

METODOLOGÍA PARA LA ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL

**Programa de Orientación Socio Laboral (OSL)
División Programática
Área de Integración Social y Oportunidades
SENDA 2022**

**Material Técnico construido para el uso
de los equipos que componen los
Dispositivos de Orientación Sociolaboral.**

Diseño de Material Metodológico: Almizcle Consultoras.

Participación Expertos: Angélica Garrido (SENCE), Carla Muñoz (SENDA), Verónica Santander (Fundación Chile), Iván Espinoza (Fundación Cades), Christian Fuentes (Consultora Focus), Beatriz González (SENDA), Pamela Concha (SENDA).

Autora y Compiladora: Pamela Concha Torres, Asesora Nacional del Área de Integración Social y Oportunidades. SENDA

INDICE

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO I. MARCO CONCEPTUAL	6
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA OSL	9
I. Descripción Dispositivo Orientación Sociolaboral	10
A. Elementos Generales	10
B. Características	13
C. Focos de Intervención	14
II. Objetivos de Intervención	19
Objetivos Transversales	20
CAPÍTULO III. PROCESO DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL	22
I. Etapas	24
Etapa 1. Referencia	25
Etapa 2. Primer Encuentro-Ingreso	28
Etapa 3. Evaluación Sociolaboral	31
Etapa 4. Construcción del PVL	37
Etapa 5. Implementación del PVL	45
Etapa 6. Evaluación y Egreso de Orientación	54
Etapa 7. Incorporación Laboral	62
Etapa 8. Evaluación y Egreso de Incorporación Laboral	71
II. Distribución de Herramientas	75
III. Flujo Completo de Proceso	76
IV. Duración General del Proceso	77
BIBLIOGRAFÍA	79
ANEXOS	80

INTRODUCCIÓN

Los niveles de inequidad y desigualdad en América Latina, siguen siendo los más altos del continente americano, y continúa siendo prioridad en la agenda política y social de los países en desarrollo. Chile no está ajeno a dicha realidad, ya que aún existe una importante población que se mantiene en circuitos de exclusión, fuera del mercado laboral, y/o que deben sortear grandes barreras e inequidades para poder acceder a las diversas oportunidades de desarrollo. Las personas que se encuentran en procesos de tratamiento por consumo problemático de drogas, forman parte de esta realidad, siendo el desempleo muchas veces un factor que interfiere en sus efectivos procesos de recuperación y bienestar. Es por esto que SENDA desarrolla el Programa de Integración Social, el cual busca mejorar las condiciones de inclusión social de personas en proceso de Recuperación. Dicho Programa contiene una serie de prestaciones y dispositivos que buscan mejorar las habilidades sociales, las condiciones de habitabilidad y de empleabilidad de personas que se encuentran en tratamiento por consumo problemático de drogas, como una forma de hacer sostenibles sus cambios a lo largo del tiempo, contribuyendo así a su recuperación efectiva.

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

El Programa de Orientación Sociolaboral (OSL) para personas con consumo problemático de sustancias supone como elemento de entrada la consideración de la persona desde su integralidad, donde prima no sólo el cese de la dependencia a la sustancia y mejora en su salud, sino además la inclusión social y laboral, como parte importante de sus capitales de recuperación. Contempla una **intervención complementaria** al proceso de tratamiento sanitario que se encuentra realizando la persona, y del que es referenciada por el equipo de tratamiento. Se fundamenta en el desarrollo de una metodología de intervención que busca facilitar la inclusión socio laboral de las personas a través del desarrollo de competencias y habilidades para el trabajo, y el acercamiento a las oportunidades laborales y de capacitación existentes en cada territorio.

Nuestro Programa de Orientación Sociolaboral es un dispositivo de apoyo, que cuenta con el financiamiento del Estado y que busca, por una parte, potenciar y estimular el **desarrollo de Competencias, Habilidades y Recursos que mejoren la Empleabilidad** de la persona y, por otra parte,

articule las oportunidades laborales existentes en el territorio y establezca acciones para la **intermediación y/o colocación laboral**.

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

La orientación sociolaboral permite trabajar a partir de las **necesidades, intereses y motivaciones de la persona**, buscando así la participación activa dentro de los procesos de cambio, además de la **participación de la comunidad** y de manera puntual la del **mercado laboral**. Para ello, es necesario basarse en las **competencias, habilidades de la persona**, y también en las **características y oportunidades** que están presentes en el diverso **mercado laboral actual**, para orientar y entregar los apoyos pertinentes que favorezcan el desarrollo y la promoción de las personas dentro de la sociedad.

La siguiente actualización metodológica se realiza dada la necesidad de los equipos implementadores de contar con **herramientas** para guiar y articular los procesos de orientación, contar con instrumentos actualizados y en consistencia con nuestro nuevo sistema de registro (**Sistema OSL**), implementado desde 2017, e incorporar la **perspectiva de género** en nuestras Orientaciones Técnicas y metodológicas. Para ello, SENDA ha encomendado el diseño de una propuesta metodológica, que complemente y aporte mayor desarrollo al Dispositivo OSL y facilite la intervención que realizan los Preparadores Sociolaborales a cargo de los procesos de orientación. De esta manera, contamos durante el 2021 una propuesta de **actividades de aprendizaje (AA), de herramientas e instrumentos de intervención**, basados en un marco conceptual que incorpora nuevas estrategias a partir de la evidencia nacional e internacional existente, y que nos permite abordar los temas de **Empleabilidad**, a través de un Modelo de Competencias Laborales validado por expertos, y los temas asociados a la **Ocupabilidad**, a través de instrumentos mas precisos y concretos para la Intermediación y colocación laboral.

El objetivo de las actualizaciones metodológicas, es favorecer el desarrollo de **procesos de orientación mucho más efectivos y flexibles a las necesidades de cada persona**, que potencien mejoras concretas y específicas en el desarrollo de competencias laborales prioritarias para procesos inclusivos efectivos, utilizando intervenciones basadas en modelos formativos probados, como en estrategias para la articulación de oportunidades laborales y de formación, aplicables para de cada territorio.

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL

La intervención propuesta se sustenta en el marco conceptual del Área de Integración Social y Oportunidades de SENDA, cuyas bases teóricas responden a la complejidad de la problemática del consumo de sustancias y su recuperación, la exclusión, inequidades y barreras existentes, e incluye también experiencias comparadas y evidencia existente respecto a los procesos de intermediación y habilitación en competencias para el trabajo, el emprendimiento, y procesos formativos. Las principales bases conceptuales consideradas¹ para este desarrollo metodológico son:



- Enfoque de Derechos: Entrega el marco global que pone en primer lugar los derechos fundamentales de las personas, ya que serán protagonistas de sus propias trayectorias sociolaborales y su proceso de orientación. El Estado como organismo de representación social y política tiene la tarea de ser garante de los derechos de todas y todos.
- Enfoque de Género: Reconocer las diferencias entre hombres, mujeres y personas de la diversidad sexual y de género, conocer las necesidades específicas de cada uno, y las brechas existentes en nuestra sociedad, permite construir intervenciones que tengan por objetivo acortar brechas, eliminar barreras y generar cambios que faciliten la construcción de procesos oportunos y efectivos, y la promoción de espacios y contextos laborales más inclusivos y con mayor equidad.
- Modelo de Recuperación: A partir de este marco conceptual se construye la política de Integración Social de SENDA, para fortalecer los Capitales de Recuperación en las personas que tienen consumo problemático de drogas y alcohol. Permite operativizar nuestra oferta programática y articular la propuesta de integración social, como estrategia efectiva para lograr la recuperación.

¹ El detalle de cada marco conceptual y el desarrollo conceptual de nuestra metodología, se explicitan de manera detallada en las Orientaciones Técnicas construidas para los organismos ejecutores y los propios equipos implementadores.

-
- Marco de Gestión de Recuperación Sustentable: Entrega un marco general donde se orienta el desarrollo de políticas públicas que permitan el desarrollo de los países a través de la utilización sustentable de los recursos existentes en los territorios, que permita potenciar el apoyo de los sectores más vulnerables, la disminución de la pobreza, de las inequidades y el desarrollo de mejores niveles de bienestar para los ciudadanos, respetando los recursos, territorios y las comunidades en su diversidad, sustentablemente.
 - Enfoque de Competencias: Orienta la identificación y abordaje de las competencias más relevantes en el ámbito social y laboral, estrategias que permiten el diseño de actividades que favorecer su desarrollo, y con ello contribuir al fortalecimiento de los Perfiles Laborales. Es una herramienta que entregará a los equipos los instrumentos necesarios para articular procesos de orientación mucho más precisos, pertinentes y efectivos.
 - Aprendizaje de adultos: Da directrices claras de cómo facilitar los procesos de aprendizaje en adultos, los elementos a tener en cuenta y las mejores formas de generar y estimular el conocimiento. El proceso de acompañamiento que permite la orientación dentro de una relación de ayuda, y al mismo tiempo estimula la autonomía y responsabilización de su propia ruta laboral.
 - Modelos de Incorporación Laboral: Respecto a la temática, se establecen 2 elementos centrales para el abordaje de las temáticas de incorporación laboral efectiva; por una parte, la habilitación de competencias para la Empleabilidad (a nivel individual), y por otra, la realización de acciones para favorecer la Ocupabilidad (a nivel contextual) y que tiene directa relación con el acceso efectivo a un trabajo dependiente, independiente, o a un proceso formativo específico.

Finalmente, la actualización metodológica resulta de la revisión de la literatura, de las experiencias comparadas, sugerencias de expertos y la evidencia existente en el contexto nacional e internacional. Se diseñaron herramientas e instrumentos especializados para la realidad del territorio nacional, nutriendo la metodología que mayor especificidad en el abordaje de los diversos procesos de orientación. Con ello se espera orientar el trabajo de los equipos implementadores, los profesionales que a través de la relación directa con las personas participantes, generarán nuevas experiencias y aprendizajes significativos.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA OSL

I. DESCRIPCIÓN DEL DISPOSITIVO DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL

A. Elementos Generales.

Orígenes conceptuales

Las primeras concepciones que dieron origen al diseño inicial del Programa de Orientación Sociolaboral, sugirieron iniciar la comprensión de la Orientación Sociolaboral como un proceso en el que debían articularse una serie de acciones que en sintonía generaban un impacto, un cambio o una mejora en las condiciones del trabajo obtenido. Las primeras búsquedas conceptuales obligaban a definir de forma clara y precisa, lo que se entendería por **Orientación**. El concepto que más se acercó a lo que se pretendía desarrollar, apuntaba a entender la orientación como:

“un proceso de ayuda profesionalizada hacia la consecución de promoción personal y social de una persona, que contempla el apoyo para la consecución de la autonomía personal; responsabilidad sobre su propio proceso de desarrollo personal y social; y facilitación de la reconstrucción de su identidad profesional” (Ceniceros J., Oteo E., 2003).

Con esta definición, se entiende la orientación como un proceso cuyo foco principal es la persona que requiere la orientación y que busca avanzar hacia la incorporación sociolaboral. Supone la promoción personal, la autonomía y la reconstrucción de identidad profesional, como elementos principales de la orientación, aún vigentes en los programas con objetivos laborales. El empleo no sería una meta de la intervención, sino un medio para que la persona pueda mejorar sus recursos y con ello aumentar su bienestar (Cisneros, 2002). Centrar como meta de la orientación sociolaboral la consecución de un empleo, lleva a perder de vista resultados intermedios relevantes para la consecución de este fin mayor.

Por tanto, los orígenes del concepto de **orientación sociolaboral**, apuntaron al fortalecimiento de los recursos personales para la obtención de un trabajo. Se definía como:

“ un proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias Personales, Sociales y Laborales que sitúen a la persona en una posición favorable ante el empleo y posibiliten el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo” (Ceniceros J., Oteo E., 2003).

Actualizaciones recientes

A partir de éstas definiciones, los diversos programas de Orientación Sociolaboral comenzaron a desarrollar una serie de estrategias y formatos metodológicos mucho más concretos y específicos, observándose también diversos resultados, en virtud también de las diversas poblaciones para las cuales

era implementada cada iniciativa. Experiencias comparadas nacionales e internacionales², dieron cuenta de la importancia de avanzar hacia la incorporación laboral pero poniendo más foco a los diversos territorios y sus oportunidades, sin de dejar el abordaje de los recursos personales. La experiencia ha mostrado que para las personas que se encuentran en procesos de recuperación, el fortalecimiento de sus capacidades y competencias no logra ser suficiente para una efectiva inclusión sociolaboral, aún más cuando las oportunidades laborales son escasas o están mediadas por diversas barreras de acceso. Se hace necesario, por lo tanto, incorporar en el abordaje individualizado, estrategias orientadas a considerar el contexto particular donde se encuentran los sectores productivos y las oportunidades laborales, a través de la vinculación con las redes laborales disponibles.

La revisión de la evidencia, de las experiencias comparadas nacionales e internacionales, la consulta con expertos en Chile³, y la experiencia de Senda durante el período de implementación de sus dispositivos de Orientación Sociolaboral, desafía al Área de Integración Social y Oportunidades a actualizar el marco comprensivo que dio origen al Programa de OSL. De esta manera, SENDA propone definir 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, potenciando 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

² El año 2020 se revisaron los programas de orientación sociolaboral de: Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional; Fundación Tomillo; CAD; Cáritas España; Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) y la Junta Nacional de Drogas (JND), ambos de Uruguay.

³ El año 2020 se realizaron 2 mesas de expertos, con el objetivo de consolidar la propuesta de Competencias de Empleabilidad prioritarias para la población atendida, en el marco de la asesoría realizada por la Consultora Almizcle.

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)⁴, 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.

⁴ En adelante se usará la sigla **PL** para referirse a los y las Preparadoras/es Sociolaborales.

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

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

Considerando los elementos que definen el **Acompañamiento Sociolaboral** se puede entender que es una estrategia integral que busca la entrega de distintas prestaciones para la mejora en las condiciones de Empleabilidad de las personas en situación de vulnerabilidad por medio de procesos concretos como lo son: *orientación/formación por competencias laborales, intermediación y colocación 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 (PL)*; y segundo, *el recurso principal con que cuenta el programa es el profesional (PL)*, 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 sus procesos de cambio, buscando favorecer su desarrollo y la promoción dentro de la sociedad (Ceniceros 2003; Cruz Roja 2006)

B. Características:

- **Carácter Profesional:** es una asistencia prestada por un/a profesional, que posee conocimientos específicos, a una persona con un problema personal-laboral y que pretende conseguir unos objetivos concretos. Para ello realiza una intervención basada en conceptos y principios técnicos tomados de disciplinas como la psicología, pedagogía, sociología, economía, etc. pero adaptados al contexto y a los objetivos de la orientación.
- **Actividad Socializadora:** supone el ingreso de la persona a la sociedad a través de la actividad laboral.
- **Actividad Educativa:** se entiende como un proceso formativo, en el que la persona aprende todos aquellos aspectos necesarios para su incorporación en el mercado del trabajo. Es decir, aprende a descubrir las vías de acceso al mercado de trabajo más convenientes según sus habilidades y necesidades; a conocerse a sí mismo/a incidiendo en sus potencialidades y recursos en relación con el conocimiento que adquiere del mercado laboral.
- **Carácter Preventivo:** la OSL pretende la intervención en las situaciones de desajuste antes de que lleguen a convertirse en problemas graves para la inserción social y laboral de la persona. Una de las finalidades prioritarias de la orientación es la prevención del desempleo de larga duración, debido a las consecuencias negativas que tiene sobre la persona a nivel general.

- **Carácter Voluntario:** para que la orientación pueda cumplir con sus objetivos y funciones de una manera eficaz, es imprescindible que la persona considere que estar desempleado/a es un problema, vea la necesidad y sea ella o él mismo quien solicite el apoyo de orientación. Para poder orientar a la persona, ésta debe ser “orientable”, de no ser así, la intervención no tendrá ningún sentido ni resultados positivos. Es muy importante considerar cómo es percibida la situación de no tener empleo por la propia persona, es decir ¿considera que tiene un problema y que necesita ayuda? Esto dependerá de cómo esté afectando el no tener trabajo a la vida de la persona. Por lo tanto, será importante identificar la existencia de motivación genuina y un estilo atribucional más interno, que permita proyectar un proceso donde cada participante sea efectivamente protagonista. Se observarán motivaciones oscilantes, baja autoconfianza, barreras internas de género, que pueden situar a la persona en una actitud poco clara y/o dudosa respecto a su incorporación laboral efectiva. Algunos/as pueden llegar al dispositivo presionados por su contexto social o terapéutico, sin embargo, será necesario considerar siempre el carácter voluntario para su efectivo ingreso e inicio del proceso de orientación.

C. 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 (PP)⁵.

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 ámbos 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**.

⁵ En adelante, para evitar reiteraciones que puedan ensuciar la redacción de las indicaciones metodológicas, nos referiremos a la persona participante con la sigla **PP**.

Esta nueva mirada nos invita a actualizar algunas definiciones, sumar nuevos conceptos, diseñar nuevos instrumentos e incluir nuevas estrategias para desarrollar mejores procesos de orientación sociolaboral. Esta nueva propuesta, sin duda, también representa importantes desafíos para los profesionales que implementan el dispositivo, ya que implica incorporar acciones específicas para su abordaje y la distribución de acciones y tareas concretas dentro de los equipos.

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

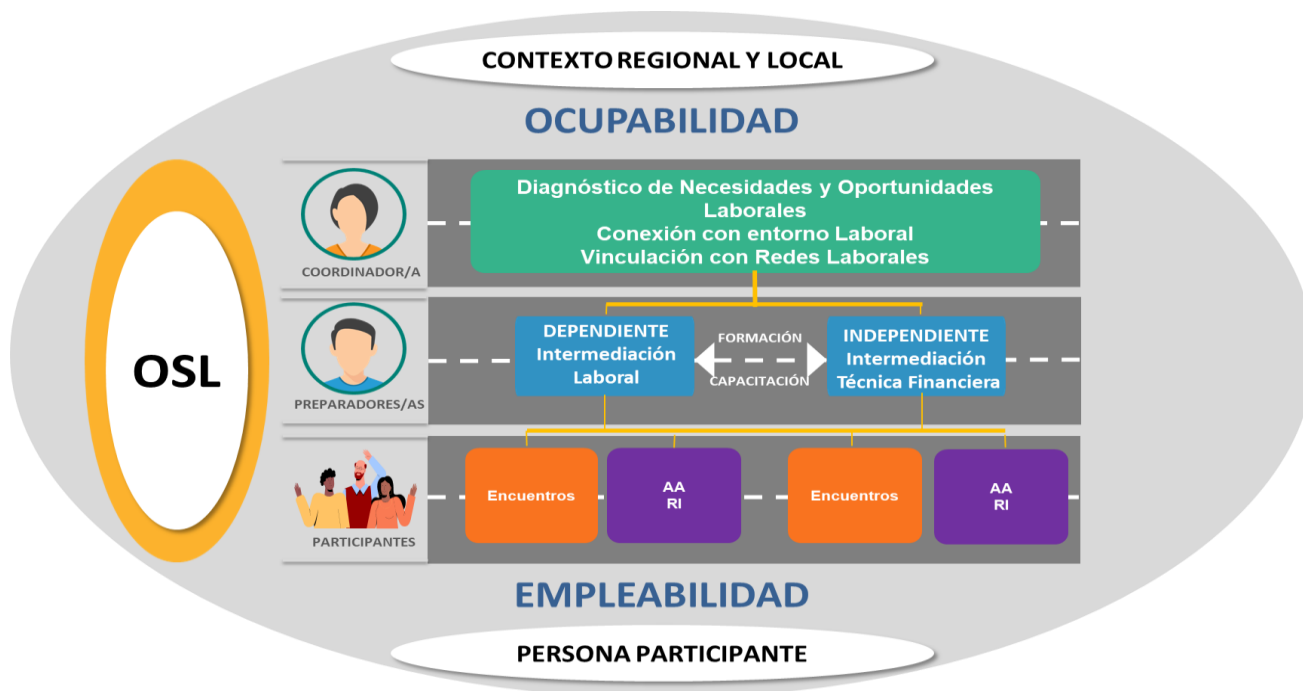
Lo anterior implica incorporar acciones específicas para su abordaje y la distribución de acciones concretas dentro de los equipos interactivos:

- ✓ Los **Coordinadores y Coordinadoras 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.



Construcción desde propuesta metodológica Almizcle (2021)

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



Para ello, es necesario realizar una intervención focalizada a las habilidades y competencias propuestas, pertinente y guiada, y contar con herramientas precisas y efectivas para fortalecer y/o desarrollar dichas capacidades, que permitan gestionar el equipo técnico necesario para la realización de intervenciones

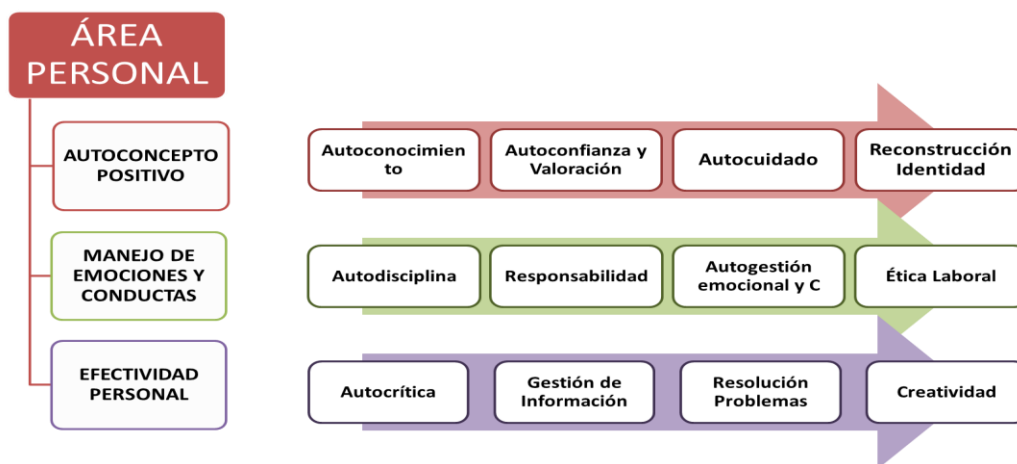
mucho más certeras en su habilitación y desarrollo. Cada Competencia de este modelo cuenta con una traducción formativa consistente en Actividades de Aprendizajes (AA), individuales y grupales, que apuntan a su desarrollo y/o fortalecimiento, agrupándolas en 3 áreas asociadas al ámbito de las habilidades consideradas (Personal, Social y Laboral).

Mantendremos algunos elementos de la propuesta metodológica de la Fundación Tomillo (España, 2003), para el diseño de itinerarios que vayan orientando dicho desarrollo, y que vayan acercando a las personas a la obtención de un puesto de trabajo. Entendiendo siempre, que este acto no es fin último en la Integración, sino que es un medio necesario e importante para la posterior Integración Social. En este sentido, 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:

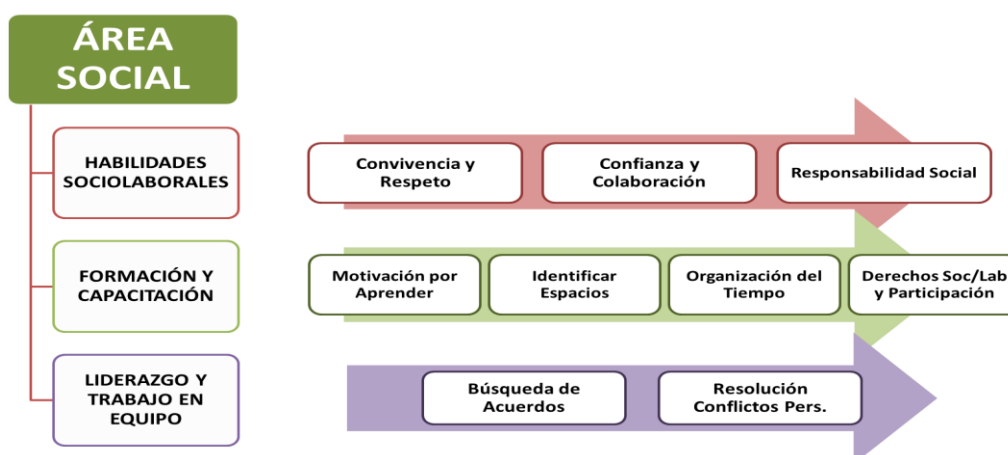
- Nombre de la Competencia: Se trata del enunciado de la conducta observable que permite hacer frente a determinadas situaciones complejas, poniendo en movimiento el plano cognitivo, funcional y actitudinal valórico de la persona.
- Descripción: Otorga una explicación del significado de la competencia.
- 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.- Área Personal: Nos referiremos a los aspectos laborales asociados a recursos propios de la persona. Situaremos aquí las competencias laborales que tienen su foco en elementos relacionados con capacidades particularmente individuales, por lo que su desarrollo depende mucho más de los elementos personales que se deben poner a disposición para su logro.



Las competencias aquí consideradas son las esenciales para poder participar de cualquier contexto laboral, independiente de sus características particulares, Por lo tanto, se trata de competencias que toda persona deberá poner en ejercicio una vez se haya insertado laboralmente. Si bien se podrá focalizar en el desarrollo de Competencias más prioritarias para la incorporación Laboral, la selección de éstas dependerá por un lado de las competencias existentes o previamente desarrolladas, a través de la trayectoria laboral, y las competencias que se espera tener para lograr los objetivos laborales propuestos.

2.- Área Social. Esta se definirá como el “proceso que permite adquirir plenamente a la persona todos los derechos y deberes referentes al bienestar del ciudadano en sentido amplio: salud, protección, calidad de vida, trabajo y educacional” (L.M. López-Aranguren, 2002). En esta área se ubicarán todas las competencias y habilidades que permiten a la persona relacionarse con el contexto próximo, accediendo a las diversas oportunidades que se encuentran en el territorio, y con ello contribuir al propio bienestar.



Las competencias consideradas en ésta área serán de utilidad no sólo en el contexto laboral, sino en cualquier otra situación social, donde la persona desee participar con una finalidad específica. Para efectos de nuestro dispositivo, éstas serán potenciadas en la medida que tengan relevancia en los contextos laborales o formativos que el o la participante pretenda incorporarse.

3.- Área Laboral. Esta se entiende como el proceso que permite a la persona mejorar sus condiciones para situarse favorablemente ante el empleo y facilitar su acceso a un trabajo dependiente y/o independiente. Esta área incluye las competencias que favorecen el acceso y/o inicio de un trabajo, y también las capacidades asociadas a su mantención y su progreso laboral.



Las competencias aquí consideradas tienen directa relación con objetivo laboral que se decida lograr, y también a las capacidades que fortalezcan un proceso de inserción laboral autónomo, que no necesariamente deberá depender de la gestión del dispositivo, sino que busca que las personas incorporen capacidades y habilidades para lograr una inserción autónoma, y promover su mantención y/o desarrollo posterior.

II. 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 una 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 y las PL:

- ✓ **Incorporación:** conseguir un puesto de trabajo acorde con las necesidades e intereses personales y profesionales de la persona a través de la planificación y puesta en marcha de un itinerario de búsqueda de empleo e inserción al mundo del trabajo, pero que también considere la ocupabilidad que tendrá su decisión laboral en el mercado y la proyección de desarrollo, de tal manera que aseguremos de que la incorporación laboral vaya en el sentido contrario al de la precarización laboral.
- ✓ **Mantenimiento:** activar y ayudar a encontrar formas de mantenerse en activo (a) dentro del mercado laboral, adquiriendo una serie de conocimientos, destrezas y actitudes asociadas al

dominio del contexto laboral y a la autodirección del proyecto de vida laboral. El fortalecimiento continuo de la autonomía laboral y económica, cobra gran relevancia.

- ✓ **Desarrollo personal:** Potenciar el crecimiento personal y social desde un espacio conversacional de reflexión y de toma de decisiones, a través de la consecución de las metas laborales. El foco estará en el fortalecimiento de sus habilidades y competencias, redefinición de metas y la puesta en juego de todos sus aprendizajes y recursos personales.
- ✓ **Formación:** Diseñar alternativas de formación para el empleo ajustadas a las necesidades y capacidades de mujeres, hombres y personas LGBTIQ+. Desarrollar acciones de formación permanente y de reconversión de trabajadores/as excluidos/as del mercado del trabajo por carecer de conocimientos y habilidades adecuadas a las nuevas tecnologías y la nueva organización del trabajo. Es importante estimular los procesos formativos de manera continua y trascendental para el desarrollo laboral y personal. Este elemento puede ser fundamental para las mejoras de acceso al empleo de calidad.
- ✓ **Información:** Facilitar el acceso a recursos disponibles en el contexto socio laboral de la persona con el fin de acceder a informaciones y actividades que puedan ayudar a la inserción. Es importante conocer las redes laborales y sociales disponibles, además de las oportunidades existentes en los territorios. Contar con mayor y mejor información, ayudará en la toma de decisiones respecto a sus objetivos laborales.
- ✓ **Optimización:** garantizar la eficacia de las actividades que la persona pone en marcha para conseguir su incorporación laboral. Las personas requieren incorporarse laboralmente en el corto plazo, por lo que el proceso debe estar focalizado en el logro consecutivo de metas laborales concretas, establecidas en el proyecto laboral. Para ello será fundamental la participación activa de los y las participantes, y el cumplimiento de compromisos y tareas.
- ✓ **Transformación:** favorecer el cambio de actitudes referidas al trabajo, la inserción laboral y el desempeño profesional/ ocupacional, así como también, modificar las falsas creencias que obstaculizan la búsqueda de empleo, el valor del trabajo, etc. La existencia de brechas y barreras de acceso generan muchas veces retrocesos en la incorporación laboral o una incorporación laboral precaria. Es necesario potenciar los procesos de reconversión laboral, y la identificación de barreras y brechas existentes, para establecer rutas laborales diferentes y/o robustecerlas para favorecer el acceso a mejores oportunidades. Reforzar recursos existentes y autoestima es clave.

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

CAPÍTULO III

PROCESO DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL

Diagrama de Etapas y Proceso de OSL



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 sociolaborales, la ruta que deberán llevar a cabo se podrá realizar en 6 etapas. Por lo tanto, existirán personas que requieran de un poco más de tiempo para poder cumplir con sus objetivos laborales, lo que significará que su proceso de orientación tendrá una duración un poco mayor.

La gran mayoría de las personas que ha realizado un proceso de orientación en el Dispositivo OSL, lo ha realizado durante las etapas de orientación, incorporándose laboralmente de manera más autónoma y como consecuencia del desarrollo de competencias para aquello.

I. ETAPAS

A continuación, se detallará cada una de las **8 etapas** consideradas en el proceso de orientación sociolaboral, con las principales actividades, objetivos, herramientas y resultados esperados, de manera que se oriente la intervención que deberán realizar los equipos de OSL con las y los participantes.

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

Es importante considerar el proceso de OSL como un proceso **flexible y dinámico**, que deberá adaptarse a las características particulares de cada persona participante (PP), 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.

Se establecerán los tiempos sugeridos para cada etapa, los que podrán ajustarse en función de las necesidades y características de cada participante. También se definirá un conjunto de **instrumentos de gestión y registro e instrumentos metodológicos clave**, para el proceso de intervención que realizarán Preparadores y Preparadoras Laborales⁶ (PL).

⁶ En adelante, cuando el texto haga referencia al o la Preparadora Laboral, se indicará con la sigla PL. Cuando se haga referencia a la persona participante, se indicará con la sigla PP.

ETAPA 1. REFERENCIA



DESCRIPCIÓN

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 PP manifiesta su voluntad y motivación por participar del dispositivo OSL.

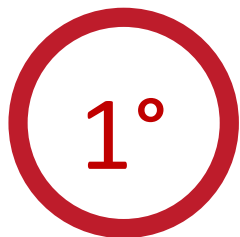
La Ficha de Referencia debe contener todos los antecedentes solicitados y ser enviada al/la Coordinador/a del equipo o al profesional que tuvo el contacto con el centro o dispositivo.



DESARROLLO

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 PP.

En esta etapa se deberán realizar **2 acciones importantes**:

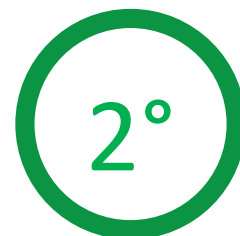


→ Revisar los antecedentes e información entregada por el centro

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

→ Tomar contacto inicial con la PP y acordar una fecha de encuentro

Se tomará contacto con la PP, 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.



FICHA DE REFERENCIA: Instrumento que consolida la información más importante y útil de la PP, para distinguir la pertinencia o no del inicio de un proceso de inserción laboral y/o para conocer elementos que habrá que considerar a la hora de abordar la Orientación con la PP.



Algunas consideraciones...

- ✓ La única condición necesaria para ingresar a un/a participante, es que sea empleable.
- ✓ Se espera que el equipo de tratamiento o de VAIS refuerce y promueva la asistencia al primer encuentro.
- ✓ No se excluye a las personas que ya hayan sido egresados de un centro de tratamiento.
- ✓ Se espera que, al momento de ser referenciada, la persona cuente con una situación física, emocional y de salud que le permita incorporarse laboralmente de manera efectiva.
- ✓ Se sugiere informar al Centro de Tratamiento o VAIS, una vez concertada la fecha del primer encuentro.
- ✓ Se observa como una buena práctica solicitar a la persona confirmar su asistencia durante el día previo al primer encuentro y/o enviarle un mensaje recordatorio.
- ✓ Ante la existencia de restricciones sanitarias, se sugiere programar el primer encuentro de manera virtual.

Si la persona usuaria ya ha egresado de tratamiento y solicita ingresar al dispositivo de manera autónoma, podrá gestionar y llenar su propia Ficha de Referencia, la que igualmente deberá recepcionar el/la coordinador/a. Si la persona accede de manera autónoma, pero permanece en algún centro de tratamiento, se acoge su solicitud para ingresar y el/la coordinador/a deberá solicitar al Centro de Tratamiento al que pertenece, llenar la Ficha de Referencia para su ingreso y enviarla antes de la fecha acordada para el primer encuentro. En ambos casos es importante volver a informar a las personas respecto del dispositivo, metodología, objetivos y servicio que se le entregará, y corroborar que las personas cuentan con toda la información necesaria y la han comprendido.

Si la persona solicita su ingreso presencialmente, se le deberá entregar de la misma forma la información, junto con la Ficha de Referencia para que entregue los antecedentes solicitados. Si manifiesta su voluntad para ingresar, se podrá acordar con ella o él la fecha, hora y dirección del primer encuentro, luego de completar su propia Ficha de Referencia.



DURACIÓN

Se espera que luego de recepcionar la Ficha de Referencia enviada por el centro de tratamiento, no pasen más de **5 días hábiles**, para tomar contacto con la PP, y no más de **15 días** para realizar el primer encuentro.



HERRAMIENTAS

- ✓ FICHA DE REFERENCIA (Anexo 1)
- ✓ ACTA DE REUNIONES (Anexo 2)

RESULTADOS ESPERADOS



1. Contar con toda la información solicitada en la Ficha de Referencia, para poder tomar contacto con el/la participante.
2. Asignar al profesional que acompañará el proceso de orientación.
3. Que el profesional del centro de tratamiento haya transmitido correctamente la información respecto al dispositivo a la persona usuaria, pudiendo la persona tomar la decisión de participar de manera voluntaria.
4. Tomar contacto telefónico con el/la participante para programar el primer encuentro, antes de los 5 días hábiles, desde la recepción de la referencia.
5. Acordar una fecha y hora de primer encuentro, antes de los 15 días de haber recibido la Ficha de Referencia.
6. Establecer algunos acuerdos iniciales para la coordinación de la intervención entre el centro de tratamiento o VAIS, y el equipo OSL (canales de comunicación, contrapartes, disponibilidad de herramientas tecnológicas, entre otros).

ETAPA 2. PRIMER ENCUENTRO – INGRESO



DESCRIPCIÓN

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.



DESARROLLO

Es el **primer encuentro** entre la PP y el PL, donde se profundizará en el proceso de orientación y en las necesidades y motivaciones de la PP. Se tomará la **decisión de ingresar** o no al programa. Si la persona decide iniciar la orientación, se **Firmará el Consentimiento Informado**.

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Documento que establece de manera concreta el consentimiento voluntario de la persona a participar, pudiendo poner término a este en cualquier momento. A su vez, el Programa acepta la participación de la persona y se concreta su ingreso efectivo.

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 sea 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 PP, 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 pueden haber barreras internas en los participantes, que pueden limitar su motivación o la proyección de sus metas.

Por lo tanto, será importante prestar atención a las **barreras e inequidades** que se evidenciarán durante el proceso, con el objetivo de abordarlas a través del establecimiento de **estrategias para su disminución o eliminación**.

Si se acuerda que **la PP no participará**, se deja abierta la posibilidad para que pueda hacerlo en otro momento. En ambos casos, se informa al Centro de Tratamiento o VAIS, a través del documento Reporte CT .

En esta etapa, se sugiere levantar la información necesaria para completar la **Ficha de Ingreso**.



DURACIÓN

● **1 Encuentro.** Si la persona no está segura de ingresar, se podrá acordar un 2° encuentro.



HERRAMIENTAS

- ✓ FICHA DE REFERENCIA (Anexo 1)
- ✓ FICHA DE INGRESO (Anexo 4)
- ✓ CONSENTIMIENTO INFORMADO (Anexo 3)
- ✓ REPORTE CT (Anexo 5)

RESULTADOS ESPERADOS



1. El/la participante contó con todas las condiciones necesarias para asistir al encuentro o para conectarse vía telemática.
2. El/la participante cuenta con toda la información del programa, comprende el objetivo y alcances de la participación en el dispositivo.
3. El/la participante decide ingresar al programa por voluntad propia, ya que sus expectativas se ajustan al apoyo que podrá recibir por parte del programa.
4. Firma del consentimiento informado, por parte del participante.
5. Se establecen los principales acuerdos respecto a la participación, horarios, lugar y canales de comunicación.
6. Se inicia una alianza o vínculo donde hay claridad de los roles, formas y canales de comunicación, y existe compromiso con el trabajo conjunto para el logro de los objetivos de la persona.
7. Se obtienen los antecedentes para completar la Ficha de Ingreso.

Recomendaciones para generar una relación positiva o alianza.

- La actitud debe ser abierta, libre de estereotipos y prejuicios.
- Escuchar a la persona, hacer preguntas abiertas sin que la sesión se torne en un interrogatorio.
- Las preguntas se deben formular de forma positiva, para que favorezcan la comunicación y no provocar inseguridad ni sentimiento de inferioridad.
- El lugar debe ser acogedor, brindando privacidad.
- No deben ocurrir interrupciones, eso alterará la fluidez de la comunicación.
- La actitud debe ser cercana, pero a la vez ofrecer un trato profesionalizado (puntualidad, cumplimiento de compromisos, etc.).
- Tomar en cuenta los factores asociados al género en el desarrollo del vínculo, tanto de la persona participante como del Preparador (a) Sociolaboral.

ETAPA 3. EVALUACIÓN SOCIOLABORAL



DESCRIPCIÓN

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.



DESARROLLO

Para esta etapa será necesario tener en cuenta los **elementos clave** para un buen proceso de evaluación inicial y seguir **algunos pasos necesarios para su desarrollo**.

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.

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):

I. Elementos Clave

Es necesario considerar **4 elementos** o temas centrales durante el proceso de evaluación inicial, en los que se deberá profundizar para conocer cómo la persona se encuentra frente a sus desafíos laborales, los que guiarán el proceso de evaluación en lo global:

- **Situación Problema.** El desempleo tiene que ser un problema para la persona, y ésta debe ser consciente de ello, ya que existe la posibilidad 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 un cambio de trabajo, ya sea porque busca mejorar las condiciones de su actual empleo o porque desea cambiar de ocupación. La remuneración debiera también ser parte de dicho problema, ya que el trabajo al que se acceda debiera permitir a la persona mejorar sus ingresos progresivamente y así poder proyectar de mejor manera una mejora en su calidad de vida actual y futura.

- **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. En el proceso de orientación el protagonista es el/la participante, por lo que la obtención de los resultados esperados dependerá en gran medida de la motivación y compromiso que cada persona tenga con los propios objetivos laborales que se propone alcanzar.
- **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 y/o lo que esperan obtener al término de su proceso de OSL.
- **La empleabilidad o probabilidad de encontrar empleo.** Es necesario conocer el perfil laboral de la persona y relacionarlo con el mercado de trabajo. Para ello es fundamental que la persona sea empleable, es decir, que no existan limitaciones para concretar la incorporación laboral, ya sea de manera dependiente o independiente.

II. Pasos para la evaluación

Para recoger información de manera más objetiva y focalizada en los elementos que se deben tomar en cuenta, se utilizarán 2 instrumentos que permitirán levantar el perfil laboral actual de la persona, identificar sus principales motivaciones y metas, y observar la situación de cada participante respecto a los 4 elementos anteriormente mencionados. Por lo tanto, para desarrollar los siguientes procesos de evaluación de manera integrada, se sugieren los siguientes pasos:

1. Diagnóstico de Empleabilidad

Se realizará un diagnóstico o una “foto” del estado laboral de la persona. El Preparador/a recogerá información valiosa para conocer y evaluar las 3 principales dimensiones que debemos considerar para la evaluación de la empleabilidad, y que incluyen componentes relevantes para el acceso a un empleo, así como para su mantención:

- La historia y experiencia laboral:** En ésta dimensión se indagarán los componentes de Trayectoria, Experiencia, Motivación, Objetivos, y Perfil Laboral.
- Formación y capacitación:** En ésta dimensión se consideran los componentes de Trayectoria y Motivación para la formación.
- Búsqueda de empleo** (dependiente o independiente): Aquí se toman en cuenta los componentes de Motivación, Canales de búsqueda y herramientas, y Habilidades Comunicacionales para el acceso al trabajo.

Para el Diagnóstico de Empleabilidad, se utilizará el **Instrumento de Diagnóstico Sociolaboral**⁷, instrumento técnico **que busca obtener un perfil laboral detallado**, que permita guiar la gestión del profesional a cargo del proceso de orientación, para proponer las acciones y actividades que facilitarán

⁷ Este instrumento fue desarrollado a partir de la revisión documental y de experiencias comparadas, como el “Plan de información/orientación en las oficinas de empleo del Principado de Asturias” (2013); “Plan de alcoholismo y drogodependencias de Castilla-La Mancha” (2018); “Plan de actuación para el empleo YMCA, acciones para favorecer la inserción laboral de los jóvenes de YMCA”.

el logro de los objetivos laborales de cada participante, y **orientará la toma de decisiones** para cada proceso.

La implementación del Instrumento debe hacerse en un espacio individual, donde se intencione la conversación guiada por preguntas específicas⁸, asociadas a cada **dimensión** que se pretende conocer y a cada **componente** que se espera profundizar. Es importante que el/la preparador/a vaya tomando nota de las respuestas, para luego poder hacer la conversión a puntajes. El instrumento tiene instrucciones claras para su uso y el formato permite poder contar con el material para su registro y para su posterior tabulación.

Cada respuesta o información entregada por la persona se traduce en **criterios** o afirmaciones claramente definidas, las que se traducen en un puntaje determinado, según el criterio que predomine, y se obtiene un puntaje que permitirá establecer el **Nivel de Empleabilidad** más cercano para cada persona entrevistada. Para cada Nivel de Empleabilidad se establecen énfasis y sugerencias para el proceso de OSL, que guiarán la orientación técnica que deberá hacer el/la preparador/a a cada participante, una vez finalizada la Etapa de Evaluación. El resultado final permitirá establecer el **Perfil de Empleabilidad** con el que inicia cada participante. Para poder contar con más detalles respecto al Instrumento Diagnóstico Sociolaboral, se sugiere revisar la Guía Gestión de Instrumentos, donde se especifican las características de los instrumentos clave, y sus recomendaciones de uso.

2. Autoevaluación

Una vez que se ha realizado la entrevista diagnóstica, se invita a la persona a reflexionar respecto a cómo se ve a sí misma frente a la posibilidad de incorporarse a un trabajo. Para este ejercicio se sugiere utilizar el **Instrumento Pauta de Autoevaluación de Ingreso**⁹, que facilita el ejercicio de reflexión respecto a los propios objetivos o metas, los recursos con los que cuenta para cumplir las expectativas del mercado laboral, reconocer las necesidades de conocimientos, formación, habilidades para cumplir el objetivo, y permite conocer dificultades que podrían existir para lograr las metas que la persona se proponga.

El instrumento es sencillo y fácil de comprender, se basa en preguntas abiertas, por lo que la persona tendrá plena libertad de expresar su propia percepción respecto a cada tema. El instrumento puede ser gestionado por la persona de manera autónoma, o bien puede ser apoyado por el o la preparador/a, reforzando la idea de que no hay respuestas correctas o incorrectas, sino que **lo importante es conocer su propia percepción**, idea o pensamiento respecto a lo que se pregunta. Se sugiere dar una lectura al documento, frente a la persona, para aclarar dudas que puedan existir.

Luego de que los participantes contestan la Pauta de Autoevaluación, se sugiere profundizar en los 4 elementos generales, anteriormente mencionados. Es decir, indagar si la persona reconoce la falta de

⁸ Las preguntas apuntan al desarrollo de una entrevista semi estructurada, donde se sugieren preguntas específicas que guiarán la conversación, que se espera sea fluida y flexible.

⁹ Adaptado de "Plan de información/orientación en las oficinas de empleo del Principado de Asturias".

trabajo como un problema que le interesa resolver, profundizar en la motivación real que la persona tiene para la búsqueda y acceso a un trabajo o curso de formación, e indagar respecto a la/s idea/s que tenga respecto a lo que busca conseguir a través del proceso en OSL.

3. Perfil Empleabilidad Inicial

Instrumento que resume y consolida el nivel de desarrollo de cada Dimensión y Componente que conforma el Perfil de Empleabilidad de cada participante. Se contruye a partir de la tabulación realizada con el instrumento diagnóstico (Nivel 1,2,3). Se espera que éste Instrumento permita identificar las características predominantes observadas durante la Evaluación Inicial, y que sea un insumo relevante a tomar en cuenta para la construcción del posterior PVL. El instrumento es desarrollado por cada preparador/a, ya que se considera un **instrumento técnico**, que debe formar parte de la evaluación inicial. Lo relevante es que cada persona pueda contar con un Perfil de Empleabilidad que consolide sus habilidades, trayectoria, motivaciones y competencias, al inicio y al final del proceso de orientación.

4. Integración de Información

La **Evaluación Inicial será el resultado del análisis conjunto**, entre el/la Preparador/a y el/la participante, respecto a los **elementos técnicos** que se sugieren considerar (Diagnóstico Sociolaboral), y los **elementos particulares valorizados por cada participante** (Autoevaluación). Esto significa que será necesario poner a disposición de cada participante los conocimientos e instrumentos técnicos que el o la Preparador/a posee, para potenciar el desarrollo de los elementos considerados como prioritarios para el logro de las metas propuestas por la persona. Es importante que esta consolidación se desarrolle a partir de un **espacio de conversación** entre el/la preparador/a y el/la participante donde se analicen las expectativas, motivaciones y metas de cada persona, y se entreguen las sugerencias técnicas para alcanzar los objetivos propuestos.

El Perfil de Empleabilidad obtenido podrá ser utilizado para evidenciar las demandas del mercado laboral y las oportunidades laborales que cada persona tendría con dicho perfil. Será una herramienta que el/la preparador/a podrá usar para hacer propuestas de mejora o de desarrollo de habilidades y competencias relevantes para la obtención de los objetivos laborales de cada persona.

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.

Consideraciones para la evaluación inicial

- La evaluación inicial es una fotografía del estado de la empleabilidad de cada participante.
- Es importante estar alertas respecto a información que pudiese obtenerse durante esta etapa respecto a brechas y barreras para el empleo, experiencias negativas en las trayectorias laborales, y actitud de la persona frente a los desafíos.
- Siempre es importante que el/la preparador/a incluya los recursos o aspectos logrados, antes de mostrar o considerar los elementos más débiles de su trayectoria laboral y/o empleabilidad.
- Se deberá usar siempre un lenguaje simple, claro y sencillo con la persona, y chequear si ha comprendido lo que hemos explicado. Se sugiere usar ejemplos concretos, utilizando la misma información entregada por la persona.
- Si es necesario, se sugiere ajustar las expectativas de la persona, si las metas propuestas están muy altas o no son metas que se puedan lograr en el mediano plazo (3-5 meses).
- Esta evaluación inicial deberá dar luces de las principales actividades que será necesario incluir en el itinerario sociolaboral que se inicie.
- El/la preparador/a deberá reforzar permanentemente la motivación, los recursos y la posibilidad real de la persona consiga las metas que se ha propuesto.



DURACIÓN

- Diagnóstico Sociolaboral – 1 encuentro
- Autoevaluación – 1 encuentro



HERRAMIENTAS

- ✓ DIAGNÓSTICO SOCIOLABORAL INICIAL (Anexo 6)
- ✓ AUTOEVALUACIÓN INGRESO (Anexo 7)
- ✓ PERFIL EMPLEABILIDAD INICIAL (Anexo 8)

RESULTADOS ESPERADOS



1. Desarrollo del Diagnostico Sociolaboral, que detalla el estado de las diferentes Dimensiones y Componentes que interesa observar, con la consiguiente traducción en puntaje y Nivel de Empleabilidad.
2. Facilitar un espacio individual o guiado donde la persona pueda realizar la Autoevaluación Inicial, identifique sus metas laborales y los recursos/desafíos que posee para alcanzarlos.
3. Identificación de los recursos que cada persona posee y los desafíos o elementos necesarios a desarrollar, para la obtención de las metas y objetivos que la persona se ha propuesto.
4. Definición técnica, por parte del/la preparador/a, del Perfil de Empleabilidad Inicial que posee la persona y que proyectar los objetivos laborales de cada participante.
5. Identificación de los recursos que cada persona posee y los desafíos o elementos necesarios a desarrollar, para la obtención de las metas y objetivos que la persona se ha propuesto.
6. Presencia de los 4 elementos generales necesarios para iniciar un proceso de Orientación Sociolaboral (situación problema, motivación, objetivo laboral y posibilidades reales de empleabilidad).

ETAPA 4. CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO DE VIDA LABORAL (PVL)



DESCRIPCIÓN

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.



DESARROLLO

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 PP, 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 PP, 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 participantes**, para monitorear la proyección que cada persona hace respecto a las actividades comprometidas, y establecer ajustes, en la medida

que sea necesario¹⁰. Por lo tanto, **el PVL debe ser un instrumento flexible, concreto, dinámico y alcanzable para cada participante.**

PROYECTO DE VIDA LABORAL (PVL): El instrumento está desarrollado para establecer de manera concreta y simple la ruta o el camino que se recorrerá para alcanzar los objetivos laborales que se establezcan. En el instrumento se incorporarán las acciones que se planifiquen en conjunto con el PL, las que deberán monitorearse durante su realización, para que luego la PP pueda evaluar los resultados obtenidos durante su proceso. El instrumento está diseñado en base a una Estructura de Proyecto que permite a las PPs aprender de manera práctica la realización de un proyecto. Por este motivo es importante que sea desarrollado por la propia persona y se constituya en un recurso propio para su crecimiento laboral. El instrumento se estructura a partir de 4 micropasos que van desde la identificación de motivaciones y objetivos, hasta el proceso de evaluación final. Durante el transcurso de las etapas se irá señalando el avance de la administración del instrumento PVL.

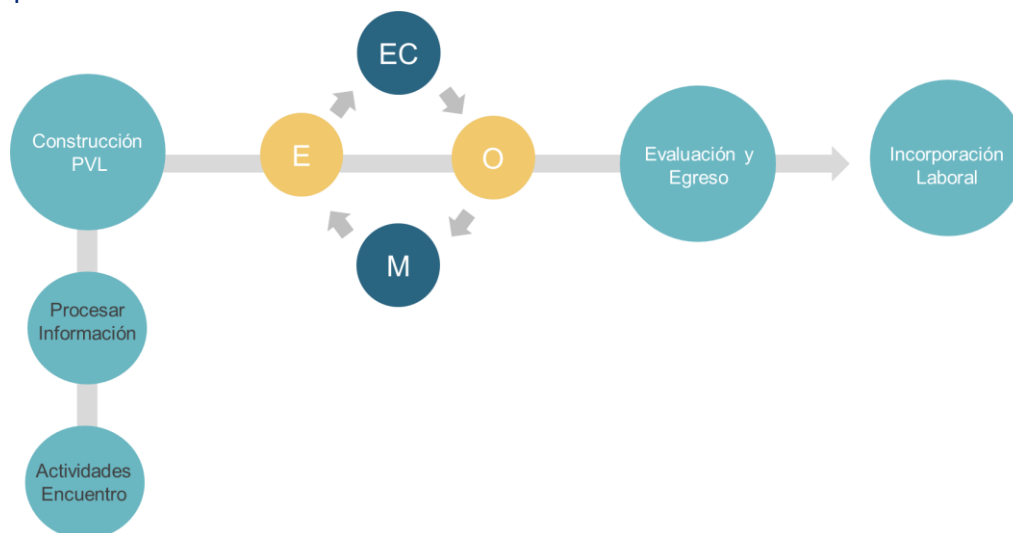
Recomendaciones para el desarrollo del Itinerario Personalizado de Orientación:

- ☞ **Establecimiento de metas claras, concisas y alcanzables,** relacionadas fundamentalmente con los ámbitos de actuación personal, laboral y social. Deben responder a las necesidades del momento, en relación directa con los intereses y preferencias del o la interesada, en el ámbito laboral.
- ☞ **Determinación de los recursos de empleo en el contexto.**
- ☞ **Compromiso de participación activa.** La persona usuaria adquiere el compromiso de realizar las tareas y actividades establecidas en el propio itinerario.
- ☞ **Programación de actividades y calendarización,** las que se pueden establecer a mediano y corto plazo. Supone el desarrollo de acciones concretas y actividades de aprendizajes (AA) sobre la base de una programación previamente pactada.

¹⁰ Durante el tiempo de implementación de los Dispositivos de OSL, es frecuente observar que hay ocasiones en que las personas deciden cuándo terminar con sus procesos, independientemente de lo establecido en el PVL, lo que podría dar luces de la distancia que se puede producir entre los objetivos ahí planteados y la realidad de cada participante durante el proceso de OSL.

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DEL PVL

El proceso de construcción deberá considerar **2 momentos principales**, los que podremos graficar en el siguiente esquema:



Procesamiento de Información:

Antes del encuentro para la construcción del PVL con el/la participante, es importante que cada preparador realice un **análisis previo y proyección técnica** de las competencias y AA que podrían incorporarse al PVL, así como otras acciones, RI, talleres, etc., con el **objetivo de establecer una línea de abordaje a las necesidades de empleabilidad y ocupabilidad de cada participante**. Se sugiere:

- A. **Analizar la información obtenida y consolidada en la etapa anterior de Evaluación Inicial**, donde se logra conocer el Nivel de Empleabilidad de la persona y las motivaciones iniciales manifestadas. Para éste análisis el Preparador podrá disponer del Cuadro Resumen del Diagnóstico Sociolaboral, el Resumen de Competencias y el Perfil Laboral Inicial. Con éstos insumos elaborados en la etapa anterior, **se sugiere establecer**:
 - ✓ **Los recursos con los que la persona** cuenta para su futura inserción laboral.
 - ✓ **Los elementos que requerirá mejorar** para incorporarse a un trabajo dependiente, independiente y/o un proceso formativo.
 - ✓ **Establecer los elementos prioritarios para las mejoras al Perfil Laboral** preexistente y/o alcanzar los objetivos mencionados por la persona.
- B. **Desarrollar una propuesta de PVL** utilizando el instrumento de **Matriz de Decisiones**¹¹, construída con el propósito de apoyar la gestión del PL en la identificación de las actividades y acciones que se desarrollarán en el proceso de orientación, según cada PVL. La Matriz consolida la información relevante del Perfil Laboral y de las Actividades de Aprendizaje asociadas al

¹¹ La utilización de este instrumento es opcional, ya que los equipos pueden construir o utilizar otras estrategias para proyectar la construcción del PVL, y hacer las sugerencias a los/as participantes. Su utilización se detalla en la Guía de Gestión de Instrumentos.

consolidado de Competencias de Empleabilidad. Con toda esta información se podrá construir la sugerencia técnica que cada Preparador/a realizará respecto a las AA¹² a realizar, los RI que se deberían incluir, el uso de instrumentos específicos, gestiones, entre otras. Estas sugerencias, deberían complementar y/u operativizar las metas y tareas que la persona incluya en su PVL. **Se sugiere:**

- ✓ **Establecer las actividades prioritarias** que serán claves para el fortalecimiento del Perfil Laboral final.
- ✓ **Establecer actividades complementarias** que permitan mejoras importantes para su proyección laboral futura.
- ✓ **Considerar el tiempo óptimo¹³** que cada participante requerirá para la realización de las diversas actividades proyectadas.

ÁREA PERSONAL

NUMERACIÓN	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD
01 AA Individual N° 1	"Autoconocimiento en relación a trayectoria laboral"
01 AA Grupal N° 1	"Factores protectores para el autocuidado"
02 AA Individual N° 2	"Reconstrucción de la identidad laboral"
03 AA Individual N° 3	"Autogestión de actitudes para un mejor desempeño"
04 AA Individual N° 4	"Conductas éticas"
05 AA Individual N° 5	"Actuar autocriticamente"
02 AA Grupal N° 2	"Se busca información útil"

ÁREA LABORAL

NUMERACIÓN	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD
08 AA Individual N° 8	"Proactividad laboral; muchas piezas interactuando"
09 AA Individual N° 9	"Acceso a redes"
10 AA Individual N° 10	"Búsqueda de información usando las TIC"
11 AA Individual N° 11	"¿Qué es lenguaje apropiado?"
12 AA Individual N° 12	"Comunicación oral y escrita"
04 AA Grupal N° 4	"El cuerpo también comunica"
13 AA Individual N° 13	"La curiosidad no mata"
14 AA Individual N° 14	"Transformar ideas en un plan concreto"

ÁREA SOCIAL

NUMERACIÓN	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD
06 AA Individual N° 6	"La diversidad ofrece oportunidades"
07 AA Individual N° 7	"Aprender, motivarnos y organizar nuestro tiempo"
03 AA Grupal N° 3	"Manejo de problemas"

- C. Revisar los micropasos** que se encuentran incorporados en el instrumento y estructuran su desarrollo, de manera tal de orientar adecuadamente a la persona en la construcción de éste. Para ello, hay que tener cuenta los **4 micropasos¹⁴** considerados importantes para el desarrollo

¹² Nos referiremos con Actividades de Aprendizaje (AA) a las actividades diseñadas para el desarrollo de las competencias de empleabilidad, según el Modelo de Competencias de Empleabilidad aquí señaladas.

¹³ En cada etapa se establecerán los tiempos óptimos.

¹⁴ Los 4 micro pasos son: Fijación de Objetivos; Elaboración del Plan de Trabajo; Implementación del Plan de Trabajo; Evaluación de los Resultados. Los 2 últimos se llevarán a cabo en etapas posteriores a la construcción, por lo que se profundizará en ellos en la etapa del proceso que corresponda.

de cualquier proyecto que se pretenda desarrollar. En esta etapa **se deberá profundizar solo en los 2 primeros**, ya que son los que forman parte de la Etapa de Construcción del PVL.

Actividades del Encuentro:

Sugerencias importantes para la construcción del PVL, durante el encuentro con la PP.

- A. Iniciar el encuentro explicando el objetivo y lo que se espera lograr al finalizar el encuentro.** Lo importante es describir de manera clara y simple lo que se hará durante la entrevista y la relevancia del PVL en su proceso de orientación sociolaboral.
- B. Compartir la información levantada con la PP en la etapa anterior, a modo de resumen,** para que la persona recuerde los elementos más relevantes del proceso de evaluación inicial, y pueda considerarlos para el establecimiento de su ruta laboral. **Se sugiere invitar a la PP a identificar en conjunto¹⁵:**
 - ✓ **Recursos propios que cree poseer**, respecto a su Perfil Laboral.
 - ✓ Elementos que serían importantes o de **interés del/la participante mejorar o desarrollar**.
 - ✓ Reflexionar respecto a **los objetivos o metas laborales** que cree se podrían establecer durante este proceso.

Se sugiere generar una conversación de construcción mutua, donde converja el “**criterio experto del PL**” y “**el criterio experto de la PP en sus necesidades y motivaciones**”, de manera que cuando se comience a establecer el PVL se vayan concretando estas ideas iniciales. Será importante explicar qué es una ruta laboral y cómo creemos que podemos gestionar la orientación durante el proceso. Se podrán compartir algunas ideas centrales de la metodología, que aporten a clarificar la estructura del proceso, y evitar entregar detalles que puedan confundir o generar inquietudes o inseguridades en el proceso.

- C. Revisar en conjunto con la PP el instrumento de Proyecto de Vida Laboral.** Se sugiere explicar el objetivo del instrumento y la ruta de trabajo que se pretende establecer ahí, para luego especificar en cada **micropaso** las sugerencias técnicas que el o la PL podrá entregar para el proceso de OSL:
 - **Fijación de Objetivos:** Se deberá orientar a la PP para que identifique lo más claramente sus intereses y motivaciones, sus necesidades, capacidades, dificultades, y las oportunidades laborales que cree contar, de manera de poder articular sus **principales objetivos**. El/la PL complementará la información entregada por la PP, con el **conocimiento técnico** que posee respecto cada uno de los puntos necesarios para el establecimiento de **objetivos alcanzables**.

¹⁵ Es importante que el/la Preparador/a apoye y complemente la información que cada participante logre identificar, ya que no es fácil para las personas observar sus recursos internos o externos, como sus desafíos o metas.

Será necesario **ajustar expectativas** para que las metas propuestas por cada participante puedan realizarse durante el período de orientación, y su cumplimiento favorezca la **incorporación laboral efectiva y/o el inicio formativo**. Se sugiere que en este encuentro se profundice en los objetivos, en lo que se espera lograr, cómo la persona espera verse en el futuro, o dónde le gustaría llegar, para poder establecer una ruta más clara que acerque a la persona a esos objetivos.

- **Elaboración del Plan de Trabajo:** Antes de que la PP identifique acciones, es importante que el/la PL comparta con éste la **propuesta metodológica** que forma parte del proceso de Orientación, de manera simple y resumida, usando un lenguaje coloquial y sin tecnicismos. Será relevante mencionar que el proceso de orientación involucrará, por una parte, el **fortalecimiento de sus Competencias de Empleabilidad**, a través del Modelo desarrollado por SENDA, que propone una serie de competencias relevantes para la incorporación laboral, las que serán abordadas a través de una serie de actividades de aprendizaje (AA) que favorecen ese desarrollo; y por otro lado, **se abordarán elementos asociados a la Ocupabilidad**, para conectar con las ofertas disponibles en el territorio que se acerquen a las motivaciones de cada participante, y que el perfil laboral final tenga oportunidades en el mercado actual del territorio. Será el momento de entregar las sugerencias técnicas previamente elaboradas por el/la PL, ajustadas a los objetivos laborales que se determinaron en el paso anterior, de manera clara y concreta. **Las acciones que se deben incorporar o considerar para el PVL, serán las siguientes:**

NOMBRE DEL RECURSO INFORMATIVO	
	Antecedentes Penales, Omisión, Eliminación.
	Código Del Trabajo, Derechos Y Deberes Trabajo Dependiente
	Trabajo Independiente, Emprendimiento
	Deberes Y Derechos De Madres Y Padres
	Presupuesto

Búsqueda de información específica de interés y utilidad para cada participante. Será importante poner a disposición de las personas los **Recursos Informativos (RI)** que se posee respecto a diversas temáticas, u otros temas adicionales, que se han gestionado por el dispositivo durante su implementación. El/la PL podrá hacer uso del **Mapa de AA** para poder tener a la mano todas las actividades que se encuentran incorporadas en la metodología, y ponerlas a disposición de las personas participantes.

Redes institucionales y/o personales que pueden ser de apoyo para la PP. Las redes que se articularán dependerán de los objetivos laborales antes establecidos, de las necesidades de la PP, y las características de su entorno. En este punto, será importante considerar las **oportunidades laborales** que existen en el contexto territorial y las **redes institucionales** con las cuales ya se han establecido vínculos relevantes.





Conocer y/o acceder a Capacitación o Formación concreta durante su proceso. Este elemento es muy importante, ya que potencia y fortalece el perfil laboral ya que provee de conocimientos formales y certificación que formaliza los conocimientos adquiridos. **Se sugiere al menos considerar 1 actividad** que involucre la identificación de la oferta formativa existente y de interés, para evaluar el inicio o no de gestiones para su desarrollo.

Recursos que necesitará para el logro de sus objetivos. Será importante identificar las principales necesidades que tendrá la PP para el fortalecimiento de su Perfil Laboral inicial y el logro de sus objetivos y metas. Aquí se podrán mencionar elementos internos y externos que influenciarán positiva o negativamente para cumplir con las metas propuestas. Aquí se comenzarán a identificar algunas barreras o inequidades que la PP deberá enfrentar para el acceso a un trabajo o proyecto formativo.



- **Administración del tiempo:** El tiempo será siempre un tema que requerirá el monitoreo permanente, dado que se presenta como una variable dinámica, cambiante y que demandará ajustes del trabajo que se pueda proyectar en el PVL. Considerando su carácter dinámico y cambiante, será importante considerar cierta organización que permita planificar el trabajo que se realizará con cada PP, aún cuando se hagan ajustes y el tiempo deba ser un elemento flexible, mas no difuso:
 - a. **El tiempo de duración del PVL y su posible finalización.**
 - b. **El tiempo en que se iniciará la búsqueda de trabajo o inserción laboral independiente.**
 - c. **El tiempo de acompañamiento y sus ajustes para la autonomía progresiva.**

La toma de decisiones en esta etapa probablemente nos será fácil para las PP 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 PP, 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 PP, 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.



DURACIÓN

Se espera que el proceso tome **1 sesión presencial**, teniendo previamente consolidadas las sugerencias técnicas para el PVL.



HERRAMIENTAS

- ✓ PROYECTO DE VIDA LABORAL (Anexo 9)
- ✓ MATRIZ DECISIONAL (Anexo 10)
- ✓ MAPA DE AA (Anexo 11)
- ✓ GUÍA GESTIÓN DE INSTRUMENTOS (Anexo 12)

RESULTADOS ESPERADOS



1. Contar con un Proyecto de Vida Laboral (PVL) consistente con los intereses y necesidades de las personas, que considere las sugerencias técnicas entregadas por el profesional a cargo, y el tiempo que será necesario para su desarrollo.
2. La persona participante comprende la importancia de su rol activo en el proceso de orientación y compromete el tiempo necesario para su desarrollo y realización, además de mantener cierta regularidad y frecuencia en las intervenciones, y canales de comunicación expeditos y abiertos con su preparador/a.
3. Será la persona participante quien deberá comunicar y/o manifestar su necesidad de ajuste o cambio en los objetivos y/o actividades establecidas en el PVL, pudiendo hacerlo en los espacios que se establezcan para su revisión y/o monitoreo.
4. El/la preparador/a asumirá un rol de facilitador de aprendizajes, donde su principal aporte es entregar apoyo profesionalizado para el fortalecimiento de su Perfil Laboral final, y gestionar con el/la Coordinador/a las acciones necesarias para acercar las oportunidades con las que se deberá vincular el Dispositivo para la incorporación laboral efectiva.

ETAPA 5. EJECUCIÓN DEL PVL



DESCRIPCIÓN

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.

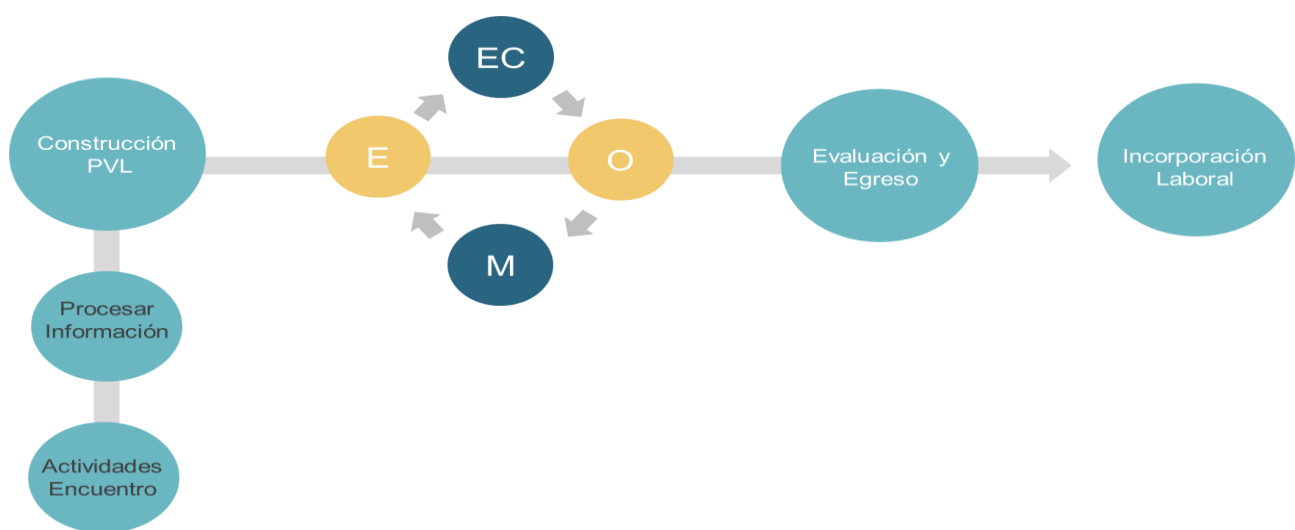


DESARROLLO

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

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

Siguiendo con el esquema anteriormente detallado, daremos a conocer los **principales elementos para la etapa de Ejecución**:



ELEMENTOS CLAVE DURANTE LA EJECUCIÓN DEL PVL (EC):

01 Mantener la frecuencia de encuentros planificada¹⁶: En esta etapa se sugiere establecer encuentros semanales con cada una de las PP y/o comunicación periódica, ya que se ha observado que **la frecuencia y ritmo del proceso tiene relación directa con la adherencia** al programa, y con la mantención de **la motivación y compromiso** con el propio itinerario laboral. En este sentido, será importante **fortalecer el vínculo o alianza, y también reforzar permanentemente la motivación** de cada PP. Se debe propiciar que NO pasen más de 15 días sin comunicación directa con la PP (exceptuando en circunstancias específicas que se sugiere sean conversadas en equipo y/o con las y los Encargados de IS Regionales).

02 Claridad y Flexibilidad en la Modalidad de encuentros: Probablemente la modalidad de los encuentros ya sea un tema abordado y acordado con cada PP. El **uso de diversas herramientas tecnológicas** (correo electrónico, llamados, video conferencias, videos grabados, presentaciones grabadas, tutoriales, etc.) permiten avanzar en los aprendizajes de manera virtual, por lo que una **modalidad híbrida** favorecerá la comunicación permanente y la adaptación de la modalidad a las necesidades particulares de cada PP. Sin embargo, se debe evitar que la interacción se vuelva laxa o muy pasiva, por lo que se sugiere que favorecer ajustes siempre y cuando se mantenga la consistencia con lo planificado o acordado.

03 Asegurar el acceso a recursos tecnológicos y/o a encuentros presenciales: Esta actividad será permanente durante el proceso, ya que las condiciones económicas y el acceso a recursos tecnológicos puede variar en el tiempo. Se espera que la implementación del Dispositivo OSL considere gestiones y/o presupuesto para facilitar el acceso a herramientas tecnológicas, así como también para la asistencia presencial, según sea lo acordado para cada caso particular.

04 Monitoreo permanente del PVL: Con el propósito de visualizar los avances y logros alcanzados por cada participante, se sugiere establecer **encuentros o hitos de revisión de PVL** durante el proceso. Esto permitirá por una parte dar el espacio necesario para incorporar ajustes o cambios necesarios al PVL inicialmente establecido, y también monitorear de manera conjunta con cada PP el logro o no de sus objetivos y/o la identificación de aprendizajes alcanzados. En la medida en que se vaya avanzando en la realización de las actividades planificadas y en las metas acordadas, se irá proyectando con cada PP la evaluación de su Proyecto de Vida Laboral y, con ello, la finalización del proceso de orientación sociolaboral.

05 Atención a las Brechas, Barreras e Inequidades: Será muy relevante identificar durante el proceso, las diversas barreras, brechas y/o inequidades a las que se ven enfrentadas las PP, con el objetivo de establecer estrategias de abordaje por parte de los equipos, y gestiones a realizar

¹⁶ En la mayoría de los casos, la frecuencia de los encuentros será un tema a abordar desde el inicio, en el primer encuentro, estableciendo un compromiso respecto a aquello, aunque puede haber variaciones durante las etapas transcurridas.

para que las personas cuenten con los recursos necesarios para enfrentar y/o eliminar dichas dificultades. Las principales barreras y brechas existentes podrán estar asociadas a la identidad de género, condición económica o de salud mental, cultura, etnia, u otra característica que favorezca el establecimiento de estigmas que excluyan a la PP a participar o acceder a las diferentes oportunidades disponibles en el territorio.

06

Registro del proceso: Todos los encuentros deberán ser registrados en el **Resumen de Sesión** que forma parte de la Carpeta o Ficha Digital de cada PP, y también en la Plataforma **Sistema OSL**, administrado por SENDA. De la misma forma, los cambios y/o ajustes que se realicen al PVL deberán ser incluidos, de manera que puedan evaluarse al final del proceso. El correcto y verídico registro de las atenciones realizadas a cada PP constituirá una de las principales tareas del equipo que implementa el Programa.

07

Potenciar la autonomía progresiva en el proceso: Se espera que el proceso de OSL promueva transversalmente el desarrollo de una progresiva autonomía, facilitando la instalación y adquisición de herramientas, habilidades y prácticas en las propias personas, que puedan ser útiles luego de haber egresado del programa. Se promoverá que cada participante articule y lidere su propio proceso de inserción laboral. Para los PP con necesidades de mayor acompañamiento o asesoría, se potenciará la autonomía ajustando las estrategias a las posibilidades de cada PP.

OBJETIVOS DE LA ETAPA DE EJECUCIÓN DEL PVL

1. Desarrollo de Competencias de Empleabilidad (E)

Uno de los principales objetivos de la Orientación Sociolaboral, será el de reforzar, potenciar o estimular el **desarrollo de Aprendizajes y Competencias Laborales** de las PPs, 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 Dispositivo¹⁷. Dicho modelo consolida las **competencias consideradas mayormente relevantes y necesarias para la inclusión laboral y/o formativa en Chile**.

Nos focalizaremos en las **acciones y actividades asociadas al desarrollo de competencias y aprendizajes en las PP**. Cada una de las Competencias que forman parte del consolidado de **Competencias para la Empleabilidad en OSL** posee una **traducción formativa específica, que llamaremos Actividad de Aprendizaje (AA)**, lo que significa que cada competencia se encuentra asociada a una o varias Actividades de Aprendizaje (AA) para su efectivo desarrollo.

¹⁷ Se sugiere revisar los Fundamentos Teóricos que establecen las bases de nuestra Metodología de Orientación Sociolaboral, en las Orientaciones Técnicas del Programa OSL.

1.1 Traducción Formativa para el desarrollo de Competencias de Empleabilidad

Existen 3 tipos de Actividades de Aprendizaje:



Cada AA y RI se presenta en un formato tipo “FICHA” para facilitar su uso. El contenido ha sido ajustado para que el/la PL pueda tomar decisiones y nutrir la propuesta con su experiencia, conocimiento y/o los propios recursos institucionales que enriquezcan el logro de aprendizajes esperados.

1.2 Consideraciones para el uso de AA.:

Selección de las AA: Tanto las AA individuales como las AA grupales, se encuentran estrechamente relacionadas con los objetivos del Proyecto de Vida Laboral, por lo que su selección debe considerar la información obtenida de la etapa de evaluación inicial, donde se identifica y establece un perfil de empleabilidad, además de los elementos que la propia persona identifica como propios y necesarios de reforzar y/o desarrollar, para mejorar su incorporación laboral.



Preparación de las AA: Para una mejor selección, es necesario conocer y comprender cada una de las AA antes de proponerlas a cada PP. Cada actividad es la traducción formativa de alguna competencia, pero también involucra materiales, instrumentos específicos, y/o un ambiente determinado. Por lo tanto, las AA deben conocerse antes de seleccionarse para el PVL, y también deben ser preparadas antes de ser implementadas en el encuentro con la PP.

Implementación de las AA: Cada AA aborda una temática específica e implica un objetivo particular a alcanzar. Para el desarrollo e implementación de la actividad es importante considerar y tener una actitud enfocada hacia el objetivo, pero también considerando las características particulares de cada persona. Sabemos que el mismo objetivo puede representar un gran desafío para algunas personas, pero para otras puede ser algo muy sencillo. Aquí se sugiere considerar todos los elementos de la PP

con la que realizará la actividad, ya que su trayectoria laboral, nivel de conocimiento, vínculo con el o la PL, edad, género, nacionalidad, entre otros, influenciará en el desarrollo efectivo de cada una de las AA.

Flexibilidad de las AA: Las AA individuales y grupales se encuentran organizadas en base a una estructura y elementos que son necesarios de considerar para el Aprendizaje en Adultos. Sin embargo, permiten realizar algunos ajustes en cuanto al contenido, tiempo, materiales, y/o modalidad presencial o virtual, considerando siempre las características particulares de las PP. En este mismo sentido, los RI pueden ser abordados con libertad de metodologías (Ficha Informativa, PPT, Infografías, o simple lectura comprensiva).

Complementariedad de las AA: Las AA son una traducción formativa asociada a diferentes tipos de competencias. Sin embargo, este diseño no es excluyente con otras acciones o actividades que podrán complementar o reforzar las competencias que se pretende desarrollar. Por lo tanto, las AA pueden ser complementadas con otras actividades ya diseñadas o realizadas por equipo, y que constituyen un aporte relevante para los procesos de OSL.

Duración: Las AA están diseñadas para desarrollarse en encuentros de 1 hora, aproximadamente. Sin embargo, algunas actividades pueden ser realizadas en menor tiempo o en más de 1 encuentro, por lo que el tiempo que se establece en cada una de ellas, es un tiempo aproximado, no rígido ni estricto en su cumplimiento. No se consideró en esta versión el tiempo de desarrollo en una modalidad virtual de las actividades, dado que el diseño considera su realización presencial.

Gestión de las AA individuales y Grupales: Considerando los elementos teóricos que nos entrega el Constructivismo, Andragogía, Psicología Social, entre otros, es importante establecer que el aprendizaje obtenido por la persona podrá ser consecuencia de un proceso personal e introspectivo (AA Individuales), y también podrá ser producto de la interacción con otros y de la observación de otras formas de actuar y de resolver las problemáticas abordadas en cada situación (AA Grupales). Cada una de ellas requiere de una preparación diferente y demanda ciertas habilidades específicas, las que deberán ser considerada por cada PL, ya que estas competencias son igual de importantes para su inserción laboral.

Experiencia Profesional y del Equipo OSL: La experiencia obtenida y el conocimiento desarrollado durante el trabajo con personas diversas, son una gran fuente de aprendizaje que orientan al PL a tomar decisiones y hacer los ajustes necesarios a las actividades que se espera desarrollar. Confiar en la experiencia y aprendizajes obtenidos, es un paso importante para generar un aprendizaje significativo. La propuesta metodológica también incorpora instrumentos para el levantamiento de información relevante para los procesos y las personas, y también para la sistematización de los principales aprendizajes, con el objetivo de favorecer los espacios de análisis de resultados en los equipos y el desarrollo continuo de los Dispositivos de OSL (Instrumento de Sistematización de Lecciones Aprendidas).

Perspectiva de género en las AA: Las AA y RI diseñados consideran también elementos fundamentales para un abordaje con perspectiva de género. Algunos elementos importantes a destacar es la identificación y abordaje de barreras de género, estereotipos y algunas sugerencias para favorecer el desarrollo de competencias que muchas veces se encuentran limitadas por la segmentación sexual del trabajo y que representan en sí, una barrera para la inclusión laboral. Se considera el trabajo no remunerado o de cuidado de otros, como parte de la trayectoria laboral, incorporando también sugerencias asociadas a la corresponsabilidad en los cuidados de hijos e hijas, la resignificación del propio rol de cuidados normalizado en las mujeres, e intencionar en ellas la búsqueda de la equidad en los diversos contextos laborales y/o de formación en los que participen. Se busca propiciar la reflexión en las PPs respecto a los estereotipos de género (identificarlos en el mundo laboral y deconstruirlos), situaciones de violencia basada en género (VBG) y algunas estrategias de afrontamiento. Se enfatiza también en la importancia de acceder a espacios formativos y de capacitación de manera continua para lograr mejores remuneraciones y calidad en el trabajo, además de incorporar como elemento importante la motivación, el desarrollo laboral y personal, manejo de presupuesto y la importancia de la autonomía económica. Los RI consideran temas relevantes como el conocimiento de derechos y deberes laborales, y los roles de padre y madre, además de información relevante de las redes más importantes para una adecuada inserción laboral, sea para un trabajo dependiente o independiente, incluyendo redes de cuidado infantil, entre otras.

1.3 Rol de las PP y del o la PL

ROL DE LAS PP: Las actividades han sido diseñadas para permitir que cada participante sea un sujeto activo, libre, capaz de orientar su descubrimiento personal a partir de sus propias necesidades de formación y de las dificultades que detecta. Estos instrumentos invitan a las PPs a ser protagonistas y a transitar en un camino de preparación para enfrentar el mundo laboral con mejores herramientas. Este rol activo y la participación en las diversas actividades, le permitirá conseguir mayores claridades respecto a las competencias que requiere, de las posee, de las que faltan y de las que debe reforzar, potenciando todas sus capacidades posibles.

ROL DE PL: Cada profesional en rol de PL es el eje orientador de las PPs y un/a motivador de las AA. Su experiencia en el ámbito de la formación y de la intermediación laboral podrá facilitar y guiar el desarrollo de la ruta laboral y proporcionar a las PPs un escenario de parentizaje que considere sus necesidades particulares. En su rol de acompañamiento y asesoría técnica, propondrá tareas relacionadas con el entorno y la experiencia de cada PP, favoreciendo su crecimiento personal. Para todo esto será fundamental contar con habilidades comunicativas, de escucha y negociación, que puedan generar una relación de confianza y colaboración con cada participantes, que favorezca el vínculo y/o alianza en la consecución de objetivos.

2. Abordaje de la Ocupabilidad (O)

El segundo objetivo de la orientación sociolaboral será abordar los elementos necesarios para potenciar la ocupabilidad de las PP, 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, aún 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. Habrán personas que opten por el autoempleo, lo que hará evidente la variabilidad de los niveles de autonomía y, por lo tanto, el tipo de acompañamiento que cada persona requiera y demande.

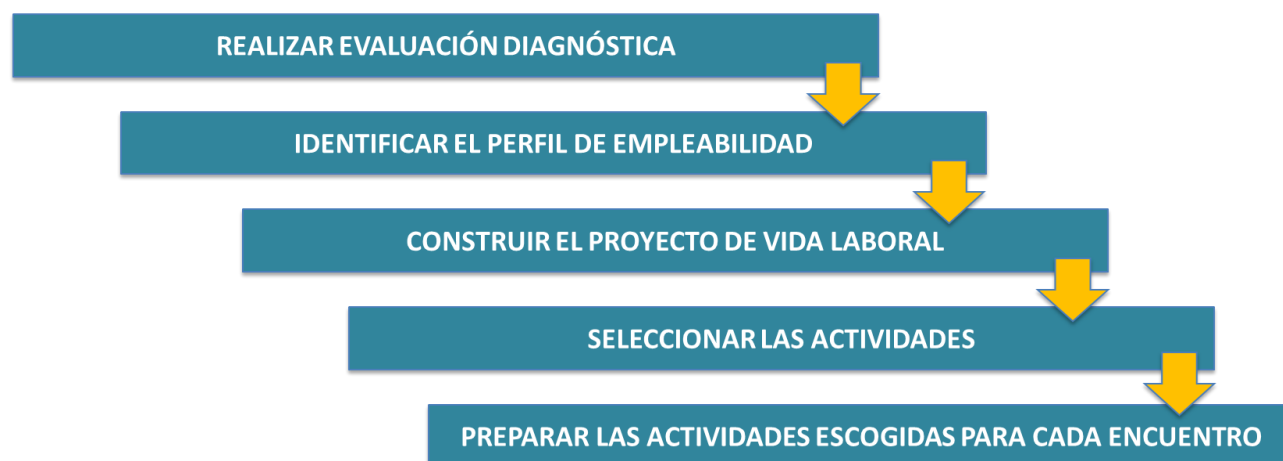
Se debe recomendar iniciar la búsqueda de un trabajo cuando se haya logrado una fortalecer el Perfil Laboral inicialmente identificado, de manera de que la PP cuente con mejores y mayores recursos internos para su incorporación efectiva. Por lo tanto, se espera que el inicio de la búsqueda de un trabajo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

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

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

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

En resumen, los pasos que se deberán realizar hasta esta etapa serán:



DURACIÓN

Es la etapa más larga. Si se considera una **frecuencia semanal**, las atenciones debieran ser en promedio **entre 4 y 12 encuentros**, excluyendo los encuentros asociados a la intermediación y colocación laboral (Etapa de Incorporación Laboral). Esta etapa **no debiera durar más de 4 meses** (16 encuentros).



HERRAMIENTAS

- ✓ PROYECTO DE VIDA LABORAL (Anexo 9)
- ✓ MAPA AA (Anexo 11)
- ✓ SET DE AA (Anexo 13)
- ✓ SET DE RI (Anexo 14)
- ✓ VIDEOS AA (Anexo 15)
- ✓ SEGUIMIENTO MENSUAL (Anexo 16)
- ✓ CONDICIONANTE DE EMPLEABILIDAD (Anexo 17)
- ✓ GLOSARIO TIPOS DE TRABAJO Y CONCEPTOS CLAVE (Anexo 18)
- ✓ IDENTIFICACIÓN BRECHAS Y BARRERAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL (Anexo 19)
- ✓ Guía de AA (Anexo 20)

RESULTADOS ESPERADOS



1. Se realiza la mayor parte de las actividades consideradas en el PVL inicial o ajustado de cada participante.
2. Las personas participantes adhieren al proceso de orientación, manteniendo una participación activa y motivación por el proceso de orientación.
3. Las personas participantes desarrollan competencias para el trabajo, sea este dependiente o independiente, y/o adquieren herramientas a través de procesos formativos.
4. Las competencias y recursos desarrollados facilitan el acceso a mayores y/o mejores oportunidades laborales.
5. Las personas participantes reconocen sus logros y desafíos durante el proceso de orientación, y proyectan sus avances futuros de manera autónoma.

ETAPA 6. EVALUACIÓN Y EGRESO DE ORIENTACIÓN



DESCRIPCIÓN

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.



DESARROLLO

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

PASOS A SEGUIR PARA EL DESARROLLO DE LA ETAPA

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

Hitos para la Evaluación Final: Para la realización de una evaluación final objetiva, cercana y completa, se sugieren realizar las siguientes actividades:

→ *Evaluación de PVL:* El proceso de Evaluación Final se iniciará con la Evaluación del PVL, cuando se identifique que el o la participante ha realizado la mayor parte los objetivos considerados en su PVL (**4° micropaso**), *identificar el Nivel de Cumplimiento de sus Objetivos* en Altos (la mayoría) Medios (la mitad) y bajos (muy pocas); *la utilidad de las actividades y acciones realizadas*; *la relación entre esas actividades y el desarrollo de sus habilidades, competencias y capacidades*; *el ajuste existente entre el tiempo planificado y el realmente utilizado*; y también *identificar las dificultades existentes, los elementos negativos que cree son importantes de mencionar y/o los objetivos que no se pudieron*

concretar. Esto permitirá proyectar las acciones que faltan por realizar, y/o planificar el último encuentro o la sesión de cierre. En esta evaluación, el protagonismo lo tienen las personas participantes, ya que son ellas y ellos quienes han construido y desarrollado el PVL que se revisa.

- *Establecimiento del Perfil Laboral Final*: Para el desarrollo de este perfil, el Preparador/a puede utilizar el instrumento de Diagnóstico de Egreso, el que podrá ser nuevamente aplicado o bien, el o la preparador/a podría completarlo usando el conocimiento que se tiene de la persona y su proceso, considerando la identificación de los objetivos y metas logradas en su PVL, competencias de empleabilidad desarrolladas, y/o elementos de la Autoevaluación de Egreso.
- *Cada participante evalúa su propio proceso*: Para el desarrollo de ésta actividad, se sugiere utilizar el instrumento Autoevaluación de Egreso, cuya estructura responde al mismo diseño del instrumento Autoevaluación de Ingreso. Su objetivo es facilitar que cada participante pueda identificar los principales aprendizajes, logros y resultados obtenidos durante el proceso de orientación. Para ello se volverán a identificar los objetivos iniciales, revisar su cumplimiento o no, así como identificar las metas que quedarán pendientes y/o las dificultades que pudieron afectar el logro de alguna de ellas.
- *Informe de Egreso*: Junto con las acciones antes descritas, es muy importante consolidar las principales actividades realizadas, los logros alcanzados y la identificación de las principales competencias de empleabilidad desarrolladas, a través del instrumento Informe de Egreso. Se sugiere que el **Informe sea entregado a cada participante y también pueda ser compartido con el Centro de Tratamiento** que hizo la referencia, luego de contar con la aprobación de cada participante. Se espera que la información integre la evaluación que hizo cada participante y la evaluación técnica realizada por cada Preparador/a, es decir, debe integrar la información obtenida de Autoevaluación de Egreso y del Perfil Laboral Final. Sin embargo, si por algún motivo no fue posible contar con la evaluación de la persona participante, se sugiere desarrollar solo con la información técnica, para el cierre del proceso y el envío de ésta información al Centro de Tratamiento que referenció. Por lo tanto, se recomienda **desarrollar siempre el Informe de Egreso**, y ante cualquier tipo de egreso, así como considerar la posibilidad de compartirlo al centro de tratamiento donde la persona se encuentra en proceso.

En resumen...

Los equipos pondrán a disposición de los y las participantes herramientas para que evalúen sus propios logros y resultados (PVL y Autoevaluación de Egreso), y los profesionales contarán con otros instrumentos para realizar sus propias evaluaciones desde el punto de vista técnico (Diagnóstico Sociolaboral de Egreso, Perfil Laboral de Egreso, Informe de Egreso, Ficha de Egreso). No es obligatorio utilizar todos los instrumentos o herramientas disponibles, pero **sí es fundamental contar con la información desde el punto de vista de los y las participantes, y contar con la evaluación técnica desarrollada por los profesionales a cargo.**

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

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

Por lo tanto, las causales del egreso podrán ser diversas. Sin embargo, la metodología diseñada sugiere utilizar la siguiente clasificación, siempre considerando la opinión personal de la persona participante:

Tipos de Egreso:

- *Cumplimiento de Objetivo:* Se debe considerar como egreso por cumplimiento de objetivos cuando se observen las siguientes situaciones (criterios sumativos):
 - Cuando el o la participante ha asistido y participado de los encuentros planificados, y ha realizado la mayor parte de lo comprometido en su PVL (mayor al 70%).
 - Cuando el o la participante ha iniciado un proceso de búsqueda laboral de manera autónoma o con acompañamiento, o ha logrado incorporarse a un trabajo dependiente o independiente (Criterio excluyente solo para las

personas que no puedan iniciar un trabajo a corto plazo u opten por la formación).

- Cuando el o la participante que egresa ha iniciado, o está por iniciar, un proceso de capacitación y/o nivelación de estudios, que sea significativo para él o ella y que consecuentemente mejore su nivel de empleabilidad inicial (Criterio Opcional).
- El proceso de intervención debe haber tenido al menos siete sesiones, ya sea individuales o grupales, donde se hayan podido realizar acciones en cada una de las etapas de proceso, es decir, se haya realizado una evaluación inicial, se haya construido y desarrollado el PVL, y se haya podido realizar alguna actividad de evaluación final.
- La persona participante evalúa su proceso de orientación como positivo y es capaz de identificar logros y metas alcanzadas.

→ *Fallecimiento*: Este egreso debe realizarse en el caso de fallecimiento del/la participante que haya estado en proceso activo de Orientación Socio Laboral. Se debe tomar contacto inmediatamente con el centro de tratamiento que hizo la referencia, ya que a pesar de estar en conocimiento del fallecimiento de la persona, es importante cerrar el proceso y entregar de igual manera un reporte de las acciones desarrolladas con el/la participante y sus resultados (Informe de Egreso OSL).

→ *Administrativo*: Este tipo de egreso se caracteriza fundamentalmente porque es una decisión tomada por el profesional a cargo o por el equipo que forma parte del dispositivo. Las posibles causas que se asocian a este tipo de egreso son:

- Cuando el preparador/a evalúa que la persona que se encuentra en proceso de OSL, no tiene motivación real para la búsqueda de empleo, ya sea porque se observa escaso o inexistente compromiso con la realización de actividades y/o acuerdos, o porque la asistencia a los encuentros es muy baja y/o intermitente, lo que en definitiva NO permite el desarrollo efectivo o avance en el PVL inicialmente establecido por la persona.
- Por incumplimiento grave de las normas OSL (el/la participante incurre en actitudes inapropiadas como violencia física y/o psicológica al profesional o a alguien del equipo, conductas poco respetuosas y/o inadecuadas hacia el equipo que traspasen los límites propios de una relación de ayuda profesional y técnica).
- Se considerará también egreso administrativo cuando la condición emocional, de salud física o mental, se vea afectada de manera tal que la persona requiera apoyo de otros sistemas de ayuda o de otros servicios especializados, antes de continuar con su proceso de inserción laboral. Es una decisión que toma el equipo, para asegurar la salud mental y física de la persona, o para evitar el

deterioro de su condición existente. El o la Coordinador/a del dispositivo deberá gestionar, en coordinación con el Centro de Tratamiento, y el o la Asesora/or de IS, el ingreso del o la participante a un nuevo dispositivo, organismo o institución.

- Es importante aclarar con la persona, que puede acceder al servicio de OSL cuando haya recuperado su estado de salud, o se encuentre en condiciones de retomar el proceso de orientación.

→ *Acuerdo Mutuo*: En este tipo de egreso, la decisión de egresar es tomada en conjunto es tomada en conjunto con la persona que participa del Programa y el/la preparador/a sociolaboral, y/o es producto de la dificultad que esta teniendo la persona para dar continuidad a su proceso. Lo que se observa en la práctica, es que hay personas que manifiestan impedimentos concretos y comprensibles para continuar en OSL, los que al ser comunicados a su Preparador/a, este les ofrece la opción de egresar, ya que las causales generalmente son irreconciliables con el proceso de orientación. Estas causales pueden ir desde un cambio de ciudad, hasta la imposibilidad de insertarse laboralmente por tener que hacerse cargo del cuidado de alguien dependiente (generalmente un familiar). Por cualquiera de estos motivos, la persona manifiesta que por el momento no podrá continuar con su proceso de orientación laboral. El/la preparador/a sociolaboral deberá evaluar la necesidad y/o pertinencia de dar apoyo para el acceso a otras redes sociales, o la referencia de la persona a otro dispositivo de otra región. Es importante aclarar con la persona, que puede acceder al servicio de OSL en otro momento. Se debe informar de la decisión al centro de tratamiento que hizo la referencia.

→ *Abandono*: Este egreso debe realizarse en los casos donde el participante decide unilateralmente no seguir participando en OSL, antes de completar su PVL o incluso antes de construirlo, sin mediar conversación con el/la preparador/a o solicitar la interrupción de su proceso. Simplemente abandona el proceso. Las causas pueden ser diversas:

- Descompensación y/o recaída en el consumo de sustancias, que generen un retroceso en su proceso de tratamiento y/o que le impida realizar las actividades de OSL de manera satisfactoria. Esta causa no siempre se conoce, excepto cuando la persona solicita la ayuda en su CTT.
- Dificultad familiar y/o de su grupo significativo que le impida tener encuentros presenciales con el PSL y continuar con las actividades ya propuestas en el PVL.
- Pérdida de contacto con la persona por 30 días o más, habiendo realizado los intentos necesarios para poder retomar el contacto (Se debe propiciar que

NO pase más de 1 semana sin comunicación con la persona, exceptuando en circunstancias específicas que se sugiere sean conversadas con las y los EIS regionales).

- La persona participante abandona porque se insertó laboralmente antes de iniciar la implementación del PVL, y se pierde contacto o deja de asistir a los encuentros programados.

¡Importante!

- ☞ El egreso de la persona puede ocurrir en cualquier etapa del proceso de intervención, desde la firma de consentimiento en adelante, dado que es proceso voluntario y que debe ser complementario al proceso de tratamiento, lo que puede generar egresos anticipados.
- ☞ Para cualquier Tipo de Egreso, será importante siempre coordinar e informar al Centro de tratamiento o al profesional que se encuentra a cargo del proceso terapéutico de la persona, y en casos acordados, también informar a las/os asesores/as de IS regional.
- ☞ Será fundamental que los equipos realicen permanentemente procesos de análisis respecto a las causales de egresos anticipados (abandono, administrativo, acuerdo mutuo) con el objetivo de establecer estrategias para disminuir las posibilidades de su ocurrencia (talleres laborales en los CTT, estrategias de adherencia, revisión de referencias recibidas, estrategias motivacionales, etc.)

Encuentro de Cierre: Si luego de la evaluación de resultados, la persona participante, en conjunto con el o la Preparador/a, han decidido que el proceso de Orientación ha finalizado dado que se cumplieron los objetivos y metas proyectadas, se acordará realizar un último encuentro de cierre, al que se deberá poner fecha y hora, y que **será el último encuentro entre la persona participante y el Preparador/a Sociolaboral**. El objetivo es hacer el cierre del proceso, donde la propia persona comparta su evaluación y percepción respecto a la experiencia y apoyo recibido, y también el o la Preparador/a comparta con la persona la propia visión técnica de los principales logros y metas alcanzadas. Se sugiere aquí compartir la **Autoevaluación de Egreso** y el **Perfil Laboral Final**, para facilitar la integralidad del término del proceso, donde ambas miradas son igual de importantes en el análisis de sus resultados. En este encuentro se sugiere aplicar también la **Encuesta de Satisfacción**¹⁸ a la persona participante.

Una persona egresada del dispositivo, puede reingresar nuevamente si así lo solicita esta misma, y si así lo considera el Centro de Tratamiento y/o el equipo OSL. Sin embargo, si la persona fue egresada con cumplimiento de objetivos, se espera que su reingreso esté asociado a objetivos diferentes a los de su

¹⁸ Senda, durante el 2022, se encontrará desarrollando el diseño de una Encuesta de Satisfacción, para aplicar a todas las personas participantes de nuestros dispositivos. No obstante, los organismos ejecutores han diseñado a la fecha sus propias Encuestas de Satisfacción, de acuerdo a los intereses y objetivos de cada institución. (*)

proceso anterior, y en consecuencia su Itinerario Sociolaboral será distinto. En dicha situación podrá hacerse efectivo su reingreso. En caso de que la persona que desee reingresar ya haya egresado del Centro de Tratamiento, podrá completar él o ella misma/o su Ficha de Referencia, ya que se entenderá que la persona es autónoma y continúa con su proceso de Recuperación(**). Será importante señalarlo verbalmente, 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 laboral**, para lo que sigue de su proceso de recuperación.

2.2 Egreso de Orientación para ingreso a Incorporación Laboral: Se sugiere tomar esta opción cuando la persona participante y también el/la preparador/a consideran que la persona necesita o se vería favorecida con un período acotado de acompañamiento en su incorporación laboral. Esta opción puede tener varias razones. Las razones más frecuentes para continuar con el acompañamiento son:

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

Extensión PVL: Es importantes establecer de manera concreta y clara los objetivos y acciones específicas a realizar en esta etapa, las que deberán estar establecidas de manera explícita en el PVL o en el instrumento de Planificación y Seguimiento para la Inserción Laboral. Para evitar extender de más el proceso de orientación, se sugiere establecer una programación clara del tiempo con fechas proyectadas, tanto para cada una de las actividades como para la finalización definitiva. En esta planificación, hay que programar también un nuevo encuentro de evaluación de resultados final.



DURACIÓN

Se considerarán **2 encuentros para esta etapa**, además de disponer del tiempo suficiente para el análisis y desarrollo de instrumentos de responsabilidad del PL:

- ✓ 1 encuentro para la **Evaluación de Resultados** (evaluación del PVL)
- ✓ 1 encuentro para el **Cierre del proceso** (Perfil Laboral de egreso y/o Autoevaluación de Egreso)



HERRAMIENTAS

- ✓ PROYECTO DE VIDA LABORAL (Anexo 9)
- ✓ MAPA DE AA (Anexo 11)
- ✓ DIAGNÓSTICO DE EGRESO (Anexo 21)
- ✓ PERFIL LABORAL DE EGRESO (Anexo 22)
- ✓ AUTOEVALUACIÓN DE EGRESO (Anexo 23)
- ✓ FICHA DE EGRESO ORIENTACIÓN (Anexo 24)
- ✓ INFORME DE EGRESO (Anexo 25)
- ✓ CERTIFICACIÓN DE PARTICIPACIÓN (Anexo 26)

RESULTADOS ESPERADOS



1. La evaluación de resultados debe ser realizada principalmente por los participantes, en conjunto con el o la preparadora/a a cargo del proceso de orientación.
2. Es importante realizar la evaluación, ya que anticipa el término del proceso y la certeza de haber cumplido o no los objetivos o metas establecidas inicialmente.
3. Se espera que la mayor parte de las personas participantes, puedan llegar a esta etapa, para poder hacer una evaluación concreta y realista de su proceso de orientación.
4. Se debe ajustar la etapa de egreso a las verdaderas necesidades de la persona, en instrumentos utilizados, tiempo de realización y proyección del cierre o no del proceso total.
5. Cuando la persona participante logre identificar la realización de las actividades planificadas y el cumplimiento de sus metas propuestas inicialmente, es el momento de finalizar el proceso.
6. Cuando la persona participante sienta que no ha alcanzado las metas propuestas o se siente aún insegura ante los desafíos del mundo laboral, es aconsejable hacer un egreso hacia la etapa de Incorporación Laboral.
7. La evaluación se realiza dentro del tiempo óptimo considerado para la finalización de los procesos de orientación.

ETAPA 7. INCORPORACIÓN LABORAL



DESCRIPCIÓN

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 PP 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.



DESARROLLO

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 PPs 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.

Uno de los elementos relevantes a considerar para establecer estrategias de Incorporación Laboral efectiva, es el **Modelo de Factores Condicionantes para la Incorporación Laboral Efectiva, que hemos compartido en las Orientaciones Técnicas del Programa,** ya que permite identificar los elementos relevantes que debemos abordar para una correcta intervención.

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 mas 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.

La estrategia metodológica para abordar la incorporación laboral de las PP se estructura en **2 niveles**:

1. La Vinculación con Redes Sociales y laborales (Contexto)

Dado que la vinculación con redes es una tarea que requiere estar en conexión permanente con los diferentes organismos sociales y laborales del territorio, es que la responsabilidad de su gestión será propia de la **Coordinación** del equipo OSL. Para ello, se cuenta con una estrategia detallada para su desarrollo, además de instrumentos que facilitan el levantamiento de información y su abordaje. Las 2 principales acciones que se deberán realizar, son:

- a. Contar con un **Diagnóstico de Oportunidades** actualizado de las oportunidades existentes en cada territorio, donde se desarrolla la economía local y los principales sectores productivos y de servicios. Para ello es necesario recopilar información relevante que permita construir una visión más global del desarrollo regional y con ello, establecer los agentes claves con los que el dispositivo deberá conectar. Para ello los coordinadores cuentan con una **Guía de Diagnóstico de Oportunidades económico-laborales**, que orienta su construcción y entrega un instrumento concreto donde poder consolidarla. La propuesta considera diferentes fuentes de información formal, disponibles en los diferentes territorios, y de fácil consulta, y con ello se construye un **Diagnóstico de Necesidades y Oportunidades Regionales**. Entre los componentes que contiene el diagnóstico de oportunidades se encuentra:
 - ✓ **Visión y lineamientos estratégicos para el desarrollo de la región.** A través de las Estrategias Regionales de Desarrollo (ERD) se puede conocer los énfasis y las inversiones que se realizarán en la región, planificadas por el gobierno regional.
 - ✓ **Antecedentes sobre las tasas de ocupación y desocupación para la región.** A través de los boletines de empleo trimestrales del Instituto Nacional de Estadística (INE) y del Observatorio Regional Laboral de SENCE, se puede conocer la situación regional de empleabilidad en la población femenina y masculina, oficios con mayor ocupación, sectores y servicios con mayor tasa de empleo y producción, entre otros.
 - ✓ **Perfil económico de la región.** A través de el Servicio de Impuestos Internos (SII) se puede conocer el número de empresas presentes en la región y su distribución por sector económico, cantidad de trabajadores y sueldos promedios declarados, entre otros.
 - ✓ **Redes de Colaboración.** A través del análisis de la información anteriormente levantada, será posible establecer los actores públicos y privados clave, y también los del tercer sector, que formarán parte del plan de redes¹⁹ que cada dispositivo establecerá cada año. Se dará prioridad en éste instrumento a las redes de apoyo al fomento productivo, al empleo y al emprendimiento.

¹⁹ Se observa como buena práctica, establecer un Plan de Redes anual para que la gestión del o la Coordinador/a del dispositivo, se encuentre anclada en la información levantada durante el año anterior, y permita establecer ciertas estrategias para la articulación de redes seleccionadas.

b. Liderar la **Vinculación con las Redes Sociales y Laborales** necesarias para acercar las oportunidades laborales y de capacitación. La coordinación tendrá a cargo el trabajo en red²⁰ donde se articulen los espacios de encuentro con los diferentes actores del sector productivo, público y privado, y que tengan relación con los intereses de los propios participantes. El objetivo es establecer redes de colaboración o de coordinación que favorezcan los procesos de inclusión laboral, formativa o de emprendimiento. La coordinación contará con una **Guía para la Construcción de Vínculos a través del Trabajo en Red**, donde se orienta el trabajo de red a través y se entregan estrategias concretas para su ejecución.

dará orientación respecto a sus principales objetivos y estrategias sugeridas para su articulación efectiva.

La vinculación con redes formará parte importante de la estrategia para el desarrollo de procesos de orientación efectivos, ya que es cada vez más evidente su relación con el propósito de la inclusión sociolaboral.

- ✓ Establece formas de articulación territorial.
- ✓ Permite la construcción de espacios para el encuentro, acción y deliberación sobre el ecosistema regional: sus comunidades, organismos públicos, empresas, organizaciones y otras redes.
- ✓ El buen funcionamiento de las redes dependerá de la participación, tipo de relaciones y grado de confianza que los distintos miembros sostengan a lo largo del tiempo.

Sin embargo, sabemos que no podremos establecer el mismo tipo de relación o colaboración con todos los sectores u organismos. Por lo tanto, luego de identificarlas, será necesario establecer el **propósito de la vinculación**, la que puede ser:



Dependiendo del propósito que se persiga, serán las gestiones que se desarrollaran. Es decir, si solamente se requiere compartir información con algunas redes, la estrategia podría ser gestionar una jornada de difusión, convocarlos a una actividad propia del dispositivo, u otras. Si se requiere establecer una relación colaborativa con la red, probablemente deberemos realizar una conexión más frecuente, buscar espacios para realizar solicitudes y ofrecer algo a cambio, etc.

²⁰ Trabajo en red, se refiere a la realización de acciones sistemáticas de colaboración y complementariedad, que favorezcan la integración social, la identificación de oportunidades de ocupabilidad y/o la inserción o desarrollo de emprendimientos de las personas PP en el dispositivo.

Claves Facilitadoras para establecimiento de redes

Actuar considerando el entorno	Tomar decisión observando el entorno de manera de aprovechar la mejor combinación de recursos existentes a favor de los objetivos establecidos.
Actuar interactiva, dinámica y flexiblemente	Lo que permite interiorizar nueva información del entorno y responder a ella redefiniendo estrategias y proceso conforme sea necesario.
Mirar desde “fuera de la caja”	Considerar nuevas posibilidades y alternativas a los esquemas establecidos de forma de lograr construir soluciones creativas.
Mirar con Distancia	Evaluar de manera constante los procesos y estrategias empleados en la actualidad, detectar errores y reformular dichos procesos para optimizar los resultados.
Considerar la Intuición	Es decir, tender a la integración entre los sentidos, la intuición y la razón generando alternativas al pensamiento lineal.

¿Pero cómo se hace en la práctica el trabajo de red?

Ponemos a disposición de los equipos el **Instrumento para la participación en una red de colaboración, en 10 pasos**²¹, donde se recomiendan de manera precisa y concreta acciones específicas para el trabajo de red.



El instrumento organiza **10 Pasos** con un formato que permite planificar, en conjunto con el equipo y liderado por el/la coordinador/a, cómo trabajar o fortalecer cada red. Cada Paso se encuentra asociado a una acción concreta, que permitirá avanzar en la gestión que se decida realizar con cada una de las redes necesarias. Para ello será necesario desarrollar antes el Diagnóstico de Necesidades y Oportunidades.

²¹ Se sugiere revisar la Guía para la construcción de Vínculos a través del Trabajo de Red, para contar con mayores contenidos y orientaciones más específicas de las estrategias mencionadas.

Al apoyar el trabajo de intervención en redes colaborativas de la región, aumentan las probabilidades de poder canalizar estrategias de cierre de brechas de los participantes.

2. La Intermediación directa con los participantes (Persona)

Estas actividades serán articuladas y realizadas por los propios PL, y responderán a 3 importantes ámbitos:

- a. **Mantención de la motivación para el trabajo:** Hay una serie de factores que interfieren en el ingreso y mantenimiento de las personas en el mundo laboral dependiente e independiente, y se ubican en el entorno socio-productivo y en el entorno personal. Ambos se encuentran íntimamente relacionados, influyendo directamente en la posibilidad de que las personas ingresen o se inicien, se mantengan y progresen en el trabajo. Por otro lado, la falta de un trabajo y de recursos económicos genera también tensión, formando parte de un factor que representa riesgos para el consumo de sustancias. **Todos estos factores, en consecuencia, tensionan a las personas y les genera estrés.** Será importante que el o la PL:
- ✓ Distinguir el tipo de tensión o estrés al que se ve enfrentada la PP.
 - ✓ Generar acciones para la mantención de la motivación y disposición para el trabajo.
 - ✓ Establecer estrategias de abordaje para abordar las fuentes de estrés.

Para realizar esto, los PL contarán con el Instrumento Identificación de Factores Condicionantes de la Empleabilidad, donde se detalla cada tipo de estresores, se distinguen las fuentes que lo generan y se dan orientaciones para el establecimiento de apoyos necesarios para su abordaje y disminución.

Si bien, podrán existir muchos factores que generan estrés en las PP por motivos de la incorporación laboral, habrán otros factores que tensionarán producto de otras condiciones y temáticas de la persona. **Abordar la temática motivacional no sugiere tomar temáticas de índole personal o que son pertinentes a los equipos de tratamiento,** sino que se entrega un instrumento que permite dar herramientas concretas al PL para reforzar la motivación y participación, así como para detectar las principales barreras que pueden interferir en los procesos de orientación.

- b. **Intermediación laboral:** entendida como un conjunto de acciones que tienen por objetivo poner en contacto a los oferentes de trabajo con los y las demandantes de empleo, visualizando las brechas existentes para su colocación, y estableciendo relaciones de colaboración con organismos públicos o privados disponibles en cada territorio, según las necesidades de cada participante. Aquí nos referiremos especialmente al **trabajo dependiente.**

La importancia de su abordaje amerita tener las siguientes consideraciones:

- ✓ Conocer las diversas iniciativas existentes para su promoción a nivel mundial.

- ✓ La **mirada de género** será fundamental para la identificación de estrategias que permitan eliminar barreras y acercar oportunidades amparadas en el trabajo decente y protegido.
- ✓ Generar estrategias para disminuir brechas y promover espacios laborales de mayor equidad.
- ✓ Acompañar los procesos de orientación con un trabajo de red que sintonice con los intereses y necesidades de las PPs.

Para el proceso de Intermediación del Trabajo Dependiente, se sugieren 5 Subprocesos:

1. **Conocimiento de la PP respecto a su situación Laboral.** Consideraremos aquí el Perfil Laboral inicialmente establecido como fuente de información prioritaria.
2. **Planificación y seguimiento de un curso de acción.** Se sugiere establecer acciones concretas de intermediación, algunas de responsabilidad de la PP y otras que realizará el o la PL. Para ello se contará con el instrumento Planificación y Seguimiento, de uso del PL, y que podrá utilizarse para la etapa de Incorporación Laboral, como para insumar al PVL construido por la persona en las etapas anteriores.
3. **Fomento de decisiones informadas.** Este paso consiste en informar a las PP de manera clara y sencilla respecto a los documentos que necesitará organizar, los beneficios que tiene la incorporación laboral dependiente, programas, redes laborales y territoriales, ocupaciones y oportunidades disponibles, con el objetivo de que la persona tome decisiones respecto a su futuro laboral, de manera informada. Se podrán usar los diferentes recursos y materiales con los que se cuenta.
4. **Cierre de Brechas.** El foco será establecer un plan de ajuste entre las necesidades y oportunidades de trabajo, considerando siempre las motivaciones, competencias desarrolladas, y recursos obtenidos durante el período de OSL. Se sugiere realizar esta acción cuando la persona cuenta con un Perfil Laboral más fortalecido, es decir, cuando su PVL ha tenido avances significativos.
5. **Cierre del proceso.** La intermediación terminará cuando la persona ya haya logrado sus metas laborales, y se encuentre en condiciones de evaluar los resultados de ésta.

Para orientar este trabajo, los PL tendrán a disposición la **Guía de Intermediación en el Trabajo Dependiente**, que incluye elementos generales a considerar en la intermediación, y el detalle del proceso de intermediación propuesto.

- c. **Intermediación técnica y financiera:** Existe un número creciente de personas interesadas en desarrollar un trabajo por cuenta propia o un emprendimiento. Esto ha generado que la orientación hacia la salida independiente sea observada como alternativa para la inclusión laboral. Llamaremos a este tipo de acompañamiento con intermediación o asesoría técnica y financiera, ya que requiere de un acompañamiento mucho más activo, en cuanto al desarrollo de una iniciativa propia. Nos referiremos al conjunto de acciones que tienen por objetivo poner en contacto con instituciones especializadas que asesoran a las personas, en

el desarrollo o mejoramiento de una idea de negocio o de la actividad que ya realizan, y/o que financian a quienes inician o quieren mejorar una actividad económica.

Sin embargo, sabemos que la oferta existente es acotada, y requiere del acompañamiento para que pueda ser viable. La propuesta metodológica pone a disposición de los PL la **Guía Paso a Paso para Acompañar el Viaje del Emprendimiento**, y establece una serie de etapas desde el desarrollo de una idea de negocio, hasta el fortalecimiento de un emprendimiento ya existente. Este instrumento se basa en el **Modelo Canvas**, muy utilizado por los profesionales que realizan aquella tarea, y también por organizaciones especializadas en el apoyo de emprendimientos.

Por lo tanto, los PL realizarán acompañamiento, reuniones, asesorías y/o vinculación con instituciones especializadas en:

- el desarrollo de una idea de negocio o mejoramiento de una actividad en desarrollo, y/o
- el financiamiento de actividades económicas por cuenta propia (vinculándoles a fuentes de financiamiento y micro créditos)

Para la etapa de Incorporación Laboral dependiente e independiente, los roles y acciones de las y los profesionales de los equipos requieren de nuevas competencias también en ellos, por lo que será importante apoyar este proceso no sólo con las herramientas que aquí se ponen a disposición, sino también complementar la metodología con procesos de formación más especializada para los equipos.

Se requerirá que los PL tengan:

- Capacidad de escucha y atención, para detectar habilidades, intereses y expectativas.
- Capacidad de identificar, analizar diferentes situaciones problemáticas derivadas en un empleo.
- Capacidad de vincularse y comunicarse con las y los participantes, para orientarlos y apoyarlos en el diseño de su trayectoria laboral.
- Habilidad de relacionarse asertivamente con representantes del sector privado y del público, para presentar el programa de forma efectiva y para entender sus necesidades e intereses.
- Capacidad para establecer ciertas vinculaciones con personas de las instituciones clave, organismos y empresas con las que se concretaron acuerdos de colaboración.

A la vez, el proceso en sí generará muchos desafíos para los propios PP, quienes se encuentran desarrollando no sólo procesos personales de recuperación, sino que deberán enfrentar una serie de desafíos que pone el mercado laboral, las organizaciones laborales, y/o los territorios donde las personas deberán comenzar a participar.

DESAFÍOS PARA LAS PP QUE SE ENCUENTRAN REALIZANDO PROCESOS DE ORIENTACIÓN



DURACIÓN

Esta etapa debiera tener una duración aproximada entre 1 y 3 meses máximo.



HERRAMIENTAS

- ✓ GUÍA DIAGNÓSTICO DE OPORTUNIDADES (Anexo 27)
- ✓ GUÍA VINCULACIÓN DE REDES (Anexo 28)
- ✓ GLOSARIO TIPOS DE TRABAJO Y CONCEPTOS CLAVE (Anexo 18)
- ✓ INSTRUMENTO IDENTIFICACIÓN FACTORES CONDICIONANTES DE EMPLEABILIDAD (Anexo 17)
- ✓ LISTADO DOCUMENTOS NECESARIOS PARA LA INCORPORACIÓN LABORAL (Anexo 29)
- ✓ GUÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PORTAFOLIO LABORAL (Anexo 30)
- ✓ GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DEPENDIENTE (Anexo 31)
- ✓ GUÍA PASO A PASO PARA ACOMPAÑAR EL VIAJE DEL EMPRENDIMIENTO (Anexo 32)
- ✓ IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS PARA TRABAJO DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE (Anexo 19)
- ✓ PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DE INCORPORACIÓN LABORAL DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE (Anexo 33)

RESULTADOS ESPERADOS



1. Se completan los objetivos o las metas pendientes establecidas durante este período de acompañamiento y/o los acuerdos para éste período.
2. La persona se enfrenta los desafíos de la incorporación laboral de manera más autónoma y cuenta con las herramientas para su mantenimiento.
3. Se consigue la incorporación laboral dependiente, independiente y/o formativa de la persona participante.
4. Se logran reforzar las competencias de empleabilidad necesarias para fortalecer el Perfil Laboral y mantenerse en un trabajo.

ETAPA 8. EVALUACIÓN Y EGRESO DE INCORPORACIÓN LABORAL.



DESCRIPCIÓN

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.



DESARROLLO

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 PP, 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.

PASOS A REALIZAR PARA LA EVALUACIÓN DE LA ETAPA DE INCORPORACIÓN LABORAL Y EGRESO FINAL:

1. **Evaluación de Resultados:** Se realizará el proceso de evaluación cuando el o la PL y la PP identifiquen la realización de las acciones y actividades anteriormente programadas en la etapa 6. En esta etapa se **identificarán los logros obtenidos** durante el tiempo en que la persona ha permanecido en el dispositivo, y a la vez se **identificarán los desafíos o elementos por desarrollar** durante su futura trayectoria laboral autónoma²². Será importante reforzar las herramientas y competencias desarrolladas, aprendizajes adquiridos, y logros obtenidos durante este proceso, con el objetivo de **fortalecer sentimientos de autoeficacia y potenciar la autonomía progresiva**.

²² Dado que el proceso de orientación sociolaboral debe ser específico, concreto y acotado, es muy probable que durante el tiempo de permanencia queden varios objetivos por cumplir en el mediano y largo plazo, los que deberán ser metas y acciones que realice la persona en autonomía, propias de su proceso personal de recuperación y de trayectoria laboral.

Hitos para la Evaluación Final: Para la realización de la evaluación final, en etapa se ocuparán las mismas actividades sugeridas en la Etapa 6, pero considerando las metas consideradas para la etapa de orientación y la etapa de colocación:

- *Instrumento de Cierre de Incorporación Laboral:* Se sugiere la utilización del instrumento de cierre, que se diseñó en relación al instrumento de Planificación y Seguimiento de la IL, sugerido para la etapa anterior. El Instrumento es de uso exclusivo del PL, y pretende consolidar todas las acciones y metas propuestas durante el proceso de orientación, de manera de sistematizar los principales objetivos obtenidos y actividades realizadas. Con éste análisis, el o la PL podrá desarrollar de mejor manera el Perfil Laboral Final.
- *Evaluación de PVL:* Si se ha decidido trabajar en base al PVL, se sugiere evaluarlo, en los mismos términos en que se sugiere en la etapa 6.
- *Establecimiento del Perfil Laboral Final:* Para el desarrollo de este perfil, el el PL también podrá utilizar el instrumento de Diagnóstico de Egreso, el que podrá ser nuevamente aplicado o bien, el o la PL podría completarlo usando el conocimiento que tiene de la persona y su proceso, considerando la identificación de los objetivos y metas logradas en su PVL, competencias de empleabilidad desarrolladas, y/o elementos de la Autoevaluación de Egreso.
- *Cada participante evalúa su propio proceso:* Se también sugiere utilizar el instrumento Autoevaluación de Egreso, con las mismas características antes señaladas. Para facilitar que cada participante pueda identificar los principales aprendizajes, logros y resultados obtenidos durante el proceso, se podrá acompañar a la persona en su desarrollo. Para ello se deben evaluar los objetivos propuestos en ambas etapas (Orientación e Incorporación).
- *Informe de Egreso:* Será necesario también consolidar las principales actividades realizadas, los logros alcanzados y la identificación de las principales competencias de empleabilidad desarrolladas, a través del instrumento Informe de Egreso, tal como se señala en la Etapa 6 (debe integrar la información obtenida de Autoevaluación de Egreso y del Perfil Laboral Final).

Tipo de Egreso: Para los egresos por *Fallecimiento, Administrativo, Acuerdo Mutuo y Avandono*, se utilizará la misma descripción detallada en la Etapa 6°. Sin embargo, dado que en esta etapa los objetivos apuntan a la incorporación laboral efectiva, para el caso del egreso por *Cumplimiento de Objetivos* se deberán dar los siguientes criterios:

- Se completó la mayor parte de las actividades establecidas en el instrumento de Planificación y Seguimiento.
- La PP logra incorporarse a un trabajo dependiente o desarrollar un negocio o emprendimiento propio que le reporta ganancias económicas.
- La PP evalúa su proceso de inserción laboral como positivo y es capaz de proyectar la continuidad de éste.

Encuentro de Cierre: Se acordará realizar un último encuentro de cierre, con fecha y hora, entre la PP y el o la PL. El objetivo es hacer el cierre del proceso, es decir, dar espacio para que la PP comparta su propia evaluación y percepción respecto a la experiencia y apoyo recibido, logros alcanzados y aprendizajes adquiridos. Por otra parte, el o la PL también tendrá un espacio para explicitar y distinguir de manera técnica el Perfil Laboral adquirido durante el proceso, sus principales logros y metas alcanzadas, competencias adquiridas y desafíos que seguramente quedarán por realizar. Se sugiere aquí compartir la Autoevaluación de Egreso y el Perfil Laboral Final, para facilitar la integralidad del término del proceso, donde ambas miradas son igual de importantes en el análisis de sus resultados. En este encuentro se sugiere aplicar también la **Encuesta de Satisfacción**²³ a la persona participante.

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.

¡Importante!

- ☞ Para cualquier Tipo de Egreso, será importante siempre coordinar e informar al Centro de tratamiento o al profesional que se encuentra a cargo del proceso terapéutico de la persona, y en casos acordados, también informar a las/os asesores/as de IS de SENDA Regional.
- ☞ Será fundamental que los equipos realicen permanentemente procesos de análisis respecto a procesos que requieren más del tiempo esperado y/o de las complejidades que pueden estar presentes en un proceso de evaluación de resultados para personas con mayores dificultades cognitivas y/o de salud mental.

²³ Se podrá usar un instrumento propio, elaborado y/o validado por el equipo OSL, o bien, se podrá aplicar el instrumento sugerido por Senda, el año 2022.



DURACIÓN

Esta etapa debiera tener una duración aproximada entre 1 y 3 meses máximo.



HERRAMIENTAS

- ✓ INFORME DE EGRESO INCORPORACIÓN LABORAL (Anexo 34)
- ✓ FICHA DE EGRESO INCORPORACIÓN LABORAL (Anexo 35)
- ✓ FICHA DE EGRESO APOYO A EMPRENDIMIENTO (Anexo 36)
- ✓ CIERRE INCORPORACIÓN LABORAL (Anexo 37)
- ✓ AUTOEVALUACIÓN EGRESO INCORPORACIÓN LABORAL (Anexo 38)
- ✓ CERTIFICADO DE PARTICIPACIÓN (Anexo 25)
- ✓ PERFIL LABORAL DE EGRESO (Anexo 21)

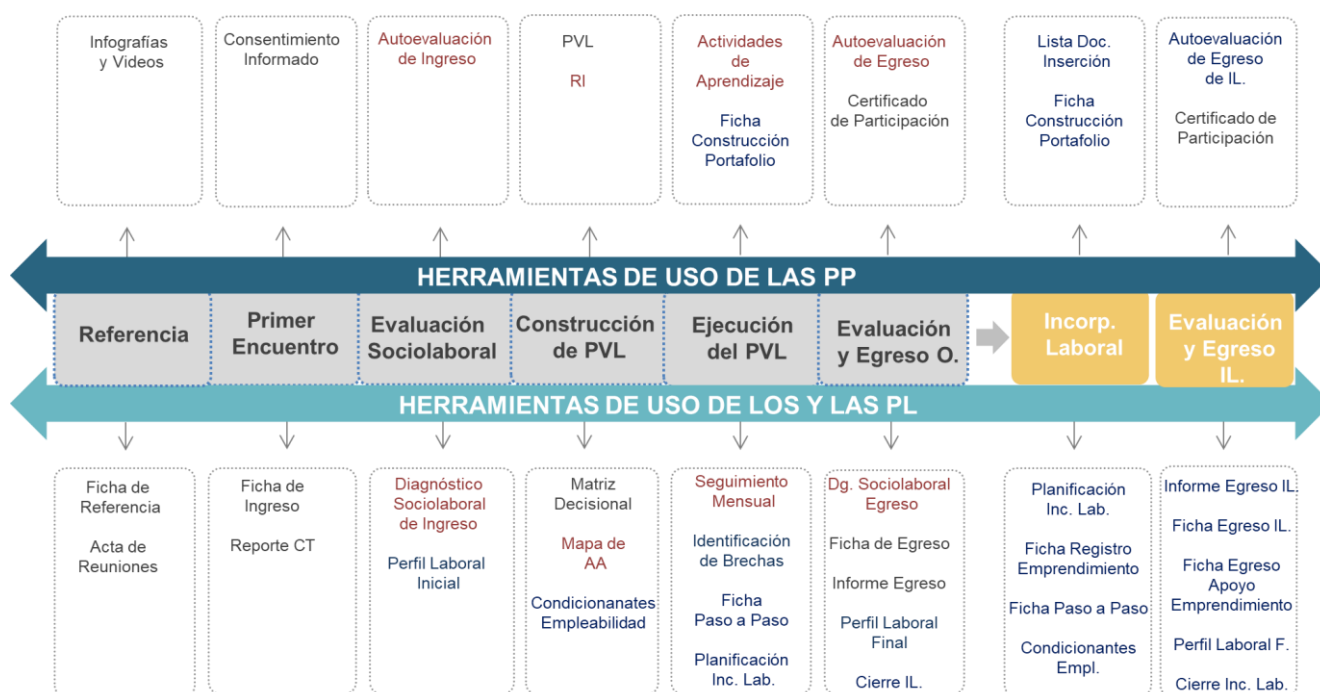
RESULTADOS ESPERADOS



1. Los participantes completan su proceso de orientación evaluando los resultados de éste.
2. Las PP egresan vinculados a una oferta laboral o formativa y se proyecta su continuidad.
3. Las PP se encuentran en condiciones de continuar con sus metas laborales en el mediano plazo, de manera autónoma.
4. El Perfil Laboral final posiciona a la persona en un mejor lugar ante el empleo.
5. Los emprendedores desarrollaron avances en su idea de negocio o emprendimiento.
6. Las PP han logrado avanzar en su autonomía económica, al insertarse laboralmente de manera dependiente o independiente.
7. Las PP conocen las redes y saben cómo articularlas cuando las requieran.
8. El proceso completo se realizó en los tiempos sugeridos.

II. DISTRIBUCIÓN DE HERRAMIENTAS

En el siguiente esquema, se consolidan todas las herramientas antes descritas, ubicándose en la etapa que correspondería utilizarlas, distinguendo según su color, si es una herramienta asociada a la incorporación laboral (morado), o si es una herramienta de uso directo de los y las participantes (recuadro naranja). Las herramientas transversales, asociadas a la implementación del dispositivo, se encuentran en la parte inferior izquierda, y están asociadas a la gestión y actividades necesarias para la implementación del Dispositivo.

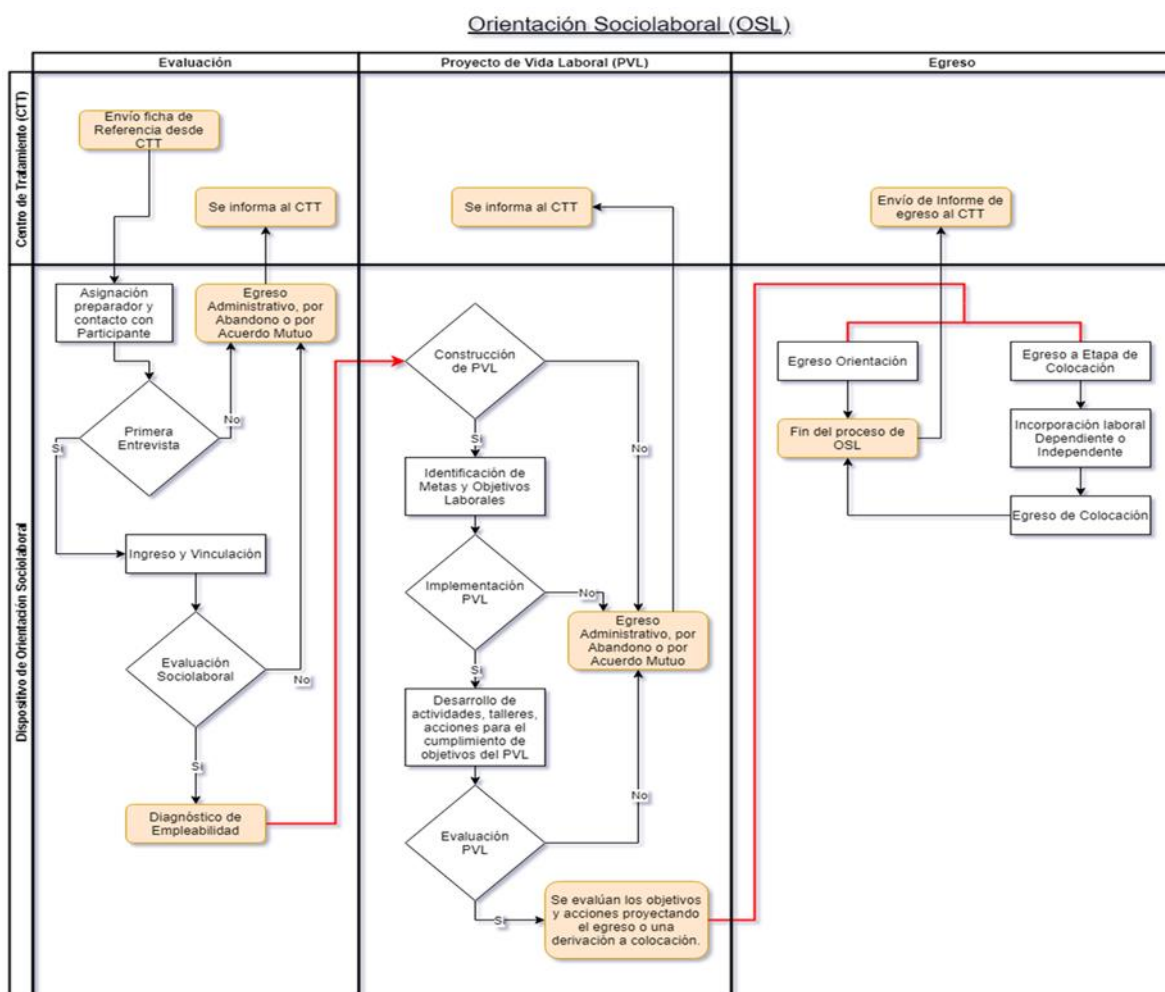


Cuadro Resumen Herramientas

- Herramientas para Incorporación Laboral
- Herramientas para Habilitación de Competencias de Empleabilidad
- Herramientas de Proceso

III. FLUJO COMPLETO DE PROCESO

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



El proceso iniciará con el envío de los antecedentes del o la participante que se encuentra interesada/o a ingresar al dispositivo, al equipo OSL, quien revisará la información recepcionada y hará algunas coordinaciones con los profesionales de tratamiento a cargo, de ser pertinente. Luego se asignará al preparador/a que tomará el proceso, quien se contactará telefónicamente con la persona interesada a ingresar. Se acuerda una fecha y hora del primer encuentro para conversar respecto de su motivación y necesidades de acceso.

Si es pertinente que la persona ingrese, se inicia el proceso de orientación, pasando por diferentes etapas, hasta la evaluación final. Una vez tomada la decisión de egresar al participante, se envía al centro de tratamiento el Informe de Egreso con los principales antecedentes de las herramientas desarrolladas y los objetivos cumplidos. Si la persona requiere un apoyo adicional y de mayor acompañamiento, se

puede extender el proceso hacia una etapa de Incorporación Laboral, donde se le acompañará por un período mayor, hasta que la persona logre cierto nivel de autonomía e inserción laboral.

En todo momento las personas pueden decidir abandonar el proceso de orientación, sin embargo, para que completen su itinerario laboral y alcancen sus objetivos, es necesario pasar por todo el proceso de orientación.

IV. DURACIÓN GENERAL 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.

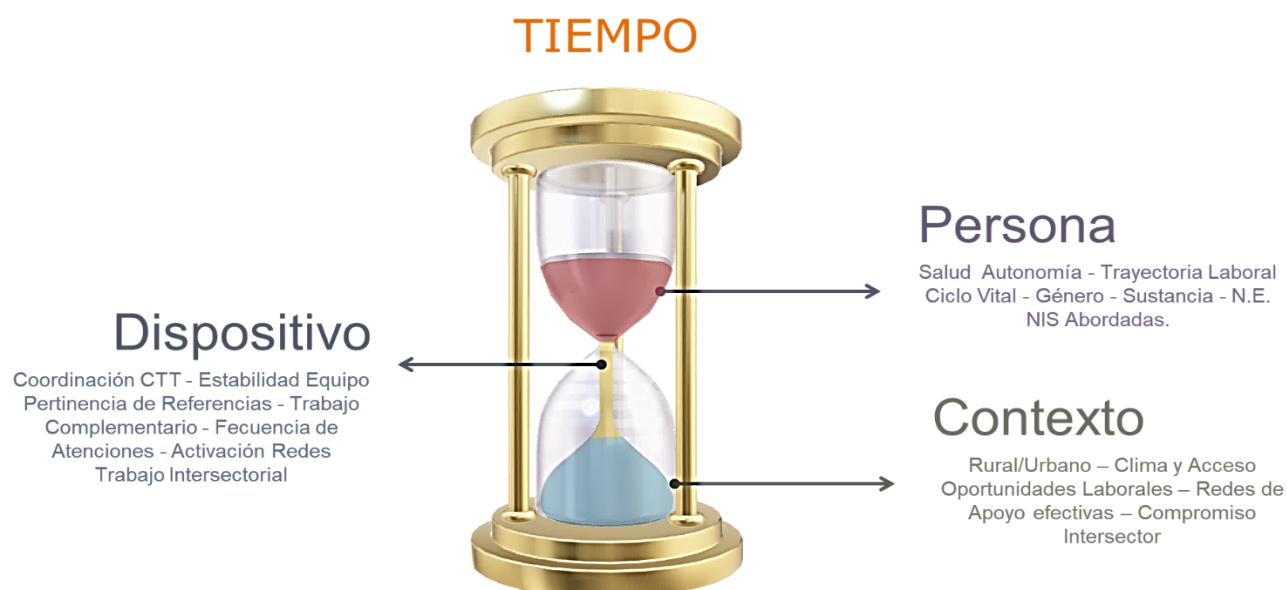
Con el objetivo de respetar las particularidades y el tiempo que cada persona requiere para avanzar en su proceso de inserción, se espera que el proceso no se extienda más allá de los 3 meses adicionales, luego de que la PP es egresada hacia la **etapa de Incorporación Laboral**. Lo que significa que 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 ello²⁴, 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.

El tiempo de implementación de los diferentes dispositivos en nuestras 5 regiones del país, han permitido identificar algunas **variables que consideramos importantes** para establecer una proyección del tiempo de intervención:

²⁴ Existen prácticas efectivas donde se establece un tiempo para que cada preparador/a evalúe el proceso de su participante y proyecte una fecha de finalización.



Elaboración SENDA Jornada Equipos OSL 2018

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.

BIBLIOGRAFIA

Aganzo, A., Gavela, A., Nuño, J., Sánchez, F. (2009). *“Inserción laboral de las personas en situación de pobreza y/o de exclusión social”*. Revista Educación Social, núm. 41, p 48-69. Madrid.

Ceniceros J., Oteo E., (2003). *“Orientación Sociolaboral basada en Itinerarios. Una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión”*. Centro Integral de Formación y Empleo. Fundación Tomillo.

Cruz Roja (2006). *“Manual para la Intermediación Laboral con colectivos Vulnerables”*. Plan Empleo Cruz Roja Española. Madrid

Marhuenda F., Martínez-Rueda, N., Barandica, Aróstegui, I. & Galarreta, J. (2020). *“Nudos en el acompañamiento y la formación en las Empresas de Inserción: Agenda de temas pendientes”*. CIRIEC – España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 98,247-285. DOI:107203/CIRIEC-E.98.16124 Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/340379667>

Planella Ribera, J. (2013). *“Pedagogía Social y diversidad funcional: de la rehabilitación al acompañamiento”*. En Educatio Siglo XXI, vol. 31, núm. 2. págs. 113-128.

Vidal – Martí C. (2016). *“El educador social en el acompañamiento sociolaboral para trabajar con mayores dependientes”*. RES, Revista de Educación Social. N° 23, Julio 2016. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/311442237>

ANEXOS

Para la localización de las herramientas metodológicas en los espacios digitales donde estarán disponibles, les asignaremos el siguiente orden:

1.0 HERRAMIENTAS DE INGRESO

- Anexo 1: 1.1 FICHA DE REFERENCIA
- Anexo 2: 1.2 ACTA DE REUNIONES
- Anexo 3: 1.3 CONSENTIMIENTO INFORMADO
- Anexo 4: 1.4 FICHA DE INGRESO
- Anexo 5: 1.5 REPORTE CT

2.0 HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN INICIAL

- Anexo 6: 2.1 DIAGNÓSTICO SOCIOLABORAL INICIAL
- Anexo 7: 2.2 AUTOEVALUACIÓN INGRESO
- Anexo 8: 2.3 PERFIL EMPLEABILIDAD INICIAL

3.0 HERRAMIENTAS PARA CONSTRUCCIÓN DE PVL

- Anexo 9: 3.1 PROYECTO DE VIDA LABORAL
- Anexo 10: 3.2 MATRIZ DECISIONAL
- Anexo 11: 3.3 MAPA DE AA
- Anexo 12: 3.4 GUÍA GESTIÓN DE INSTRUMENTOS

4.0 HERRAMIENTAS PARA IMPLEMENTACIÓN PVL

- Anexo 13: 4.1 SET DE AA
- Anexo 14: 4.2 SET DE RI
- Anexo 15: 4.3 VIDEOS AA
- Anexo 16: 4.4 SEGUIMIENTO MENSUAL
- Anexo 17: 4.5 CONDICIONANTE DE EMPLEABILIDAD
- Anexo 18: 4.6 GLOSARIO TIPOS DE TRABAJO Y CONCEPTOS CLAVE
- Anexo 19: 4.7 IDENTIFICACIÓN BRECHAS Y BARRERAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL
- Anexo 20: 4.8 GUÍA INTRODUCTOIA AA.

5.0 HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN ORIENTACIÓN

- Anexo 21: 5.1 DIAGNÓSTICO DE EGRESO
- Anexo 22: 5.2 PERFIL LABORAL DE EGRESO
- Anexo 23: 5.3 AUTOEVALUACIÓN DE EGRESO
- Anexo 24: 5.4 FICHA DE EGRESO ORIENTACIÓN
- Anexo 25: 5.5 INFORME DE EGRESO
- Anexo 26: 5.6 CERTIFICACIÓN DE PARTICIPACIÓN

6.0 HERRAMIENTAS PARA LA VINCULACIÓN CON REDES

- Anexo 27: 6.1 GUÍA DIAGNÓSTICO DE OPORTUNIDADES
- Anexo 28: 6.2 GUÍA VINCULACIÓN DE REDES

7.0 HERRAMIENTAS PARA LA INCORPORACIÓN LABORAL

- Anexo 29: 7.1 LISTADO DE DOCUMENTOS NECESARIOS PARA LA INCORPORACIÓN LABORAL
- Anexo 30: 7.2 GUÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PORTAFOLIO LABORAL
- Anexo 31: 7.3 GUÍA PARA LA INTERMEDIACIÓN EN EL TRABAJO DEPENDIENTE
- Anexo 32: 7.4 GUÍA PASO A PASO PARA ACOMPAÑAR EL VIAJE DEL EMPRENDIMIENTO
- Anexo 33: 7.5 PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DE INCORPORACIÓN LABORAL DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE

8.0 HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN INCORPORACIÓN LABORAL

- Anexo 34: 8.1 INFORME DE EGRESO INCORPORACIÓN LABORAL
- Anexo 35: 8.2 FICHA DE EGRESO INCORPORACIÓN LABORAL
- Anexo 36: 8.3 FICHA DE EGRESO APOYO A EMPRENDIMIENTO
- Anexo 37: 8.4 CIERRE INCORPORACIÓN LABORAL
- Anexo 38: 8.5 AUTOEVALUACIÓN EGRESO INCORPORACIÓN LABORAL