrencia de los oferentes, así como el de igualdad ante las bases que rigen el contrato, consagrados ambos en el artículo 9° de la Ley N° 18.575. En este contexto, y debiendo SENDA, además, resguardar la probidad administrativa, por la vía de asegurar la transparencia que debe presidir todo proceso de contratación, se ha determinado que no podrán postular al presente concurso las entidades que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

1. Condenada a alguna de las penas establecidas en los artículos 8° y 11 de la Ley N° 20.393 que establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los Delitos de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Delitos de Cohecho, que le impida celebrar actos o contratos con organismos del Estado.
2. Haber sido sometido a un proceso concursal de liquidación.

3. Tener, entre sus representantes legales o directores, a personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusiva, de directivos del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del consumo de Drogas y Alcohol.

Para el cumplimiento de esta disposición, las entidades respectivas deberán acreditar mediante una **declaración jurada simple**, suscrita por el representante legal de la respectiva entidad, señalando que él o la entidad que representa no se encuentran en ninguna de las situaciones previstas precedentemente.

Esta declaración jurada deberá presentarse en el sobre cerrado de que trata el **N° 3.3** de estas bases, junto a los antecedentes que se exigen de conformidad al **N° 3.4** de las mismas.

En el **Anexo N° 2 (letras A o B, según corresponda)** de estas bases, se contiene un formato de la respectiva declaración jurada. Sin perjuicio de ello, la entidad postulante podrá presentar la correspondiente declaración jurada en otro formato, siempre que su contenido se ajuste íntegramente a las exigencias de estas Bases.

Las postulaciones que no cumplan con acompañar la declaración jurada señalada en este número serán declaradas inadmisibles.

### **3. De la participación de los convocados al concurso**

#### **3.1 Plazo para postular**

Las presentes Bases serán publicadas en el sitio electrónico institucional [www.senda.gob.cl](http://www.senda.gob.cl) a más tardar, **al siguiente día hábil** de la fecha de total tramitación del presente acto administrativo.

La entrega de las postulaciones para esta convocatoria, deberá realizarse dentro de los **12 días hábiles** siguientes a la fecha de publicación de las presentes Bases en el sitio electrónico institucional [www.senda.gob.cl](http://www.senda.gob.cl). Si el último día del plazo recayere en un día sábado, domingo o festivo, la entrega de las postulaciones podrá realizarse el día hábil siguiente.

SENDA, una vez publicadas las presentes Bases y dentro del plazo de presentación de las propuestas, podrá realizar reuniones informativas públicas para explicar aspectos técnicos y administrativos relacionados con la ejecución del Programa.

La convocatoria a estas reuniones se realizará a través del sitio electrónico institucional [www.senda.gob.cl](http://www.senda.gob.cl), sin perjuicio de poder también difundir la convocatoria a través de otros medios que garanticen su transparencia y publicidad.

Estas reuniones no tendrán el carácter de obligatorias y, bajo ninguna circunstancia, podrán alterar el contenido de las presentes Bases Administrativas y Técnicas. La participación en estas reuniones no podrá constituir un factor a considerar al momento de evaluar las propuestas y decidir la selección de la entidad adjudicada.

### 3.2. Modalidad de concurso y forma de postular.

El “Programa de Orientación Sociolaboral para personas con Consumo Problemático de Sustancias”, se implementará en las regiones de Tarapacá, Valparaíso, Metropolitana, Biobío y Los Ríos.

El presente concurso se realizará en la **modalidad de Línea de Concurso**, es decir, se adjudicará cada Línea de concurso, correspondiente a su correlativa región, por separado.

En razón de lo anterior, un mismo prestador podrá postular a 1 o más viviendas, pero para ello **deberá postular de manera separada**, llenando un formulario por cada VAIS a la que postula y **presentando una garantía por cada línea**, conforme a lo establecido en el numeral 6.4 de las presentes bases.

Las presentes bases del concurso serán publicadas en el sitio electrónico institucional [www.senda.gob.cl](http://www.senda.gob.cl).

Las entidades deberán presentar sus antecedentes en la Oficina de Partes de la Dirección Nacional del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, de cualquier Dirección Regional o al correo electrónico [gestióndocumental@senda.gob.cl](mailto:gestióndocumental@senda.gob.cl)

Para el caso de las propuestas en formato papel, éstas deberán presentarse en un sobre cerrado que debe contener la siguiente leyenda en su exterior:

- Nombre de la entidad postulante; y
- Nombre del Programa.

### 3.3 Contenido de las postulaciones

La postulación deberá contener:

- a) 2 ejemplares del “**Formulario para la Presentación de Programa de Orientación Sociolaboral (OSL), CONVOCATORIA 2023-2024**” (Anexo N° 1). **IMPORTANTE:** De acuerdo a dicho formulario, se debe presentar el presupuesto del programa, tanto para el año 2023 y 2024. Para tales efectos, las entidades que postulen, deberán llenar, imprimir y firmar la planilla Excel dispuesta para los presupuestos de los dos años, las cuales

están disponibles en el sitio web [www.senda.gob.cl](http://www.senda.gob.cl). No se aceptará otro formato que las referidas planillas Excel.

b) Los antecedentes administrativos que se indican en el siguiente número 3.4.

**Las postulaciones que no contengan los documentos descritos deberán ser declaradas inadmisibles.**

Se deja expresa constancia que no se aceptarán postulaciones manuscritas.

#### 3.4 Antecedentes Administrativos

Cada sobre de postulación deberá contener los siguientes documentos:

- i) Declaraciones juradas simple contenidas en los **ANEXOS N° 2** (letras A o B, según corresponda).

#### 3.5 Formulario de postulación

El **Formulario para la Presentación de Programa de Orientación Sociolaboral (OSL), CONVOCATORIA 2023-2024**”, será el formato oficial de postulación para esta convocatoria y estará disponible para ser descargado en el sitio electrónico institucional [www.senda.gob.cl](http://www.senda.gob.cl). No se aceptarán postulaciones en otro formato.

El referido formulario deberá ser completado de acuerdo a lo dispuesto en las presentes bases, conteniendo toda la información que en él se requiere. Este formulario, debidamente completado por la entidad, constituye la propuesta que será evaluada.

#### 3.6 Duración del Programa

La vigencia del convenio que se suscriba con la entidad adjudicataria del presente concurso público, principiará, a contar de la fecha de total tramitación del acto administrativo que lo apruebe, y se extenderá **hasta el 31 de diciembre de 2024**.

Por razones de buen servicio, fundadas en la necesidad imperiosa de asegurar el otorgamiento de las prestaciones a la población beneficiaria del mismo, la entidad adjudicataria, podrá comenzar a otorgar las prestaciones objeto del programa, desde la fecha de suscripción del respectivo convenio y con anterioridad a la total tramitación del acto administrativo aprobatorio del mismo, y hasta el 31 de diciembre de 2024.

Con todo, el programa materia del presente concurso, se ha diseñado para mantener una duración de 24 meses, pretendiéndose que su implementación



principie el día 1° de enero de 2023, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2024.

### 3.7 Presupuesto disponible para la ejecución del programa

Para la implementación del Programa de Orientación Sociolaboral (OSL), CONVOCATORIA 2023-2024, en las regiones de Tarapacá, Valparaíso, Metropolitana, Biobío y Los Ríos, SENDA transferirá un **monto máximo de \$ 586.200.000.-, distribuido en \$ 293.100.000.-, para cada año, respectivamente.**

El monto antes señalado, será entregado a la (o las) entidad (entidades) adjudicataria(s), en seis remesas, distribuidas en función de los presupuestos correspondientes a los años 2023 y 2024, y que serán transferidas, de la siguiente forma, en cada una de las regiones donde se pretende implementar el programa:

REGIÓN	Año 2023			Año 2024		
	Remesa 1 (35%)	Remesa 2 (35%)	Remesa 3 (30%)	Remesa 4 (35%)	Remesa 5 (35%)	Remesa 6 (30%)
<b>Tarapacá</b>	\$13.545.000	\$13.545.000	\$11.610.000	\$13.545.000	\$13.545.000	\$11.610.000
<b>Valparaíso</b>	\$17.535.000	\$17.535.000	\$15.030.000	\$17.535.000	\$17.535.000	\$15.030.000
<b>Metropolitana</b>	\$40.425.000	\$40.425.000	\$34.650.000	\$40.425.000	\$40.425.000	\$34.650.000
<b>Biobío</b>	\$17.535.000	\$17.535.000	\$15.030.000	\$17.535.000	\$17.535.000	\$15.030.000
<b>Los Ríos</b>	\$13.545.000	\$13.545.000	\$11.610.000	\$13.545.000	\$13.545.000	\$11.610.000

Sin perjuicio de lo señalado, la (o las) entidad (entidades) adjudicataria(s), en su respectiva propuesta, podrá solicitar un monto menor al máximo antes señalado, siempre que cumpla todas las condiciones técnicas para la implementación del programa.

La entidad también podrá aportar recursos propios para la ejecución del programa, debiendo dejar constancia de ello en su respectiva propuesta.

El aporte de recursos propios para la ejecución del programa, será valorado en la etapa de evaluación de las propuestas.

Será responsabilidad de la entidad postulante cumplir con el porcentaje de financiamiento propio estipulado en su propuesta, debiendo acreditar a este Servicio el efectivo cumplimiento del aporte comprometido.

El monto máximo dispuesto para el año 2022 y 2023 podrá ser reajustado según disponibilidad presupuestaria. La cuantía del reajuste tendrá como factores referenciales el reajuste que experimente el Índice de Precios al Consumidor de los

últimos doce meses a la época en que se aplique el reajuste y la disponibilidad presupuestaria de acuerdo a la Ley de Presupuesto del Sector Público del año correspondiente. Los reajustes serán notificados a la entidad una vez totalmente tramitado el acto administrativo que los aprueba, sin la necesidad de modificar el contrato.

### 3.8 Categorías de los gastos

El presupuesto de un Programa es la previsión del costo de la implementación del mismo. El presupuesto total se calcula mediante la suma de las categorías de gastos que componen cada uno de los programas.

El presupuesto total del Programa debe presentar todos sus gastos debidamente justificados.

#### 3.8.A Gastos en personal (Recursos Humanos)

**Gastos en Personal:** El gasto en personal es el pago que se realiza a una persona por concepto de prestación de sus servicios, en el cual está especificado el monto a pagar, naturaleza de la prestación, plazo de ejecución, etc., pudiendo ser bajo contrato a honorarios o financiando personal remunerado perteneciente a la entidad ejecutora. Dichos gastos, deben ser debidamente justificados como indispensables para la ejecución del programa.

Con todo, dándose los presupuestos de subordinación y dependencia, así como la extensión de la jornada de trabajo requerida, la entidad deberá contratar bajo la modalidad de contrato de trabajo.

Los documentos necesarios para respaldar estos gastos son:

- Copias de los contratos a honorarios respectivos suscritos entre la entidad ejecutora y los profesionales, técnicos y/o monitores participantes del programa. Éstos deben ser presentados en la primera rendición, así como también cuando cambie el personal asignado en esta condición contractual durante la ejecución del programa o proyecto. Del mismo modo, deberán ser presentados estos instrumentos en casos de modificación del contrato original, que sea pertinente para la ejecución del programa o proyecto (por ejemplo, si se cambia el monto del honorario o las labores pactadas).
- Copia del contrato de trabajo suscritos por la entidad con los profesionales, técnicos y/o monitores participantes del programa. Cabe señalar que este constituye sólo un aporte para financiar este tipo de gastos.
- Boletas de honorarios electrónicas o manuales, según corresponda, autorizadas por el Servicio de Impuestos Internos (SII), extendida a nombre de la entidad ejecutora del programa, señalando que presta servicios para el programa en convenio, y el mes al que refiere el pago. Dicha boleta siempre

debe ser emitida con retención de impuesto y la copia del Formulario N° 29 del SII pagado.

- Listado, debidamente firmado por la entidad ejecutora, en que individualicen los nombres de todos los profesionales, técnicos u otras personas que presten servicios en el respectivo programa financiado con recursos del SENDA.
- Copia de las planillas de remuneraciones del personal que desempeña en la ejecución del programa, o bien de la liquidación de remuneración de las personas que se desempeña en el programa o proyecto.
- Copia del pago de las obligaciones legales de carácter previsional, en los formularios que correspondan.

No se podrá financiar ningún tipo de gastos de personal relativos a aportes del Empleador, Aguinaldos y Bonificaciones. No se aceptarán, asimismo, como gastos para este ítem, regalías para el personal, tales como financiamiento parcial o total de seguros de vida y/o salud, préstamos de emergencia o de cualquier otra naturaleza, bonos de nacimiento, bonos de navidad, etcétera.

Es importante señalar que SENDA no contrae ningún tipo de obligación, de carácter laboral, civil, tributaria, ni de ninguna especie, con las personas que, contratadas por la entidad adjudicataria receptora de fondos, se desempeñan en la ejecución del programa. Corresponderá a la entidad ejecutora dar estricto cumplimiento a sus obligaciones con las personas que se desempeñan en la ejecución del programa, encontrándose SENDA facultado para requerir la información respectiva, en los términos y condiciones que se establezcan en el respectivo Convenio y demás normativa aplicable.

En el **Formulario para la Presentación de Programa de Orientación Sociolaboral (OSL), CONVOCATORIA 2023-2024**", se deberá detallar el personal que participará en cada uno de los programas, incluyendo Currículum Vitae, el detalle de las horas destinadas al mismo y el valor que éstas posean.

Se considerará como recurso humano Profesional a quienes posean el título Profesional de Asistente o Trabajador(a) Social, Psicólogo(a), Terapeuta Ocupacional, Enfermero(a), Profesor(a) y Psicopedagogo(a) u otra profesión afín con el cargo a desarrollar.

Se considerará como recurso humano Técnico a quienes presenten título técnico de Técnico en Rehabilitación, Psico educador o Educador de Calle u otro título afín con el cargo a desarrollar.

### 3.8.B. Gastos Operacionales.

Comprende, en general, los gastos necesarios para el cumplimiento de las funciones y actividades para que fueron otorgados los recursos, tales como arriendos, alimentación, vestuario, materiales de uso o de consumo, servicios básicos, mantenimiento, reparaciones, artículos de librería, difusión y pasajes.

### 3.8.C Gastos asociados a actividades.

Corresponden a gastos que apoyan el desarrollo de actividades específicas, previamente definidas en el programa, tales como capacitaciones u otras actividades esporádicas, seminarios y/o eventos que se relacionan con los objetivos del programa aprobado, en el que se pueden incluir contrataciones de servicios, tales como arriendo de inmuebles para capacitación, servicios de transporte, impresión, fotocopiado, alimentación (no se aceptarán gastos de alimentación que no estén en el marco de una actividad específica), arriendo de equipamiento, además de considerar la compra de insumos para dichas actividades, tales como artículos de escritorio, materiales de trabajo, entre otros.

Para estas actividades específicas, que hayan sido previamente definidas en el programa, como capacitaciones, alimentación, pasajes u otras actividades esporádicas, seminarios y/o eventos que se relacionan con los objetivos del programa presentado, se deberán adjuntar los medios de verificación que acrediten la realización de dichas actividades, como, por ejemplo, listado de asistencia, fotografía de la actividad, u otro medio que acredite fehacientemente la realización de dicha actividad.

### 3.8.D Gastos de inversión (equipamiento).

Corresponde, en general, al gasto por concepto de adquisición de mobiliario, vehículo, máquinas, equipos, hardware, software, cuando estén relacionados con el programa aprobado, <sup>1</sup>y todos aquellos desembolsos que se realicen por la compra o adquisición de activos fijos (bienes muebles) necesarios para la realización de las actividades tales como: Cámaras fotográficas, radios, impresoras, entre otros.

La clasificación de gastos Inversión o de Equipamiento en la rendición, debe ser semejante con la distribución de gastos aprobada en el respectivo programa.

Para el caso de los Gastos de Operación, Gastos Asociados a Actividades, Gastos en Inversión y de Equipamiento, se deberá tener presente los siguientes aspectos:

- En el caso de las entidades privadas que realicen gastos superiores a 1 UTM, deberán respaldar dicho gasto adjuntando la correspondiente factura, la que debe ser emitida a nombre de la entidad ejecutora. Cuando existan compras por montos superiores a 3 UTM, las entidades ejecutoras deben

---

<sup>1</sup> De acuerdo a la definición contenida en el Oficio N° 27121, de 8 de abril de 2015, de Contraloría General de la República, sobre llenado de formatos tipos de rendición de cuentas.

presentar a lo menos 3 (tres) cotizaciones por las respectivas compras (si por motivos justificados, no es posible entregar tres cotizaciones, el ejecutor debe presentar una justificación por compras con cotizaciones de uno o dos proveedores según corresponda).

- Las entidades ejecutoras del sector público, por su parte, deberán realizar sus procedimientos de compra de acuerdo a la normativa específica que los rige (Ley N° 19.886, de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, y su Reglamento; y/o la demás normativa que rige al organismo respectivo).
- No se aceptará como válida, aquella documentación que no sea emitida a nombre de la institución ejecutora (boleta electrónica y facturas), boletas o facturas enmendadas, remarcadas o ilegibles. En el caso que las boletas tengan más de un giro e incluyan el de botillería, se deberá presentar el detalle de la compra en la boleta.
- Para el caso de las entidades privadas, las boletas y facturas con detalle, deberán indicar qué están cancelando, (Por quien vendió el producto o prestó el servicio), y ser recepcionadas conforme por la entidad ejecutora y adjuntar el comprobante de pago.

### 3.9 Consultas, aclaraciones y respuestas durante el período de postulación.

El período de formulación de consultas se realizará dentro de los primeros **5 días hábiles**, contados desde la publicación de las presentes Bases en el sitio electrónico institucional [www.senda.gob.cl](http://www.senda.gob.cl).

Los convocados podrán formular las consultas que estimen necesarias, tanto de carácter técnico como de índole administrativo, sólo a través de un correo electrónico que se dispondrá para dicho efecto y que aparecerá publicado en el sitio web institucional [www.senda.gob.cl](http://www.senda.gob.cl)

El plazo para responder las preguntas formuladas, será de **3 días hábiles**, contados desde finalizado el plazo para el período de consultas.

En este proceso se citará cada consulta, sin hacer mención a quien la haya formulado, y luego se dará la respuesta correspondiente. Sin perjuicio de lo anterior, SENDA podrá consolidar las consultas relacionadas al mismo tema publicando una sola respuesta general.

SENDA se reserva el derecho de no contestar aquellas consultas que, a su juicio, sean inconducentes, no correspondan directamente al proceso en curso, o que se hayan efectuado fuera del plazo dispuesto para ello, o a través de una vía distinta al sitio electrónico institucional [www.senda.gob.cl](http://www.senda.gob.cl).

Las respuestas entregadas contribuirán a determinar el sentido y alcance de las presentes Bases, debiendo considerarse obligatorias para los interesados en la preparación de sus postulaciones.

SENDA podrá, en cualquier momento, efectuar aclaraciones a las Bases, para precisar su alcance cuando este no haya quedado suficientemente claro y dificulte la obtención de buenas propuestas. Estas aclaraciones se entregarán en la misma forma que las respuestas a las consultas de los postulantes y deberán ser consideradas por éstos en la preparación de sus postulaciones.

#### **4. De los procesos de admisibilidad y evaluación**

El proceso de revisión de admisibilidad de las propuestas y el de evaluación técnica de aquellas que hayan superado dicho examen, será realizado en la Dirección Nacional de SENDA.

##### **4.1 Apertura de los sobres que contienen las propuestas**

La apertura de los sobres que contienen las propuestas se hará una vez transcurrido el plazo de los **12 días hábiles** para la presentación de las mismas.

Una vez abiertos los sobres, se procederá primero a evaluar la admisibilidad de las propuestas y luego se evaluarán los aspectos técnicos y financieros.

##### **4.2 Examen de Admisibilidad**

El examen de admisibilidad se realizará durante los primeros **5 días hábiles** siguientes a la fecha de cierre de las postulaciones, el cual será realizado por la Comisión Evaluadora establecida en el número 4.3 de las presentes bases. A través del correspondiente acto administrativo fundado, que deberá publicarse en el sitio electrónico institucional [www.senda.gob.cl](http://www.senda.gob.cl), se podrá ampliar este plazo, por un período máximo de **5 días hábiles** adicionales.

En el examen de admisibilidad se evaluará el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que la propuesta haya sido presentada dentro de plazo.
- b) Que en el sobre de postulación se incluyan todos los documentos que se exigen en los números 3.3 y 3.4 de estas Bases.
- c) Que los recursos solicitados a SENDA para la implementación del Programa al que se postula, se ajusten al monto máximo señalado en el N° 3.7 de estas Bases.
- d) Que la cobertura anual no sea inferior a los solicitados por las presentes bases.

Del examen de admisibilidad se levantará un acta que indique:

- a) El número total de propuestas presentadas para cada uno de los programas, indicando la región a la cual se postula.
- b) Las propuestas declaradas admisibles.
- c) Las propuestas que deben ser declaradas inadmisibles.
- d) Los fundamentos de la declaración de inadmisibilidad.

El Acta deberá ser suscrita por los funcionarios públicos que hayan realizado el examen de admisibilidad de las propuestas. Estos funcionarios podrán asesorarse por profesionales que cumplan funciones en SENDA bajo la modalidad de contrato a honorarios.

#### 4.3 Comisión Evaluadora

La evaluación de las propuestas, será realizada por una Comisión Evaluadora integrada por los siguientes profesionales:

- a) Jefatura de División Programática de SENDA. En caso de ausencia o impedimento, a quien ésta designe mediante memorándum;
- b) Jefatura del Área de Integración Social y Oportunidades de SENDA. En caso de ausencia o impedimento, por quien ésta designe mediante memorándum.
- c) Profesional con desempeño en el área de Integración Social y Oportunidades de SENDA, designado por memorándum por la Jefatura del Área de Integración Social y Oportunidades.

La comisión podrá asesorarse por profesionales que cumplan funciones en SENDA bajo la modalidad de contrato a honorarios.

Serán funciones de la Comisión Evaluadora, las siguientes:

- a) Resolver si las propuestas presentadas se ajustan a las especificaciones que forman parte de las Bases. En caso que ello no ocurra, la Comisión deberá rechazar la propuesta sin evaluarla.  
Las propuestas que no cumplieren los requisitos establecidos en las presentes Bases deberán ser declaradas inadmisibles.
- b) Evaluar los aspectos técnicos de las propuestas.
- c) Solicitar a los Oferentes, durante los primeros cinco días hábiles del proceso de evaluación de las propuestas, que salven los errores y/u omisiones formales detectados en esta etapa, siempre y cuando las rectificaciones no signifiquen asumir una situación de privilegio respecto a los demás oferentes y no se afecten los principios de estricta sujeción a las bases y de igualdad de los proponentes, debiendo informar de dicha solicitud a través del sitio electrónico institucional [www.senda.gob.cl](http://www.senda.gob.cl). El oferente deberá salvar los errores y/u omisiones formales, a través del mismo sitio electrónico, teniendo un plazo de dos días hábiles para ellos, contados desde la publicación de la solicitud en la página web de este Servicio.

- d) Confeccionar un Acta Final de Evaluación en la que dejará constancia, por orden decreciente, de la puntuación obtenida por cada una de las propuestas evaluadas. Dejará constancia sobre las propuestas rechazadas y sus razones y, en general, sobre cualquier hecho relacionado con el proceso de evaluación que le merezca comentar

#### 4.4 Evaluación de las Propuestas

Las propuestas que hayan superado el examen de admisibilidad señalado en el N° 4.2, pasarán a la etapa de evaluación técnica y financiera por parte de la Comisión Evaluadora indicada en el número anterior.

Se evaluarán las propuestas en un plazo máximo de **7 días hábiles**, contados desde la fecha del Acta del examen de admisibilidad. A través del correspondiente acto administrativo fundado, que deberá publicarse en el sitio electrónico institucional [www.senda.gob.cl](http://www.senda.gob.cl), se podrá ampliar este plazo de evaluación por un período máximo de 10 días hábiles adicionales.

##### 4.4.1 Criterios de análisis técnico y financiero

Cada ítem, y los criterios y subcriterios que lo componen, será evaluado con valores absolutos de 7,4 y 1, en conformidad al documento Anexo denominado “Pauta de Evaluación”, el que forma parte integrante de las presentes Bases para todos los efectos legales.

Se deja expresa constancia que cada criterio será evaluado conforme a la información que el proponente consigne en el documento Anexo denominado **Formulario para la Presentación de Programa de Orientación Sociolaboral (OSL), CONVOCATORIA 2023-2024**”, por lo que los proponentes deberán proporcionar toda la información que en dicho instrumento se requiere.

#### Criterios de evaluación

N°	ITEM	SUBITEM	NOTA SUBITEM	% SUBITEM	% ITEM
1	EVALUACIÓN DEL OFERENTE	Experiencia en proyectos o programas con Población Vulnerable		45%	15%
		La entidad tiene una experiencia igual o superior a 5 años en la ejecución de programas o proyectos para población vulnerable.	7		
		La entidad tiene una experiencia entre 4 años y 3 años en la ejecución de programas o proyectos para población vulnerable.	4		



		La entidad no tiene experiencia, o posee una experiencia igual o inferior a 2 años en la ejecución de programas o proyectos para población vulnerable.	1		
		<b>Experiencia en proyectos o programas de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano</b>		45%	
		La entidad tiene una experiencia igual o superior a 5 años en la ejecución de programas o proyectos de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano.	7		
		La entidad tiene una experiencia entre 4 años y 3 años en la ejecución de programas o proyectos de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano.	4		
		La entidad no tiene experiencia, o posee una experiencia igual o inferior a 2 años en la ejecución de programas o proyectos de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano.	1		
		<b>Redes para la implementación del programa</b>		10%	
		La entidad presenta 4 o más instituciones colaboradoras para la ejecución del programa.	7		
		La entidad presenta entre 3 y 2 instituciones colaboradoras para la ejecución del programa.	4		
		La entidad no presenta o presenta 1 institución colaboradora para la ejecución del programa.	1		
2	<b>EVALUACIÓN RECURSO HUMANO</b>	<b>Presencia de equipo profesional mínimo requerido.</b>		10%	15%
		La entidad presenta el equipo profesional mínimo requerido y otros profesionales que complementan la propuesta o mayor cantidad de horas profesionales solicitadas.	7		
		La entidad presenta el equipo profesional mínimo requerido.	4		
		La entidad presenta un número inferior a los profesionales mínimos requeridos. (**)	1		
		<b>Experiencia del Coordinador del programa en la coordinación de programas o proyectos con población vulnerable.</b>		20%	
		El coordinador del programa tiene una experiencia igual o superior a 5 años en la coordinación de programas o proyectos con población vulnerable	7		
		El coordinador del programa tiene una experiencia entre 4 y 3 años en la coordinación de programas o proyectos con población vulnerable	4		
		El coordinador del programa no tiene experiencia, o posee una experiencia igual o inferior a 2 años en la coordinación de programas o proyectos con población vulnerable.	1		
		<b>Experiencia del Coordinador del programa en la coordinación de proyectos o programas de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano</b>		20%	
		El coordinador tiene una experiencia igual o superior a 5 años en la coordinación de programas o proyectos de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano	7		
		El coordinador tiene una experiencia entre 4 y 3 años en la coordinación de programas o proyectos de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación	4		

	de capital humano.		
	El coordinador no tiene experiencia, o posee una experiencia inferior a 2 años en la coordinación de programas o proyectos de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano.	1	
	<b>Experiencia del equipo de Preparadores Laborales (profesionales de intervención directa) del programa en proyectos o programas con Población Vulnerable</b>		20%
	El 50% o más del equipo de preparadores laborales (profesionales de intervención directa) tiene una experiencia igual o superior a 3 años en programas o proyectos para población vulnerable.	7	
	Entre el 49% y el 25% del equipo de preparadores laborales (profesionales de intervención directa) tiene una experiencia igual o superior a 3 años en programas o proyectos para población vulnerable.	4	
	Menos del 25% del equipo de preparadores laborales (profesionales de intervención directa) tiene una experiencia igual o superior a 3 años en programas o proyectos para población vulnerable.	1	
	<b>Experiencia del equipo de preparadores laborales (profesionales de intervención directa) del programa en proyectos o programas de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano</b>		20%
	El 50% o más del equipo de preparadores laborales (profesionales de intervención directa), tiene una experiencia igual o superior a 3 años en programas o proyectos de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano	7	
	Entre el 49% y el 25% del equipo de preparadores laborales (profesionales de intervención directa) tiene una experiencia igual o superior a 3 años en programas o proyectos de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano	4	
	Menos del 25% del equipo de preparadores laborales (profesionales de intervención directa) tiene una experiencia igual o superior a 3 años en programas o proyectos de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano	1	
	<b>Formación del equipo de preparadores laborales (profesionales de intervención directa) del programa en temáticas de Género.</b>		10%
	El 50% o más del equipo de preparadores laborales (profesionales de intervención directa), tiene formación en temáticas de Género, y se considera en las actividades propuestas capacitar en la temática a los que no tienen formación.	7	
	Menos del 25% del equipo de preparadores laborales (profesionales de intervención directa) tiene formación en temáticas de Género, y se considera en las actividades propuestas capacitar en la temática a los que no tienen formación.	4	
	Menos del 25% del equipo de preparadores laborales (profesionales de intervención directa), tiene	1	

		formación en temáticas de género y no se contempla en las actividades propuestas capacitar en la temática al equipo.			
3	COHERENCIA DE LA PROPUESTA	<b>Relación entre los distintos componentes de la propuesta</b>		50%	20%
		Se observa una completa coherencia entre el diagnóstico, la justificación de la propuesta, marco conceptual, los objetivos y la metodología que se propone en la intervención.	7		
		Se observa una mediana relación entre el diagnóstico y los objetivos del programa. O entre los objetivos del programa y su metodología. O entre su marco teórico y su metodología.	4		
		No existe relación lógica entre el diagnóstico del problema, los objetivos y la metodología que se propone.	1		
		<b>Relación entre los objetivos y las actividades de la propuesta.</b>		50%	
		Las actividades que se proponen en el programa son totalmente coherentes con los objetivos específicos.	7		
		Las actividades que se proponen en el programa son medianamente coherentes con los objetivos específicos.	4		
		Las actividades que se proponen en el programa no son coherentes con los objetivos específicos.	1		
4	CONSISTENCIA DE LA PROPUESTA (**)	<b>Consistencia con las bases técnicas</b>		50%	30%
		La metodología propuesta es totalmente consistente con las bases técnicas.	7		
		La metodología propuesta es medianamente consistente con las bases técnicas.	4		
		La metodología propuesta no es consistente con las bases técnicas.	1		
		<b>Consistencia de la metodología</b>		50%	
		El marco conceptual, las líneas de intervención, las etapas de intervención y los instrumentos propuestos son consistentes entre sí.	7		
		El marco conceptual, las líneas de intervención son consistentes, no así las etapas y los instrumentos que se presentan en la propuesta.	4		
		No existe consistencia entre los distintos elementos de la propuesta metodológica.	1		
5	INFRAESTRUCTURA (*)	<b>Disponibilidad de infraestructura (**)</b>		45%	15%
		La entidad cuenta con oficina central y oficinas o sedes complementarias según lo solicitado en las bases técnicas.	7		
		La entidad sólo cuenta con oficina central y sólo una parte de las oficinas o sedes complementarias solicitadas en las bases técnicas.	4		
		La entidad no cuenta con oficina central y/o no cuenta con oficinas o sedes según lo solicitado en las bases técnicas.	1		
		<b>Calidad de infraestructura de la oficina central</b>		30%	
		La oficina central cuenta con todos los elementos que se exigen en el formulario	7		

		La oficina central cuenta con sala de atención individual, baño para personas usuarias y sala de espera.	4		
		La oficina central cuenta con sólo 1 elemento de los solicitados en el formulario	1		
		<b>Calidad de infraestructura de la oficina o sede complementaria</b>		25%	
		Las oficinas o sedes complementarias cuentan con todos los elementos que se exigen en el formulario	7		
		Las oficinas o sedes complementarias cuentan con sala de atención individual, baño para personas usuarias y sala de espera.	4		
		Las oficinas o sedes complementarias cuentan con sólo 1 elemento de los solicitados en el formulario	1		
6	<b>EVALUACIÓN FINANCIERA</b>	<b>Complementariedad</b>		40%	5%
		El programa cuenta con aportes propios, los que superan el 15% del monto total del programa.	7		
		El programa cuenta con aportes propios, pero inferior al 15% del monto del programa.	4		
		El programa no cuenta con aportes propios.	1		
		<b>Pertinencia de los gastos (**)</b>		60%	
		Los gastos operacionales se ajustan a valores referenciales de mercado.	7		
		Los gastos operacionales no se ajustan a valores referenciales de mercado	1		

**\*\* No serán adjudicables las propuestas que califiquen con nota 1 en este ítem.**

**\*si la entidad propone más de una oficina o sede complementaria se considerará para la evaluación la que presente el menor nivel de infraestructura.**

\*En lo que respecta a la evaluación financiera, se deja expresa constancia que SENDA, para estos efectos, se reserva el derecho de consultar fuentes públicas, que permitan fundamentar la adecuación o no de los diversos gastos a los valores referenciales de mercado, tales como páginas web, catálogos electrónicos, u otras fuentes. Lo anterior, sin perjuicio de que la entidad, al momento de postular, podrá presentar las respectivas cotizaciones.

#### 4.4.2. De la Calificación Final

La calificación final de las propuestas se expresará en una nota final que se obtendrá de la nota parcial obtenida en cada uno de los ítems de evaluación señalados en el número anterior, conforme a las ponderaciones que allí se indican y a lo señalado en la “Pauta de Evaluación”.

#### 4.4.3 Mecanismo de resolución de empates

En caso que dos o más propuestas tengan igual puntaje final, la Comisión dirimirá el empate de acuerdo a los siguientes criterios, es estricto orden de aplicación:

- a) Se preferirá la propuesta que tenga mayor nota de evaluación el ítem “Experiencia del Oferente”

- b) Si persiste la igualdad, se preferirá la propuesta que tenga mayor nota de evaluación en el ítem “Recursos Humanos”
- c) Si persistiere la igualdad, se preferirá la propuesta que tenga mayor nota de evaluación en el ítem “Coherencia de la Propuesta”.
- d) Si persistiere la igualdad, se preferirá la propuesta que tenga mayor nota de evaluación en el ítem “Consistencia de la Propuesta”.
- e) Si persistiere la igualdad, se preferirá la propuesta que tenga mayor nota de evaluación en el ítem “Evaluación Financiera”.
- f) Si persistiere la igualdad, se preferirá la propuesta que tenga mayor nota de evaluación en el ítem “Infraestructura”
- g) En caso de persistir la igualdad, el empate será dirimido mediante la realización de un sorteo aleatorio, efectuado por la comisión evaluadora, actuando como ministro de fe, un abogado de la División Jurídica de SENDA.

#### 4.4.4 Del Acta de Evaluación

Los evaluadores elaborarán una Acta de Evaluación de las propuestas, en la que se deberá dejar constancia del proceso de evaluación, de las calificaciones asignadas a cada ítem y de la calificación final obtenida por cada entidad.

#### **5.- De la aprobación de la propuesta**

Será(n) adjudicada(s) la(s) propuesta(s) que obtenga(n) la calificación más alta. Se adjudicará una sola propuesta por cada región a la cual se postule. Una vez finalizado el proceso de evaluación, deberá dictarse la respectiva resolución adjudicatoria. La adjudicación será informada a través del sitio web [www.senda.gob.cl](http://www.senda.gob.cl), mediante la publicación de la resolución respectiva, toda vez que ella se encuentre totalmente tramitada.

La adjudicación deberá informarse en el sitio web [www.senda.gob.cl](http://www.senda.gob.cl), a más tardar dentro de los **30 días hábiles** siguientes a la fecha del Acta de Evaluación. Con todo, SENDA, a través de acto administrativo fundado, podrá ampliar el plazo para realizar la adjudicación, informando de este hecho, sus fundamentos y del nuevo plazo a través del sitio web [www.senda.gob.cl](http://www.senda.gob.cl).

En el acto administrativo que adjudique el presente proceso de propuesta pública, se declararán inadmisibles las propuestas que no cumplieren los requisitos establecidos en las presentes Bases.

El proceso será declarado desierto cuando no se presenten propuestas, o bien, cuando no se presenten propuestas para la ejecución del programa en una de las cinco regiones

donde se pretende implementar, o bien cuando las propuestas no resulten convenientes a los intereses de SENDA.

## **6.- De la transferencia de recursos y de la ejecución del Programa**

### **6.1 Suscripción del convenio**

Una vez que la resolución a que se alude en el número anterior se encuentre totalmente tramitada, SENDA suscribirá un convenio con la (o las) entidad(es) seleccionada(s) para la ejecución del Programa, en cada región donde pretende ejecutarse el mismo, el cual deberá ser aprobado por el acto administrativo correspondiente.

En el convenio se especificarán las condiciones en que se ejecutará el Programa, la forma en la que se entregarán los recursos, las obligaciones de las partes contratantes y demás estipulaciones que sean necesarias.

El oferente seleccionado deberá presentar, en el **plazo de 10 días corridos** contados desde la notificación de la resolución que selecciona la presente propuesta pública, los documentos administrativos para contratar. Si el último día del plazo recayese día sábado, domingo o festivo, la entrega de los documentos podrá realizarse el día hábil siguiente. A continuación, se indica la documentación para suscribir el Convenio respectivo.

#### **Todos los oferentes:**

- a. Certificado de inscripción en el Registro Único de Personas Jurídicas Receptoras de Fondos Público ([www.registros19862.cl](http://www.registros19862.cl))
- b. Documento bancario que acredite vigencia de la Cuenta Corriente, Cuenta de Ahorro o Cuenta Vista a nombre de la Entidad Ejecutora.
- c. Certificado de antecedentes laborales y previsionales, vigente a la fecha de su presentación.

#### **(2) Documentos para persona natural:**

- a. Fotocopia simple de su cédula nacional de identidad.

#### **(3) Documentos para persona jurídica nacional (Incluidas las Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada):**

##### **a. En el caso de las Sociedades:**

a.1. Escritura pública de constitución y de las últimas modificaciones necesarias para la acertada determinación de la razón social, objeto, administración y representación legal, si las hubiere, y sus correspondientes extractos,

publicaciones en el Diario Oficial e inscripciones en el Conservador de Bienes Raíces y Comercio que corresponda, y en los casos de Sociedades constituidas o que se acojan a la ley N° 20.659 deberán acompañar certificado de estatuto actualizado y de anotaciones, emitido por la entidad competente.

a.2. Copia de Inscripción con vigencia de la Sociedad, emitida por el Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces que corresponda, y en los casos de Sociedades constituidas o que se acojan a la ley N° 20.659 deberán acompañar certificado vigencia, emitido por la entidad competente.

a.3. Certificado de vigencia de poder, del representante legal de la Sociedad, emitida por el Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces que corresponda, o por la autoridad facultada para ello.

a.4. Fotocopia simple del R.U.T. de la entidad.

a.5. Fotocopia simple de la cédula nacional de identidad de él o los representantes legales.

**b. En caso de las Fundaciones y las Corporaciones:**

b.1. Entidades constituidas conforme al Decreto 110, de 1979 del Ministerio de Justicia: Acta de asamblea constituyente y estatutos, reducidos a escritura pública.

b.2. En entidades constituidas conforme a la ley N° 20.500 Sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública: Acta de asamblea constituyente y estatutos, reducidos a escritura pública o documento privado suscrito ante ministro de fe, y debidamente autorizados por el Secretario Municipal respectivo, en los términos establecidos por el artículo 548 del Código Civil.

b.3. Según corresponda, Decreto de Concesión que otorga la personalidad jurídica, o certificado de vigencia en donde conste Número de Inscripción en el Registro Nacional de Personas Jurídicas sin Fines de Lucro a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación.

b.4. Decreto que aprueba reformas a los estatutos en que caso que existiere y sus pertinentes publicaciones en el Diario Oficial.

b.5. Certificado de vigencia con nómina de directorio.

b.6. Documento que acredite la personería del representante legal, autorizado para suscribir contratos.

b.7. Fotocopia simple del R.U.T. de la entidad.

b.8. Fotocopia simple de la cédula nacional de identidad de él o los representantes legales de la entidad.

**(4) Documentos para persona jurídica extranjera:**

a. Deberá acreditar su existencia legal y vigencia acompañando los documentos que acrediten dicha circunstancia, los que deberán ser legalizados en Chile, tanto en el Consulado del país de origen como en el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile.

b. Deberá acreditar la existencia de un representante legal en Chile, acompañando para ello escritura pública donde conste el mandato y representación, y los documentos que acrediten la existencia, vigencia y representación legal de este mandatario, legalizados si hubiesen sido otorgados en el extranjero; o escritura pública de constitución de sociedad chilena, documento donde conste la personería del representante legal, R.U.T de la sociedad chilena y cédula de identidad del representante legal; o escritura pública de constitución de agencia de la sociedad extranjera, documento donde conste la personería del representante legal, R.U.T de la agencia y cédula de identidad del representante legal, cuyo objeto debe comprender la ejecución del contrato materia de las presentes bases.

c. Deberá designar domicilio en Chile.

d. Si se trata de una sociedad anónima extranjera deberá acreditar su existencia de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 121 y siguientes de la Ley N° 18.046.

Con todo, el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol podrá requerir toda la información legal adicional a que haya lugar en protección de sus intereses y podrá solicitar, especialmente, los documentos auténticos o debidamente autorizados. Además, SENDA se reserva el derecho de revisar la pertinencia y legalidad de todos los antecedentes recabados durante este proceso concursal, tanto los presentados al momento de postular, como aquellos que se presenten para la suscripción del respectivo Convenio.

El convenio deberá ser suscrito dentro de los **20 días hábiles** siguientes a la fecha de publicación en el sitio web institucional [www.senda.gob.cl](http://www.senda.gob.cl) de la resolución que adjudique la presente propuesta pública. Vencido el plazo sin que la entidad seleccionada haya suscrito y devuelto el convenio a SENDA, este servicio podrá dejar sin efecto la adjudicación y proceder a adjudicar al postulante que haya obtenido la nota inmediatamente inferior. En el evento de no existir más postulantes o que los próximos adjudicados no cumplan con la misma obligación de firmar el convenio, SENDA procederá a declarar desierto el proceso concursal, salvo que la entidad seleccionada pruebe que el incumplimiento se debe a fuerza mayor o caso fortuito.



## 6.2 No podrán celebrar el convenio con SENDA:

- a. Las personas naturales que sean funcionarios directivos del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol o que estén unidas a ellos por los vínculos de parentesco descritos en la letra b) del artículo 54 de la Ley N° 18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- b. Las sociedades de personas en las que formen parte funcionarios directivos del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol o las personas que estén unidas a ellos por los vínculos de parentesco descritos en la letra b) del artículo 54 de la Ley N° 18.575; ni tampoco aquellas sociedades en comanditas por acciones o anónimas cerradas en que aquellos o éstas sean accionistas; ni aquellas sociedades anónimas abiertas en que aquéllos o éstas sean dueños de acciones que representen el 10% o más del capital; ni con los gerentes, administradores, representantes o directores de cualquiera de las sociedades antedichas.
- c. Las personas jurídicas que hayan sido declaradas responsables penalmente, de conformidad al artículo 8 en relación al artículo 11 de la ley 20.393, que establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los delitos de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Delitos de Cohecho que Indica.

**En el respectivo Convenio, se insertará una cláusula en la que la entidad respectiva declarará, bajo juramento, no encontrarse afecta a estas inhabilidades.**

## 6.3 Vigencia del convenio

El Convenio tendrá vigencia desde la fecha total tramitación del acto administrativo que lo apruebe y hasta la aprobación por parte del SENDA del Informe Final de Ejecución y la aprobación íntegra de la rendición documentada de los recursos transferidos a la entidad seleccionada.

Con todo y teniendo presente lo señalado en el **número 3.6** de estas bases, por las razones de buen servicio allí descritas, de las cuales se deberá dejar constancia en el respectivo convenio, las partes podrán acordar que el programa se comience a ejecutar una vez suscrito dicho instrumento, sin encontrarse todavía totalmente tramitado el acto administrativo que lo apruebe.

## 6.4 Entrega de los recursos y Garantía

SENDA transferirá los recursos a la entidad seleccionada, siempre que el acto administrativo que apruebe el respectivo convenio se encuentre totalmente tramitado y se haya presentado la Garantía que se indica en el párrafo tercero de este numeral.

Los recursos serán entregados a la entidad seleccionada, conforme a los montos máximos de las respectivas remesas indicados en el **número 3.7** de las presentes bases.

La primera remesa será entregada dentro de los treinta días siguientes a la fecha de total tramitación del acto administrativo que apruebe el convenio respectivo, conforme a lo establecido en el **número 3.7** de las presentes Bases, y previa entrega por parte de la entidad seleccionada de una garantía extendida a nombre del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, RUT N° 61.980.170-9.

La garantía, corresponderá al **35%** del presupuesto solicitado para cada año, correspondiente al monto de la remesa más alta, la cual deberá mantener vigencia mínima hasta el **31 de marzo de 2025**.

La garantía podrá consistir en una póliza de seguros, en una boleta de garantía bancaria o en un vale vista.

En el caso de la póliza de seguros y boleta de garantía bancaria, el documento deberá tener la siguiente glosa:

**“Para garantizar el anticipo recibido para la implementación del Programa de Orientación Sociolaboral para personas con Consumo Problemático de Sustancias”, u otra similar.**

La garantía deberá ser entregada por la entidad a SENDA dentro del plazo de **15 días corridos** siguientes a la fecha de la total tramitación de la resolución que adjudica a que se refiere el **número 5** de estas bases. En caso que la entidad seleccionada no presentare la referida garantía dentro del referido plazo, SENDA podrá dejar sin efecto la adjudicación y procederá, si así lo estima pertinente, a seleccionar a la segunda propuesta mejor evaluada, si la hubiere, o declarar desierto el concurso, en caso de no haber más propuestas.

La garantía será restituida a la entidad ejecutora, en el plazo máximo de treinta días hábiles contados desde el término de la vigencia del respectivo Convenio, en las dependencias de este Servicio.

La exigencia establecida en este número, respecto al otorgamiento de una garantía, resulta únicamente aplicable a las entidades privadas y no a las entidades que forman parte de la Administración del Estado.

La segunda, tercera, cuarta, quinta y sexta parcialidad, se entregarán previa rendición financiera documentada de los recursos ya transferidos y previa aprobación de los correlativos informes técnicos de avance que se especifican a continuación:

- ❖ Primer informe de avance. Deberá ser entregado a más tardar el **15 de mayo de 2023**. Deberá dar cuenta de la ejecución del programa y la evaluación de sus resultados desde el 1 de enero de 2023 hasta el 30 de abril del mismo año.
- ❖ Segundo informe de avance. Deberá ser entregado a más tardar el **14 de agosto de 2023**. Deberá dar cuenta de la ejecución del programa y la evaluación de sus resultados desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de julio del mismo año.
- ❖ Tercer informe de avance. Deberá ser entregado a más tardar el **12 de enero de 2024**. Deberá dar cuenta de la ejecución anual 2023 del programa abordando su ejecución y la presentación de resultados e indicadores de evaluación de todo el año 2023.
- ❖ Cuarto Informe de Avance. Deberá ser entregado a más tardar el **13 de mayo de 2024**. Deberá dar cuenta de la ejecución del programa y la evaluación de sus resultados desde el 1 de enero de 2024 hasta el 30 de abril del 2024.
- ❖ Quinto informe de avance. Deberá ser entregado a más tardar el **12 de agosto de 2024**. Deberá dar cuenta de la ejecución del programa y la evaluación de sus resultados desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de julio del 2024.
- ❖ Informe Final. Deberá ser entregado a más tardar el **14 de enero del 2025**, y deberá dar cuenta de la ejecución anual 2023 y 2024 del programa abordando su ejecución y la presentación de resultados e indicadores de evaluación de todo el período.

#### 6.5 Causales de término anticipado

El Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación para el Consumo de Drogas y Alcohol podrá poner término anticipado al convenio, por acto administrativo fundado, ordenando la adopción de las medidas correspondientes para hacer efectiva la garantía otorgada y obtener el reintegro de los recursos transferidos, sin perjuicio del derecho de accionar judicialmente para obtener la restitución de los recursos entregados, si procediere, en el evento que acaeciere alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que la entidad ejecutora no inicie el Programa en la oportunidad indicada en el convenio.
- b) Por disolución de la entidad ejecutora del Programa.
- c) Por presentarse un estado de notoria insolvencia de la entidad ejecutora

- d) Por exigirlo el interés público o la seguridad nacional
- e) Por caso fortuito o fuerza mayor.
- f) Por incumplimiento de las obligaciones contempladas en las presentes Bases.
- g) Por incumplimiento grave de las obligaciones establecidas en el Convenio, por causas o hechos imputables a la entidad ejecutora del Programa.

Se deja expresa constancia que se considerará especialmente incumplimiento grave, entre otras circunstancias de igual magnitud:

g1) Si la entidad no presenta los Informes Técnicos en los plazos y de acuerdo a los mecanismos establecidos en el respectivo Convenio.

g2) Si SENDA rechaza definitivamente los Informes Técnicos presentados por la entidad seleccionada, de acuerdo a los mecanismos establecidos en el respectivo Convenio.

g3) Si la entidad seleccionada utiliza los recursos entregados para fines distintos a la ejecución del Programa.

En el Convenio se especificará el número de Informes que la entidad seleccionada deberá presentar, las fechas en que deberán entregarse, sus contenidos mínimos obligatorios y el procedimiento de aprobación, observaciones o rechazo definitivo por parte de SENDA.

h.- Por mutuo acuerdo de las partes.

#### Procedimiento de aplicación de término anticipado

- La jefatura del Área de Integración Social y Oportunidades de SENDA, notificará a la entidad la causal de término que se pretende invocar, señalando los hechos y circunstancias que la configurarán. La notificación se realizará personalmente o por carta certificada.
- La entidad, una vez notificada, dispondrá de un plazo máximo de 15 días corridos para formular sus descargos y alegaciones, aportando todas las pruebas que estime pertinentes a objeto de fundar sus alegaciones o defensas.
- Se hayan o no evacuados los descargos, el Director Nacional de SENDA resolverá, mediante acto administrativo fundado, si procede o no el término

del convenio. De lo resuelto se notificará a la entidad de forma personal o mediante carta certificada.

El convenio se entenderá terminado una vez que la resolución fundada que disponga dicho término se encuentre totalmente tramitada y se haya notificado a la entidad correspondiente.

La resolución fundada que disponga el término anticipado se notificará a través de carta certificada, dirigida al domicilio de la entidad seleccionada, sin necesidad de requerimiento judicial.

De producirse el término anticipado, SENDA exigirá a la entidad correspondiente un informe escrito que contenga todos los antecedentes, documentos y resultados provisorios del Programa y la restitución de la totalidad de los recursos que SENDA le haya entregado, previa deducción de aquellos gastos que hayan sido aprobados por SENDA y que se relacionen con la ejecución del Programa.

Los recursos deberán ser devueltos dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación por medio de la cual se comunique a la entidad seleccionada el término del convenio. SENDA deberá hacer efectiva la Garantía señalada en el N° 6.4 de las presentes Bases en el caso que la entidad seleccionada no hiciere la restitución correspondiente.

#### 6.6 Modificación del Convenio

SENDA y la entidad seleccionada podrán, de común acuerdo, modificar el convenio que suscriban para la ejecución del **Programa**. Estas modificaciones, en caso alguno, podrán alterar el principio de estricta sujeción a las Bases.

#### 6.7 Control de la ejecución

La ejecución del Programa, será objeto de asesorías, supervisión y evaluación periódica por parte del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol.

La supervisión y evaluación financiera del programa se realizará preferentemente a través de la revisión de los Informes Técnicos y rendiciones de cuenta presentados por la entidad adjudicataria. Lo anterior es sin perjuicio de la facultad de SENDA de realizar también visitas de supervisión al programa, si así se determina, con el objeto de asegurar la calidad del programa, el cumplimiento de sus objetivos, o revisar aspectos técnicos, administrativos o financieros que hayan surgido a propósito del examen de cuentas, de la asesoría o evaluación técnica, de la revisión de los Informes Técnicos o por cualquier motivo que este Servicio determine.

Para tal efecto, la entidad adjudicataria, deberá disponer de las medidas conducentes para facilitar las acciones de asesoría, evaluación y/o supervisión del Programa, tanto en sus aspectos técnicos como en aquellos administrativos-financieros que resulten pertinentes, manteniendo la documentación e información que dé cuenta de las actividades y etapas de ejecución del programa.

Respecto de la evaluación técnica del programa, está tendrá un carácter formativo y se producirá como consecuencia del análisis de los informes de avance y final presentados por la entidad ejecutora. Para ello, la referida entidad deberá, en dichos informes, entregar el detalle del resultado de los indicadores propuestos en el **Formulario para la Presentación de Programa de Orientación Sociolaboral (OSL), CONVOCATORIA 2023-2024**". Como contrapartida, SENDA entregará una evaluación a dicho informe e indicadores, la cual podrá contener observaciones y recomendaciones para que en caso de ser necesario el ejecutor las incorpore en la ejecución del programa.

SENDA, podrá solicitar a la entidad seleccionada que modifique aspectos técnicos de la implementación del Programa.

## **7. Rendición de Cuentas**

La entidad seleccionada deberá rendir cuenta documentada de la inversión de los recursos recibidos en los términos dispuestos por la Resolución N° 30, de 11 de marzo de 2015, publicada en el Diario Oficial de 28 de marzo de 2015, de la Contraloría General de la República, que Fija Normas de Procedimiento sobre Rendición de Cuentas, o el texto que lo reemplace, y de acuerdo a lo previsto en la **Resolución Exenta N°391**, de fecha 01 de abril de 2021 de SENDA, que aprueba "Manual de rendición de cuentas", o el texto que lo modifique o reemplace.

- **Sistema de rendición electrónica de cuentas.**

La rendición de cuentas a que dé lugar el respectivo convenio se realizará a través del Sistema de Rendición Electrónica de Cuentas, de la Contraloría General de la República, en adelante SISREC.

Se permitirá realizar la rendición, con documentos auténticos digitalizados en el sistema y documentos electrónicos, previa validación del ministro de fe, que justifiquen cada uno de los gastos realizados en el mes correspondiente, los que deberán ser autorizados por el ministro de fe.

La Entidad, quedará obligada en su calidad de ejecutor, a lo siguiente:

- a) Utilizar el SISREC para la rendición de cuentas a que dé lugar el presente convenio, ocupando las funcionalidades que otorga el perfil ejecutor, dando cumplimiento al marco normativo aplicable, incluyendo la preceptiva de la resolución N° 30, de 2015, de la Contraloría General de la República.

b) Designar a los funcionarios que cuenten con las competencias técnicas y atribuciones necesarias para perfilarse en calidad de titular, y al menos un subrogante, en los roles de encargado, analista y ministro de fe en el SISREC.

c) Disponer de medios tecnológicos de hardware y software para realizar la rendición de cuentas con documentación electrónica y digital a través del SISREC. Lo anterior incluye, por ejemplo, la adquisición de token para la firma electrónica avanzada del encargado ejecutor, scanner para digitalización de documentos en papel, contar con casilla de correo electrónico e internet.

d) Custodiar adecuadamente los documentos originales de la rendición garantizando su autenticidad, integridad y disponibilidad para las revisiones de la Contraloría General de la República, en el marco de la normativa legal pertinente.

SENDA, quedará obligado en su calidad de otorgante, a lo siguiente:

a) Designar a los funcionarios que cuenten con las competencias técnicas y las atribuciones necesarias para perfilarse en calidad de titular, y al menos un subrogante, en los roles de encargado y analista del SISREC.

b) Disponer de medios tecnológicos de hardware y software para realizar la rendición de cuentas del proyecto con documentación electrónica y digital a través del SISREC durante el período de rendición de la totalidad de los recursos transferidos para la ejecución del proyecto.

c) Lo anterior incluye, por ejemplo, la adquisición de token para la firma electrónica avanzada del encargado otorgante, scanner para digitalización de documentos en papel, contar con casilla de correo electrónico e internet.

Con todo, si SENDA lo estimare pertinente, podrá requerir a la Entidad que las rendiciones no sean realizadas a través del sistema SISREC.

En este sentido, la entidad seleccionada deberá rendir documentadamente de forma mensual los recursos que este Servicio le entregue para la ejecución del Programa.

La rendición mensual deberá efectuarse a más tardar, dentro de los 15 primeros días hábiles administrativos del mes siguiente al que se informa.

Con todo, la entidad seleccionada, deberá hacer devolución a este Servicio de los recursos no utilizados, no rendidos u observados definitivamente por SENDA, durante el año presupuestario 2023 dentro de los diez días hábiles administrativos siguientes a la fecha de término del Programa.

La última rendición mensual de gastos que deberá presentar la entidad ejecutora seleccionada deberá efectuarse a más tardar dentro de los primeros quince días hábiles administrativos siguientes a la fecha de término del programa.

El control financiero y el examen de la rendición se efectuará y será de responsabilidad del nivel central de SENDA.

Respecto del presupuesto del programa (durante su ejecución), de mutuo acuerdo, se podrán realizar modificaciones y reasignaciones en los términos y condiciones establecidas en los respectivos convenios.

Se entiende por “modificación presupuestaria” el cambio entre los ítems de gastos inicialmente aprobados. Por su parte, se entiende por “reasignación” los ajustes solicitados dentro de un mismo ítem.

## **8. Contraparte Técnica**

La labor de Contraparte Técnica del SENDA estará a cargo de la Jefatura del Área de Integración Social, o por el (la) funcionario (a) que ésta designe mediante oficio.

Serán funciones de esta Contraparte Técnica, entre otras, las siguientes:

- ❖ Aprobar los informes de avance y final de ejecución del programa.
- ❖ Colaborar y asistir al adjudicatario en el ámbito de sus competencias.
- ❖ Supervisar y monitorear el desarrollo del trabajo, velando por el estricto cumplimiento de los objetivos y de los servicios contemplados.
- ❖ Aceptar o rechazar las modificaciones presupuestarias propuestas por el oferente durante la ejecución del programa.

Para esto, la contraparte técnica se reserva el derecho de fijar, cuando lo estime conveniente, reuniones formales aclaratorias sobre el estado de avance del trabajo, aspectos logísticos y técnicos de la realización del trabajo, para lo cual se comunicará con el consultor con un mínimo de 48 horas de anticipación.

## **9. Propiedad Intelectual y Confidencialidad**

El Informe final de la asesoría, así como toda información parcial levantada en terreno o desde fuentes secundarias, será de propiedad exclusiva del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

La entidad ejecutora no podrá difundir o reproducir, en cualquier forma o medio, total o parcialmente, la información y datos del Programa sin contar con la autorización expresa de la Ministerio del Interior y Seguridad Pública, a través del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación de Alcohol y Otras Drogas (SENDA).

Asimismo, toda persona que ingresa al programa debe ser informada explícitamente sobre el contenido y objetivo del programa, a través del



consentimiento informado, y debe entregarse una copia de dicho documento a cada persona que ingrese al programa.

## **10. Sistema de registro**

Quien se adjudique el proyecto deberá cumplir con el adecuado uso del sistema informático de registros que pondrá a disposición SENDA.

Senda pondrá a disposición de los equipos que implementan el Programa, una plataforma virtual en línea, exclusiva para el dispositivo OSL, llamada Sistema OSL. Es un sistema informático que el Área de Integración Social de SENDA ha desarrollado para facilitar el registro de atenciones de las personas que son referenciadas al dispositivo. Esta plataforma está diseñada para que cada Preparador Laboral pueda incorporar los datos más relevantes de su intervención, permitiendo automatizar el registro de los procesos de Orientación. En ella se ingresan tanto los datos personales como los propios de la intervención y sus resultados, siendo posible saber quiénes son referenciados, quienes ingresan, cómo se desarrolla cada uno de los procesos de orientación y cuáles son sus resultados, constituyendo la principal fuente de información para el monitoreo de los indicadores comprometidos.

El Sistema OSL fue diseñado en conjunto con los equipos de profesionales de las diferentes regiones, por lo que su diseño considera sus necesidades y los aspectos fundamentales para la utilización efectiva de la plataforma, de manera de que ésta sea realmente una herramienta de trabajo que los equipos puedan utilizar y que sea un aporte para el trabajo diario que cada uno lleva en sus territorios.

## **11. Asesoría y evaluación de indicadores de calidad<sup>2</sup>**

Senda ha estado incorporando en su gestión interna parámetros de calidad de servicio, con el objetivo de avanzar hacia la eficacia de sus Programas. Entendiendo la calidad como una serie de atributos que debe tener un servicio para que un Programa responda a las necesidades específicas de sus usuarios, es que durante el período 2023-2024 se incorpora el monitoreo de Indicadores de Calidad, entre otros, los que serán monitoreados a nivel local y nacional.

El sistema que se implementará para el monitoreo de estos y otros aspectos relevantes, será a través de asesorías regulares a nivel regional y nacional, con el objetivo de acompañar, orientar, monitorear y evaluar, tanto los resultados como la implementación del Programa. Para ello, la asesoría se gestionará a través de:

Asesoría Regional: El programa será asesorado técnicamente a través la contraparte de Senda asignada a nivel regional. Para ello, durante los primeros meses de implementación se establecerá, en conjunto con el equipo que implementa, un Plan de Asesoría anual que establecerá los

---

<sup>2</sup> Se adjunta Indicadores de calidad

objetivos específicos que se abordarán, actividades y resultados esperados. Este Plan deberá ser monitoreado y evaluado para visibilizar sus avances, las necesidades de ajuste, o bien, dificultades existentes ante ciertas metas. El objetivo es acompañar la implementación, monitorear sus resultados y facilitar el trabajo de red, llevado a nivel local, especialmente con las redes públicas existentes en el territorio y los Centros de Tratamiento existentes en cada región. El asesor/a también participará de la toma de decisiones respecto a nuevos profesionales que se integren al equipo, con el objetivo de acompañar el proceso de implementación.

Asesoría Nacional: Senda asignará una contraparte desde el nivel nacional para acompañar y asesorar al organismo ejecutor en elementos técnicos y financieros, así como también evaluará y monitoreará los indicadores, metas y compromisos establecidos a través de estas bases. Se establecerán reuniones de asesoría con la contraparte técnica del organismo, en coordinación con la asesoría regional, cada vez que sea necesario establecer acuerdos y/o ajustar compromisos específicos y relevantes para efectiva ejecución del programa. Además, a través de ésta asesoría, se gestionarán actividades específicas para el abordaje de temáticas técnicas, formativas y/o de implementación, que sean de necesidad de los equipos que intervienen (Jornadas Nacionales, procesos formativos, reuniones, u otras) y sugeridas por la asesoría regional.

El detalle de los Indicadores se encuentra en las Bases Técnicas, en el número 4. Evaluación.

## **II.- BASES TÉCNICAS**

### **INTRODUCCIÓN**

El fenómeno del consumo de sustancias en Chile y en el mundo, es un problema transversal a las clases sociales, naciones, culturas y edades, pero afecta de manera diferente a las personas y comunidades que se encuentran en una posición de desventaja social y económica, y poblaciones que se encuentran más vulnerables y expuestas al fenómeno. La última Encuesta Nacional de Consumo de Sustancias (ENPG, 2020) da cuenta de los elevados niveles de consumo en Chile, evidenciando el alcance del fenómeno en nuestra población (Si bien, a nivel nacional, el consumo de marihuana se ha estabilizado en la última medición, sigue teniendo una prevalencia alta, de 11,4%, para cocaína disminuyó a un 0,5%, y para pasta base se mantiene en un 0.3%, al igual que el alcohol, con un 58,5% de prevalencia), lo que hace imprescindible establecer estrategias, políticas públicas y servicios destinados para su abordaje a nivel preventivo, de tratamiento, y para la integración social de las personas afectadas. En Chile es el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA) es el responsable de diseñar, implementar y monitorear políticas públicas para todos y todas las ciudadanas/os que se ven afectados por el fenómeno, debiendo

también establecer alianzas estratégicas con otras entidades públicas y privadas que colaboren y permitan dar una respuesta sólida a las necesidades y demandas de la ciudadanía.

Respondiendo a este desafío, es que la Estrategia Nacional de Drogas 2021-2030 (Ministerio del Interior, SENDA) plantea la implementación del SISTEMA SENDA que articulará un modelo integral de oferta programática para la prevención e intervención sobre la base de programas basados en evidencia, y una mejor articulación de recursos y actores institucionales.

El SISTEMA SENDA, contiene 4 pilares básicos:

- I. **SENDA Inicia:** a través del cual se busca activar mejores canales de detección temprana y focalización de la demanda institucional.
- II. **Elige Vivir Sin Drogas** (promoción y prevención): pilar que busca disponibilizar una oferta preventiva basada en evidencia, en torno a los ejes de familia, escuela, tiempo libre y grupo de pares.
- III. **SENDA Tratamiento:** a través del cual se pondrá a disposición de la ciudadanía modelos de tratamiento de alto estándar, con mediciones e indicadores de logro clínicos y terapéuticos.
- IV. **SENDA Oportunidades:** enfocado en la articulación de la oferta del Estado, del sector privado y de todas aquellas organizaciones que brindan oportunidades efectivas para superar condiciones de exclusión, y que pueden contribuir a que los procesos de recuperación sean efectivos y sostenibles en el tiempo. El énfasis de este pilar está en la articulación de oportunidades efectivas en ámbitos de: educación, protección social, empleo y vivienda.

#### PILAR OPORTUNIDADES

Específicamente el cuarto pilar, se centra en generar oportunidades para la integración social efectiva, es deber de SENDA mediar entre el Estado, los privados y quienes puedan brindar esa oportunidad necesaria que permita la inclusión de las personas que a propósito de su consumo de sustancias han quedado excluidas y no cuentan con soportes que les ayuden a mantener y sostener en el largo plazo los logros obtenidos en el proceso de tratamiento. Por otra parte, el pilar de tratamiento busca como propósito que las personas mayores de 18 años con consumo problemático de alcohol y otras drogas -y manifiesta voluntad de tratarse-, alcancen la recuperación mediante el acceso a tratamiento especializado.

Por lo anterior, ambos pilares, SENDA Tratamiento y SENDA Oportunidades, han acordado trabajar de manera coordinada para instalar una oferta programática que contribuya a la recuperación de personas con consumo problemático de sustancias, sosteniendo los logros alcanzados en el tratamiento y favoreciendo el ejercicio de ciudadanía, y así instalar procesos de coordinación efectiva entre los programas de Tratamiento para Población Adulta y el programa de Integración Social para Personas Adultas en procesos de Recuperación.

Por lo tanto, uno de los objetivos estratégicos de SENDA es desarrollar un sistema integral de recuperación para personas con consumo problemático de sustancias, que no quede supeditado tan solo al proceso psicoterapéutico focalizado en el cese o disminución del consumo (lo que hoy llamamos tratamiento), sino que también entregue los apoyos necesarios en las diferentes etapas del proceso de recuperación, y favorezcan y/o asegure una efectiva y plena integración social.

El quehacer del área de Integración Social y Oportunidades, se basa en la premisa de que es necesario generar formas de integración social más afirmativas para el desarrollo humano de personas, grupos, comunidades y de la sociedad en general. Estas acciones de inclusión deben respetar a su vez las particularidades de quienes vivencian la problemática del consumo de alcohol y otras drogas, considerando las diversas maneras que tienen las personas, grupos y comunidades para desarrollarse y alcanzar mayores niveles de bienestar. Por tanto, se trata entonces de integrar en la diversidad y no por asimilación. No existe un ideal de persona integrada, sino que existe una pluralidad de vidas, contextos y caminos.

En este marco, el área de Integración Social y Oportunidades ha desarrollado una oferta programática que pone a disposición los apoyos necesarios para que las personas que se encuentran en procesos de recuperación, puedan avanzar en las mejoras a su salud, a su calidad de vida, y tengan mejores niveles de bienestar global. Se busca mejorar las condiciones de inclusión social de personas en proceso de recuperación, es decir, favorecer el desarrollo de las habilidades sociales, y mejoras en las condiciones de habitabilidad y de empleabilidad de personas que se encuentran en tratamiento por consumo problemático de drogas, como una forma de hacer sostenibles sus cambios a lo largo del tiempo, contribuyendo así a su recuperación efectiva.

Las personas que vivencian un proceso de tratamiento, frecuentemente han pasado mucho tiempo excluidos y/o al margen de la sociedad, provocándose así una interrupción en sus relaciones sociales e interpersonales, en su participación y aporte social, y en el ejercicio de su ciudadanía. En muchos casos esta exclusión y/o cese de participación se suma a otros factores familiares y socio económicos que profundizan la problemática, y potencian su vulnerabilidad. Este aspecto, es un factor relevante a la hora de pensar en la recuperación efectiva, ya que su proceso de inclusión e integración muchas veces se ve interferido por la falta de oportunidades, por la presencia de estigmas sociales, por factores o características personales, y/o por políticas públicas que no favorecen el cese de las brechas, inequidades y distancias sociales.

En este aspecto, SENDA se ha propuesto potenciar el Dispositivo de Orientación Sociolaboral (OSL), el que como elemento de entrada posee la consideración de la persona desde su integralidad, donde prima no sólo el cese de la dependencia a la sustancia y mejora en su salud, sino además la inclusión social y laboral, como parte importante de sus capitales de recuperación. Su foco está en las personas

adultas que se encuentran en proceso de tratamiento, por lo que contempla una intervención complementaria a ésta, y de la cual es referenciada por el equipo de tratamiento. Se fundamenta en el desarrollo de una metodología de intervención que busca facilitar la inclusión laboral de las personas a través del desarrollo de competencias y habilidades para el trabajo, y el acercamiento a las oportunidades laborales y de capacitación existentes en cada territorio, a través de acciones de intermediación y/o colocación laboral.

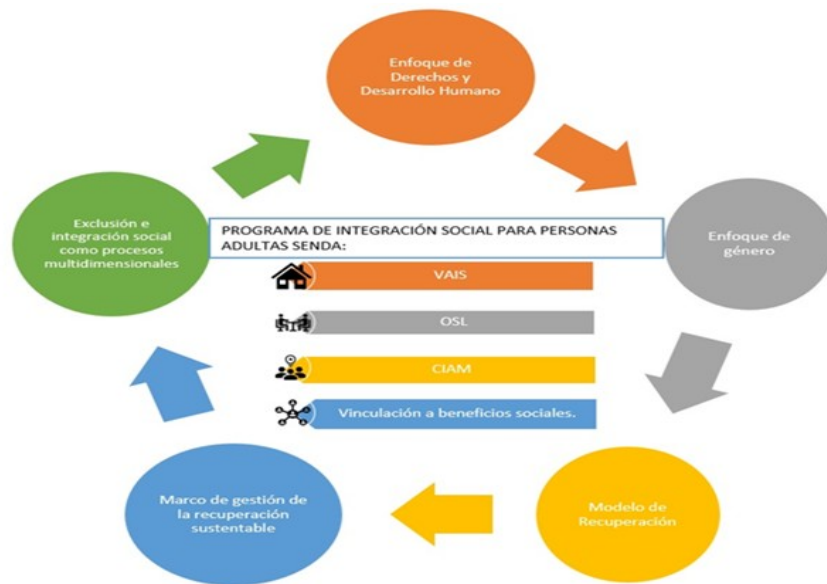
El proceso de incorporación laboral y la posibilidad de contar con un ingreso permanente y estable, permite la incorporación de la persona en los diferentes ámbitos sociales (educación, familia, entretención, salud, comunidad, cultura, deporte, entre otros), donde es necesario que la persona participe de manera segura y estable. Para ello, es fundamental el desarrollo de competencias que aseguren la posibilidad de obtener y mantener un empleo dependiente o un trabajo independiente, y también de conocer y acercar las oportunidades laborales disponibles y en sintonía a las motivaciones de las personas. Con ello, es posible dar mayores y mejores herramientas para que las mujeres, hombres y las personas de la diversidad sexual y de género, puedan focalizarse en la mejora de su calidad de vida, y la continuidad de su proceso de recuperación.

## **1. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL A IMPLEMENTAR:**

Los principios teóricos del programa se estructuran a partir de 5 principios, los que establecen las bases para el desarrollo de sus componentes:

- A. Modelo de Recuperación
- B. Marco de Gestión de la Recuperación Sustentable (SRMS)
- C. Exclusión e integración social como procesos multidimensionales
- D. Enfoque de Derecho y Desarrollo Humano
- E. Enfoque de Género

Diagrama 1: Principios teóricos y Componentes del Programa Integración Social para Personas Adultas en Tratamiento.



Fuente: Elaboración Propia

#### ◆ Enfoque de Derechos

Entrega el marco global que pone en primer lugar los derechos fundamentales de las personas, ya que serán protagonistas de sus propias trayectorias sociolaborales y su proceso de orientación. El Estado, como organismo de representación social y política, tiene la tarea de ser garante de los derechos de todas las personas.

#### ◆ Enfoque de Género

Este enfoque plantea la necesidad de reconocer las diferencias entre hombres, mujeres y personas de la diversidad sexual y de género, y conocer las necesidades específicas de cada uno, y las brechas existentes en la sociedad. Este marco permite construir intervenciones que tengan por objetivo acortar brechas, eliminar barreras y generar cambios que faciliten la construcción de procesos oportunos y efectivos, y la promoción de espacios y contextos laborales más inclusivos y con mayor equidad.

#### ◆ Modelo de Recuperación

A partir de este marco conceptual, se construye la política de Integración Social de SENDA que busca fortalecer los capitales de recuperación en las personas que tienen consumo problemático de alcohol y otras drogas. Este modelo permite

operativizar la oferta programática de SENDA y articular la propuesta de integración social como estrategia efectiva para lograr la recuperación.

#### ◆ Marco de gestión de la recuperación sustentable

Entrega un marco general que orienta la implementación de políticas públicas que permitan el desarrollo de los países a través del uso sustentable de los recursos existentes en los territorios, con el fin de potenciar el apoyo de los sectores más vulnerables, disminuir la pobreza y las inequidades, y desenvolver mejores niveles de bienestar para la ciudadanía, respetando los recursos, los territorios y las comunidades en su diversidad.

#### ◆ Exclusión e Integración Social como procesos Multidimensionales

Constituye el marco conceptual principal del área de integración social y oportunidades, que propone la integración social como una estrategia esencial para avanzar en los procesos de recuperación, a partir del fortalecimiento de las Capitales de Recuperación y de los recursos necesarios para su desarrollo. Con ello, se pretende a la vez abordar los temas asociados a la exclusión y a las inequidades existentes en la sociedad, hacia las personas que presentan un problema de consumo de alcohol y otras drogas. La integración social deberá promoverse en todos los niveles y ámbitos.

### **Bases conceptuales específicas para el abordaje de la Empleabilidad.**

#### □ Enfoque de Competencias

Orienta la identificación y el abordaje de las competencias más relevantes en el ámbito social y laboral, estrategias que permiten diseñar actividades que favorecen su desarrollo y, con ello, contribuyen a fortalecer los perfiles laborales. Es una herramienta que entregará a los equipos los instrumentos necesarios para articular procesos de orientación mucho más precisos, pertinentes y efectivos.

#### □ Aprendizaje de adultos

Da directrices claras de cómo facilitar los procesos de aprendizaje en adultos, los elementos a tener en cuenta y las mejores formas de generar y estimular el conocimiento. De manera simultánea, el proceso de acompañamiento permite orientar a las personas dentro de una relación de ayuda, y estimula la autonomía y la responsabilización de su propia ruta laboral.

#### □ Modelos de Incorporación Laboral y Empleabilidad

Se establecen dos elementos centrales para abordar la incorporación laboral efectiva; por una parte, la habilitación de competencias para la Empleabilidad (a nivel individual) y, por otra, la realización de acciones para favorecer la Ocupabilidad (a nivel contextual) que tiene directa relación con el acceso efectivo a un trabajo dependiente, independiente o a un proceso formativo específico.

#### □ Interseccionalidad

Consideraremos la Interseccionalidad como una estrategia analítica que aportará a ampliar la visión frente al fenómeno del consumo de sustancias y la inclusión social, con el desafío de incorporarlo en el futuro como una praxis crítica en los procesos de orientación, con perspectiva de justicia social. Para acercarnos hacia la equidad de género, deberemos comprender antes cómo el género se cruza con diversas identidades para construir experiencias únicas de exclusión, opresión o de privilegios.

#### □ Reducción de Estigma

A pesar de los esfuerzos de SENDA por establecer y desarrollar programas de tratamiento e integración social, el acceso a su oferta suele verse limitada producto de la exclusión, estigma y discriminación, la que se encuentra presente en los distintos niveles (social, profesional, servicios de salud, comunidad, institucional, y personal). La existencia de estigma aumenta el aislamiento y la exclusión social, disminuye la adherencia al tratamiento y limita el acceso a diversos tipos de oportunidades.

Los detalles de cada uno de los marcos conceptuales anteriormente descritos, se profundizarán en las Orientaciones Técnicas que acompañan las bases técnicas, las que incluyen la bibliografía correspondiente a cada línea conceptual.

## 1.1 CONCEPTOS PRINCIPALES

El concepto de **orientación** se refiere a un *proceso de ayuda profesionalizada hacia la consecución de promoción personal y social* de una persona, que contempla el apoyo para la consecución por parte de la persona de *autonomía personal; responsabilidad sobre su propio proceso de desarrollo personal y social; y facilitación de la reconstrucción de su identidad profesional* (Ceniceros, 2002).

En este último punto, la orientación se sitúa como un proceso cuyo fin es la mejora en las personas de sus condiciones de Empleabilidad siendo el empleo - dependiente o independiente- *no una meta de la intervención sino un medio para que la persona pueda mejorar sus recursos y con ello aumentar su bienestar.*



Centrar como meta de la orientación sociolaboral a la consecución de un empleo lleva a perder de vista resultados intermedios relevantes para la consecución de este fin mayor (Ceniceros, 2002).

Posterior al desarrollo conceptual de la época, los diversos programas de Orientación Sociolaboral comenzaron a desarrollarse con un marco más claro y consensuado, generando diversas estrategias y metodologías, y también diversos resultados. Al revisar las experiencias internacionales comparadas, se ha podido observar la importancia de avanzar hacia la incorporación laboral, como parte del operar de los equipos que refuerzan a los participantes en competencias y habilidades. La evidencia ha mostrado que este entrenamiento no es suficiente para las personas que se encuentran en tratamiento, si las oportunidades laborales son escasas o directamente son inexistentes. Se hace necesario realizar un esfuerzo adicional al entrenamiento, y es importante incluir el abordaje de las redes y oportunidades laborales.

A partir de la evidencia existente y a las experiencias comparadas nacionales e internacionales, la consulta con expertos en Chile, y la experiencia de Senda durante el período de implementación de sus dispositivos, se decide construir una nueva propuesta de cómo entenderemos la Orientación Sociolaboral. Desde el área de Integración Social y Oportunidades, consideramos la **Orientación Sociolaboral** como:

*“el proceso de asesoramiento y apoyo, que facilita la incorporación social y laboral de las personas que se encuentran en procesos de recuperación, a través de acciones de orientación, formación e intermediación. Para ello se potencian recursos y competencias personales, sociales y laborales, y en casos que se requieran se efectúa la colocación laboral o apoyo inicial a emprendimientos, situando así a la persona en una posición favorable para establecer una relación de trabajo, que le permita una mejor calidad de vida”. (SENDA 2020).*

Por lo tanto, para SENDA el Dispositivo de Orientación Sociolaboral fundamenta su intervención en la entrega de orientación y apoyo técnico a personas que se encuentran en procesos de tratamiento, y que requieren iniciar un proceso de reconversión laboral, fortalecimiento de sus competencias para acceder a un empleo, iniciar una idea de negocio, o potenciar el emprendimiento que se encuentra ya en curso. Su estrategia de intervención se fundamenta en acciones de orientación para la identificación de objetivos laborales, en el fortalecimiento de habilidades y competencias necesarias para la inclusión laboral efectiva, y también en acciones de intermediación y/o colocación que acerquen las oportunidades existentes en el territorio, sea éste un trabajo dependiente o por cuenta propia.

También se deberá conectar con las oportunidades de formación y capacitación, las que serán claves en el fortalecimiento del Perfil Laboral de cada participante, especialmente para aquellas personas que se encuentran mayormente excluidos/as del contexto social y laboral por largos períodos, no cuentan con una trayectoria laboral estable, o la que tienen se encuentra muy precarizada.

El eje principal en el cual se sustenta el modelo de intervención propuesto es la Orientación Sociolaboral. Desde su INGRESO hasta el término del PROCESO la persona que participará del programa será acompañada por un profesional (Preparador/a Sociolaboral) , cuya principal labor será facilitar conocimientos y herramientas para la mejora en las condiciones de Empleabilidad, vincular con las oportunidades y redes laborales existentes en el territorio, y favorecer la motivación a partir de una relación de ayuda positiva, basada en la confianza y comunicación permanente, que potencie la participación activa de las personas.

Se buscará la identificación y priorización de los recursos a desarrollar, a través de la elaboración de un plan de trabajo único y personalizado, la que será la Ruta Laboral que guiará el proceso que cada participante llevará a cabo en el Dispositivo. En dicha ruta se establecerán las metas concretas y las principales tareas a realizar, se incluirán diversas actividades y herramientas para el desarrollo de recursos y habilidades de empleabilidad, así como diversas estrategias para abordar las principales barreras de acceso identificadas. Cada dispositivo deberá conocer y vincular con las oportunidades existentes en el territorio donde se encuentran las personas, las redes vinculadas al empleo, a la formación, al emprendimiento, y vincular con organizaciones laborales de interés de las PP. También deberá vincularse con el mercado independiente y conocer los sectores productivos con desarrollo promisorio que podrían tener una incidencia en el desarrollo de emprendimientos en cada territorio, fuentes de financiamiento, servicios o instituciones de fomento productivo disponibles en el territorio, entre otras.

### **Acompañamiento Sociolaboral:**

El concepto de Acompañamiento Sociolaboral ha estado presente en numerosas iniciativas de intervención laboral a través de programas específicos orientados principalmente a personas en situación de vulnerabilidad social. Se comprende el acompañamiento como la relación de ayuda en la que se da la orientación, a través de la cual se fortalece el Perfil laboral, se desarrollan competencias y se accede a las oportunidades laborales disponibles. Hay consenso entre los autores, para comprenderlo como “una metodología de intervención profesional de carácter

relacional, educativa, centrada en la persona y mediadora en el acceso a diferentes recursos y apoyos sociales “. (Narhuenda F. y cols., 2020)

Planella (2013) afirma que “el objetivo básico del acompañamiento es ayudar a las personas a resolver algunos de los problemas generados por su situación de exclusión o dificultad; y establecer entre el profesional y la persona una relación de escucha, apoyo, consejo y ayuda mutua”. Según este autor, el acompañamiento es una acción transversal, que puede estar presente en todos los ámbitos y espacios de la vida de la persona.

Desde el Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha (SEPECAM), se consideran los siguientes supuestos asociados al Acompañamiento Sociolaboral, y que deben estar en la base de las definiciones para operativizar la Metodología:

- ☞ Supone como objetivo la mejora en la inclusión/integración sociolaboral (selección focalizada)
- ☞ Se operativiza en un plan de trabajo personalizado (diagnóstico y plan de intervención)
- ☞ Está dirigido a personas que además de encontrar un trabajo necesitan apoyos en otros dispositivos (orientación/formación laboral; vinculación de redes)
- ☞ Supone en el modelo de intervención el conocimiento del mercado de trabajo a nivel territorial (intermediación laboral)

Considerando los elementos que definen el Acompañamiento Sociolaboral se puede entender que es una estrategia integral que busca la entrega de distintas prestaciones para la mejora en las condiciones de Empleabilidad de las personas en situación de vulnerabilidad por medio de procesos concretos como lo son: orientación/formación por competencias laborales e intermediación laboral.

En el Acompañamiento Sociolaboral se contemplan dos aspectos que son fundamentales: primero, el protagonista de todo el proceso, en todos sus aspectos es el sujeto, no el profesional (preparador/a sociolaboral); y segundo, el recurso principal con que cuenta el programa es el profesional (preparador/a sociolaboral), no la prestación o el servicio específico que se proporciona. Esta intervención permite trabajar a partir de las necesidades, intereses y motivaciones de la persona, buscando así la participación activa dentro de su proceso de cambio, buscando favorecer su desarrollo y la promoción dentro de la sociedad (Ceniceros 2003; Cruz Roja 2006).

## 1.2. CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA OSL

- **Carácter Profesional:** es una asistencia prestada por un/a profesional, que posee conocimientos específicos, a una persona con un problema personal-laboral y que pretende conseguir unos objetivos concretos. Para ello realiza una intervención basada en conceptos y principios técnicos tomados de disciplinas como la psicología, pedagogía, sociología, economía, etc. pero adaptados al contexto y a los objetivos de la orientación.
- **Actividad Socializadora:** supone el ingreso de la persona a la sociedad a través de la actividad laboral.
- **Actividad Educativa:** se entiende como un proceso formativo, en el que la persona aprende todos aquellos aspectos necesarios para su incorporación en el mercado del trabajo. Es decir, aprende a descubrir las vías de acceso al mercado de trabajo más convenientes según sus habilidades y necesidades; a conocerse a sí mismo/a incidiendo en sus potencialidades y recursos en relación con el conocimiento que adquiere del mercado laboral.
- **Carácter Preventivo:** la OSL pretende la intervención en las situaciones de desajuste antes de que lleguen a convertirse en problemas graves para la inserción social y laboral de la persona. Una de las finalidades prioritarias de la orientación es la prevención del desempleo de larga duración, debido a las consecuencias negativas que tiene sobre la persona a nivel general.
- **Carácter Voluntario:** para que la orientación pueda cumplir con sus objetivos y funciones de una manera eficaz, es imprescindible que la persona considere que estar desempleado/a es un problema, vea la necesidad y sea ella o él mismo quien solicite el apoyo de orientación. Para poder orientar a la persona, ésta debe ser “orientable”, de no ser así, la intervención no tendrá ningún sentido ni resultados positivos. Es muy importante considerar cómo es percibida la situación de no tener empleo por la propia persona, es decir ¿considera que tiene un problema y que necesita ayuda? Esto dependerá de cómo esté afectando el no tener trabajo a la vida de la persona. Por lo tanto, será importante identificar la existencia de motivación genuina y un estilo atribucional más interno, que permita proyectar un proceso donde cada participante sea efectivamente protagonista. Se observarán motivaciones oscilantes, baja autoconfianza, barreras internas de género, que pueden situar a la persona en una actitud poco clara y/o dudosa respecto a su incorporación laboral efectiva. Algunos/as pueden llegar al dispositivo presionados por su contexto social o

terapéutico, sin embargo, será necesario considerar siempre el carácter voluntario para su efectivo ingreso e inicio del proceso de orientación.

### **1.3. FOCOS DE INTERVENCIÓN:**

Para garantizar el abordaje de las diferentes temáticas asociadas a la inclusión laboral, y la consecuente integración social que se pretende lograr con la obtención de un trabajo, es que se hace cada vez más evidente la relevancia de entregar los apoyos necesarios para la incorporación laboral efectiva. La evidencia y experiencia comparada a nivel nacional e internacional, pone de manifiesto la relevancia del ámbito laboral en el desarrollo de las personas, de las familias, comunidades, culturas, sectores productivos y, en consecuencia, el desarrollo económico y social de los países. Potenciar mejores niveles de bienestar, hace que sea imprescindible abordar la inclusión laboral a través de una estrategia precisa y concreta, que oriente más claramente la intervención que realizan los equipos y dispositivos a cargo de la orientación sociolaboral de las personas participantes.

La propuesta metodológica de Senda para el Programa de Orientación Sociolaboral, incorpora la intervención en 2 ámbitos diferentes, pero complementarios e interdependientes: la OCUPABILIDAD y la EMPLEABILIDAD. Esto significa que, por un lado, será necesario conocer las necesidades laborales y de empleo en el territorio a través de un diagnóstico de necesidades y oportunidades laborales locales (Ocupabilidad), y por otra parte, es será crucial fortalecer de manera permanente durante el proceso de OSL las competencias de empleabilidad en las personas (Empleabilidad), considerando siempre los condicionantes presentes en cada ámbito. Por lo tanto, se requiere que ambos aspectos se aborden, dado que tienen un efecto directo en la efectividad de los procesos de incorporación laboral: para que se realice la inclusión, las competencias laborales deberán poseer cierta sintonía con las oportunidades existentes en los territorios. El objetivo será entonces, potenciar Perfiles Laborales más robustos, que tengan cabida en las demandas laborales del entorno, favoreciendo de esta forma el proceso de Incorporación Laboral.

Por lo tanto, **en el proceso de Orientación los focos de la intervención son tanto la OCUPABILIDAD como la EMPLEABILIDAD, para personas en proceso de recuperación.**

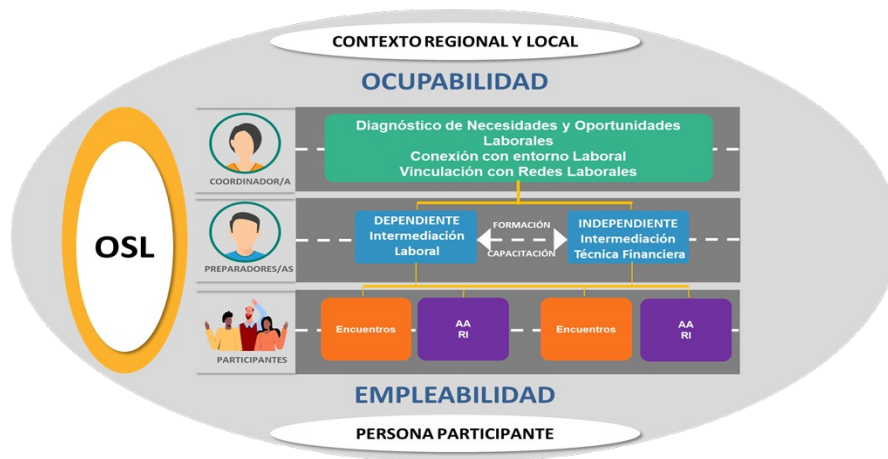
Lo anterior implica incorporar acciones específicas para su abordaje y la distribución de acciones concretas dentro de los equipos interventivos:

- ❖ **Los Coordinadores y Coordinadoras** que lideran la ejecución de acciones asociadas a la **OCUPABILIDAD**, esto es, llevar el proceso de Diagnóstico de necesidades y oportunidades a la vez que la conexión con el entorno laboral y la vinculación a redes.
- ❖ **Los y las Preparadores/as** se enfocan en la intervención directa con los y las participantes para el abordaje de los elementos importantes en el ámbito de la **EMPLEABILIDAD**.

Para el abordaje de la OCUPABILIDAD los Dispositivos de OSL deberán facilitar la vinculación de las personas con los sistemas de apoyo necesarios para la incorporación laboral dependiente o independiente, o para la incorporación a un proceso de formación y/o capacitación, lo que implica que deberán contar con información actualizada y pertinente respecto de las necesidades y oportunidades económicas y laborales de sus territorios, gestionando el desarrollo de vínculos con instituciones, empresas, organizaciones y actores clave, que proporcionen oportunidades para las y los participantes.

El concepto de OCUPABILIDAD que hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. Como sabemos, los factores vinculados a los contextos condicionan el proceso de Incorporación Laboral resaltando la necesidad de contar, por una parte, con un diagnóstico de necesidades y oportunidades laborales de los territorios y por otra, gestionar un trabajo de red con los diferentes actores claves en cada territorio, que permita acercar las oportunidades existentes a las personas participantes del dispositivo. Dicho trabajo generará múltiples desafíos a los equipos de OSL, por lo que la siguiente metodología, incorpora instrumentos y herramientas específicas también para ello.

Esquema 1. Roles Equipo OSL, en el proceso de Incorporación Laboral dependiente e independiente.



Para el abordaje de la EMPLEABILIDAD, utilizaremos el **Modelo de Competencias de Empleabilidad diseñado para SENDA**, validado por expertos a nivel nacional, y que se encuentra detallado en nuestras Orientaciones Técnicas, con sus fundamentos teóricos. Dicho modelo consolida las Competencias consideradas mayormente relevantes y necesarias para abordar y reforzar los procesos de Orientación. Establece las habilidades y competencias que más son demandadas por el mundo laboral y empresarial, y que más necesitan reforzar las personas que presentan consumo problemático de drogas y alcohol, para incorporarse laboralmente de manera efectiva, en un contexto competitivo, exigente y muchas veces estigmatizador.



Para ello, es necesario realizar una intervención focalizada a las habilidades y competencias propuestas, pertinente y guiada, y contar con herramientas precisas

y efectivas para fortalecer y/o desarrollar dichas capacidades, que permitan gestionar el equipo técnico necesario para la realización de intervenciones mucho más certeras en su habilitación y desarrollo. Cada uno de éstos ámbitos de Competencias señalados, contiene Competencias más específicas, las que cuentan con una traducción formativa consistente en Actividades de Aprendizajes (AA), individuales y grupales, que apuntan a su desarrollo y/o fortalecimiento. Las Competencias se agrupan en 3 áreas asociadas al ámbito de las habilidades consideradas (Personal, Social y Laboral).

La evidencia revisada y los modelos existentes a nivel internacional nos sugieren mantener la estructura considerada en la propuesta de Fundación Tomillo, donde se establecen 3 áreas que agrupan las diversas Competencias, Habilidades y Recursos a considerar en la intervención con las personas. Será en esta estructura, donde situaremos la propuesta formativa de competencias a desarrollar en los diversos Itinerarios laborales, agregando también a la propuesta, instrumentos y estrategias que guiarán el accionar de los PL a cargo de cada proceso de Orientación.

Cada competencia del modelo se desarrolla según una estructura que identifica:

- ☞ Nombre de la Competencia: Se trata del enunciado de la conducta observable que permite hacer frente a determinadas situaciones complejas, poniendo en movimiento el plano cognitivo, funcional y actitudinal valórico de la persona.
- ☞ Descripción: Otorga una explicación del significado de la competencia.
- ☞ Elemento Clave: Se refiere a los aspectos específicos que en forma conjunta y complementariamente integran la competencia.
- ☞ Indicador de desempeño: Se identifican los criterios que permiten observar y valorar el estado en que se encuentra la persona con referencia a un conocimiento, valor, sentimiento, actitud, habilidad o destreza de la competencia.

#### **1.4 OBJETIVOS DE INTERVENCIÓN:**

Acorde a la definición de Orientación Sociolaboral, se plantean objetivos generales y específicos que incorporan el desarrollo de competencias de empleabilidad, las acciones propias para la intermediación y colocación laboral para trabajos dependientes, independientes y el ámbito formativo.

Objetivo General:



*“Desarrollar competencias personales, sociales y laborales en personas que se encuentren en procesos de recuperación por consumo problemático de sustancias, que faciliten su acceso y mantenimiento en un empleo o emprendimiento, a través de un proceso de orientación y acompañamiento sociolaboral que considere acciones dirigidas a la mejora en sus condiciones de empleabilidad, y al acceso de oportunidades formativas y laborales existentes en el territorio”.*

#### Objetivos Específicos:

1. Desarrollar en las personas que participan en el Dispositivo OSL aprendizajes y competencias de empleabilidad que consideren necesarias para favorecer su incorporación laboral.
2. Vincular a las personas que participan en el Dispositivo OSL con las oportunidades laborales, dependientes o independientes, disponibles en su territorio.
3. Vincular a las personas que participan en el Dispositivo OSL con las oportunidades de formación o capacitación de interés, para potenciar sus capacidades para el trabajo.
4. Mantener la participación activa de las personas en el Dispositivo OSL que les permita completar un itinerario laboral y lograr sus propios objetivos laborales o formativos.

#### **Objetivos Transversales:**

Es importante considerar ciertos objetivos transversales al Programa de Orientación, que guiarán el accionar de los Preparadores y que guardan relación con las diferentes áreas de la persona, la influyen de manera íntegra. Los que consideramos más relevantes son:

Objetivos Transversales:

Es importante considerar ciertos objetivos transversales al Programa de Orientación, que guiarán el accionar de los y las PL:

- ✓ **Incorporación:** conseguir un puesto de trabajo acorde con las necesidades e intereses personales y profesionales de la persona a través de la planificación y puesta en marcha de un itinerario de búsqueda de empleo e

inserción al mundo del trabajo, pero que también considere la Ocupabilidad que tendrá su decisión laboral en el mercado y la proyección de desarrollo, de tal manera que aseguremos de que la incorporación laboral vaya en el sentido contrario al de la precarización laboral.

- ✓ **Mantenimiento:** activar y ayudar a encontrar formas de mantenerse en activo (a) dentro del mercado laboral, adquiriendo una serie de conocimientos, destrezas y actitudes asociadas al dominio del contexto laboral y a la autodirección del proyecto de vida laboral. El fortalecimiento continuo de la autonomía laboral y económica, cobra gran relevancia.
- ✓ **Desarrollo personal:** Potenciar el crecimiento personal y social desde un espacio conversacional de reflexión y de toma de decisiones, a través de la consecución de las metas laborales. El foco estará en el fortalecimiento de sus habilidades y competencias, redefinición de metas y la puesta en juego de todos sus aprendizajes y recursos personales.
- ✓ **Formación:** Diseñar alternativas de formación para el empleo ajustadas a las necesidades y capacidades de mujeres, hombres y personas LGBTIQ+. Desarrollar acciones de formación permanente y de reconversión de trabajadores/as excluidos/as del mercado del trabajo por carecer de conocimientos y habilidades adecuadas a las nuevas tecnologías y la nueva organización del trabajo. Es importante estimular los procesos formativos de manera continua y trascendental para el desarrollo laboral y personal. Este elemento puede ser fundamental para las mejoras de acceso al empleo de calidad.
- ✓ **Información:** Facilitar el acceso a recursos disponibles en el contexto socio laboral de la persona con el fin de acceder a informaciones y actividades que puedan ayudar a la inserción. Es importante conocer las redes laborales y sociales disponibles, además de las oportunidades existentes en los territorios. Contar con mayor y mejor información, ayudará en la toma de decisiones respecto a sus objetivos laborales.
- ✓ **Optimización:** garantizar la eficacia de las actividades que la persona pone en marcha para conseguir su incorporación laboral. Las personas requieren incorporarse laboralmente en el corto plazo, por lo que el proceso debe estar focalizado en el logro consecutivo de metas laborales concretas, establecidas en el proyecto laboral. Para ello, será fundamental la participación activa de los y las participantes, y el cumplimiento de compromisos y tareas.

- ✓ **Transformación:** favorecer el cambio de actitudes referidas al trabajo, la inserción laboral y el desempeño profesional/ ocupacional, así como también, modificar las falsas creencias que obstaculizan la búsqueda de empleo, el valor del trabajo, etc. La existencia de brechas y barreras de acceso generan muchas veces retrocesos en la incorporación laboral o una incorporación laboral precaria. Es necesario potenciar los procesos de reconversión laboral, y la identificación de barreras y brechas existentes, para establecer rutas laborales diferentes y/o robustecerlas para favorecer el acceso a mejores oportunidades. Reforzar recursos existentes y autoestima es clave.

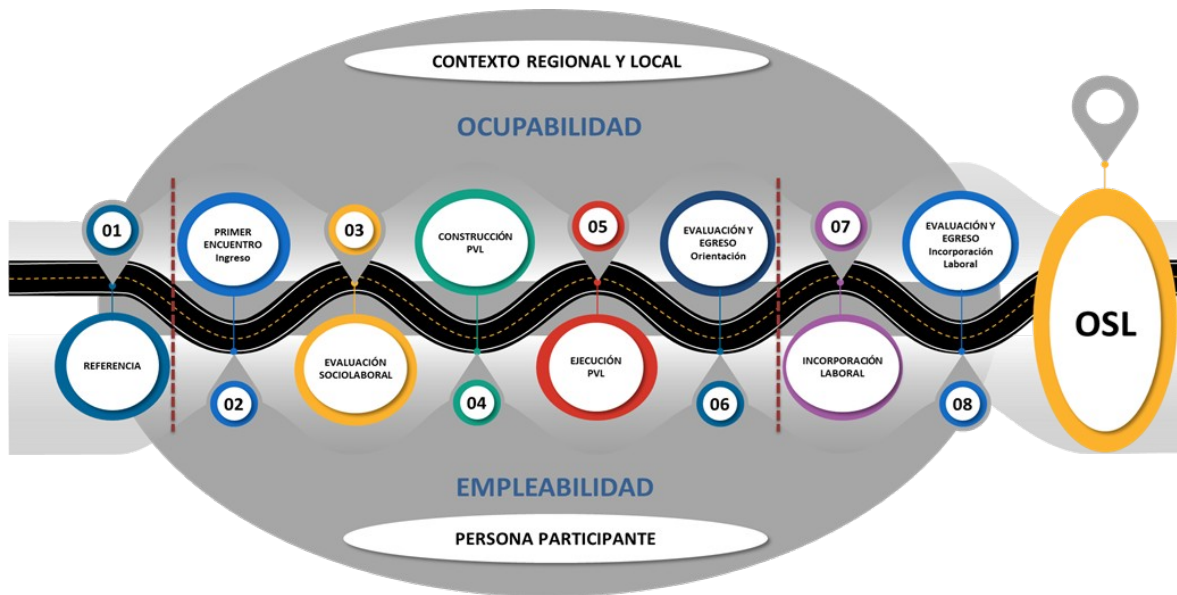
Simultáneamente, siempre habrá que considerar lo que ocurre en el contexto socio político y productivo, ya que éste tendrá características que potencien la integración, como también otras que mantengan o agudicen las situaciones de exclusión, tal como lo hemos identificado a través de la evidencia existente respecto al Estigma. Las condiciones propias de la gobernanza de los países, políticas públicas existentes y gestiones del poder legislativo, debieran influir para eliminar la discriminación en cualquiera de sus formas y ofrecer oportunidades equitativas e igualitarias para todos y todas. Los contextos locales, la sociedad civil y la comunidad, también son elementos que se deben considerar en la implementación de nuestros dispositivos.

## 1.5 METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN

Se ha puesto a disposición de los equipos un **Manual Metodológico** que consolida las diversas herramientas y estrategias de intervención para el proceso de Orientación Sociolaboral, conformando una metodología específica y focalizada para las personas que se encuentran en procesos de recuperación. Este modelo metodológico considera las recomendaciones internacionales, las experiencias comparadas, y la evidencia existente en la temática, además del diseño de material propio para el fortalecimiento de competencias para el trabajo y la validación por grupo de expertos a nivel nacional.

La metodología vigente entrega herramientas concretas para la habilitación de competencias de empleabilidad y para el acercamiento de las oportunidades existentes en el contexto. Todo esto, incorporado en un proceso que se estructura en etapas o momentos diferentes, y van facilitando el logro de objetivos establecidos por cada participante, a partir de una ruta o itinerario individualizado. Todo esto, le entrega sustento metodológico y técnico al proceso de orientación.

De esta manera, se establece más claramente la estructura del proceso de orientación sociolaboral, que incorpora los nuevos elementos, objetivos y herramientas, en una ruta que permitirá a cada persona conseguir sus objetivos laborales y formativos propuestos, además de ser partícipes y protagonistas de éste, de principio a fin.



Elaboración SENDA. Área de IS. 2021.

El proceso de Orientación se organiza en 8 etapas, las que permiten distinguir y ordenar las diversas actividades que se sugiere realizar, en los diferentes momentos del proceso, y que permitirán conseguir los objetivos planteados en nuestro Programa de OSL. Este esquema marca la ruta que cada persona llevará desde que es referenciada, hasta su evaluación final y egreso. La Orientación estará guiada por 2 Ejes principales, que incluirán acciones específicas en las diferentes etapas del proceso. Por una parte, será necesario considerar los elementos propios del contexto regional y local, acercando las diversas oportunidades y servicios clave que se encuentran en cada territorio (OCUPABILIDAD), para -por otro lado- conectarlas con los objetivos laborales de los propios participantes, fortaleciendo también las capacidades y competencias laborales personales (EMPLEABILIDAD, que favorezcan la incorporación laboral efectiva.

El proceso completo incluye 2 etapas finales donde se realizarán acciones de Intermediación, colocación y/o asesoría financiera a emprendimientos, para las

personas que requieran mayor apoyo y acompañamiento en el proceso de Incorporación Laboral (personas que, por las características propias, de su entorno o trayectoria laboral muy debilitada, requieren mayor apoyo.). Para las personas que pueden acceder a las oportunidades laborales disponibles de manera más autónoma y gestionar su propia incorporación laboral con la orientación entregada por lo preparadores sociolaborales, la ruta que deberán llevar a cabo se podrá realizar en 6 etapas. Por lo tanto, existirán personas que requieran de un poco más de tiempo para poder cumplir con sus objetivos laborales, lo que significará que su proceso de orientación tendrá una duración un poco mayor.

El detalle de la metodología mencionada se encuentra en el Manual Metodológico, donde se especifican las etapas del proceso, sus objetivos, resultados esperado y principales actividades a realizar en cada una. Sin embargo, en estas bases técnicas haremos algunas precisiones respecto a algunas estrategias y recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género, ya que no basta con cumplir con algunas acciones, sino que es necesario profundizar en algunos temas claves.

## **1.6 DIMENSIÓN DE GÉNERO**

El diseño metodológico incorpora la perspectiva de género, en la medida en que incorpora herramientas y actividades que permiten identificar necesidades, motivaciones y condicionantes para el trabajo en hombres, mujeres y personas de la diversidad sexo-genérica. Además, las Orientaciones Técnicas se han construido a partir de la Metodología de Marco Lógico, que permite identificar las principales brechas y barreras de género a las que ven afectadas las personas participantes, además de una serie de recomendaciones para su abordaje transversal, durante todo el proceso.

Es ampliamente reconocido que las mujeres no se incorporan al mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres, ya que éstas enfrentan una serie de barreras específicas fundamentales en el orden de género vigente y en la división sexual del trabajo. La CEPAL ha señalado que “la división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres las tareas domésticas y de cuidados, reduce la participación de las mujeres en procesos de toma de decisiones, en el avance de sus trayectorias laborales y sus posibilidades ocupacionales” (Vaca, 2019:14).

A través de diversas Jornadas de Trabajo con los equipos de OSL, se han levantado una serie de dificultades que se presentan en los diferentes procesos de orientación sociolaboral, las que se manifiestan muchas veces al inicio del proceso, o también, al momento de iniciar las gestiones de búsqueda de trabajo o de financiamiento para un emprendimiento. A modo de resumen, se clasificarán aquí las principales barreras identificadas, para luego focalizar algunas

recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en la implementación del Dispositivo de OSL.

## PRINCIPALES BARRERAS DE GÉNERO EN OSL

	Barreras Personales	Barreras Sociales	Barreras Estructurales
Mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Baja Autoestima (inseguridad respecto a propias competencias y capacidades)</li> <li>- Dificultades para conciliar el trabajo remunerado con las actividades de cuidado.</li> <li>- Pocas redes de apoyo</li> <li>- Experiencias de VBG.</li> <li>- Baja autonomía financiera y/o emocional.</li> <li>- Sentimientos negativos ante la decisión de delegar o disminuir actividades de cuidado (culpa) en mujeres.</li> <li>- Autoestigma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estigma por ser mujer con problemáticas de consumo o presentar problemáticas de salud mental.</li> <li>- Sanción social y/o familiar por "abandono de hijos", o por "delegar actividades de cuidado en otros, durante el tratamiento".</li> <li>- Baja consciencia de la corresponsabilidad en los cuidados y crianza.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Segregación horizontal del trabajo</li> <li>- Menor acceso a formación de oficios o carreras "masculinas", y que tienen mejor remuneración.</li> <li>- Jornadas laboral extensa y rígida.</li> <li>- Escasas redes de cuidado de hijos y personas dependientes, v/s demanda.</li> <li>- No reconocimiento del trabajo no remunerado.</li> <li>- Mercado Laboral patriarcal, masculinizado.</li> <li>- Los sistemas de apoyo institucionales, pueden perpetuar estigmas, estereotipos y rigidez en las estrategias de apoyo.</li> <li>- Estigma estructural.</li> <li>- Pensiones no reconocen el trabajo no remunerado.</li> </ul>
Hombres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bajo nivel educacional e instruccional.</li> <li>- Autoestigma.</li> <li>- Oficios sin calificación formal.</li> <li>- Manejo financiero.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estigma por ser hombre con problemáticas de consumo o presentar problemáticas de salud mental.</li> <li>- Baja consciencia de la corresponsabilidad en los cuidados y crianza</li> <li>- Sanción social por no cumplir con rol de proveedor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para las personas que han cometido algún delito, la inserción laboral dependiente es muy difícil.</li> <li>- Jornadas laboral extensa y rígida y que no promueve la corresponsabilidad.</li> <li>- Estigma estructural</li> <li>- Dificultades de acceso al trabajo ante la declaración de tratamiento por temas de consumo.</li> </ul>
Personas LGBTIQ+	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiencias de VBG.</li> <li>- Menor Trayectoria Laboral en empleos formales.</li> <li>- Bajo nivel educacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Estigma por identidad u orientación de género y sexual.</i></li> <li>- <i>Estigma de Cortesía</i></li> <li>- <i>Sanción por ser diferente.</i></li> <li>- <i>Estigma por tener problemáticas de consumo o presentar problemáticas de salud mental.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Barreras de género para la formación de oficios o carreras "masculinas", y que tienen mejor remuneración.</li> <li>- Exclusión en diversos sectores productivos.</li> <li>- Estigma estructural</li> <li>- Baja formalización laboral y ausencia de seguridad social.</li> <li>- Cobertura de salud limitada.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia. Senda 2021

### a. Barreras personales:

- ✓ Fortalecer capacidades, competencias de empleabilidad, autoconfianza y autoeficacia en el trabajo. El empoderamiento en las propias capacidades y el fortalecimiento motivacional, será claves para derribar inseguridades y autoestigmas.
- ✓ Potenciar la autonomía financiera y emocional. Las mujeres y personas de la diversidad sexo-genérica, presentan menor autonomía financiera, muchas veces asociado a las dificultades para insertarse a un trabajo que le otorgue una remuneración que le permita dicha autonomía. Por lo tanto, será importante potenciar una inserción laboral que al menos proyecte en el tiempo, el logro de una mayor remuneración que las acerque a la futura autonomía.
- ✓ Articular redes de apoyo para el cuidado de hijos o personas dependientes. Las redes de apoyo para el cuidado suelen ser

insuficientes, las que serán claves para la motivación a insertarse laboralmente.

- ✓ Apoyo para la conciliación de la vida familiar y laboral. El no reconocimiento del trabajo no remunerado, representa la primera barrera para la inserción, ya que el tiempo disponible para el trabajo remunerado es mucho menor, sobre todo cuando se tienen personas dependientes. Aquí será clave potenciar la corresponsabilidad en hombres y mujeres.
- ✓ Resignificar el rol prioritario de cuidados exclusivo para las mujeres. Será importante identificar sentimiento de culpa o sanción social que pueda estar presente ante la inserción laboral de las mujeres, para establecer algunas estrategias para su enfrentamiento.
- ✓ Aprendizaje de derechos en temas asociados al maltrato, abuso y hostigamiento laboral, y en estrategias de solución y denuncia. Será muy relevante informar y reforzar el reconocimiento de derechos, a la vez de las garantías existentes al respecto, especialmente en las leyes laborales vigentes.

b. Barreras Sociales:

- ✓ Sensibilizar a las personas participantes, sus familias, equipos de tto, instituciones laborales y de apoyo sociolaboral respecto al estigma. Tomar algunas recomendaciones entregadas en el Capítulo I respecto a la reducción del estigma, afectará positivamente en la disminución de barreras, a nivel personal, social y estructural.
- ✓ Informar a la comunidad respecto al problema del consumo problemático de sustancias y estrategias para su abordaje. En el abordaje que el equipo realice respecto al contexto y a las oportunidades existentes, será positivo incorporar acciones que ayuden a conocer la problemática del consumo, derribar mitos, y orientar respecto al rol de la comunidad.

c. Barreras Estructurales:

- ✓ Acercar las oportunidades de formación relacionadas con trabajos mejor remunerados. Se sugiere realizar acciones de sensibilización de las redes formativas y de establecimiento de acuerdos para la reducción de barreras de acceso respecto al sexo o al género.

- ✓ Establecer articulación y trabajo en red con instituciones de formación para facilitar el acceso de mujeres y personas LGBTIQ+. Favorecer la vinculación con organismos de formación más sensibilizados y disponibles para disminuir barreras de acceso.
- ✓ Buscar activamente fuentes laborales que presenten mayor flexibilidad en jornadas de trabajo o modalidad de trabajo diversa. Así como existen trabajos rígidos, con cultural patriarcales, también existen organizaciones laborales que poseen políticas de responsabilidad social y/o empresas de menor tamaño más flexibles y/o lideradas por mujeres.
- ✓ Acercar redes de apoyo para el cuidado. Levantar la demanda de redes de apoyo para el cuidado, en mesas de red territoriales u otros. Esta acción es clave, y también una de las más complejas de alcanzar, sin embargo, su logro genera resultados directos en la motivación e inserción laboral de las mujeres.
- ✓ Impulsar y ejercer el reconocimiento del trabajo no remunerado en el análisis de trayectorias laborales y de las capacidades y competencias personales. Se ha incorporado en los instrumentos ésta información para relevar las competencias que se han desarrollado a partir de la experiencia laboral de cuidado.
- ✓ Capacitar y formar a los equipos de profesionales de OSL en la perspectiva de género para que establezcan estrategias de abordaje de barreras y brechas existentes. Actividad clave para la efectiva incorporación de la perspectiva de género.
- ✓ Enfatizar la importancia de la reducción del estigma estructural, de cortesía y autoestigma, en los espacios de intercambio intersectorial, de intervención, y de coordinación con los CTT.

A modo resumen y para organizar temporalmente las acciones sugeridas, podríamos organizar los énfasis para la incorporación de la mirada de género, a partir de las siguientes actividades, en el orden propuesto:

1° Capacitar a los equipos de OSL y los CTT en temáticas de género:

- Incorporar un Plan Formativo para los Equipos de OSL.
- Acompañarlos en la identificación de brechas, barreras e inequidades presentes en los y las participantes del Dispositivo.



- Que los equipos establezcan, en conjunto, estrategias para el abordaje de las principales barreras, para romper estereotipos y roles tradiciones de género y para la segmentación sexual del trabajo.

#### 2° Capacitar a los equipos OSL en Estigma:

- Conocer el fenómeno del Estigma y sus principales manifestaciones hacia las personas que presentan consumo de sustancias, y hacia la diversidad sexo-genérica.
- Reconocer el estigma existente en los participantes y los que representan una barrera de acceso al trabajo o a la formación.
- Identificar estrategias para su abordaje y reducción con las redes y el contexto, y con las personas participantes.

#### 3° Reconocer los propios estereotipos de género y estigmas presentes en los equipos:

- Hacer ejercicios de diálogo al interior de los equipos respecto a los roles e idea preconcebidas respecto al género y al consumo de sustancias.
- Identificar estereotipos y estigmas presentes en sus contextos próximos, modelos formativos y en la sociedad en general.

#### 4° Sensibilizar a las y los participantes a identificar sus propios estereotipos y estigmas:

- Utilizar las herramientas actividades sugeridas en la metodología para su abordaje.
- Partir contando respecto a su propio ejercicio de identificación, mostrándose como un par y no como experto en género o estigma.
- Invitar a las personas a identificar y romper con los estereotipos, con los estigmas y autoestigmas, que interfieren o podrían interferir en el logro de los objetivos laborales.

#### 5° Sistematizar los estereotipos y estigmas que representan una barrera para el acceso al trabajo o a un proceso formativo:

- Identificar tipos de trabajo precarizados y segmentados sexualmente, que limitan las mejoras efectivas en calidad de vida, para mujeres, hombres, y personas de LGBTIQ+.
- Identificar trabajos de calidad que sean significativos para las y los participantes y representen oportunidades para alcanzar mayores niveles de bienestar.
- Avanzar hacia la búsqueda de una remuneración que permita mejorar la calidad de vida de las mujeres, hombres, y personas de LGBTIQ+.
- Identificar las principales barreras y brechas para el acceso de mejores trabajos, para mujeres, hombres, y personas de LGBTIQ+.

6° Desarrollar diversas estrategias para abordar las barreras identificadas, en mujeres, hombres, y personas de LGBTIQ+:

- Establecer diversas estrategias para disminuir o eliminar las barreras personales, sociales y estructurales.
- Abordar las barreras desde los diferentes niveles, para favorecer su disminución.
- Monitorear el resultado de las estrategias implementadas para realizar ajustes y/o incorporar otras.

7° Identificar Redes Claves de formación, fomento productivo y trabajo, que ofrezcan oportunidades diferentes al modelo hegemónico:

- Utilizar los instrumentos propuestos para el Diagnóstico de Oportunidades Laborales.
- Incorporar en la Planificación de Trabajo de Red, instituciones que ofrezcan oportunidades laborales, formativas y de fomento, diferentes al modelo hegemónico y de segmentación sexual del trabajo.
- Sensibilizar a los actores clave y redes de apoyo en la reducción de Estigmas y barreras de género identificadas, para favorecer la inclusión laboral, formativa y/o acceso a financiamiento, de los y las participantes del Dispositivo.

Se sugiere iniciar con acciones de capacitación y reflexión al interior de los equipos, para luego comenzar a identificar las barreras de género existentes en las personas participantes, y establecer finalmente estrategias para su disminución, en diferentes niveles, las que serán monitoreadas en sus resultados y necesidades de ajustes. Será necesario considerar siempre las diferencias y motivaciones particulares de cada persona participante.

## **2. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL**

### **2.1 ETAPAS**

La organización en etapas permite ordenar el proceso de orientación, estableciendo hitos o acciones relevantes y necesarias para acompañar de manera efectiva el logro de objetivos y metas pertinentes para cada participante, las que deberán facilitar la inclusión laboral. Sin embargo, si bien las etapas están ubicadas en una estructura secuencial, los procesos no son lineales, sino que ocurrirán avances, retrocesos y, en otras ocasiones, será necesario hacer repases en información y/o en competencias, pudiendo tomar nuevas decisiones si se requiere y ajustes necesarios para completar el logro de objetivos.

Es importante considerar el proceso de OSL como un proceso flexible y dinámico, que deberá adaptarse a las características particulares de cada persona participante, sus recursos, necesidades, barreras e intereses diferentes. Además, el proceso OSL deberá también complementarse con el proceso que la persona lleva en el centro de tratamiento. Ambos son procesos dinámicos y complejos, y que requieren de la coordinación permanente de los distintos equipos interventores, para llevar un proceso integrado y en sintonía con su recuperación. Esto significa que la metodología debe ajustarse a cada participante, y no el o la participante a la metodología.

A continuación, se entregará un resumen de cada una de las 8 etapas consideradas en el proceso de orientación sociolaboral, donde se describirá de manera general cada etapa, algunos elementos relevantes y los resultados esperados. Se sugiere revisar el Manual Metodológico, donde se detallan sus objetivos, actividades, herramientas, tiempo de duración y resultados esperados.

#### **ETAPA 1. REFERENCIA**

En esta etapa se inicia el proceso de orientación con la recepción de la Ficha de Referencia entregada por el centro de tratamiento o dispositivo VAIS, luego de que la persona manifiesta su voluntad y motivación por participar del dispositivo OSL. Luego de ser recepcionada la Ficha de Referencia, el o la Coordinador/a y su equipo, deberán asignar un PL que llevará el proceso de orientación. Para ello, se debe considerar el territorio, el género, la carga laboral, y/o el manejo técnico de algunos temas específicos de la intervención con la persona.

En esta etapa se deberán realizar 2 acciones importantes:

- ◆ Revisar los antecedentes e información entregada por el centro

Es muy importante revisar los antecedentes antes de tomar contacto con la persona, tanto para asegurarse de contar con toda la información solicitada, como para establecer la necesidad de contar con mayor detalle respecto a lo informado. Se podrá solicitar una reunión o coordinación previa con el profesional que referencia, para obtener mayor información o establecer acuerdos previos al inicio del proceso de orientación. Los acuerdos y la nueva información deberán quedar consignada en el Acta de Reunión.

- ◆ Tomar contacto inicial con la persona y acordar una fecha de encuentro

Se tomará contacto con la persona, con el objetivo de presentarse como PL o Coordinador del dispositivo al que postuló. Se verifican los datos principales entregados (nombre, edad, correo, fono, u otros) con el objetivo de acordar una fecha y hora de encuentro.

## **ETAPA 2: PRIMER ENCUENTRO (INGRESO)**

Etapa en que el o la PL toma contacto presencial con la persona referenciada, luego de haber sido recepcionada la Ficha de Referencia. Es el momento en que la persona conoce el dispositivo, por lo que será muy importante que el encuentro sea una experiencia positiva. Es el primer encuentro entre la persona y el PL, donde se profundizará en el proceso de orientación y en las necesidades y motivaciones de la persona. Se tomará la decisión de ingresar o no al programa. Si la persona decide iniciar la orientación, se Firmará el Consentimiento Informado.

Las principales acciones que se deberán considerar en ésta etapa son:

1	Relación entre PL y PP	Será en los primeros contactos con la PP donde se establecerán los patrones que regirán la relación y la progresiva alianza, factor importante para el éxito del proceso.
2	Presentación	Se sugiere iniciar el encuentro con la presentación de cada y de las principales características del proceso de Orientación, generando un diálogo amable y cordial.
3	Identificar principales motivaciones	Se recogerá la motivación inicial de la PP, se ajustarán expectativas, y se aclaran los elementos más específicos de la Orientación.
4	Decisión de ingreso	Si el PL y la PP consideran que el programa será un aporte para su proceso de recuperación, se tomará la decisión de ingreso y se firmará el Consentimiento Informado.
5	Confirmación de antecedentes	Si la persona decide ingresar, será importante confirmar la información existente en la Ficha de Referencia e identificar posibles dificultades para participar del proceso y/o para insertarse laboralmente.
6	Primeros acuerdos.	Se acordará la frecuencia de los encuentros, día, horario y lugar, además de los medios de comunicación más pertinentes para la PP. Se sugieren encuentros semanales.

Será importante establecer una comunicación adecuada y fluida entre el dispositivo de OSL y la persona que desea incorporarse laboralmente, durante todo el proceso. Debe procurarse que los primeros acercamientos sean vivenciados como oportunos, gratos y útiles para el objetivo que se persigue. Es sumamente relevante que desde el principio se establezca un clima de confianza y asertividad, que permita conocer en profundidad a la persona, en el ámbito laboral, y que le permita comunicar sus principales motivaciones, dudas y temores probables durante el proceso de inserción laboral.

Para que la orientación sea eficaz, se deben aislar los prejuicios y estereotipos que etiquetan a las personas en determinados ámbitos o roles, para profundizar en sus reales intereses, habilidades, y capacidades. En este sentido, la perspectiva de género nos permitirá tomar consciencia de los roles y conductas asociadas a los estereotipos culturales existentes, que pueden potenciar y/o dificultar el efectivo proceso de integración (barreras e inequidades). El estigma también será un tema a identificar, ya que puede haber barreras internas en los participantes, que pueden limitar su motivación o la proyección de sus metas.

### ETAPA 3. EVALUACIÓN SOCIOLABORAL

Luego de firmar el Consentimiento Informado, se inicia el proceso de intervención con la evaluación sociolaboral inicial que posee la persona. Se espera obtener una impresión técnica en términos del nivel de empleabilidad, identificar habilidades, recursos existentes, y experiencias e intereses formativos y laborales. En concreto, se obtendrá **un Perfil de Empleabilidad al ingreso**, el que será clave para la construcción de objetivos y una ruta laboral personalizada para cada participante, ajustado a sus necesidades y competencias, así como a sus metas y contexto particular.

Antes de comenzar la evaluación, se recomienda tener claras las variables a considerar, y los elementos que se deberán observar para tener una impresión lo suficientemente completa respecto a la condición actual de empleabilidad de la persona, y también respecto a las opciones de inserción disponibles, en lo inmediato (Ocupabilidad):

- Situación Problema. El desempleo tiene que ser un problema para la persona, y ésta debe ser consciente de ello, ya que existe la posibilidad de que la persona refiera estar bien o que le dé igual obtener empleo o no. Si la persona se encuentra trabajando, entonces debiera manifestar interés en realizar cambio de trabajo ya sea porque está disconforme con su actual empleo o porque desea cambiar de ocupación.

- La Motivación. Punto fundamental para garantizar un proceso de inserción exitoso y para proyectar la participación activa de las personas durante su proceso de intervención.

- El objetivo laboral. Sin tener claro qué es lo que se quiere encontrar, es difícil plantear el resto del proceso de Orientación. Se espera que las personas tengan al menos cierta claridad respecto a sus metas.

- La empleabilidad o probabilidad de encontrar empleo. Es necesario conocer el perfil de la persona y relacionarlo con el mercado de trabajo, junto a la evaluación de las diferentes áreas que se encuentran en evaluación y que dan cuenta de los recursos con que cuentan las personas para la mantención del puesto de trabajo.

Es fundamental incorporar la visión y percepción que tiene cada participante respecto a sus propios recursos, conocimientos, experiencia y competencias laborales, ya que será el/la participante quien asumirá un rol activo y protagonista en el establecimiento de los objetivos laborales y el itinerario que se construirá en las etapas siguientes.

El resultado será la consolidación de las principales motivaciones y objetivos iniciales de la persona, y la identificación de las principales habilidades y competencias a reforzar para el logro de sus objetivos laborales (Perfil Laboral). Esto permitirá definir metas y las principales actividades a desarrollar durante el proceso de orientación que se inicia. De esta manera, se irán construyendo consensos respecto al camino que se recorrerá o se espera recorrer por la persona y las actividades relevantes para el logro de sus objetivos. Con esta información, se podrá comenzar a construir el Proyecto de Vida Laboral (PVL), en la etapa siguiente.

#### **ETAPA 4: CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO DE VIDA LABORAL (PVL)**

Con el desarrollo de la evaluación inicial será posible establecer los primeros objetivos laborales y visualizar los principales desafíos y metas que se considerarán en el Itinerario Personalizado de Orientación. En esta etapa se

construirá el **Proyecto de Vida Laboral (PVL)**, donde se establecerá la ruta que dará continuidad y forma al proceso de orientación laboral.

Se pretende realizar procesos de orientación cercanos y consistentes con las reales necesidades de cada persona, y también con las reales oportunidades existentes en el entorno. El fin último será siempre potenciar las fortalezas y superar las debilidades observadas, para que la persona logre situarse en una mejor posición, respecto a su futura Incorporación Laboral.

Para esta etapa será fundamental tener claridad respecto a los resultados de la evaluación inicial para que, con ello, tanto el o la PL como la persona, puedan establecer los objetivos y metas concretas a considerar en la ruta que se pretende seguir, así como las acciones y actividades necesarias para aquello.

En esta construcción será importante la orientación técnica del/la PL quien tiene el conocimiento suficiente como para establecer objetivos concretos, medibles y alcanzables, además de conocer las actividades de aprendizaje (AA) y competencias clave a desarrollar durante el proceso de orientación, las que deberán ser propuestas y explicadas para que cada participante pueda considerarlas o no, en su ruta laboral.

Cada persona será protagonista de su proceso y será quien diseñe su propio itinerario sociolaboral de acuerdo a sus propios intereses, motivaciones, expectativas y características particulares. Para ello será muy importante el apoyo y refuerzo motivacional que el o la PL pueda otorgar a la persona, tanto para proyectar su desarrollo laboral, como para implementar las actividades planificadas.

El Proyecto de Vida Laboral, si bien será lo que marcará la ruta laboral de cada participante y guiará la realización o no de determinadas AA, acciones y gestiones diversas, su desarrollo debe ser dinámico y alcanzable, debe dar la posibilidad de cada persona pueda establecer ajustes respecto a algunas metas, acciones y/o el tiempo que se espera destinar para completar cada itinerario. Para ello, se sugiere establecer hitos o momentos de revisión del PVL con cada participante, para monitorear la proyección que cada persona hace respecto a las actividades comprometidas, y establecer ajustes, en la medida que sea necesario. Por lo tanto, el PVL debe ser un instrumento flexible, concreto, dinámico y alcanzable para cada participante.

La toma de decisiones en esta etapa probablemente no será fácil para las personas y tampoco para el o la PL, ya que se pondrán en juego diversas variables importantes: el tiempo, las necesidades, la historia y trayectoria, los objetivos, el territorio, otros apoyos, etc. Sin embargo, es importante comprender que en este proceso de orientación sociolaboral no se podrá hacer todo lo que la persona quiere o necesita. Debemos comprender la complejidad que existe tras cada proceso de recuperación, como para dar cuenta que el programa de OSL no pretenderá resolver o abordar toda esa complejidad. Será clave el trabajo

intersectorial con los servicios, dispositivos o programas que puedan entregar apoyo a las demás necesidades existentes. La coordinación permanente con los equipos de tratamiento y de VAIS, será clave para esa coordinación.

La construcción del PVL se dará en la medida en que se integre la “opinión experta” de la propia vida de la persona, y la “opinión experta” del profesional capacitado en orientación, para llegar a consensos respecto a los tiempos, las AA, RI, acciones, y resultados que se espera conseguir. Frente a cualquier dificultad de consenso, la decisión final, siempre será de cada participante, quien deberá tomar la decisión respecto a las sugerencias que pueda entregar cada PL.

## **ETAPA 5: EJECUCIÓN DEL PVL.**

La ejecución del PVL consistirá en la realización y desarrollo de las acciones establecidas en el PVL para el logro de las metas y objetivos laborales. Esta etapa deberá ser flexible y dinámica, pudiendo tener variaciones de acuerdo a las necesidades de la PP, sus motivaciones y/o en virtud de la progresión de su proceso de tratamiento.

Esta etapa es el corazón del proceso de orientación e involucrará una serie de acciones por parte del/la PL, del equipo de OSL, y de la PP. Es clave que cada PP vaya comprendiendo la importancia del desarrollo de cada acción, y además vaya realizando su propio monitoreo respecto a las metas propuestas.

En esta etapa se desarrolla el 3° micropaso (Implementación del Plan de Trabajo) establecido en el instrumento de PVL, que pretende que cada participante vaya registrando cada una de las actividades y acciones realizadas durante su proceso de orientación, incluyendo los resultados concretos obtenidos y que la propia persona identifica.

Existirán actividades y acciones que se ejecuten en modalidad grupal, y otras en modalidad individual, según el objetivo a trabajar y/o los recursos disponibles para su logro.

### **OBJETIVOS DE LA ETAPA DE EJECUCIÓN DEL PVL**

#### **1. Desarrollo de Competencias de Empleabilidad (E)**

Uno de los principales objetivos de la Orientación Sociolaboral, será el de reforzar, potenciar o estimular el desarrollo de Aprendizajes y Competencias Laborales de las personas, que favorezca la incorporación laboral de manera dependiente o independiente. Para ello, sugerimos revisar el Modelo de Competencias y los elementos relevantes para el Aprendizaje en Adultos, entre otros elementos clave del Modelo de Competencias de Empleabilidad, especialmente diseñado para nuestro Dispositivo. Dicho modelo consolida las competencias consideradas mayormente relevantes y necesarias para la inclusión laboral y/o formativa en Chile.

#### **2. Abordaje de la Ocupabilidad (O)**



El segundo objetivo de la orientación sociolaboral será abordar los elementos necesarios para potenciar la Ocupabilidad de las personas, según sus intereses y capacidades de inserción laboral. Para ello se cuenta con estrategias que apuntan al desarrollo de un diagnóstico de oportunidades laborales, a establecer acciones para la vinculación con las redes laborales y formativas clave, y estrategias para la intermediación entre las competencias de empleabilidad desarrolladas y las oportunidades laborales existentes en el territorio.

El detalle de este objetivo, se encontrará en la etapa de Incorporación Laboral, aun cuando muchas de las actividades sugeridas y gestiones se realicen durante esta etapa de implementación. Se sugiere dar prioridad al fortalecimiento del Perfil Laboral inicialmente identificado, para luego proyectar el trabajo de intermediación o colocación que sea necesario realizar con cada PP. Habrá personas que opten por el autoempleo, lo que hará evidente la variabilidad de los niveles de autonomía y, por lo tanto, el tipo de acompañamiento que cada persona requiera y demande.

Se debe recomendar iniciar la búsqueda de un trabajo cuando se haya logrado una fortalecer el Perfil Laboral inicialmente identificado, de manera de que la PP cuente con mejores y mayores recursos internos para su incorporación efectiva. Por lo tanto, se espera que el inicio de la búsqueda de un trabajo dependiente o el inicio de una idea de negocio, se realice posterior al abordaje de las competencias que se consideraron prioritarias para su inclusión laboral. Sin embargo, la urgencia de conseguir un trabajo y contar con un ingreso familiar, frecuentemente provoca que las personas prioricen por trabajar antes de reforzar su perfil, lo que demandará que los equipos y profesionales a cargo consideren permanentemente esas urgencias, para poder planificar de manera consensuada el inicio de la inserción laboral.

### 3. Mantenimiento de la motivación por la obtención de un empleo (M)

La mantención de la motivación será un objetivo presente durante todo el proceso de orientación, dado que es uno de los principales elementos condicionantes de la inserción laboral efectiva. Por ello, la metodología incluye el instrumento de Factores Condicionantes de la Empleabilidad, donde se busca que el PL observe el entorno próximo de cada PP, identifique las barreras socio-productivas y las barreras que se encuentran a nivel personal, y que se encuentran en estrecha sintonía con la motivación. También será necesario indagar en la existencia de estresores asociados al espacio laboral, relevantes de abordar para el establecimiento de estrategias para su disminución.

La traducción formativa propuesta, entrega actividades específicas para su abordaje e instrumentos que guían el establecimiento de estrategias específicas para cada caso. Para su abordaje, siempre será importante considerar la perspectiva de género y la Interseccionalidad, ya que muchas de las barreras, estresores y contextos, variarán en función de su condición de salud, género, condición económica, territorio, entre otras.

## **ETAPA 6: EVALUACIÓN Y EGRESO DE ORIENTACIÓN**

Esta es la etapa final, donde se espera que se realice una evaluación de los resultados obtenidos y se tome la decisión de egresar a la persona o continuar su atención para acompañar el proceso de Incorporación Laboral.

En la medida en que el PVL va avanzando y se van realizando la mayor parte de las actividades, se espera que el o la PL proyecte y planifique junto con la PP, el inicio de esta etapa. El tiempo transcurrido también será un elemento a considerar para la evaluación de resultados.

Para esta etapa se pondrán a disposición de las personas y de los PL una serie de herramientas e instrumentos que facilitan la evaluación de resultados de manera más objetiva, y la toma de decisiones respecto a la pertinencia del egreso.

### **PASOS A SEGUIR PARA EL DESARROLLO DE LA ETAPA**

1. **Evaluación de Resultados:** Se iniciará el proceso de evaluación cuando tanto el o la preparador/a como la persona, identifiquen el desarrollo de la mayor parte de los objetivos o metas propuestas en el PVL, y consideren pertinente iniciar el proceso de evaluación. Es muy relevante dado que se identifican los logros obtenidos durante el tiempo en que la persona ha permanecido en el dispositivo, y a la vez se identifican los desafíos o elementos por desarrollar durante su futura trayectoria laboral. Dicha evaluación dará cuenta de los recursos desarrollados y los que se deberán seguir reforzando, durante su vida laboral.

2. **Decisión de egreso o continuidad:** Dependiendo de los resultados obtenidos durante las etapas anteriores y la evaluación final de los resultados, tanto el/la preparador/a como la persona participante deberán decidir si es pertinente dar por finalizado el proceso de orientación laboral dado que se han cumplido todos o la mayor parte de los objetivos inicialmente propuestos; o bien, ambos observan que hay objetivos que aún no se han alcanzado y/o la persona se vería favorecido de continuar recibiendo apoyo o acompañamiento en su incorporación laboral, por un tiempo acotado. Las opciones son:

2.1 **Egreso de Orientación:** Si bien el egreso puede ocurrir en cualquier etapa del proceso de orientación, en esta etapa nos referiremos a los procesos que han avanzado en sus PVL. No obstante, se sugiere que cada equipo establezca consideraciones específicas para prevenir egresos anticipados y/o abordarlos, según las características propias de los equipos y el territorio, de manera de favorecer procesos que mantengan su continuidad de actividades, de asistencia y lleguen a un término exitoso.

2.2 **Egreso de Orientación para ingreso a Incorporación Laboral:** Se sugiere tomar esta opción cuando la persona participante y también el/la preparador/a

consideran que la persona necesita o se vería favorecida con un período acotado de acompañamiento en su incorporación laboral. Esta opción puede tener varias razones. Las razones más frecuentes para continuar con el acompañamiento son:

- Se identifican objetivos que no se observan completamente logrados o no se lograron abordar de manera integral.
- Personas sin experiencia laboral previa o con trayectorias laborales muy débiles.
- Personas que presentan comorbilidades asociadas al consumo de sustancias, como deterioro cognitivo importante, o problemas de salud mental.
- Personas que requieren desarrollar mayores niveles de autonomía y autoeficacia, para obtener seguridad y empoderamiento frente a sus desafíos laborales futuros.
- Personas que por sus características personales y del contexto, se han visto muy desfavorecidas y con muy pocas oportunidades para la incorporación laboral efectiva, sea esta dependiente o independiente.

## **ETAPA 7: INCORPORACIÓN LABORAL**

En esta etapa se detallarán las principales actividades, acciones y gestiones que se espera desarrollar, para la intermediación, colocación laboral efectiva, y/o asesoría técnica y financiera para el emprendimiento.

No obstante, las actividades de incorporación laboral deberán considerarse en la construcción del PVL y en su implementación. Dichas actividades se tornan más relevantes y prioritarias en la medida en que el proceso avanza y la persona refuerza su Perfil Laboral con el fortalecimiento de sus competencias de empleabilidad, posicionándose en una mejor posición ante la posibilidad de insertarse a un trabajo.

Las actividades para la incorporación laboral involucrarán gestiones asociadas al contexto, como actividades y acciones cuyo propósito es generar aprendizajes y reforzar competencias para la inserción y mantenimiento laboral.

Favorecer la incorporación laboral efectiva de las personas, desafiará a los equipos a realizar un abordaje integral en la temática. Dado que los trabajos se sitúan en los territorios y las personas requieren volver a conectarse con las diversas redes sociolaborales, es que los equipos deberán conocer las oportunidades laborales del territorio, conectar con las redes necesarias para la inserción dependiente e independiente, y deberán indagar en las principales necesidades personales para acceder a un trabajo. Las barreras de género, estigma, segmentación horizontal, brechas e inequidades, complejizan dicho proceso, y desafían a los equipos a desarrollar diversas estrategias, gestiones y metodologías para apoyar los procesos de incorporación laboral.

La estrategia que se propone en esta metodología, sugiere el abordaje de las Redes y Oportunidades Laborales de cada territorio, y también atender al Perfil Laboral con el que cuenta cada PP, y que lo o la posiciona en un lugar más o

menos cercano a la obtención de un trabajo. El o la PL deberá tener la habilidad para acercar el Perfil Laboral de cada PP a las oportunidades existentes en el territorio, de manera tal que el proceso de orientación genere un acercamiento entre las demandas de las PP y las ofertas laborales del contexto.

## **ETAPA 8: EVALUACIÓN Y EGRESO DE INCORPORACIÓN LABORAL**

En esta etapa final, se evaluará el proceso sólo de aquellas PP que hayan realizado un acompañamiento adicional, para la incorporación laboral efectiva. Consiste en la evaluación de los resultados obtenidos durante la Etapa de Implementación de PVL y la Etapa de Incorporación Laboral. Se espera que la evaluación se realice en el tiempo proyectado, ya que su paso por la etapa extiende un proceso que esperamos sea breve y muy acotado, dada la relevancia de la adquisición de un trabajo efectivo.

Esta etapa se desarrollará cuando se hayan cumplido los objetivos y/o acciones planificadas en la etapa de evaluación de orientación (Etapa 6), según lo consensuado con la persona, o bien, se haya completado el tiempo planificado de extensión. En esta etapa se reiterarán algunas acciones propias de la etapa 6 (Evaluación y Egreso de Orientación), por lo que no se detallarán las que ya se han mencionado en profundidad anteriormente, pero sí se mencionará el proceso y los focos necesarios para esta etapa, de egreso final.

La persona egresada del dispositivo, siempre podrá reingresar nuevamente, si así lo solicita esta misma, y si así lo considera el Centro de Tratamiento, VAIS, y/o el equipo OSL, con los mismos alcances ya señalados anteriormente. Será importante mencionarlo explícitamente a cada PP, de manera clara y concreta, para que todos y todas cuenten con la misma información. El dispositivo pasará a ser una red de apoyo en temas laborales, durante la continuidad de su proceso de recuperación.

El Manual Metodológico detalla las etapas del proceso de evaluación y las herramientas que se deberán utilizar para su desarrollo.

### **2.2 DURACIÓN DEL PROCESO**

Se reconoce que los procesos son individuales, y los tiempos dependerán de cada persona. Sin embargo, es necesario establecer ciertos rangos o límites de tiempo para evitar que una intervención acotada y específica como la orientación, se eternice y genere efectos iatrogénicos en las personas. La experiencia y el consenso experto ha podido establecer que el tiempo óptimo para el desarrollo de un proceso de Orientación Sociolaboral, es de un **promedio de 4 meses**, incluyendo durante éste período las acciones de intermediación que facilitan el acceso a las oportunidades laborales del territorio.

Con el objetivo de respetar las particularidades y el tiempo que cada persona requiere para avanzar en su proceso de inserción, se espera que el

proceso no se extienda más allá de los 3 meses adicionales, luego de que la persona es egresada hacia la etapa de Incorporación Laboral. Lo que significa que los procesos completos, no debieran superar los 8 meses totales, incluyendo todas las etapas del proceso de orientación.

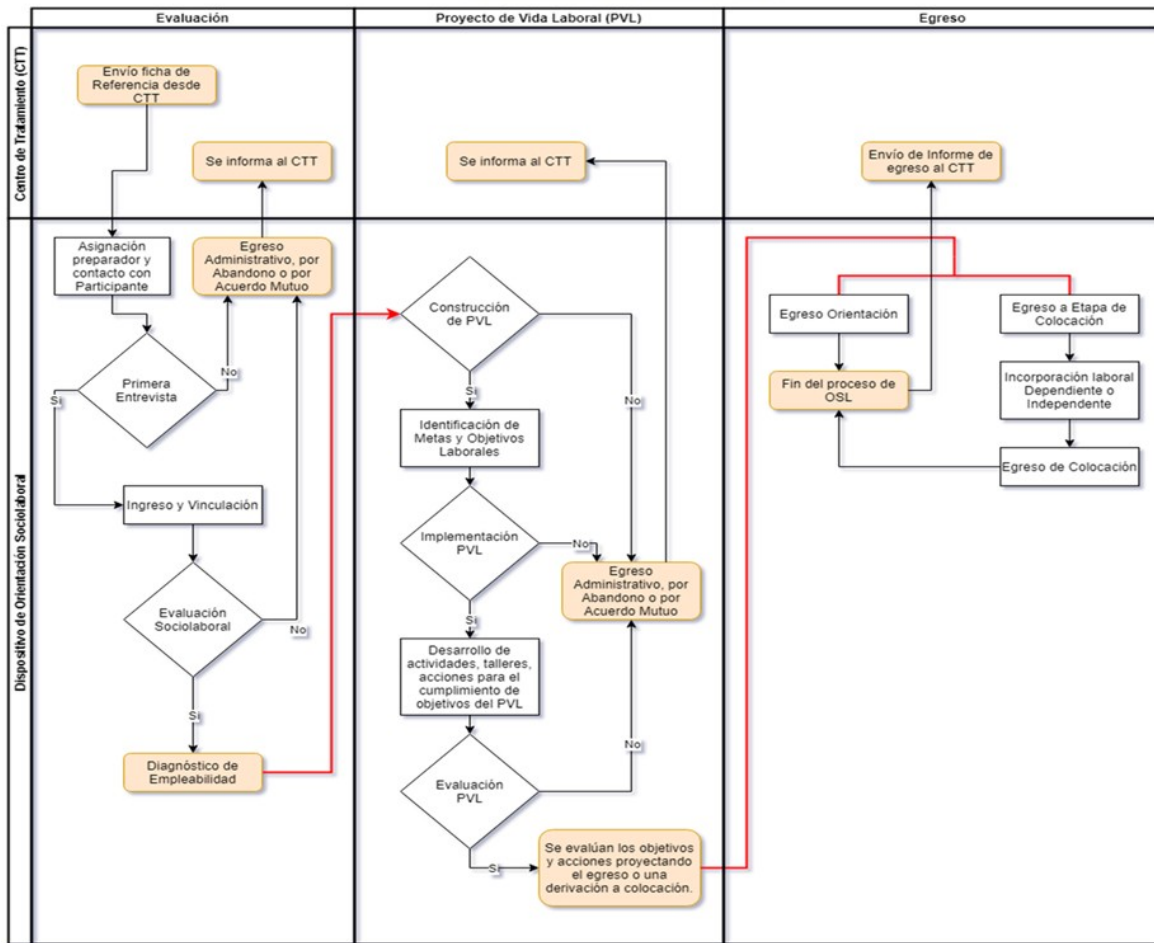
Se recomienda la asesoría y monitoreo por parte del equipo y/o la coordinación, estableciendo estrategias específicas para ello, ya que, frente a las demandas de los participantes, en muchas ocasiones, las actividades realizadas pueden ir más allá de lo establecido y acordado en el PVL.

Siempre existirá la alternativa de extender el tiempo de intervención a más de 4 meses, para las personas que requieran de un apoyo adicional, lo importante es mantener el foco en los objetivos establecidos en el PVL y en las mejoras necesarias del Perfil Laboral para su incorporación laboral efectiva. Por lo tanto, se deberá proyectar el tiempo de duración del proceso, en base al itinerario personalizado construido con la persona participante (PVL), donde se deberá explicitar un tiempo tentativo de finalización, dentro de los parámetros anteriormente sugeridos, y de evaluación de los avances del proceso.

### **2.3 FLUJO COMPLETO DEL PROCESO**

A modo de graficar el proceso de orientación de manera global, en el siguiente Flujo se puede observar el tránsito o recorrido que llevará cada persona que participa del programa, desde las actividades de Difusión en su Centro de Tratamiento o VAIS, hasta que egresa y vuelve al mismo Centro o Casa VAIS.

### Orientación Sociolaboral (OSL)



### BENEFICIARIOS/AS DEL PROGRAMA

Todas aquellas personas usuarias de programas de tratamiento, que sean mayores de 18 años de edad y que se encuentren en un momento de su tratamiento en el cual se vean beneficiados en participar de un dispositivo de estas características.

Familiares y/o adultos significativos de Niños, Niñas y Adolescentes en programas de tratamiento por consumo problemático de sustancias y que requieran de esta intervención como una condición que favorezca las condiciones de recuperación de dichos niños/as y adolescentes, en caso de que la región y la red de tratamiento lo requiera.

No podrán ser causal de exclusión razones de comorbilidad física no invalidante para el trabajo, presencia de patología psiquiátrica compensada, o patrón de consumo en remisión.

### 3. REQUISITOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

#### 3.1 COBERTURA

La cobertura esperada, diferenciada por región, es de un total de 3040 unidades de orientación sociolaboral. La cual se entiende como un mes en que una persona con problemas de consumo de sustancias recibe al menos una atención en el programa de orientación sociolaboral. Esta medida debe ser informada mensualmente, a través del registro mensual de las atenciones realizadas en el Sistema OSL, plataforma informática que SENDA pondrá a disposición del oferente.

Se espera que estas Unidades se distribuyan regionalmente de la siguiente manera:

Región	UOSL a Convenir 2023.	UOSL a Convenir 2024.
Tarapacá	243	243
Valparaíso	532	532
Biobío	532	532
Región Metropolitana	1.490	1.490
Los Ríos	243	243
<b>Total</b>	<b>3.040</b>	<b>3.040</b>

SENDA Regional será el encargado de activar la derivación de casos provenientes de la red de centros de tratamiento que atienden personas con consumo problemático de sustancias. Si la cobertura no es alcanzada por baja cantidad de referencias desde los centros de tratamiento, se exime de responsabilidad a la entidad ejecutora.

#### 3.2 UBICACIÓN GEOGRÁFICA:

El dispositivo debe atender a toda la región donde se implementa el programa. Para ello, en conjunto con el Encargado de integración Social se realizará un acuerdo respecto a la demanda y capacidad de atención del dispositivo, organizando así la distribución de las atenciones en las distintas provincias de la región.

Sin perjuicio de lo anterior, el oferente deberá establecer al menos 1 oficina central de atención presencial de casos. Esta oficina debe contar con un equipamiento y tamaño acorde al equipo profesional que ejecuta el programa, así como también

con condiciones que permitan una atención digna y de calidad a las personas usuarias, incluidas las personas en situación de discapacidad.

Debido al contexto social de Pandemia por COVID-19 presente en el país, se hace necesario garantizar también el espacio suficiente para articular la atención de participantes, considerando todos los resguardos establecidos por indicación del Ministerio de Salud, respecto a las medidas de higiene, artículos de prevención de contagio, distancia física, y cantidad máx. de personas en espacios cerrados.

Además, y según cada una de las regiones, el oferente deberá disponer de oficinas o sedes complementarias, en otros puntos de la región las cuales podrán ser propias o compartidas con otros dispositivos o redes con las que cuente el oferente. Estas oficinas o sedes deben tener la posibilidad de realizar intervenciones individuales con la privacidad y comodidad que requiere la metodología OSL.

Frente a posibles medidas de confinamiento, a propósito de la pandemia por COVID-19, durante la ejecución del convenio, y la consecuente dificultad para acceder a los espacios físicos establecidos para la atención de los participantes, se deberá asegurar la disponibilidad de herramientas digitales y tecnológicas para el equipo técnico, que garanticen la continuidad de las intervenciones y de los procesos de orientación desarrollados, a través de la modalidad virtual. Con ello, se deberán establecer diversas estrategias y metodologías para el abordaje de las principales temáticas y objetivos establecidos en los Proyectos de Vida Laboral (cápsulas informativas, Talleres, Clases on line, videos temáticos, uso de video llamadas y/o video conferencia, disponibilidad de plataformas virtuales, entre otros).

Locación de oficina central y oficinas o sedes complementarias:

Región	Oficina Central	Oficinas o Sedes complementarias
Tarapacá	Iquique	1 Alto Hospicio
Valparaíso	Valparaíso o Viña del Mar	1 Los Andes 1 Quillota
Metropolitana	Alguna de las comunas señaladas en las Zonas	Debido a la extensión de la región metropolitana se sugiere la siguiente división zonal para poder establecer de mejor manera una oficina o sede complementaria. Una vez definida la localización de la Oficina Central, no debería considerarse sede complementaria en dicha zona.  1 Zona Sur (San Bernardo, El Bosque o San Miguel) 1 Zona Central (Estación Central, Santiago o Maipú) 1 Zona Norte (Recoleta, Independencia o Huechuraba) 1 Zona Sur Oriente (La Florida o Puente Alto) 1 Zona Occidente (Melipilla o Quinta Normal)  Considerar al menos 1 sede complementaria
Biobío	Concepción	1 provincia de Arauco (Curanilahue o Lebu)
Los Ríos	Valdivia	1 La Unión



### 3.3 EQUIPO PROFESIONAL MÍNIMO REQUERIDO:

Para asegurar la conformación de equipos de trabajo que permitan el desarrollo y la implementación de los dispositivos en cada una de las regiones, el logro de la cobertura esperada y de las metas propuestas, se establece un mínimo de profesionales a partir del cual se deberán establecer las propuestas de proyectos de implementación que se adjudicarán.

La dotación mínima que se espera para cada Dispositivo de OSL es:

Región	Dotación mínima
Tarapacá	66 hrs. de preparador/a y 22 horas de Coordinación.
Valparaíso	110 hrs. Preparador/a y 22 horas Coordinación.
Biobío	110 hrs. Preparador/a y 22 horas Coordinación
Los Ríos	66 hrs. de preparador/a y 22 horas de Coordinación.
Metropolitana	308 hrs. Preparador/a y 44 horas Coordinación

Cada equipo regional deberá constituirse considerando la Dotación mínima sugerida en el cuadro anterior. Los Preparadores/a deberán ser preferentemente Terapeutas Ocupacionales, psicólogos y/o Trabajadores sociales.

a. Conformación del Equipo:

Para que el proceso de orientación y acompañamiento sociolaboral se lleve a cabo, será fundamental contar con un equipo de profesionales que no solo posea las competencias y conocimientos necesarios para asumir las funciones de su cargo, sino también que se gestione su funcionamiento técnico y administrativos, así como también su cohesión, clima laboral y sistemas de protección ante posibles situaciones de burnout.

A continuación, detallaremos los siguientes elementos a considerar:

Coordinador/a	Funciones	Perfil Profesional
	Velar por el correcto funcionamiento general del Dispositivo de OSL	Profesional del área social, con experiencia en gestión de proyectos con población vulnerable, y liderar equipos de trabajo a su cargo.
	Liderar el establecimiento de acciones y estrategias para la Implementación efectiva y de calidad, del dispositivo OSL en la Región.	
	Difundir y presentar el programa a las personas usuarias de los Centros de Tratamiento pertenecientes a la región.	
	Difundir y presentar el programa a los directivos y profesionales de Centros de Tratamiento de la región, en instancias de las redes tratamiento y redes regionales.	

	Liderar el Trabajo en Red para la articulación y acercamiento de las oportunidades para el trabajo dependiente, independiente y para acceder a procesos formativos de interés de los participantes.	
	Gestionar las Referencias recibidas desde los CTT, evaluar su pertinencia y las condiciones necesarias para su ingreso.	
	Liderar el trabajo en equipo, distribuir funciones de manera eficaz y eficiente, así como acompañar los procesos que requieran ser acompañados, prevenir situaciones de burnout, y promover condiciones laborales adecuadas.	
	Coordinar reuniones con el equipo OSL para la asesoría de casos y establecimiento de orientaciones para la gestión de las oportunidades de empleo.	
	Monitorear el correcto registro de las intervenciones en el Sistema OSL.	
	Monitorear los principales indicadores comprometidos en el proyecto y en las bases de licitación por parte de SENDA.	
	Monitorear el correcto registro y conformación de la Fichas Digitales Personalizadas (o físicas), por cada preparador/a laboral.	
	Liderar las coordinaciones con los Centros de Tratamiento que referencias personas usuarias y también con la Asesoría Técnica dispuesta por SENDA.	
<b>Preparador/a Laboral</b>	<b>Funciones</b>	<b>Perfil Laboral</b>
	Velar por la correcta implementación de las actividades propuestas por el proyecto vigente, y que son de su responsabilidad.	Profesionales del área social, con experiencia en intervención con personas en situación de vulnerabilidad, y en temáticas asociadas al empleo, la intermediación y colocación laboral, la formación del capital humano y asesoramiento en emprendimientos.
	Realizar intervenciones directas orientadas a fortalecer el Perfil Laboral inicial de cada participante, para favorecer su inserción laboral dependiente, independiente o si inserción formativa.	
	Implementar la metodología sugerida por SENDA, para el establecimiento de procesos efectivos y eficientes en el tiempo de intervención esperado (instrumentos, herramientas, articular procesos de orientación según sus etapas, realizar actividades de aprendizaje diseñadas u otras sugeridas por la coordinación del equipo).	
	Evaluar y analizar de manera permanente el avance del proceso de OSL en los objetivos propuestos para cada persona.	
	Realizar el correcto registro de las atenciones en el Sistema OSL, dentro de los plazos establecidos para aquello, y el registro de coordinaciones y/o gestiones e intervenciones realizadas en la Ficha Digital Personalizada (instrumentos, fichas, talleres, acompañamientos, vinculaciones, etc.).	
	Participar de reuniones de equipo y reuniones de coordinación con equipo de tratamiento.	
	Establecer en todo momento, relaciones de acompañamiento técnico bajo parámetros éticos y de respeto con cada participante.	

	Participar de asesorías desde SENDA regional, y a convocatorias de Jornadas de trabajo con SENDA Central y/o procesos formativos.	
--	---	--

b. Procesos de selección

Se espera que los procesos de selección consideren las competencias necesarias para el desarrollo de las funciones antes señaladas, así como los elementos respecto a la experiencia y formación previa, ya señalados en el capítulo anterior. Si bien, los procesos de selección generalmente se encuentran estructurados y protocolizados en cada organización ejecutora, se sugiere la participación del o la Encargada/o de Integración Social Regional, para apoyar el proceso y/o la decisión final para seleccionar al profesional que se quedará con el cargo. Además, será importante incorporar los principios del Programa de Integración Social en los procesos de inducción dirigidos a los nuevos profesionales seleccionados.

Debido a que la ausencia de un profesional del equipo de orientación significa automáticamente una baja en la cobertura mensual, se espera que los procesos de selección se realicen con la celeridad suficiente como para garantizar la cobertura mensual esperada, y/o se establezcan las estrategias necesarias para que la ausencia del profesional no afecte el cumplimiento de ésta.

c. Relación con centros de tratamiento

Para que la implementación del Dispositivo OSL se desarrolle de manera adecuada, será clave que exista desde el inicio una comunicación y coordinación con los Centros de Tratamiento existentes en el territorio. Cada región posee una oferta específica para el tratamiento de personas que presentan consumo problemático de sustancias o dependencia a éstas, para las cuales se ha diseñado el servicio de orientación sociolaboral. El público objetivo son las personas que se encuentran desarrollando dicho tratamiento, y que requieren iniciar el abordaje de sus objetivos laborales. Para conocer esa demanda, será necesario que el equipo, con el apoyo del/la Encargado de Integración Social Regional, establezca una comunicación permanente para:

1° Difundir la información correspondiente al servicio de orientación sociolaboral disponible en la región (cobertura, formas de acceso, tiempo de duración, metas esperadas, tipo de apoyo entregado, entre otros.) hacia los equipos de tratamiento y también hacia las personas usuarias. Se sugiere que estas actividades de difusión se reiteren en la medida de que existan cambios en los profesionales y participantes en cada centro.

2° Establecer los canales que se usarán para gestionar las referencias desde el centro al Dispositivo OSL, así como gestionar dudas o aclaraciones respecto a situaciones particulares.

3° Coordinar los procesos de orientación con los procesos de tratamiento, de manera de que los horarios, tareas y actividades no se interfieran entre sí, y la persona pueda desarrollar ambos procesos de manera integral y fluida.

4° Dar a conocer a las contrapartes asignadas de los centros, los avances y logros alcanzados, así como los desafíos que quedarán para un abordaje más a largo o mediano plazo.

5° Establecer acuerdos respecto a elementos que requieren de mayor atención y coordinación entre ambos programas, en favor del proceso de recuperación de la persona. Estos acuerdos deben quedar por escrito, así como los responsables de cada tarea. Siempre se deberá priorizar el adecuado proceso de recuperación de cada participante, su motivación y bienestar.

6° Ante la dificultad para acceder al centro de tratamiento, establecer comunicación o coordinación respecto a las intervenciones realizadas, se sugiere informar a la/el Encargada/o de Integración Social Regional para que gestione y facilite el trabajo colaborativo y complementario de manera efectiva y eficiente.

#### **3.4. SISTEMA DE REGISTRO (Sistema OSL)**

El Dispositivo OSL deberá cumplir con el correcto y efectivo registro de todas las atenciones directas con los participantes, en el Sistema OSL, plataforma informática que se encuentra en línea, y que requiere que los preparadores sociolaborales ingresen en detalle todas las atenciones directas realizadas para cada mes vigente. El coordinador deberá facilitar dicho registro y monitorear su efectivo cumplimiento. El cierre de cada mes se realizará el 2º día hábil del mes siguiente.

Adicionalmente, se requiere que cada participante cuente con una Ficha Personalizada, donde se encuentren todos los instrumentos y documentos metodológicos solicitados por SENDA, y se registren además de las intervenciones directas, las intervenciones indirectas (reuniones de revisión de caso, coordinación con profesionales de tratamiento, gestiones con red de oportunidades o coordinaciones con éstas), y se resguarde toda la información asociada al proceso del participante, asegurando la confidencialidad de aquello.

#### **3.5. DESPLAZAMIENTO EN LA REGIÓN:**

El organismo ejecutor deberá proporcionar los mejores medios posibles para garantizar el adecuado y seguro traslado de los profesionales de intervención directa, con el objetivo de facilitar su desplazamiento a diversos puntos de la región, para dar así cobertura regional al programa.

#### **4. EVALUACIÓN<sup>3</sup>**

Tal como se detalla en el capítulo anterior, el monitoreo de los resultados asociados a la gestión y a los resultados esperados es fundamental para el desarrollo continuo de los procesos de orientación. Para ello, SENDA considerará los siguientes indicadores para su monitoreo y seguimiento, los que siempre deberán estar desagregados por sexo:

##### **Indicadores de Gestión:**

###### **◆ Cobertura:**

- Cada Dispositivo logra el 88% de la cobertura total asignada en las Bases Técnicas y en el Convenio vigente.
- Participación:
- Se espera que accedan al Dispositivo al menos un 40% de mujeres y un 60% de hombres.
- El 100% de las personas ingresadas firma el Consentimiento Informado.

###### **◆ Registro:**

- El 100% de las personas ingresadas en el Sistema OSL poseen Fichas Digitales Personalizadas.

###### **◆ Estado de Rendiciones:**

- El 100% de las rendiciones realizadas en el año t, son realizadas dentro del plazo establecido en el Manual de Rendiciones de SENDA.

##### **Indicadores de Resultados:**

###### **◆ Completitud de la Intervención:**

---

<sup>3</sup> Revisar Pauta de Evaluación de Indicadores en Anexos.

- El 63% del total de las personas que ingresan, finalizan sus procesos de orientación con Cumplimiento de Objetivos.

❖ Inserción Laboral:

- El 60% del total de las personas que ingresan, egresan con un trabajo dependiente, independiente o en algún proceso de capacitación.

**Indicadores de Calidad:**

❖ Calidad de Egresos:

- El 70% de las personas que egresan por cumplimiento de objetivos, se insertan a un trabajo o a un proceso formativo.

❖ Infraestructura:

- El Dispositivo cuenta con el 100% de las condiciones de infraestructura solicitadas.

Para monitorear la calidad del servicio entregado por el Dispositivo OSL, se sugiere hacer seguimiento a los siguientes indicadores complementarios:

**Indicadores Complementarios:**

❖ Experiencia y formación del equipo:

- % de profesionales que cuentan con experiencia en trabajo con personas en situación de vulnerabilidad.
- % de profesionales que cuentan con experiencia y/o formación en los ámbitos de empleo, colocación, emprendimiento y formación de capital humano
- % de profesionales que cuenta con formación en perspectiva de género.

❖ Tiempo de permanencia:

- % de personas que egresan de la etapa de orientación entre los 90 días y los 150 días.
- % de personas que egresan de la etapa de inserción laboral entre los 90 y 270 días.

❖ Seguridad y protección en las oficinas de OSL:

- % de Protocolos de Seguridad desarrollados por el Organismo Ejecutor.

- Protocolos sanitarios de prevención para COVID 19
- Protocolos de intervención en crisis
- Protocolos de Prevención de accidentes
- Protocolos de evacuación ante riesgo de derrumbes, tsunamis y/o incendios
- Protocolos de actuación ante situaciones de catástrofes y emergencias (para el equipo OSL).

❖ Calidad de los procesos de orientación sociolaboral:

- % de personas que egresan con cumplimiento de objetivos y cuentan con un PVL.
- % de personas que cuentan con un PVL donde se incluya al menos 1 actividad de desarrollo de competencias de empleabilidad.
- El 100% de las intervenciones realizadas durante el mes, son registradas en el Sistema OSL, dentro del período establecido para ello.
- % de personas vinculadas a alguna red asociada al empleo, financiamiento, formación, u otros apoyos necesarios para la inserción laboral.
- % de egresos prematuros en relación con el total de egresos.
- % de egresos sin inserción laboral o de formación, en relación al total de los egresos.
- % de personas que egresan con cumplimiento de objetivos y no se insertan en un trabajo o en una formación.

Análisis de resultados

Se espera que los resultados cuantitativos se integren a los resultados cualitativos y se gestionen jornadas de análisis que favorezcan el desarrollo continuo de los procesos de orientación, y de los equipos que lo implementan. El resultado de este análisis será fundamental para la toma de decisiones respecto a estrategias, focos y/o metas propuestas por el dispositivo. Esta información será la que SENDA solicitará a través de los Informes de Avances establecidos en el Convenio vigente.

# **ANEXO N° 1**





# SENDA

Ministerio del Interior y  
Seguridad Pública

## Formulario para la Presentación de Programa de Orientación Sociolaboral (OSL)

### CONVOCATORIA 2023-2024

#### 1.- IDENTIFICACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA

<b>NOMBRE DEL PROGRAMA</b>	Programa de Orientación Sociolaboral
<b>ÁREA TEMÁTICA</b>	
<b>DURACIÓN DEL PROGRAMA</b>	24 MESES.

## 2.- LOCALIZACIÓN DEL PROGRAMA

REGIÓN	
DIRECCIÓN	

## 3.- IDENTIFICACIÓN DE INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	
RUT	
DIRECCIÓN	
TELÉFONO	
E-MAIL	
PERSONALIDAD JURÍDICA	

## 4.- IDENTIFICACIÓN REPRESENTANTE LEGAL DE LA ENTIDAD

NOMBRE	
RUT	
DIRECCIÓN	
TELÉFONO	
E-MAIL	

## 5.- CUENTA CORRIENTE BANCARIA DE LA INSTITUCIÓN (Para el depósito de los recursos)

BANCO		
N° DE LA CUENTA		
TIPO DE CUENTA	CORRIENTE	AHORRO
FECHA DE CERTIFICADO DE VIGENCIA		

## 6.- CURRÍCULO INSTITUCIONAL

### A) Identificación de la contraparte institucional para el programa con SENDA

NOMBRE	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	
TELÉFONO	
E-MAIL	

**B) Experiencia del oferente en proyectos y/o programas con población vulnerable** (Repetir el cuadro tantas veces como sea necesario.)

<b>NOMBRE PROYECTO O PROGRAMA</b>	
<b>PERÍODO DE EJECUCIÓN</b>	
<b>FUENTE DE FINANCIAMIENTO</b>	
<b>COBERTURA</b>	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	

**c) Experiencia en proyectos y/o programas de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano.** (Repetir el cuadro tantas veces como sea necesario.)

<b>NOMBRE PROYECTO O PROGRAMA</b>	
<b>PERÍODO DE EJECUCIÓN</b>	
<b>FUENTE DE FINANCIAMIENTO</b>	
<b>COBERTURA</b>	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	

**7.- IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONES E INSTITUCIONES COLABORADORAS** (deberá adjuntar cartas de compromiso o documentación que certifique estos aportes o colaboraciones)

<b>NOMBRE</b>	<b>DIRECCIÓN</b>	<b>TELÉFONO</b>	<b>TIPO DE APOORTE</b> (Infraestructura, recursos humanos, equipamiento, otros)

**8.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN A INTERVENIR.** Entregar antecedentes de la región donde se desarrollará el programa, respecto de: la situación de contexto, oferta para abordar la problemática, factores que inciden en el desempleo, factores que fortalecen la orientación sociolaboral, etc. Indique siempre fuente de información y año. **Máximo 3 planas.**

--

A large, empty rectangular box with a thin black border, occupying the upper half of the page. It is intended for the user to provide content related to the preceding question.

**9.- JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA DEL PROGRAMA.** Según el punto anterior justifique por qué es importante ejecutar este programa y cuál es la relevancia de esta intervención para la temática de Integración Social de personas con consumo problemático de sustancias. **Máximo 1 plana.**

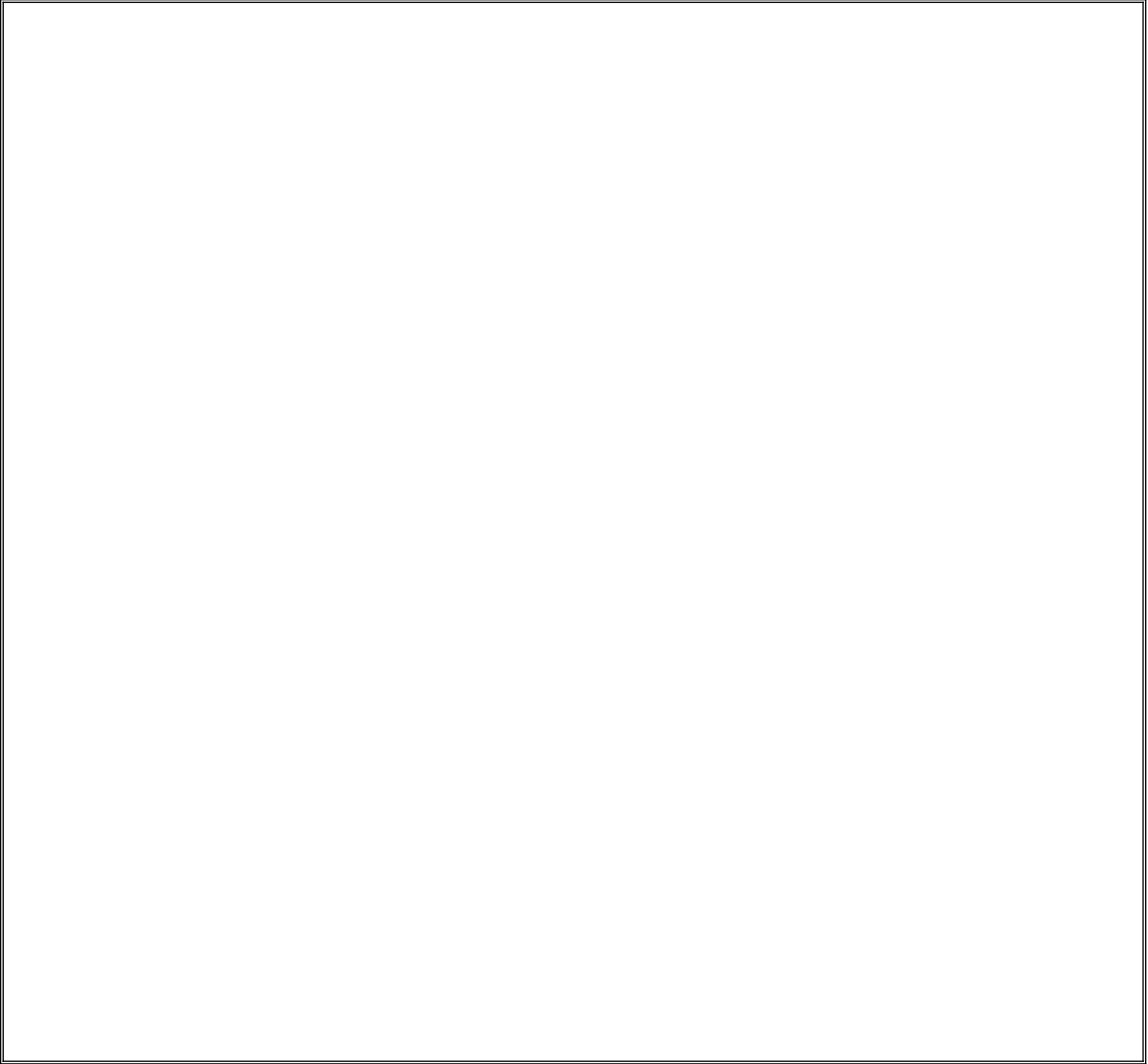
A large, empty rectangular box with a thin black border, occupying the lower half of the page. It is intended for the user to provide a justification and relevance for the program as requested in the text above.

**10.- POBLACIÓN DESTINATARIA DEL PROGRAMA.** Describa y cuantifique a los beneficiarios directos del programa (Complete la información según la región a la que postula).

REGIÓN	RANGO ETÁREO	SEXO	TOTAL ESTIMADO	CARACTERIZACIÓN
(Especifique aquí la región a la que postula)				

**11.- MARCO CONCEPTUAL**

Describa el Marco Teórico en el que se fundamentan las intervenciones que propone realizar el programa. Debe incluir Bibliografía. **Máximo 3 planas.**











<b>o formación de capital humano.</b> (especificar cantidad de años en cada cargo)
<b>Detalle de la experiencia en ejecución de programas de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano.</b> (explícite cargo, funciones y dónde ejerció dicho cargo)

**B) PREPARADOR/A LABORAL (PROFESIONALES DE INTERVENCIÓN DIRECTA CON PERSONAS USUARIAS)** (Repetir el recuadro cuantas veces sea necesario)

<b>Datos personales</b>	
<b>Nombre:</b>	
<b>Profesión:</b>	
<b>Rut:</b>	
<b>Edad:</b>	
<b>Dirección:</b>	
<b>Teléfono:</b>	
<b>E-Mail</b>	
<b>Estudios de pre grado</b>	
<b>Estudios de post grado</b>	
<b>Cursos, seminarios en los que ha participado</b> (relacionados al proyecto o a la experiencia declarada)	
<b>Años de Experiencia en ejecución de programas con población vulnerable.</b> (declare en números la cantidad de años que ha ejercido este tipo de trabajos)	
<b>Detalle de la experiencia en la ejecución de programas con población Vulnerable</b> (Detalle cargo, funciones y dónde realizó los trabajos relacionados a población vulnerable)	
<b>Años de Experiencia en ejecución de programas de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano.</b> (declare en números la cantidad de años que ha ejercido este tipo de trabajos)	
<b>Detalle de la experiencia en ejecución de programas de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano</b> (Detalle cargo, funciones y dónde realizó los trabajos relacionados a empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano)	

--

**18.- ANTECEDENTES CURRÍCULO RECURSO HUMANO.**

Adjuntar en este apartado la documentación que se solicita de respaldo, para todo el RRHH propuesto para ejecutar el programa (según punto 16 y 17). **No se evaluarán antecedentes curriculares que no presenten esta documentación.**

- Currículum
- Copia simple de Certificado de título.
- Copia simple de certificación de experiencia formativa.
- Carta de aceptación de participación en el programa firmada por cada persona declarada en el RRHH.

**19.- INFRAESTRUCTURA. (Considerar el mínimo requerido en las bases técnicas)**

a) Disponibilidad de infraestructura		
Región	Cuenta con Oficina Central. (Responder sí o no)	Dirección
(Especificar aquí la <b>región</b> a la que postula)		
Comuna	Cuenta con oficinas o sedes complementarias. (Responder sí o no)	Dirección
(Especificar aquí la <b>Provincia/Comuna</b> en la que contará con Infraestructura)		
(Especificar aquí la <b>Provincia/Comuna</b> en la que contará con Infraestructura)		
(Especificar aquí la <b>Provincia/Comuna</b> en la que contará con Infraestructura)		

b) Calidad de la oficina central			
Región	Dispone de:	Sí	No
	Sala de atención individual		
	Sala de atención grupal		
	Baño para utilización de personas usuarias		
	Sala de espera		
	Otra, Cuáles?		
c) Calidad de las oficinas o sedes complementarias			

Provincia/Comuna	Dispone de:	Sí	No
(REPETIR ESTE CUADRO CUANTAS VECES SEA NECESARIO SEGÚN OFICINAS O SEDES COMPLEMENTARIAS QUE SE TENGAN)	Uso exclusivo para la ejecución de OSL		SI RESPONDE NO y se trata de una oficina o sede compartida con otra institución colaboradora, debe presentar una carta de compromiso de uso del espacio físico especificando la disponibilidad de su uso considerando los 2 años de ejecución (horario, condiciones, etc.)
	Sala de atención individual		
	Sala de atención grupal		
	Baño para utilización de personas usuarias		
	Sala de espera		
	Otra, ¿Cuáles?		

**20.- EVALUACIÓN DEL PROGRAMA.** El programa deberá considerar los mecanismos de evaluación de las acciones propuestas, así como la evaluación de resultados e impacto sobre las variables que se propuso intervenir. Se debe consignar también los tiempos de evaluación y el mecanismo por el cual se dará cuenta de éstos. **Máximo 1 plana.**

(Considerar al menos los Indicadores de gestión, resultados y calidad, señalados en las bases técnicas)

**21.- PRESUPUESTO**

Planilla Excel adjunta. (Debe presentarse en conjunto con este formulario, puesto que es parte integrante del mismo)

**ANEXO N° 2 A**

**DECLARACIÓN JURADA SOBRE INHABILIDADES**

**PERSONAS JURÍDICAS**

En Santiago de Chile, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, don/doña \_\_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, representante legal de \_\_\_\_\_, R.U.T \_\_\_\_\_, viene en declarar bajo juramento, que tanto el (la) que suscribe como la persona jurídica a la que representa:

1. La entidad que represento no ha sido condenada a alguna de las penas establecidas en los artículos 8° y 11 de la Ley N° 20.393 que establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los Delitos de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Delitos de Cohecho, que le impida celebrar actos o contratos con organismos del Estado.
2. No haber sido sometido a un proceso concursal de liquidación.
3. No tener, entre sus representantes legales o directores, a personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusiva, de directivos del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del consumo de Drogas y Alcohol.

\_\_\_\_\_  
Firma

Nombre: .....

Cédula Nacional de Identidad N°:.....



## ANEXO N° 2 B

### DECLARACIÓN JURADA SOBRE INHABILIDADES PERSONAS NATURALES

En Santiago de Chile, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, don/doña \_\_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, viene en declarar bajo juramento:

1. No haber sido sometido a un proceso concursal de liquidación.
2. No tener vínculo de parentesco en calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusiva, de directivos del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del consumo de Drogas y Alcohol.

\_\_\_\_\_  
Firma

Nombre:.....

Cédula Nacional de Identidad N°:.....

**TERCERO:** Procédase a la publicación de las presentes Bases Administrativas, Bases Técnicas, y los respectivos Anexos, en el sitio electrónico institucional [www.senda.gob.cl](http://www.senda.gob.cl).

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE EN EL PORTAL INSTITUCIONAL  
WWW.SENDA.GOB.CL**

**DIRECTOR NACIONAL (S)**  
SERVICIO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y REHABILITACIÓN  
DEL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL

Documento firmado digitalmente por ROBERTO ANDRES DE PETRIS MAYOL

Fecha 30-09-2022 12:17:41

Santiago, Chile

Este documento cuenta con una firma electrónica avanzada según lo indica la ley N° 19.799.

Para verificar su validez debe acceder a <https://sidoc.senda.gob.cl/consulta> e ingresar el siguiente código:

40d0dcb9cd4c68dd113a3d86073f93d459cbcc10