



Aprueba Bases Administrativas, Técnicas y sus anexos para la ejecución de los “**Dispositivos de Orientación Sociolaboral (OSL) en las regiones de Coquimbo, Maule y Araucanía año 2024**”, del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol.

RESOLUCIÓN EXENTA 801

SANTIAGO, 05 DE DICIEMBRE DE 2023

VISTO: Lo dispuesto en la ley N°19.880 que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1/19.653 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado; en la Ley N° 20.502 que crea el Ministerio del Interior y Seguridad Pública y el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del consumo de drogas y alcohol; en la Ley N° 21.516, Ley de Presupuestos del sector público correspondiente al año 2023; en los Decretos Exentos N° 346, del 30 de noviembre de 2022, y N° 433, del 29 de marzo de 2023, ambos del Ministerio del Interior y Seguridad Pública; en la Resolución N° 7, de fecha 26 marzo de 2019, y en la Resolución N° 14, de fecha 29 de diciembre de 2022, ambas de la Contraloría General de la República, que fijan normas sobre exención del trámite de Toma de Razón; en el requerimiento S-8038/23;

CE/RG/DD/DN/PT/VR/SC

Distribución:

1. División Jurídica
2. Área de Integración Social
3. Área de finanzas
4. Unidad de Gestión Documental
5. OIRS

S-8591/23

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, uno de los objetivos estratégicos de SENDA, es desarrollar e implementar un sistema integral de recuperación, que entregue los apoyos necesarios en las diferentes etapas del proceso, permitiendo lograr la plena integración de las personas con consumo problemático de alcohol y drogas.

3.- Que, a partir del año 2011 el otrora Consejo Nacional de Estupefacientes "CONACE", comenzó la implementación de un proyecto sobre evaluación de perfiles de integración Social, de los usuarios de Centros de Tratamiento del Convenio CONACE con el Ministerio de Salud. Dicho trabajo reveló que las necesidades de integración social en los usuarios, radicaba en los siguientes aspectos: (a) completar estudios, (b) acceso a beneficios sociales, (c) acceso a vivienda que favorezca la mantención de logros terapéuticos, (d) acceso a habilitación en competencias para la integración, (e) acceso al empleo, (f) acceso a orientación y gestión en el ámbito judicial de familia.

4.- Que, en ese sentido la Dirección Nacional del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, ha implementado el "Programa de Orientación Sociolaboral para personas con Consumo Problemático de Sustancias", y 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, a saber, 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, 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 Coquimbo, Maule y Araucanía, 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.

6.- En este sentido, se ha podido observar que, dentro de los distintos recursos de recuperación, repercuten fuertemente, las condiciones de habitabilidad, ya que comúnmente, se ha advertido que carecen de un lugar que proporcione un espacio donde puedan experimentar y exhibir competencias personales, sociales y comunitarias que favorezcan el ejercicio de la vida autónoma e integrada socialmente.

7.- En orden de ideas, el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol ha analizado las características propias de los servicios requeridos, y obtenido la información pertinente para la confección de las presentes Bases.

8.- Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración, los contratos administrativos se celebran previa propuesta pública en conformidad a la ley.

9.- Que, de acuerdo a lo antes expuesto, la selección de la entidad que deberá ejecutar el “**Dispositivos de Orientación Sociolaboral (OSL) en las regiones de Coquimbo, Maule y Araucanía año 2024**”, deberá realizarse a través de una modalidad de postulaciones concursables que garantice la debida imparcialidad y eficacia, por lo que procede dictar las correspondientes Bases Administrativas y Técnicas y sus Anexos, cuya aprobación debe ser sancionada a través del correspondiente acto administrativo.

RESUELVO:

PRIMERO: LLÁMESE A CONCURSO PÚBLICO, a través de la página institucional de SENDA, para la ejecución del “**Dispositivos de Orientación Sociolaboral (OSL) en las regiones de Coquimbo, Maule y Araucanía año 2024**”, para el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol.

SEGUNDO: EL GASTO TOTAL que irrogará para el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, SENDA, el servicio que se licita por el presente acto administrativo, ascenderá a la cantidad de **\$ 150.300.000 (ciento cincuenta millones trescientos mil pesos)** impuestos incluidos.

El referido monto se pagará en la forma y condiciones descritas en el número 15.3.2 de la Bases que por este acto se aprueban.

El gasto antes indicado se imputará al dictarse el acto administrativo que apruebe el contrato, a la partida presupuestaria 05-09-01-24-03-001 del Presupuesto del Sector Público Vigente, prevista para el año 2024.

Déjese constancia que el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, cuenta con las disponibilidades presupuestarias para comprometer los pagos correspondientes.

TERCERO: APRUÉBENSE las Bases Administrativas, Bases Técnicas y Anexos de Licitación Pública, para la ejecución del “**Dispositivos de Orientación Sociolaboral (OSL) en las regiones de Coquimbo, Maule y Araucanía año 2024**”, para el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol.

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

BASES ADMINISTRATIVAS, TÉCNICAS Y SUS ANEXOS PARA LA PARA LA EJECUCIÓN DEL

“DISPOSITIVOS DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL (OSL) EN LAS REGIONES DE COQUIMBO, MAULE Y ARAUCANÍA AÑO 2024”

ACÁPITE 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, dotadas de personalidad jurídica vigente, que tengan interés en postular a la ejecución del Programa de Tratamiento y Rehabilitación denominado "**Programa de Orientación Sociolaboral para personas con Consumo Problemático de Sustancias**", a implementarse en las regiones de Coquimbo, Maule y Araucanía, según la siguiente distribución:

Región	Nº línea	Presupuesto 2024	Duración del Proyecto	Tipo de presupuesto
Coquimbo	6	\$50.100.000	12 meses	Presupuesto corriente
Maule	7	\$50.100.000	12 meses	Presupuesto corriente
Araucanía	8	\$50.100.000	12 meses	Presupuesto corriente

Los proyectos se ejecutarán por 12 meses, iniciando el 1 de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2024.

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.

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:

- A. Haber sido sometido a un proceso concursal de liquidación;
- B. Estar la entidad, su representante legal o sus directores, impedidos de contratar por afectarles cualquiera inhabilidad legal o judicial;
- C. Tener, entre sus representantes legales o directores, a personas condenadas en causa criminal, por infracción a la ley N° 20.000 y a ley N° 19.913.
- D. 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.
- E. 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.

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

La declaración jurada del anexo N° 3, que deberá presentarse junto a los antecedentes que se exigen de conformidad al número 3.4 de estas bases.

En el Anexo N° 3 de estas bases, se contiene un formato de las respectivas declaraciones juradas.

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 las declaraciones juradas serán declaradas inadmisibles.

3. De la participación de los convocados al concurso

3.1. Plazo para postular

La entrega de las postulaciones para esta convocatoria deberá realizarse dentro de los **10 días corridos** siguientes a la fecha de publicación de las presentes Bases en el sitio electrónico institucional www.senda.gob.cl. Si el último día del plazo recayese en un día sábado, domingo o festivo, la entrega de las postulaciones podrá realizarse el día hábil siguiente.

Las presentes Bases serán publicadas en el sitio electrónico institucional www.senda.gob.cl a más tardar, el quinto día hábil siguiente a la fecha de total tramitación de la presente Resolución Exenta

La Dirección Nacional una vez publicadas las presentes Bases y dentro del plazo de presentación de las propuestas, podrá realizar reuniones online 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, 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 ellas no podrá constituir un factor a considerar al momento de evaluar las propuestas y decidir la selección de la entidad adjudicada.

3.2. Consultas, aclaraciones y respuestas durante el período de postulación

El período de formulación de consultas se realizará dentro de los primeros 2 días hábiles contados desde la publicación de las presentes Bases en el sitio electrónico institucional www.senda.gob.cl.

Los convocados podrán formular las consultas que estimen necesarias, tanto de carácter técnico como de índole administrativo, sólo a través del correo electrónico institucional concursosintegracionsocial@senda.gob.cl.

El plazo para responder las preguntas formuladas será de 4 días hábiles, contados desde la publicación de las presentes Bases en el sitio electrónico institucional www.senda.gob.cl.

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 no contestará aquellas consultas 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.

3.3. Forma de Postular

La entidad postulante deberá presentar debidamente firmado por su representante legal, los documentos indicados en el punto 3.4.

Las entidades deberán presentar sus antecedentes mediante el Sistema de Ventanilla Única de SENDA en el siguiente link: https://sidoc.senda.gob.cl/oficina_virtual.

3.4. Contenido de las postulaciones

Un mismo prestador podrá postular a 1 o más dispositivos, pero para ello deberá postular de manera separada, llenando un formulario por cada línea de servicio a la que postula.

Las propuestas deberán presentarse mediante el Sistema de Ventanilla Única de SENDA en el siguiente link: https://sidoc.senda.gob.cl/oficina_virtual, y deben contener lo siguiente:

- a. Nombre de la entidad postulante
- b. Mail de contacto
- c. Nombre del Programa

La postulación deberá contener:

- a) **“Formulario para la Presentación de Programa de Orientación Sociolaboral (OSL), CONVOCATORIA 2024” (Anexo N° 1)** completos con todos los datos solicitados, firmados por el representante legal de la entidad.
- b) Anexo de inhabilidades. Anexo N° 3
- c) Formato de Prepuesto Corriente 2024.

IMPORTANTE: Los documentos deben presentarse completos y firmados por el representante legal, las cuales están disponibles en el sitio web www.senda.gob.cl.

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

Se deja expresa constancia que no se aceptarán postulaciones manuscritas.

3.5. Antecedentes Administrativos

Además de los documentos indicados precedentemente, cada sobre de postulación deberá contener los siguientes antecedentes administrativos, según el tipo de entidad:

i. Entidades Públicas:

- a. Declaración jurada a que se refiere el número 3A de las presentes Bases

- b. Acto Administrativo en que conste el nombramiento del representante de la entidad pública.
- c. La declaración jurada del Anexo N° 3.
- d. Declaración jurada simple Anexo N° 4.
- e. Presupuesto Formato A

ii. Entidades Privadas sin fines de lucro:

- a. Declaraciones juradas simples del Anexo N° 3A según corresponda.
- b. Copia y Certificado de Vigencia de la entidad, emitido con no más de 90 (noventa) días hábiles de anterioridad, por la autoridad respectiva competente.
- c. Fotocopia simple del documento donde conste la personería o representación vigente del (de los) representante (s) de la entidad postulante que haya (n) suscrito la declaración juradas del Anexo N° 3 y el “Formulario de Presentación de Propuesta”.
- d. Declaración jurada simple Anexo N° 4
- e. Presupuesto Formato A

iii. PERSONAS NATURALES

- a. Declaración jurada a que se refiere el número 3B de las presentes Bases
- b. La declaración jurada del Anexo N° 3.
- c. Declaración jurada simple Anexo N° 4
- d. Presupuesto Formato A

3.6. Formulario de Postulación

El “**Formulario para la Presentación de Programa de Orientación Sociolaboral (OSL), CONVOCATORIA 2024**”, será el formato oficial de postulación para esta convocatoria y en tal calidad es un Anexo de las presentes bases. Dicho formulario estará asimismo disponible para ser descargado en el sitio electrónico institucional 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.

3.7. Duración del Programa

La vigencia del programa principiará a contar de la fecha de total tramitación del acto administrativo que apruebe el convenio de transferencia de recursos que al efecto se suscriba con la entidad adjudicataria y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024.

Sin perjuicio de lo anterior, por razones de buen servicio, fundadas en la necesidad imperiosa de otorgar las prestaciones objeto del presente programa a población que no posee en la región de otro dispositivo que la otorgue, el adjudicatario podrá comenzar la ejecución de las actividades 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.

4. Presupuesto

4.1. Distribución del presupuesto por programa

El presupuesto disponible por programa se distribuye considerando:

Región	Nº línea	Presupuesto 2024	Duración del Proyecto	Tipo de presupuesto
Coquimbo	6	\$50.100.000	12 meses	Presupuesto corriente
Maule	7	\$50.100.000	12 meses	Presupuesto corriente
Araucanía	8	\$50.100.000	12 meses	Presupuesto corriente

El presupuesto total disponible para este concurso es de **\$ 150.300.000 (ciento cincuenta millones trescientos mil pesos)** impuestos incluidos.

4.2. Remesas

Para cada dispositivo OSL la distribución de las remesas será:

- i. **Primera remesa:** \$ 17.535.000 correspondiente al 35% del presupuesto total del año 2024.
Transferible a la total tramitación del convenio.
- ii. **Segunda remesa:** \$ 17.535.000 correspondiente al 35% del presupuesto total del año 2024.
Contra entrega y aprobación del **primer informe avance**, ver punto 6 N° I, de las Bases Administrativas.
- iii. **Tercera remesa:** \$ 15.030.000 correspondiente al 30% del presupuesto total del año 2024.
Contra entrega y aprobación del **segundo informe avance**, ver punto 6 N° II, de las Bases Administrativas.

Para recibir el 100% de la última remesa del año (septiembre), las entidades deberán **tener rendido al menos un 50% del presupuesto previamente transferido**. De no ser así, deberán enviar un Informe de Proyección de Gastos donde la entidad detalle el estimado a ejecutar hasta fin de año respecto de los saldos pendientes, este Informe deberá ser aprobado por contraparte técnica y financiera de SENDA.

Si de igual manera no se proyecta una ejecución del 100%. SENDA podrá decidir NO transferir la última remesa, o transferir recursos en un rango que podrá ir desde el 50% al 100% de la remesa pendiente.

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.

4.3. Presupuesto de la entidad adjudicada

En caso que le entidad adjudicada haya incluido en el anexo "Presupuesto Formato A", aporte propio, este igual deberá ser rendido para conocimiento de SENDA.

5. Garantía de anticipo, oportuno cumplimiento de contrato y saldos

transferidos no utilizados

Una vez notificado al Oferente de la adjudicación, éste deberá dentro de **20 días hábiles**, a contar de dicha notificación, presentar **una caución o garantía**, con una vigencia que mínima igual o superior al 31 de marzo de 2025.

La garantía o caución y garantizará los siguientes ítems:

1. El fiel y oportuno cumplimiento de las obligaciones contractuales, por un monto de hasta el 5% del monto total de la contratación.
2. Garantizar el anticipo, la restitución de los recursos transferidos en caso que éstos sean destinados a un objeto distinto para el que fueron asignados y en caso que los recursos transferidos no hayan sido utilizados. Por un monto de hasta el 100% del monto total de la garantía.

La caución deberá ser extendida a nombre del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, o SENDA, Rut 61.980.170-9, (el nombre podrá abreviarse, indicando SENDA, pero siempre deberá indicarse el RUT); por un monto igual o superior a la remesa más alta, es decir **\$ 17.535.000.-**

La Garantía deberá ser pagadera a la vista, con carácter de irrevocable.

En el caso de la póliza de seguro esta debe contemplar expresamente que, junto con garantizar el fiel cumplimiento de las obligaciones contractuales, se garantiza el cumplimiento de obligaciones laborales y sociales; además, garantiza la restitución de los recursos transferidos en caso que éstos sean destinados a un objeto distinto para el que fueron asignados, y en caso que los recursos transferidos no hayan sido utilizados.

La garantía o caución presentada deberá señalar que se encuentra tomada como “Garantía de anticipo, oportuno cumplimiento de contrato y saldos transferidos no utilizados para el Dispositivo de Orientación Sociolaboral (OSL) 2024”.

Con todo, tratándose de un vale o depósito a la vista, atendida su naturaleza, no requerirá expresar la mencionada glosa ni la vigencia.

Si la Garantía de Fiel y Oportuno Cumplimiento de Contrato es otorgada en el extranjero, el emisor del documento respectivo debe estar representado en Chile o estar reconocido por un banco o institución financiera chilena.

Si el Oferente seleccionado no hace entrega de la referida garantía en la forma y dentro del plazo ya indicado, **se tendrá por desistida su oferta**. En tal caso el SENDA adjudicará al Oferente que, según el Acta Final de Evaluación, haya obtenido el siguiente mejor puntaje final, o declarará desierta la licitación, según corresponda, a través de acto administrativo fundado.

Además, dicha garantía cubrirá el pago de las obligaciones laborales y sociales con los trabajadores del adjudicado.

SENDA hará devolución de la **Garantía de anticipo, oportuno cumplimiento de contrato y saldos transferidos no utilizados para el Dispositivo de Orientación Sociolaboral (OSL) 2024**, una vez recibido conforme los servicios, cumplido a satisfacción el contrato y rendidos de manera conforme los fondos transferidos.

Tipo de documento	Caución o garantía pagadera a la vista y con carácter irrevocable
--------------------------	---

Beneficiario	“Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, o SENDA, RUT N° 61.980.170-9.” El nombre podrá abreviarse pero siempre deberá indicarse el RUT.
Vigencia mínima	Mínima igual o superior al 31 de marzo de 2025
Monto	Monto igual o superior a la remesa más alta, es decir \$ 17.535.000.
Expresada en	Pesos chilenos (En el caso en que la garantía sea una póliza de seguro expresada en U.F., su equivalente en pesos se calculará a la fecha de emisión del instrumento)
Glosa	<p>Para garantizar el fiel y oportuno cumplimiento del contrato, las obligaciones laborales con sus trabajadores, anticipo, la restitución de los recursos transferidos en caso que éstos sean destinados a un objeto distinto para el que fueron asignados y en caso que los recursos transferidos no hayan sido utilizados.</p> <p>En el caso de la póliza de seguro, esta debe contemplar expresamente que, junto con garantizar el fiel cumplimiento de las obligaciones contractuales, anticipo, la restitución de los recursos transferidos en caso que éstos sean destinados a un objeto distinto para el que fueron asignados y en caso que los recursos transferidos no hayan sido utilizados.</p> <p>Tratándose de un vale o depósito a la vista, atendida su naturaleza, no requerirá expresar la mencionada glosa ni la vigencia.</p>

5.2. Procedimiento de reintegro de fondos en caso de cobro de garantía

Como se indicó en el punto precedente, la garantía cubre dos ítems diferentes, con porcentajes de montos respectivos.

Sin embargo, para efectos de su cobro en caso de incurrirse en alguna de las hipótesis que lo habilitan, se cobrará el total de la garantía, restituyendo al prestador, siempre que proceda, aquellos fondos que no correspondan al ítem que motivó el cobro.

Para ello, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Mediante acto administrativo, notificado al oferente, se ordenará el cobro de la garantía.
2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59 de la ley 19.880; se dispone de un plazo de cinco días hábiles, contados desde la notificación legal de la presente resolución, para deducir en su contra recurso de reposición.
3. En caso de rechazarse el recurso de reposición, se dictará resolución así lo resuelva.
4. Se procederá al cobro de la garantía.
5. Realizados los ajustes presupuestarios, se dictará resolución que autorice la devolución de recursos al prestador. Ante esta resolución procederá recurso de reposición en los mismos términos expresados en el N° 2 precedente.

5.3. Hipótesis de cobro

Se dará lugar al cobro de la garantía, por un monto de hasta el 5% del

valor total del contrato, en lo relativo al fiel y oportuno cumplimiento de las obligaciones contractuales, en caso que el oferente incurra en alguna de las hipótesis contempladas en los puntos N° II, III, V, VI y VII del apartado número 15.3.6 de las Bases de Licitación.

A su vez, se dará lugar al cobro de la garantía, por un monto de hasta el 100% del monto total de su valor, en caso que el oferente incurra en alguna de las siguientes hipótesis:

1. En caso que los recursos transferidos sean destinados a un objeto distinto para el que fueron asignados, conforme a la oferta presentada por el prestador.

2. En caso que los recursos transferidos no hayan sido utilizados. Para estos efectos, se estará a lo establecido 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 01 de abril de 2021 de SENDA, que aprueba "Manual de rendición de cuentas", o el texto que lo modifique o reemplace.

6. Informes técnicos

Las entidades deberán presentar los siguientes informes técnicos, los cuales están asociados a la transferencia de las remesas descritas en el punto anterior, según el siguiente detalle:

- i. **Primer Informe:** Debe ser entregado a más tardar el 13 de mayo del 2024. Este informe debe contener información sobre de la ejecución del programa y la evaluación de sus resultados desde el 1 de enero de 2024 hasta el 30 de abril del mismo año.
- ii. **Segundo Informe:** A entregar el 12 de agosto 2024. Este informe debe 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 mismo año.
- iii. **Tercer Informe:** A entregar el 14 de enero de 2024. Este informe debe dar cuenta de la ejecución anual 2024 del programa abordando su ejecución y la presentación de resultados e indicadores de evaluación de todo el periodo.

7. Del proceso de admisibilidad y comisión evaluadora

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.

7.1 Apertura de las propuestas

La apertura de las propuestas se hará una vez transcurrido el plazo de los quince días corridos para la presentación de las mismas.

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

7.2 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 9 de las presentes bases. A través del correspondiente acto administrativo fundado, que deberá publicarse en el sitio electrónico institucional 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 la postulación se incluyan todos los documentos que se exigen en los números 3.3, 3.4 y 3.5 de estas Bases,
- c. Que la ubicación de la oficina corresponda a la zona geográfica requerida en las bases técnicas.
- d. Que los recursos solicitados a SENDA para la implementación del Programa al que se postula, se ajusten al monto máximo señalado en el N° 4 de estas Bases.

Del examen de admisibilidad se levantará un acta que indique:

- a. El número total de propuestas presentadas para cada uno de las líneas.
- b. Las propuestas declaradas admisibles.
- c. Las propuestas que deben ser declaradas inadmisibles y
- 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.

7.3 Comisión Evaluadora

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) Evaluar los aspectos financieros de las propuestas.

d) 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 correo electrónico institucional concursosintegracionsocial@senda.gob.cl. El oferente deberá salvar los errores y/u omisiones formales, a través del correo electrónico institucional concursosintegracionsocial@senda.gob.cl, teniendo un plazo de dos días hábiles para ellos, contados desde la publicación de la solicitud.

e) 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.

8. Evaluación de las Propuestas

Las propuestas que hayan superado el examen de admisibilidad señalado precedentemente, pasarán a la etapa de evaluación técnica y financiera por parte de la Comisión Evaluadora.

Se evaluarán las propuestas en un plazo máximo de 10 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.

En caso de ser necesario, SENDA podrá ampliar este plazo de evaluación, mediante resolución fundada.

8.1. Asignación de Puntaje

Cada ítem, y los criterios y subcriterios que lo componen, será evaluado con valores absolutos de 7,4, 1 y 0, de 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 de conformidad a la información que el proponente consignado en los documentos de postulación indicados en los puntos 3.4, 3.5 y 3.6, por lo que los proponentes deberán proporcionar toda la información que en dichos instrumentos se requiere, de acuerdo a la forma de postulación indicada en punto 3.3.

Por último, se deja establecido que la nota mínima para adjudicar será de 4.

8.2. Criterios de análisis técnico y financiero

ITEM	SUBITEM	Porcentaje Subitem%	Porcentaje Item%	
I	Evaluación del Oferente	A. Experiencia en proyectos o programas con Población Vulnerable	45%	15%
		B. Experiencia en proyectos o programas de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano	45%	
		C. Redes para la implementación del programa	10%	
II	Evaluación del Recurso Humano	A. Presencia de equipo profesional mínimo requerido	10%	15%
		B. Experiencia del Coordinador del programa en la coordinación de programas o proyectos con población vulnerable.	20%	
		C. Experiencia del Coordinador del programa en la coordinación de proyectos o programas de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital	20%	
		D. Experiencia del equipo de Preparadores Laborales (profesionales de intervención directa) del programa en proyectos o programas	20%	
		E. 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	20%	
		F. Formación del equipo de preparadores laborales (profesionales de intervención directa) del programa en temáticas de Género.	10%	
III	Coherencia Técnica de la Propuesta	A. Relación entre los distintos componentes de la propuesta.	50%	20%
		B. Relación entre los objetivos y las actividades de la propuesta.	50%	
IV	Consistencia de la Propuesta**	A. Consistencia con las bases técnicas	50%	30%
		B. Consistencia de la metodología	50%	
V	Infraestructura *	A. Disponibilidad de infraestructura	45%	15%
		B. Calidad de infraestructura de la oficina central	30%	
		C. Calidad de la sede complementaria	25%	
VI	Evaluación financiera	A. Complementariedad	40%	5%
		B. Pertinencia de los gastos	60%	
		C. Complementariedad	50%	

****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.**

I. Evaluación del Oferente

a. Experiencia en proyectos o programas con Población Vulnerable.

Criterios	Puntaje
Experiencia igual o superior a 5 años en trabajo técnico en la ejecución de programas o proyectos para población vulnerable	7
Experiencia inferior a 5 años y superior o igual a 2 en la ejecución de programas o proyectos para población vulnerable	4
Experiencia inferior a 2 años y superior o igual a 1 año en la ejecución de programas o proyectos para población vulnerable	1
Sin experiencia o experiencia inferior a 1 año en trabajo técnico con población en exclusión social (intervenciones directas con personas).	Inadmisible

En caso de superponerse temporalmente experiencias, se considerará el periodo total de aquellas, sin realizar una contabilización separada de ellas.

- b. Experiencia en proyectos o programas de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano

Criterios	Puntaje
Experiencia igual o superior a 5 años en la ejecución de programas/proyectos de empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano	7
Experiencia inferior a 5 años y superior o igual a 2 en la ejecución de programas/proyectos de empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano	4
Experiencia inferior a 2 años y superior o igual a 1 año en la ejecución de programas/proyectos de empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano.	1
Sin experiencia o experiencia inferior a 1 año en la ejecución de programas/proyectos de empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano	Inadmisibles

En caso de superponerse temporalmente experiencias, se considerará el periodo total de aquellas, sin realizar una contabilización separada de ellas.

- c. Redes para la implementación del programa

Criterios	Puntaje
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

II. Evaluación del Recurso Humano

- a. Presencia de equipo técnico-profesional requerido

Criterios	Puntaje
La entidad presenta el equipo profesional requerido y enriquece la propuesta con más horas de preparadores laborales para la ejecución del proyecto	7
La entidad presenta el equipo profesional mínimo requerido y un recurso humano adicional con horas destinadas a la ejecución financiera del proyecto	4
La entidad presenta un número inferior a profesionales mínimos requeridos. (**)	Inadmisibles

- b. Experiencia del Coordinador del programa en la coordinación de programas o proyectos con población vulnerable

Criterios	Puntaje
El/la coordinador del programa tiene una experiencia igual o superior a 5 años en la coordinación de programas o proyectos para población en situación de vulnerabilidad	7
El/la coordinadora del programa tiene una experiencia igual o superior a 2 años y menor a 5 años en la coordinación de programas/proyectos con población vulnerable	4
El coordinador no tiene experiencia, o posee una experiencia de inferior a 2 años en la coordinación de programas o proyectos con población vulnerable.	1

En caso de superponerse temporalmente experiencias, se considerará el periodo total de aquellas, sin realizar una contabilización separada de ellas.

- C. Experiencia del Coordinador del programa en la coordinación de proyectos o programas de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital.

Criterios	Puntaje
El/la coordinador del programa tiene una experiencia igual o superior a 5 años en la coordinación de programas o proyectos de empleo, empleabilidad, emprendimiento o capital humano	7
El/la coordinadora del programa tiene una experiencia igual o superior a 2 años y menor a 5 años en la coordinación de programas o proyectos de empleo, empleabilidad, emprendimiento o capital humano	4
El coordinador no tiene experiencia, o posee una experiencia de inferior a 2 años en la coordinación de programas o proyectos de empleo, empleabilidad, emprendimiento o capital humano	1

En caso de superponerse temporalmente experiencias, se considerará el periodo total de aquellas, sin realizar una contabilización separada de ellas.

- d. Experiencia del equipo de Preparadores Laborales (profesionales de intervención directa) del programa en proyectos o programas.

Criterios	Puntaje
El equipo de preparadores laborales cuenta con experiencia promedio igual o superior a 4 años en proyectos o programas para población en situación de vulnerabilidad.	7
El equipo de preparadores laborales cuenta con experiencia promedio inferior a 4 años y superior a 2 años en programas o proyectos para población vulnerable	4
El equipo de preparadores laborales no cuenta con experiencia o presenta una experiencia inferior a 2 años en programas o proyectos para población vulnerable.	1

- e. 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.

Criterios	Puntaje
El equipo de preparadores laborales cuenta con experiencia promedio igual o superior a 4 años en programas o proyectos de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano	7
El equipo de preparadores laborales cuenta con experiencia promedio inferior a 4 años y superior a 2 años en programas o proyectos de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano	4
El equipo de preparadores laborales cuenta con experiencia promedio igual o menor a 2 años en programas o proyectos de empleo, empleabilidad, emprendimiento o formación de capital humano.	1

- f. Formación del equipo de preparadores laborales (profesionales de intervención directa) del programa en temáticas de Género.

Criterios	Puntaje
El 100% del equipo de preparadores laborales cuenta con formación certificada en enfoque	7
El 99% y el 50% del equipo de preparadores laborales cuenta con formación certificada en enfoque	4
Menos del 49%	1

III. Coherencia de la Propuesta

a. Relación entre los distintos componentes de la propuesta

Criterios	Puntaje
Existe una completa relación entre el problema que se aborda, el diagnóstico, la justificación de la propuesta, marco conceptual, los objetivos y la metodología que se propone en la intervención.	7
Existe una mediana relación entre el problema que se aborda, el diagnóstico, la justificación de la propuesta, marco conceptual, los objetivos y la metodología que se propone en la intervención.	4
No existe relación lógica entre el problema que se aborda, el diagnóstico, la justificación de la propuesta, marco conceptual, los objetivos y la metodología que se propone en la intervención.	1

b. Relación entre los objetivos y las actividades de la propuesta

Criterios	Puntaje
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

IV. Consistencia de la Propuesta

a. Consistencia con las bases técnicas

Criterios	Puntaje
El programa que se propone es totalmente consistente con las especificaciones técnicas de las presentes bases	7
El programa que se propone es parcialmente consistente con las especificaciones técnicas de las presentes bases	4
El programa que se propone no es consistente con las especificaciones técnicas de las presentes bases	Inadmisibles

b. Consistencia de la metodología

Criterios	Puntaje
La metodología de intervención propuesta es totalmente consistente con las especificaciones técnicas de las presentes bases (consistencia entre las líneas de intervención, las etapas de intervención y los instrumentos propuestos)	7
La metodología de intervención propuesta es parcialmente consistente con las especificaciones técnicas de las presentes bases (consistencia entre las líneas de intervención, las etapas de intervención y los instrumentos propuestos)	4
La metodología de intervención propuesta no es consistente con las especificaciones técnicas de las presentes bases (no hay consistencia entre las líneas de intervención, las etapas de intervención y los instrumentos propuestos)	Inadmisibles

V. Infraestructura

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

a. Disponibilidad de infraestructura

Criterios	Puntaje
La entidad cuenta con oficina central y oficinas o sedes complementarias y acredita al menos la disponibilidad inmediata de la oficina central (acredita con contrato de arriendo o documento afín y fotografías de oficina disponible)	7
La entidad cuenta con oficina central y la sede complementaria pero no acredita disponibilidad inmediata de sede central	1

b. Calidad de infraestructura de la oficina central

Criterios	Puntaje
La oficina central cuenta con todos los elementos de infraestructura que se exigen en el formulario y considera elementos extras (tales como baños adicional, segundo espacio de atención individual, etc.)	7
La oficina central cuenta con todos los elementos de infraestructura solicitado por bases técnicas	4
La infraestructura de la oficina central no cuenta con las condiciones adecuadas para desarrollar el programa (no tiene sala de atención individual, no baño para participantes, no cuenta con sala de atención grupal, etc.)	1

c. Calidad de la sede complementaria

Criterios	Puntaje
La/s sedes complementarias cuentan con todos los elementos de infraestructura que se exigen en el formulario y considera elementos de calidad extra (tales como baños adicional, segundo espacio de atención individual)	7
La/s sedes complementarias cuentan con todos los elementos de infraestructura solicitado por bases técnicas	4
La propuesta presenta una sede complementaria con una implementación parcial	1

VI. Evaluación financiera

a. Complementariedad

Criterios	Puntaje
El programa cuenta con aportes propios, los que superan el 15% del monto financiado por SENDA	7
El programa cuenta con aportes propios, pero inferior al 15% del monto financiado por SENDA	4
El programa no cuenta con aportes propios.	1

b. Pertinencia de los gastos

En caso de obtener nota 1 en este ítem, SENDA podrá solicitar ajustes y complemento a las actividades presentadas en el proyecto para la firma del convenio

Criterios	Puntaje
Los gastos operacionales se ajustan a valores referenciales de mercado.	7
Los gastos operacionales no se ajustan a valores referenciales de mercado	1

9. COMISIÓN EVALUADORA

La evaluación de las Ofertas Técnicas y Económicas, será realizada por una Comisión Evaluadora integrada por los siguientes funcionarios(as):

1. Jefatura de la División Programática o por el (la) funcionario(a) que designe mediante memorándum, el cual, deberá ser enviado inmediatamente, mediante correo electrónico al encargado de la Ley del Lobby del Servicio.

2. Jefatura del Área de Integración Social o por el (la) funcionario(a) que designe mediante memorándum, el cual deberá ser enviado inmediatamente, mediante correo electrónico al encargado de la Ley del Lobby del Servicio.

3. Jefatura de la División de Administración y Finanzas o por el (la) funcionario(a) que la jefa de la División Territorial designe, mediante memorándum, el cual deberá ser enviado inmediatamente, vía correo electrónico al encargado de la Ley del Lobby del Servicio.

4. Profesional del Área de Integración Social, designado por la Jefatura del Área de Integración Social mediante memorándum, el cual deberá ser enviado inmediatamente, vía correo electrónico al encargado de la Ley del Lobby del Servicio.

Un Abogado de la División Jurídica del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, **deberá** obrar como Ministro de Fe.

Estos funcionarios podrán asesorarse por otros profesionales que cumplan funciones en SENDA.

Serán funciones de la Comisión Evaluadora, las siguientes:

- a) Resolver si las Ofertas Técnicas presentadas por cada proponente se ajustan a las especificaciones y requisitos mínimos que forman parte de las Bases Técnicas. En caso que ello no ocurra, deberá proponer rechazar la propuesta sin evaluarla y dejar constancia en el acta.
- b) Evaluar las Ofertas Técnicas y económicas presentadas.

- c) Elaborar un Acta Final de Evaluación.
- d) Solicitar, facultativamente, a los Oferentes, durante el proceso de evaluación de las ofertas, aclaraciones y que salven los errores y 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 y las certificaciones o antecedentes que hayan omitido presentar al momento de efectuar la oferta. Para estos efectos, deberá solicitarse la información al oferente, debiendo informar de dicha solicitud a través del correo electrónico institucional concursosintegracionsocial@senda.gob.cl. El oferente deberá salvar los errores y/u omisiones formales, a través del correo electrónico institucional concursosintegracionsocial@senda.gob.cl, teniendo un plazo de dos días hábiles para ellos, contados desde la publicación de la solicitud
- e) Confeccionar un Acta Final de Evaluación en la que dejará constancia, de lo siguiente:
- i. Los criterios y ponderaciones utilizados en la evaluación de las ofertas.
 - ii. Las ofertas que deben declararse inadmisibles por no cumplir con los requisitos establecidos en las bases, debiéndose especificar los requisitos incumplidos.
 - iii. La proposición de declaración de la licitación como desierta, cuando no se presentaren ofertas, o bien, cuando la comisión evaluadora juzgare que las ofertas presentadas no resultan convenientes a los intereses del Servicio
 - iv. La asignación de puntajes para cada criterio y las fórmulas de cálculo aplicadas para la asignación de dichos puntajes, así como cualquier observación relativa a la forma de aplicar los criterios de evaluación.
 - v. La proposición de adjudicación, dirigida a la autoridad facultada para adoptar la decisión final.

Durante el período de evaluación los oferentes no podrán mantener contacto con SENDA para los efectos de la misma, a menos que las presentes Bases señalen alguna excepción.

9.1. Adjudicación y mecanismo para dirimir empates

El plazo de adjudicación será de **10 días corridos** contados desde el término del período de evaluación.

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

1. Primeramente, se resolverá el empate en favor de aquél oferente que hubiere obtenido la más alta calificación en la evaluación del criterio de experiencia del oferente.
2. Si persistiere la igualdad, se preferirá la propuesta que tenga mayor nota de evaluación en el ítem “experiencia del RRHH”.
3. Si persiste la igualdad, se preferirá la propuesta que tenga mayor nota de evaluación en el ítem “consistencia de la propuesta”.
4. Si pese a los mecanismos para dirimir empates aún existiera un empate entre dos o más oferentes, se resolverá éste a favor de aquel oferente que hubiere ofertado primero en el portal www.senda.gob.cl.

Por último, el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol declarará inadmisibles las ofertas cuando éstas no cumplan con los requisitos establecidos en las presentes bases.

Asimismo, declarará desierto el concurso, íntegramente o respecto a alguna línea de servicio determinada, cuando no se presenten ofertas o cuando éstas no resulten convenientes para los intereses del SENDA. En cualquiera de dichos casos la declaración deberá ser por acto administrativo fundado.

9.2. Documentación para elaborar el contrato

Los oferentes adjudicados deberán presentar la documentación señalada en el punto 3.5 según corresponda, en el plazo máximo de 10 días hábiles.

Además de las garantías establecidas en el punto 5, en el plazo de 20 días hábiles.

10. ACLARACIONES, ERRORES U OMISIONES Y SOLICITUD DE CERTIFICACIONES O ANTECEDENTES

Una vez realizada la apertura de las ofertas, SENDA podrá solicitar a los oferentes las aclaraciones que sean necesarias para una mejor comprensión de su oferta, así como que salven errores u omisiones formales, siempre y cuando las rectificaciones de dichos vicios no les confieran una situación de privilegio respecto de los demás proponentes, esto es, en tanto no se afecten los principios de estricta sujeción a las bases y de igualdad de los oferentes, y se informe de dicha solicitud al resto de los oferentes si correspondiere, a través del mail enviado en sus ofertas. Para estos efectos, el oferente dispondrá de un plazo de **3 días hábiles**, para enviar su respuesta a través del mail portal concursosintegracionsocial@senda.gob.cl.

Además, la comisión evaluadora podrá solicitar a la entidad oferente la presentación de certificaciones o antecedentes que los oferentes hayan omitido presentar al momento de efectuar la oferta, siempre que dichas certificaciones o antecedentes se hayan producido u obtenido con anterioridad al vencimiento del plazo para presentar ofertas o se refieran a situaciones no mutables entre el vencimiento del plazo para presentar ofertas y el periodo de evaluación.

En todos los casos señalados, los oferentes tendrán un plazo de 3 días hábiles, para enviar su respuesta a través del mail concursosintegracionsocial@senda.gob.cl., contados desde efectuado el requerimiento por el mismo medio.

11. Contraparte Técnica

La labor de Contraparte Técnica del SENDA será realizada por la Jefa del Área de Integración Social, o por el (la) funcionario (a) que éste designe mediante oficio.

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

- a) Aprobar los informes de avance y final de ejecución del programa.
- b) Colaborar y asistir al adjudicado en el ámbito de sus competencias.
- c) Supervisar y monitorear el desarrollo del trabajo, velando por el estricto cumplimiento de los objetivos y de los servicios contemplados.
- d) 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.

12. Propiedad Intelectual y Confidencialidad

Los documentos de orientaciones técnicas y el sistema de registros OSL, así como los documentos emanados desde el área de Integración Social, no podrán ser difundidos o reproducidos, en cualquier forma o medio, total o parcialmente.

Así mismo, toda persona que ingresa al programa debe ser informada explícitamente sobre el contenido y objetivo del consentimiento informado, y debe entregarse una copia de dicho documento.

13. 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.

14. Sistema de Asesoría

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.

Senda ha incorporado en su gestión interna parámetros de calidad, 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. Por tal motivo, durante el período 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 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 respectivas bases técnicas.

14.1. Asesoría Financiera

El Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, en virtud de lo establecido en la Resolución Exenta N° 639, ya individualizada, asesorará financieramente a la entidad.

15. FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO

15.1. Inhabilidades para Contratar

No podrán celebrar el Convenio respectivo los oferentes que presenten alguna de las siguientes inhabilidades:

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.

d. Encontrarse afecto a la inhabilidad para trabajar con menores de edad de conformidad a lo establecido en la Ley 20.594, que crea inhabilidades para condenados por delitos sexuales contra menores y establece registro de dichas inhabilidades.

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

15.2. APROBACIÓN DEL CONTRATO.

El contrato que el SENDA suscriba con el adjudicatario, deberá ser aprobado a través del correspondiente acto administrativo y comenzará a regir a contar de la fecha de total tramitación de dicho acto administrativo.

SIN PERJUICIO DE LO ANTERIOR, EL ADJUDICADO PODRÁ INICIAR LA EJECUCIÓN DEL SERVICIO LICITADO, SIN ESPERAR LA TOTAL TRAMITACIÓN DEL ACTO QUE APRUEBA EL CONTRATO RESPECTIVO, PREVIA COORDINACIÓN CON LA CONTRAPARTE TÉCNICA.

Con todo, los pagos sólo podrán realizarse una vez que se encuentre totalmente tramitado el acto que apruebe el contrato.

15.3. CLÁUSULAS DEL CONTRATO.

15.3.1 Del cómputo de los plazos.

Todos los plazos de ejecución del servicio y entrega de informes comenzarán a computarse desde la fecha de total tramitación del acto administrativo que apruebe el contrato.

Si por razones de buen servicio, el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol requiera que la prestación comience desde la suscripción del contrato, todos los plazos comenzarán a computarse desde dicha fecha.

En el evento de que algún plazo recayere en día sábado, domingo o festivo, éste se trasladará al primer día hábil siguiente.

15.3.2 Del Pago y los informes.

El trabajo se pagará en tres cuotas, previa presentación y aprobación de los respectivos informes, que deberán ser entregados en papel y en formato electrónico mediante Sistema de Ventanilla Única de SENDA en el siguiente link: https://sidoc.senda.gob.cl/oficina_virtual.

- i. Primera remesa:** \$ 17.535.000 correspondiente al 35% del presupuesto total del año 2024.
Transferible a la total tramitación del convenio.
- ii. Segunda remesa:** \$ 17.535.000 correspondiente al 35% del presupuesto total del año 2024. Se pagará contra la presentación y aprobación del **primer informe de avance**, de acuerdo a lo señalado en el punto 6 N° I, de las Bases Administrativas.
Este informe debe ser entregado a más tardar el 13 de mayo del 2024, y debe contener información sobre de la ejecución del programa y la evaluación de sus resultados desde el 1 de enero de 2024, hasta el 30 de abril del mismo año.
- iii. Tercera remesa:** \$ 15.030.000 correspondiente al 30% del presupuesto total del año 2024. Se pagará contra la presentación y

aprobación del **segundo informe de avance**, de acuerdo a lo señalado en el punto 6 N° ii de las Bases Administrativas.

Este informe debe ser entregado a más tardar el 12 de agosto 2024. Este informe debe 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 mismo año.

iv. Por último, el 14 de enero de 2025, deberá hacerse entrega del informe de cierre anual de 2024.

Este informe debe dar cuenta de la ejecución anual 2024 del programa abordando su ejecución y la presentación de resultados e indicadores de evaluación de todo el periodo, y **su entrega no generará remesa de dinero**

Las entidades deberán presentar los siguientes informes técnicos, los cuales están asociados a la transferencia de las remesas descritas en el punto anterior, según el siguiente detalle:

La contraparte técnica notificará por escrito mediante correo electrónico al coordinador del proyecto la aprobación o rechazo con observaciones del informe correspondiente. El plazo que tendrá la contraparte técnica para realizar la notificación será dentro de los 10 días hábiles siguientes de entregado el informe. Luego la entidad dispondrá de 10 días corridos para presentar un nuevo informe que corrija y atienda las observaciones realizadas.

Posteriormente la contraparte técnica dispondrá nuevamente hasta 7 días corridos para informar al consultor la aceptación del nuevo informe. En caso de ser rechazado el informe y existir nuevamente observaciones a los productos presentados, el consultor tendrá un plazo de 7 días corridos para entregar un nuevo informe. Si este último es nuevamente rechazado, se notificará de incumplimiento de obligaciones por lo que procede el término anticipado del contrato. En caso que de que alguno de estos plazos recayere en día sábado, domingo o festivo, éste se trasladará al primer día hábil siguiente.

En el caso que la entidad contratista registre saldos insolutos de remuneraciones o cotizaciones de seguridad social con sus actuales trabajadores o con trabajadores contratados en los últimos dos años, los primeros estados de pago producto del contrato licitado deberán ser destinados al pago de dichas obligaciones, debiendo la entidad acreditar que la totalidad de las obligaciones se encuentran liquidadas al cumplirse la mitad del período de ejecución del contrato, con un máximo de seis meses. Senda exigirá que la entidad contratada proceda a dichos pagos y le presenten los comprobantes y planillas que demuestren el total cumplimiento de la obligación. El incumplimiento de estas obligaciones por parte de la entidad contratada, dará derecho a dar por terminado el respectivo contrato, pudiendo llamarse a una nueva licitación en la que la entidad referida no podrá participar.

Para cada pago, el contratista deberá presentar a SENDA un Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales, y además acreditar el pago completo de las obligaciones con sus trabajadores (personal que presta el servicio contratado) durante la ejecución del contrato, tengan estos contrato de trabajo o presten servicios a honorarios a través de cualquier antecedente idóneo para respaldar el cumplimiento de tales obligaciones, como por ejemplo certificados de previred o del servicio de impuestos internos etc., dejando expresa constancia que no basta para cumplir este requisito el envío de una declaración jurada.

Los pagos deberán efectuarse dentro de los treinta días corridos siguientes a la recepción de la factura o del respectivo instrumento tributario de cobro.

Finalmente, el o los pagos sólo podrán hacerse efectivos una vez que se encuentre totalmente tramitado el acto administrativo que apruebe el respectivo contrato y contra entrega por parte del Contratista de las facturas correspondientes. Se deja constancia que, atendida la naturaleza del servicio contratado, no se aceptaran boletas de honorarios, y la factura deberá corresponder a un giro o actividades, que sean coherente con los servicios que se están contratando, en el evento de no cumplirse estos requisitos no se autorizará el pago en tanto no se rectifique dicha anomalía.

15.3.3 Contraparte Técnica.

La labor de Contraparte Técnica del SENDA será realizada por la **Jefatura del Área de Integración social de SENDA**. Serán funciones de esta Contraparte Técnica, entre otras, las siguientes:

- a) Recibir a conformidad los servicios esperados, planteando al contratista las observaciones y/o recomendaciones que se estimen convenientes, certificando la recepción conforme de éstos.
- b) Colaborar y asistir al contratista en el ámbito de sus competencias. Asistir en la ejecución del servicio, coordinando las actividades que involucren salidas a terreno del oferente seleccionado, facilitando el contacto con los funcionarios de las regiones.
- c) Supervisar y controlar el desarrollo del trabajo, velando por el estricto cumplimiento de los objetivos y de los servicios contemplados.
- d) Otras obligaciones que le impongan las presentes bases.

Para estos fines, 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.

15.3.4 Plazos de ejecución.

El programa deberá ser ejecutado, en su totalidad, hasta el 31 de diciembre de 2024.

15.3.5 Modificación del contrato.

Si con posterioridad a la suscripción del contrato, el SENDA estima necesario realizar modificaciones en sus requerimientos de servicio, las que por su magnitud representen un esfuerzo significativo para el adjudicatario; podrá proponer a éste las modificaciones, las que podrán incluir las prestaciones, plazos y en consecuencia el monto total del contrato, no pudiendo exceder este último el **30%** del originalmente propuesto.

La modificación señalada deberá ser aprobada mediante la suscripción del contrato respectivo, sancionado a través del correspondiente acto administrativo totalmente tramitado.

15.3.6 Término Anticipado.

El SENDA pondrá término al contrato, por acto administrativo fundado, en el evento que acaeciere alguna de las siguientes circunstancias:

- i. Por resciliación o mutuo acuerdo de las partes.
- ii. Si el Contratista fuere declarado en quiebra o si éste cayere en estado de notoria insolvencia, a menos que se mejoren las cauciones

entregadas o las existentes sean suficientes para garantizar el cumplimiento del contrato.

- iii. Si se disolviera la sociedad contratista.
- iv. Por exigirlo el interés público o la seguridad nacional.
- v. Por incumplimiento grave, debidamente calificado, de las obligaciones contraídas por el Contratista, siempre y cuando ello ocurra por caso fortuito o fuerza mayor. Se entenderá por incumplimiento grave, entre otras hipótesis de igual magnitud, la no entrega de los informes indicados en el **número 15.3.2 de estas bases**, en dos oportunidades.
- vi. Si el Contratista que al momento de contratar registraba saldos insolutos de remuneraciones o cotizaciones de seguridad social con sus actuales trabajadores o con trabajadores saldos insolutos de remuneraciones o cotizaciones de seguridad social con sus actuales trabajadores o con trabajadores contratados en los últimos dos años, a la mitad del período de ejecución del contrato, con un máximo de seis meses; no dio cumplimiento a la obligación de imputar los primeros estados pagos producto de este contrato al pago de esas obligaciones o no acreditó dicho pago en la oportunidad establecida en el contrato.
- vii. Si se constata que el contratista presentó o adulteró algún tipo de documento, o su contenido, ya sea al momento de la suscripción del contrato o durante la ejecución de los servicios, lo anterior es sin perjuicio de las acciones judiciales que pudieren corresponder.

En caso de verificarse el incumplimiento grave de las obligaciones del Contratista, el SENDA pondrá anticipado término al contrato, pudiendo, además, solicitar judicialmente la indemnización de perjuicios que corresponda, de conformidad a las reglas generales del derecho común. En todos aquellos casos en que el término anticipado de contrato se disponga por causa imputable al proveedor, SENDA hará efectiva la garantía de fiel cumplimiento de contrato.

Procedimiento de término anticipado de contrato:

a) La Jefatura del Área de Integración Social de SENDA, notificará por escrito al contratista los hechos y circunstancias que constituyen la causal de término que se ha detectado y los antecedentes que dan cuenta de ello.

Las notificaciones que se efectúen al contratista en virtud de este procedimiento, se realizarán mediante correo electrónico dirigida a la casilla electrónica registrada, comenzando a contarse los plazos a partir del tercer día después de enviado el email al correo informado por el oferente.

b) El contratista dispondrá de cinco días hábiles contados desde que se le haya notificado, para efectuar sus descargos, acompañando todos los antecedentes y pruebas que acrediten la existencia de un caso fortuito o fuerza mayor o que demuestren que no ha tenido responsabilidad en los hechos que originan la causal, o que desvirtúen los antecedentes con los que cuenta el Servicio.

Si el contratista no presenta sus descargos en el plazo señalado, se tendrá por acreditada la causal de término anticipado dictándose la pertinente resolución por parte del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol.

c) Si se han presentado descargos oportunamente, el Jefe Superior del Servicio dispondrá de cinco días hábiles, contados desde la recepción de los descargos, para resolver, sea rechazándolos o acogiéndolos. De lo resuelto, se dictará el correspondiente acto administrativo.

El contratista podrá presentar recurso de reposición ante el Jefe Superior del Servicio, dentro de los cinco días hábiles contados desde la

notificación de la resolución que se recurre, quien dispondrá por su parte de cinco días hábiles, contados desde la recepción del recurso, para resolver si lo acoge total o parcialmente. Si el contratista no presenta recurso de reposición dentro del plazo indicado, el término quedará firme.

15.3.7 Cesión de contrato y Subcontratación

Bajo ninguna circunstancia podrá el adjudicatario ceder parcial o totalmente a un tercero las obligaciones que emanan de la presente licitación pública.

En atención a la naturaleza de las funciones contratadas, el proveedor tampoco podrá concertar con terceros la subcontratación del contrato.

15.3.8 Propiedad y confidencialidad de la información

Toda la información obtenida a partir del estudio que por las presentes bases se licita, será de propiedad exclusiva del SENDA.

El adjudicatario no podrá difundir por ningún medio la información obtenida del estudio, ni realizar otro procesamiento de los datos ajeno a las validaciones básicas y la transmisión de archivos de acuerdo a los formatos especificados por el SENDA.

Igualmente, el adjudicatario se compromete a entregar al SENDA, todas las bases de datos generadas en el marco del estudio realizado.

La divulgación de cualquier información relativa al estudio que se haga previa, durante o después de su realización, así como la entrega oficial de resultados en forma pública (medios de comunicación, instituciones públicas o académicas, etc.), será realizada única y exclusivamente por el SENDA.

15.3.9 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 ello cada dirección regional elaborará un plan anual de asesoría, el cual será presentado para aceptación y firma de quien coordina el dispositivo OSL, este plan podrá ser modificado durante el año para justarse a la necesidad y variabilidad en la ejecución del proyecto.

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, esta 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 apartado 17 del **“Formulario para la**

Presentación de Programa de Orientación Sociolaboral (OSL), CONVOCATORIA 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, en virtud de las facultades que le confiere el Reglamento del Fondo Especial, en especial su artículo 21, podrá solicitar a la entidad seleccionada que modifique aspectos técnicos de la implementación del Programa.

15.3.10 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 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 del municipio.

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 2024 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.

ACÁPITE II **BASES TÉCNICAS**

1. 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, 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) 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.

Desde el paradigma de Integración social, la recuperación es el objetivo de la política pública y se define “como un proceso de cambio a través del cual un individuo logra la abstinencia o una variación en el patrón de consumo, mejora su salud, su bienestar y su calidad de vida, pero lo más importante, es que implica la búsqueda de que los logros alcanzados durante un proceso de tratamiento se sostengan en el tiempo (SAMHSA)”. La sostenibilidad de los logros, involucra necesariamente incorporar estrategias hacia la integración social en el proceso de recuperación. Al respecto, se introduce la noción de cambios mutuos, en el que, si bien se requiere de la disposición de una persona, es necesario contar con Servicios centrados en los sujetos, flexibles, que cuenten con la participación de la familia y/o personas significativas, anidadas en la comunidad y con voluntad de crear o acercar la oferta disponible en cada contexto en temas referentes a: participación, protección social, educación, empleo, vivienda, recreación y tiempo libre, entre otros.

Por tanto, la recuperación no está centrada en específico, a la modificación en la relación de un sujeto con la sustancia, sino que está en relación con distintos recursos que contribuyen a dicho proceso; recursos, capitales o agencia que favorecen las condiciones de vida de las personas, a través de la plena participación en ámbitos de la vida; desde el capital físico (ingreso, vivienda, entre otras), capital humano (competencias, habilidades y destrezas personales, familiares y comunitarias, acceso a salud, educación, empleo, etc.), capital social (relaciones sociales próximas y con el entorno; etc.) y capital cultural (valores y creencias, visión de mundo, etc.). Ámbitos que son indispensables para el desarrollo de la autonomía y el ejercicio pleno de derechos.

La inclusión social se debe promover desde la participación de todos los espacios sociales, de alto valor público y social y que contribuyan a mayores niveles de autonomía; en consideración con este objetivo, el Área busca favorecer el desarrollo de habilidades y competencias para la empleabilidad de personas que se encuentran en tratamiento por consumo problemático de drogas, a través del programa de Orientación Socio Laboral.

En este aspecto, SENDA se ha propuesto potenciar el Dispositivo de Orientación Sociolaboral (OSL), programa que busca desarrollar competencias personales, sociales y laborales en personas que se encuentren en procesos de recuperación por consumo problemático de sustancias, para facilitar su acceso y mantenimiento en un empleo o emprendimiento acercando 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, es posible a través de la participación de la persona en los diferentes ámbitos sociales (educación, familia, entretención, salud, comunidad, cultura, deporte, entre otros), donde es necesario que ésta 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.

2. Objetivos

2.1. 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

2.2. Objetivos Específicos

- i. Desarrollar en las personas que participan en el Dispositivo OSL aprendizajes y competencias de empleabilidad que consideren necesarias para favorecer su incorporación laboral.
- ii. Vincular a las personas que participan en el Dispositivo OSL con las oportunidades laborales, dependientes o independientes, disponibles en su territorio.
- iii. 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.
- iv. 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.

3. Requisitos para la implementación

3.1. Cobertura

La cobertura esperada para cada proyecto regional debe ser de 532 Unidades de Orientación Sociolaboral, por lo que la cobertura total esperada es de 1596 unidades de orientación Sociolaboral.

Por Unidad de Orientación Sociolaboral se entiende un mes en que una persona participante 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.

Para mejor referencia las Unidades se distribuyen regionalmente de la siguiente manera:

Región	OSL a Convenir 2023
Coquimbo	532
Maule	532
Araucanía	532
Total	1596

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 exige 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/a 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 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 de calidad a las personas usuarias, incluidas las personas en situación de discapacidad.

Además, y según cada una de las regiones, el oferente deberá disponer de al menos una oficina o sede complementaria, en otros punto o 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 intervención de OSL.

Locación de oficina central y oficinas o sedes complementarias:

3.3.

Región	Oficina Central	Oficinas o Sedes complementarias
Coquimbo	La Serena	1 en Ovalle
Maule	Talca	1 en Curicó
Araucanía	Temuco	1 en Angol

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
Coquimbo	110 horas de preparador/a y 22 horas de Coordinación.
Maule	110 horas de preparador/a y 22 horas de Coordinación.
Araucanía	110 horas de preparador/a y 22 horas de 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:

	Funciones	Perfil Profesional
Coordinador/a	Velar por el correcto funcionamiento general del Dispositivo de OSL	Profesional del área social con experiencia en coordinación y liderazgo de equipos y con experiencia en gestión de proyectos con población en situación de vulnerabilidad.
	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.	

	Funciones	Perfil Laboral
Preparador/a Laboral	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, colocación laboral, formación de 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 su 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 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:

- i. 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.
- ii. 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.
- iii. 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.
- iv. 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.
- v. 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.

- vi. 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

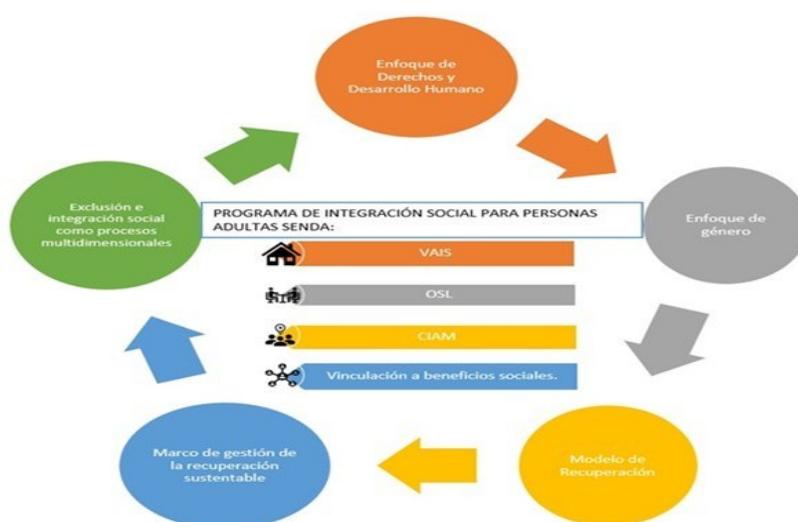
El organismo ejecutor deberá proporcionar los mejores medios posibles para garantizar el adecuado y seguro traslado de los profesionales de intervención directa, con el objetivo de facilitar su desplazamiento a diversos puntos de la región, para dar así cobertura regional al programa.

4. 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 SENDA

A. 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 socio laborales 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.

B. 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.

C. 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.

D. 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.

E. 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.

A. 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.

B. 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 responsabilidad de su propia ruta laboral.

C. 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 Ocupación (a nivel contextual) que tiene directa relación con el acceso efectivo a un trabajo dependiente, independiente o a un proceso formativo específico.

D. 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.

E. 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 consensado, 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, 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:

- i. Supone como objetivo la mejora en la inclusión/integración Sociolaboral (selección focalizada)
- ii. Se operativiza en un plan de trabajo personalizado (diagnóstico y plan de intervención)
- iii. Está dirigido a personas que además de encontrar un trabajo necesitan apoyos en otros dispositivos (orientación/formación laboral; vinculación de redes)
- iv. 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

- i. **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.

- ii. **Actividad Socializadora:** supone el ingreso de la persona a la sociedad a través de la actividad laboral.
- iii. **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.
- iv. **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.
- v. **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 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 intervenidos:

- **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 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:

- i. **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.
- ii. **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.
- iii. **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.

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

Fuente: Elaboración propia. Senda 2021

a. Barreras personales:

- i. Fortalecer capacidades, competencias de empleabilidad, autoconfianza y autoeficacia en el trabajo. El empoderamiento en las propias capacidades y el fortalecimiento motivacional, serán claves para derribar inseguridades y autoestigmas.
- ii. 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.

- iii. 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.
- iv. 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.
- v. Resignificar el rol prioritario de cuidados exclusivo para las mujeres. Será importante identificar el sentimiento de culpa o sanción social que pueda estar presente ante la inserción laboral de las mujeres, para establecer algunas estrategias para su enfrentamiento.
- vi. 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:

- i. Sensibilizar a las personas participantes, sus familias, equipos de tratamiento, 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.
- ii. 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:

- i. 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.
- ii. 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.
- iii. Buscar activamente fuentes laborales que presenten mayor flexibilidad en jornadas de trabajo o modalidad de trabajo diversa. Así como existen trabajos rígidos, con culturas patriarcales, también existen organizaciones laborales que poseen políticas de responsabilidad social y/o empresas de menor tamaño más flexibles y/o lideradas por mujeres.
- iv. 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.

- v. 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.
- vi. 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.
- vii. Enfatizar la importancia de la reducción del estigma estructural, de cortesía y autoestima, 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 tradicionales 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 ideas 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 auto 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 auto estigmas, 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.

5. Descripción del Proceso de Orientación SocioLaboral

5.1. 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 repasos 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:

- i. 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.

- ii. 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° micro paso (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

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.

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.

1. 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

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.

1. 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:

1.1 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.

1.2 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:

- i. Se identifican objetivos que no se observan completamente logrados o no se lograron abordar de manera integral.
- ii. Personas sin experiencia laboral previa o con trayectorias laborales muy débiles.
- iii. Personas que presentan comorbilidades asociadas al consumo de sustancias, como deterioro cognitivo importante, o problemas de salud mental.
- iv. Personas que requieren desarrollar mayores niveles de autonomía y autoeficacia, para obtener seguridad y empoderamiento frente a sus desafíos laborales futuros.
- v. 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.

5.2. 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.

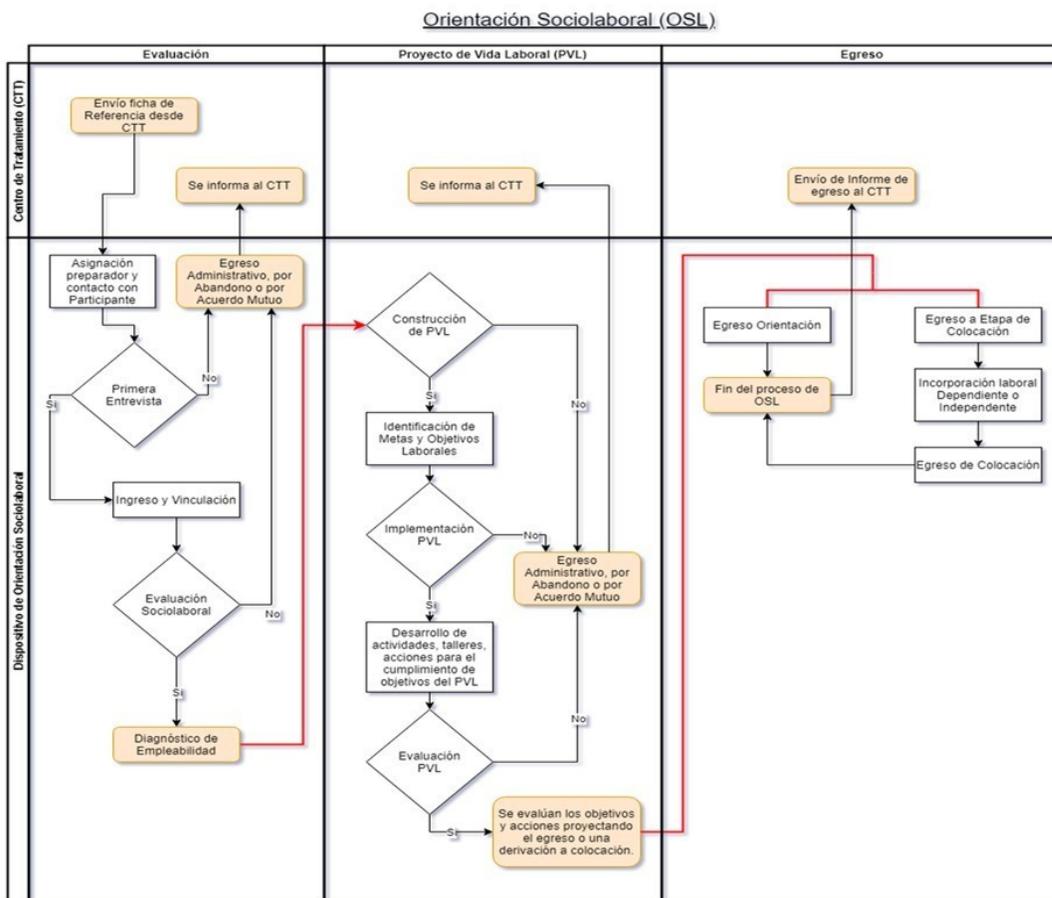
Con el objetivo de respetar las particularidades y el tiempo que cada persona requiere para avanzar en su proceso de inserción, se espera que el proceso no se extienda más allá de los 3 meses adicionales, luego de que la persona es egresada hacia la etapa de Incorporación Laboral. Lo que significa que 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.

5.3. 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.



5.4. Beneficiarios 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.

6. Evaluación

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 Sociolaboral. Para ello, SENDA considerará los siguientes indicadores para su monitoreo y seguimiento, los cuales deberán ser reportados en cada Informe de Avance y en el Informe Final solicitado por Senda en el presente Convenio, con los datos correspondientes a cada cohorte, los que siempre deberán estar desagregados por sexo:

VI.1. Indicadores de Gestión:

A. Cobertura

1. Cada Dispositivo logra el 88% de la cobertura total asignada en las Bases Técnicas y en el Convenio vigente.

B. Participación

- i. Se espera que accedan al Dispositivo al menos un 40% de mujeres y un 60% de hombres.
- ii. El 100% de las personas ingresadas firma el Consentimiento Informado.

C. Registro

- i. El 100% de las personas ingresadas en el Sistema OSL poseen Fichas Digitales Personalizadas.
- ii. Estado de Rendiciones:
- iii. El 100% de las rendiciones realizadas en el año t, son realizadas dentro del plazo establecido en el Manual de Rendiciones de SENDA.

VI.2. Indicadores de Resultados

A. Complejidad de la Intervención

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

B. Inserción Laboral:

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

VI.3. Indicadores de Calidad:

A. Calidad de Egresos:

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

B. Infraestructura:

- i. 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:

VI.4. Indicadores Complementarios

A. Experiencia y formación del equipo:

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

B. Tiempo de permanencia:

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

C. Seguridad y protección en las oficinas de OSL:

- i. % de Protocolos de Seguridad desarrollados por el Organismo Ejecutor.
- ii. Protocolos sanitarios de prevención para COVID 19
- iii. Protocolos de intervención en crisis
- iv. Protocolos de Prevención de accidentes
- v. Protocolos de evacuación ante riesgo de derrumbes, tsunamis y/o incendios
- vi. Protocolos de actuación ante situaciones de catástrofes y emergencias (para el equipo OSL).

D. Calidad de los procesos de orientación Sociolaboral

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

VI.5. 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.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE EN EL SITIO WEB
WWW.SENDA.GOB.CL

DIRECCIÓN NACIONAL
SERVICIO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN
Y REHABILITACIÓN DEL CONSUMO
DE DROGAS Y ALCOHOL

Documento firmado digitalmente por Natalia Odette Riffo Alonso

Fecha 05-12-2023 16:56:00

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:

55d3d4f97f098b7ccc8569627b542b9197f94c3c