



Informe de Ejecución

Banco de Proyectos

Informe avance

ASOCIACIÓN DE PADRES Y AMIGOS  
DE PERSONAS CON DÉFICIT ASPADE

“PILA”

Programa de Inclusión Laboral de ASPADE.

Fecha  
30 abril 2026



# INFORME DE EJECUCIÓN BANCO DE PROYECTOS

Anexo

| Antecedentes del proyecto   |                    |                         |
|---|--------------------|-------------------------|
| 1. RUT  | 71.589.300-2       |                         |
| 2. Registro Folio de la Institución   | N° 230             |                         |
| 3. Fecha de Monitoreo   | 30 de abril 2026   |                         |
| 4. N° de Folio del Proyecto   | N° 3604            |                         |
| 5. Fecha inicio proyecto  | Marzo 2024         |                         |
| 6. Fecha término proyecto   | Febrero 2027       |                         |
| 7. Número de beneficiarios directos según propuesta   | 108                |                         |
| 8. Número de beneficiarios directos a la fecha  | 77                 |                         |
| 9. Responsable de la Información  | Nombre             | Valeska Gómez Jara      |
|   | Cargo              | Directora Ejecutiva     |
|   | Teléfono           | 56990800214             |
|   | Correo Electrónico | valeska.gomez@aspade.cl |
| <i>* Indicar la persona a la cual se deberá contactar en caso de requerirse alguna información o documentación adicional para el proceso de monitoreo del proyecto.</i> |                    |                         |

|  |
|--|
| <b>Estado de Avance del proyecto</b>   |
| <b>1. OBJETIVOS</b>  |
| <b>Objetivo general</b>  |
| Facilitar la inclusión laboral de personas adultas con discapacidad cognitiva a través de un programa de intervención en habilidades adaptativas, capacitación, empleo protegido e inclusión laboral efectiva a través del modelo de empleo con apoyo.   |
| <b>Objetivos específicos</b>   |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Fomentar vínculos, acuerdos y participación en actividades con diversas redes y empresas que permitan avanzar en la concientización de la inclusión laboral de personas adultas con discapacidad cognitiva.</li> <li>2) Evaluar habilidades intelectuales, adaptativas y contexto socioeconómico a fin de construir un perfil por cada usuario.</li> <li>3) Generar una alianza de trabajo colaborativo con referentes familiares para favorecer los procesos de inclusión social y laboral de las personas adultas con discapacidad cognitiva.</li> <li>4) Facilitar el acceso al trabajo productivo mediante espacios de empleo protegido.</li> <li>5) Estimular y desarrollar habilidades adaptativas (conceptuales, sociales, prácticas e instrumentales) necesarias para participar del mercado laboral abierto.</li> <li>6) Capacitar en oficios y habilidades de empleabilidad transversales según la oferta de puestos de trabajo del mercado laboral abierto.</li> <li>7) Desarrollar conocimientos teórico prácticos del ámbito laboral según la normativa nacional vigente.</li> <li>8) Fomentar la inclusión y permanencia, en un puesto de trabajo formal a través del modelo de empleo con apoyo.</li> </ol> |

|  |
|--|
| <b>2. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS</b>  |
| <p>- <b>Unidad Admisión y Orientación Psicosocial:</b> La unidad de Admisión y orientación psicosocial se hace cargo de las actividades 2 y 3 del proyecto, que hacen referencia al proceso de reclutamiento de participantes de ASPADE y del Trabajo formativo con familias.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Reclutamiento:</b> Se realizó el proceso completo de reclutamiento de posibles beneficiarios de ASPADE; considerando instancias de difusión, captación, evaluación y selección de los interesados. Logrando durante el segundo año de proyecto la incorporación de 32 nuevos participantes a ASPADE.</li> <li>● <b>Publicidad en radio y redes sociales:</b> Señalaremos como innovación la creación de clips promocionales en formatos audiovisuales y radiales, que aparecieron en plataformas de Instagram y en “Radio Amor”.</li> <li>● <b>Charlas de Acercamiento:</b> Durante el año se desarrollaron 10 instancias de nuestras Charlas de Acercamiento donde se invitaba a grupos de familias interesadas en conocer más a ASPADE, a ir al centro presencialmente, mostrarles la modalidad de trabajo, así como los requisitos y pasos para poder postular.</li> <li>● <b>Nuevas Alianzas:</b> Particularmente este año también se potenció el esfuerzo por formar alianzas con establecimiento educacionales con los que ASPADE no tenía relación, principalmente escuelas regulares con Programa de Integración Escolar, que tuviese estudiantes con discapacidad cognitiva, que no tuviesen un perfil universitario, para promover su continuidad de estudios terminado el período escolar, y dispositivos gubernamentales de la comuna de Villa Alemana que pudieran hacer ejercicio de derivación de postulantes y de consulta. Esto se llevo a cabo con el apoyo de estudiantes en practica de la carrera de trabajo social de la PUCV.</li> <li>● <b>Participación en Ferias y Charlas:</b> Se participó en diversas ferias convocadas desde establecimientos educacionales, y dispositivos gubernamentales de las comunas cercanas, asociados a temas de inclusión y orientación vocacional para población neurodivergente. En algunos de los establecimientos también se realizaron charlas sobre la importancia de la continuidad de estudios y capacitación post escuela para poder incorporarse al mundo laboral formal y en otras ocasiones sobre la importancia y la manera en que se puede tramitar la credencial de discapacidad.</li> <li>● <b>Charla sobre interdicción:</b> Este año en conjunto con el Abogado del convenio SENADIS- CAJVAL realizamos para nuestra comunidad una Charla llamada ¿Cuándo es necesaria la interdicción?, abriendo además cupos para interesados de otras organizaciones del ecosistema inclusión de nuestro territorio, contando con la participación de 10 organizaciones amigas, que también trabajan por la inclusión. Posteriormente, a petición de la oficina del Servicio Nacional de Cuidados de Villa Alemana (comuna vecina) repetimos la charla en sus instalaciones, para sus beneficiarios.</li> </ul> |

- **Cápsula Formativa:** Trabajo audiovisual creado en colaboración con el encargado de comunicaciones, donde el equipo de la Unidad ofrece por medio de un video una primera aproximación al concepto de Autodeterminación, según el modelo funcional de Wehmeyer. Está pensado para poder ser trabajo a distancia y de forma asincrónica, a mediados del mes de prueba de los usuarios que se incorporan a ASPADE.

- **Unidad de Empleo Protegido:** La actividad n°5 corresponde a las acciones relacionadas al empleo protegido de la cual destacamos las siguientes acciones:

- **Vinculación Cultural y Comunitaria - Proyecto Colaborativo Museo Baburizza:** Se ejecutó un ciclo de actividades estratégicas orientadas a la apropiación del entorno urbano. Este incluyó la exposición itinerante “El puerto te visita”, donde los participantes actuaron como mediadores culturales de la muestra histórica. Complementariamente, se realizaron talleres narrativos y de reflexión para participantes y referentes familiares de la UEP y UAPL, abordando la evolución de la ciudad desde la perspectiva de la inclusión y el rol del cuidador.
- **Responsabilidad Social y Vinculación Territorial - Donación a Instituciones Locales:** En el marco de la festividad de Pascua de Resurrección, la cocina productiva de “Dulces ASPADE” elaboró huevos de chocolate artesanales. Estos fueron donados a niños de las organizaciones SENDAS y Reñaca Más Alto. Cabe destacar que la entrega fue liderada por participante de UEP, que presentó el proceso técnico de elaboración ante la comunidad receptora, fortaleciendo su rol como agente activo y productivo.
- **Hito de Enclave laboral - Servicio de Maquila con Empresa Nodrir:** Se formalizó un convenio de trabajo con la empresa de alimentos saludables *Nodrir Snack* para la elaboración de bombones de dátiles. Este hito es de alta relevancia, pues representa la primera apertura de puestos de trabajo remunerados bajo la modalidad de enclave laboral financiado por una empresa externa. Las metas productivas iniciales fueron superadas progresivamente gracias al desarrollo de habilidades específicas de los operarios.
- **Visita Técnica en Fundación Edudown (Santiago):** Con el objetivo de fortalecer las buenas prácticas en la estrategia de Empleo Protegido, el equipo técnico realizó una visita de intercambio de experiencias a la Fundación Edudown. Esta instancia permitió contrastar metodologías de formación para la independencia y modelos de sostenibilidad en espacios laborales protegidos, nutriendo la planificación técnica de ASPADE.
- **Exposición “La Galería”:** Como resultado de los talleres de comunicación efectiva y estimulación cognitiva, y en colaboración con la Unidad de Inclusión Laboral (UIL), se realizó una muestra artística en el Centro Cultural Ex-Cárcel de Valparaíso. La exposición, que permaneció abierta al público durante un mes, permitió a los participantes expresar emociones mediante técnica de espátula sobre acrílico. La inauguración destacó por el empoderamiento de los autores, quienes realizaron el discurso de apertura y guiaron a las familias y aliados institucionales (como el Museo Baburizza) a través de sus obras, visibilizando sus capacidades creativas en un entorno de alta relevancia cultural.

- **Unidad Académica Prelaboral:** las actividades número 6, 7 y 8, corresponden a esta unidad, de las cuales destacamos las siguientes acciones:

- **Desayuno de traspaso de la UAPL a la UIL:** Durante este año de proyecto se ha implementado realizar un nuevo hito para los participantes de la Unidad Académica Prelaboral (UAPL) que cuplen con las competencias para pasar a ser parte de la Unidad de Inclusión Laboral (UIL). Esta es una actividad que se realiza en conjunto entre ambas unidades, participando las jefaturas y coordinaciones de ambas, donde se muestra a las familias lo que se ha logrado en la UAPL y como es el funcionamiento de la UIL, lo que permite a referentes familiares y participantes tener mayor claridad de los cambios que ocurren cuando hay movilidad entre las unidades y reconocer los logros de quienes ya se encuentran preparados para comenzar un proceso de práctica o colocación laboral.
- **Evaluación de capacitación en contextos reales:** Hemos implementado para cada cierre de ciclo de la UAPL que la evaluación práctica final de las capacitaciones en oficios sea realizada en contextos reales para poder observar el desempeño de los participantes y entregarles experiencias lo más cercanas posibles a un contexto laboral real. Estas instancias se han realizado en la capacitación de atención a público, donde los participantes realizaron su evaluación en “Emporio clafira”, negocio ubicado en la comuna de Quilpué. Evaluaciones de la capacitación de Oficios de la Hotelería, que se realizaron en Hotel “Puerto Natura” y Hotel “Verso”, ubicados en Valparaíso. Y evaluaciones de la capacitación Garzón, que se realizaron en la Cafetería “María’s coffee”, ubicada en Viña del Mar. Estas instancias han sido valoradas de manera positiva, tanto por el equipo, como por los participantes, ya que han logrado generar experiencias reales en contextos laborales con todas las variables que pueden suceder en una instancia real y menos protegida que el centro ASPADE.
- **Capacitación para equipo UAPL:** Durante este año, en el contexto de las capacitaciones en oficios, se gestionó una capacitación sobre Oficios de la Hotelería para el equipo de la UAPL, esta capacitación estuvo a cargo de un profesional de

Administración y Turismo que pudo aportar con todos los conocimientos teóricos necesarios para poder capacitar a nuestros participantes. Dentro de esta capacitación, se construyó en conjunto entre el equipo y el profesional experto una planificación adaptada y con las adecuaciones necesarias para poder transmitir la información a los participantes y generar aprendizajes significativos en esta área.

- **Trabajo colaborativo con UIL:** Se han integrado diversas instancias colaborativas con la UIL con el fin de que puedan conocer a los participantes de la UAPL y sus perfiles, de esta forma se genera un feedback sobre los participantes que el equipo de la UAPL considera que pueden pasar a la UIL. Este trabajo colaborativo se realiza con reuniones de coordinación, participación del equipo de la UIL en actividades de la UAPL y con el cierre del taller de Apresto Laboral, donde la Jefa de la Unidad de inclusión realiza una entrevista laboral a todos los participantes de la Unidad Académica, la cual permite evaluar el desempeño y características personales de los participantes.

- **Unidad inclusión laboral de ASPADE:** las actividades 9, 10, 11, 12 y 13 son parte de esta unidad, de la cual destacamos las siguientes acciones:

- **Registro de seguimiento:** Durante el segundo año de ejecución del proyecto, han egresado 9 participantes de la unidad, los cuales han cumplido 9 meses de colocación laboral. De lo anterior, se realizaron 324 registros de seguimiento, 36 supervisiones por cada participante a sus jefaturas directas. Esto considera la aplicación de una pauta de evaluación la cual califica hábitos, área productiva y área social, puntuadas de 1 a 5 (1: malo, 2: regular, 3: bueno, 4: excelente, 5: sobresaliente).
- **Supervisiones:** Durante el segundo año de ejecución del proyecto se realizaron un total de 598 supervisiones laborales. Las anteriores, consideran la aplicación de una pauta de evaluación la cual califica hábitos, área productiva y área social, puntuadas de 0 a 2 (0: no logrado, 1: medianamente logrado, 2: logrado). Las supervisiones se desglosan en 188 supervisiones en prácticas laborales de aproximación, 165 supervisiones en prácticas de profundización y 245 en procesos de colocación laboral.
- **Convenios con empresas:** Dentro del segundo año de ejecución del proyecto, se generaron 2 nuevos convenios de trabajo colaborativo con diferentes empresas e instituciones de la región. A la fecha contamos con un total de 37 empresas y pymes colaboradoras, las cuales nos ofrecen espacios de prácticas y puestos de trabajo, en donde nuestros participantes desarrollan sus habilidades de empleabilidad.
- **Encuentro de egresados:** Durante el segundo año de ejecución del proyecto, se llevó a cabo un encuentro de egresados, dirigido a los participantes de ASPADE que finalizaron su proceso en la institución tras cumplir el período correspondiente de colocación laboral.
- **Encuentro empresarial por la inclusión:** Durante el segundo año de ejecución del proyecto se llevó a cabo un Encuentro Empresarial por la Inclusión, instancia que convocó a pymes, empresas y universidades en convenio con ASPADE, con el objetivo de promover la inclusión laboral y relevar la importancia del trabajo colaborativo y en comunidad. En el encuentro participaron 75 asistentes y se abordaron temáticas clave relacionadas con inclusión laboral y buenas prácticas organizacionales. Entre las instituciones participantes se encontraron: Guzmán y Larraín, A&A, Dimasa, Cinemark, MIES, C+2, Tarragona, Colegio Alemán, Mutual, VMC, PUCV, UST, María's Coffee, Pacto Inclusión, Excon, Ultramar, UVM, Aguas Pacífico, TPSV, ENAP, CRC, UPLA, Ecosuper, Seremi de la Región, Ficus, UNAB, QHielo, Report, Ansaldo, Huaye, Habitar, MMQ, Omin, INACAP, Empresa Tylor, La Araucana, Áurea Consultores, Grupo Expro, Elun, Tecnasic, Mühle, Bucalemu Lanchas, Cosemar y Radio Portales.

| Nombre  | Descripción   | Duración                   | Lugar de realización |
|---|---|----------------------------|----------------------|
| 1.- Actividades de implementación y actualización de insumos de todas las Unidades. | <p>Durante el segundo año, el proyecto PILA ha avanzado significativamente en la profesionalización de sus herramientas de gestión y formación. A continuación, se detallan los insumos desarrollados y actualizados, organizados por unidad:</p> <p>1.1 Unidad de Admisión y Orientación Psicosocial (UAOP): El enfoque de esta unidad se centró en la normativa institucional y la transformación digital:</p> <p>Convivencia Institucional: Se confeccionó la primera edición del Manual de Convivencia,</p> | Marzo 2025 a febrero 2026. | ASPADE               |

reforzado con la creación de cápsulas audiovisuales para asegurar la accesibilidad de la información para todos los participantes.

Gestión Documental y Digitalización: Se inició un proceso sistemático de digitalización en Google Drive, con el objetivo de alcanzar el 100% de los expedientes personales al cierre del año 3. Asimismo, se actualizaron las fichas personales y se realizó un análisis de vigencia del Registro Nacional de Discapacidad (RND) de todos los participantes activos.

1.2 Unidad de Empleo Protegido (UEP): La gestión de insumos en la UEP se orientó a la eficiencia productiva y el registro de evidencias:

Sistemas de Registro y Control: Se implementó un nuevo sistema de bitácoras de seguimiento conductual y de salud, diseñado para generar evidencia técnica que respalde las intervenciones y comunicaciones con las familias.

Gestión Comercial (Kiosco y Dulces ASPADE): Se formalizaron los registros contables, tributarios y de inventario para el Kiosco ASPADE y la cocina productiva. Además, se consolidaron bases de datos de información personal y bancaria para agilizar los procesos administrativos de la unidad.

Insumos Pedagógicos: Se diseñaron planificaciones y materiales para el nuevo "Taller de Ventas" y el proyecto de "Teatro de Sombras", además de actualizar las planificaciones de los talleres para el ciclo 2026.

1.3 Unidad Académica Prelaboral (UAPL): Esta unidad destaca por un robusto desarrollo de ingeniería pedagógica para la capacitación de 28 participantes:

Diseño Curricular por Oficios: Se confeccionaron e implementaron planes de formación, materiales gráficos, evaluaciones teóricas y rúbricas de evaluación práctica para cuatro líneas estratégicas: Atención a Clientes (Retail), Oficios de la Hotelería, Servicio de Garzón y Repaso para certificación ChileValora (Manipulador de Alimentos).

Actualización de Talleres Transversales: Se realizaron actualizaciones cuatrimestrales (3 veces al año) de las planificaciones y materiales didácticos de los talleres de Cognición Social, Vida Independiente y Apresto Laboral.

|  |   |                                   |                             |
|--|---|-----------------------------------|-----------------------------|
|  | <p>Documentación Clínica y Técnica: Se generaron 28 Planes de Intervención Individual (PII) y sus respectivos informes de progresión, además de registros específicos para las áreas de Terapia Ocupacional, Fonoaudiología y Educación Diferencial.</p> <p>1.4 Unidad de Inclusión Laboral (UIL): La UIL fortaleció los insumos vinculados a la colocación efectiva y la relación con el sector empresarial:</p> <p>Estandarización de Instrumentos: Se actualizaron las herramientas clave de la metodología de Empleo con Apoyo, tales como el Análisis de Puesto de Trabajo (APT), el Perfil Laboral (PL) y los flujogramas de la unidad.</p> <p>Protocolos de Práctica e Intervención: Se desarrolló el Manual de Protocolo de Práctica Profesional y se actualizaron los planes individuales, incluyendo la creación de un consolidado histórico de la unidad.</p> <p>Vinculación y Cumplimiento Legal: Se generaron materiales para charlas de concientización en empresas y reportes técnicos asociados a la Ley 21.015. Asimismo, se diseñaron perfiles de cargo específicos para vacantes laborales y se aplicaron adaptaciones en el entorno de "Dulces ASPADE".</p> |                                   |                             |
| <p>2.- Ejecución del plan estratégico de vinculación con el medio y empresas inclusivas.</p> | <p>Ejecución del plan estratégico de vinculación con el medio y empresas inclusivas: Durante el segundo año de ejecución del proyecto, se evidenció un aumento significativo en la ejecución de acciones contempladas en el Plan Estratégico de Vinculación con el Medio y Empresas Inclusivas, superando las metas proyectadas. En este período, se fortalecieron y ampliaron las alianzas con empresas, instituciones y organizaciones del entorno, a través de un trabajo sistemático que incluyó reuniones de coordinación, generación de nuevos convenios de colaboración y seguimiento activo de los vínculos ya establecidos. Estas instancias permitieron consolidar redes de apoyo y ampliar las oportunidades de prácticas e inclusión laboral para los participantes del proyecto.</p> <p>Paralelamente, se desarrolló una agenda de actividades de vinculación con el medio, tales como charlas de difusión y concientización, participación en ferias y espacios comunitarios, encuentros con instituciones educativas, y articulación con actores clave del territorio. Estas acciones estuvieron</p>   | <p>Marzo 2025 a febrero 2026.</p> | <p>ASPADE<br/>Comunidad</p> |

|  |  |                                   |   |
|--|--|-----------------------------------|---|
|  | <p>orientadas a visibilizar el proyecto PILA, promover el enfoque de inclusión laboral y sensibilizar a la comunidad respecto a la inclusión laboral y derechos de las personas adultas con discapacidad cognitiva.</p> <p>Asimismo, se fortaleció la articulación con redes comunitarias mediante la gestión de apoyos para beneficiarios y sus familias, la recepción de donaciones y la colaboración en iniciativas de innovación social. Este trabajo permitió responder de manera más integral a las necesidades del proyecto, favoreciendo una intervención más pertinente y contextualizada.</p> <p>Cabe destacar que, si bien estas acciones no cuentan con un indicador específico dentro del marco formal del proyecto, su desarrollo se encuentra alineado con el Plan Estratégico de Vinculación con el Medio y Empresas Inclusivas, contribuyendo directamente al logro de sus objetivos y reforzando el compromiso institucional con la inclusión, la participación comunitaria y el desarrollo territorial.</p>   |                                   |   |
| <p>3.- Admisión y orientación psicosocial.</p> | <p>La Unidad de Admisión y Orientación Psicosocial (UAOP) se hizo cargo del proceso de difusión, captación, evaluación y selección de interesados en incorporarse a ASPADE.</p> <p>Como parte del proceso de postulación mismo, a quienes cumplían los criterios de ingreso, se les realizaba una evaluación psicológica para construir su perfil cognitivo, evaluando habilidades intelectuales con el Test de Inteligencia de Wechsler para adultos 4ª versión (WAIS IV) y habilidades adaptativas mediante la aplicación de la Escala de Madurez Social de Vineland, más una entrevista semiestructurada a su referente familiar.</p> <p>Además el trabajador social de la unidad realizaba una evaluación socioeconómica al núcleo familiar, donde por medio de una visita domiciliaria y revisión documental se podía especificar el estado actual de la familia, características de los miembros, necesidades de apoyo, motivación de que su familiar se incorporase al trabajo formal, oportunidad de brindar apoyo en diversas áreas al postulante, capacidad real de participación en instancias colaborativas y administrativas generadas por ASPADE para los referentes familiares.</p> <p>Los resultados obtenidos en el proceso de evaluación inicial luego se exponen caso a caso (con una presentación por usuario) a todos los</p> | <p>Marzo 2025 a febrero 2026.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ASPADE</li> <li>- Comunidad</li> <li>- Domicilios postulantes</li> </ul> |

colaboradores de trato directo de la Unidad a la que el participante se incorpora, a fin de que puedan prever y planificar los apoyos y ajustes razonables que tendrán que efectuar para lograr el mejor desempeño del grupo que se configura cada vez que inicia un nuevo ciclo, posterior a lo cual se le hace una devolución a la familia con los mismos resultados y con las sugerencias a nivel familiar y programático que ello trae consigo.

Luego del mes de prueba (donde se evalúa en la práctica misma si el nuevo usuario se logra adaptar el funcionamiento, exigencia y normas de Aspade), la unidad también se encarga de recopilar información, y reunirse con los facilitadores, para luego hacer una devolución a las familias del desempeño evidenciado por los usuarios durante su primer mes como participantes activos de ASPADE.

La unidad también se encarga de generar y mantener las fichas de los usuarios actualizadas en formato digital con que trabaja el centro ASPADE. Junto a dar soporte a cualquier requerimiento de orientación psicosocial que requiera el usuario, referente familiar o equipo de trato de directo con el fin de favorecer el proceso de transito a la vida adulta y logro de sus objetivos personales en el marco de una inclusión social y laboral efectiva.

La operación de la unidad también considera el trabajo en red, generando acciones de articulación con distintos dispositivos estatales a nivel local, en búsqueda de oportunidades que permitan a nuestros usuarios y sus familias acceder a diversos beneficios según sus necesidades. Es en función de este trabajo de vinculación que se concretan acciones como: incorporación de referente familiar al programa SNAC (Servicio Nacional de Cuidados) de Villa Alemana, recibiendo prestaciones de kinesiología y terapia a domicilio tras sufrir un accidente cerebrovascular. De esta misma manera se logra por medio de la Oficina de Discapacidad de Quilpué, en coordinación con otros departamentos, adjudicar el financiamiento del costo audífonos para una participante y el retiro de un microbasural en el patio de la casa de otra participante. Por medio de la articulación con el abogado representante del convenio entre SENADIS y la Corporación de asistencia judicial de la Región de Valparaíso (CAJVAL) se logra realizar en conjunto una Charla sobre Interdicción y Rehabilitación

|   |   |  |                             |
|---|---|--|-----------------------------|
|   | <p>Jurídica en ASPADE y luego repetirla en el SNAC de Villa Alemana, además de acompañar dos procesos de rehabilitación jurídica, donde ASPADE preparó a familia y participante para sus entrevistas, además de emitir los informes que se presentaban como medios de prueba para objetivar los avances que ameritan el término de la interdicción.</p>   |  |                             |
| <p>4.- Trabajo formativo con familia.</p> | <p>Durante el segundo año del proyecto, y consolidado el funcionamiento de la UAOP bajo el proyecto PILA, el trabajo formativo con familias se ha definido como un trabajo de encuadre, situado temporalmente dentro del primer mes de incorporación de una familia a la comunidad ASPADE, con el objetivo de alinear metas, y tener un lenguaje común con los referentes familiares, a fin de que puedan actuar como facilitadores en el proceso de desarrollo de habilidades de sus familiares con discapacidad cognitiva, en lugar de operar como freno al desarrollo a causa del miedo y de la desinformación.</p> <p>El ciclo formativo es de 3 instancias donde, por medio de diferentes metodologías se trabajan los temas de: Autodeterminación (modelo de Wehmeyer), Calidad de Vida (modelo de Schalock y Verdugo) y Enfoque de Derechos (aplicado a personas en situación de discapacidad).</p> <p>El trabajo sobre Calidad de Vida se realiza en la modalidad de Taller grupal presencial, con los referentes familiares de un ciclo formativo que comienza. Dos semanas tras aquello, se aborda el tema de la Autodeterminación por medio del envío de una cápsula formativa (elaborada por equipo de UAOP) a la que se accede por medio de un enlace que se envía a los familiares por medio del teléfono asociado a la aplicación WhatsApp registrado en la organización. Dos semanas después de aquello, finalizando el primer mes de clases de los usuarios (como parte de la reunión de devolución de resultados del mes de prueba) se realiza el Taller de Enfoque de Derechos en modalidad presencial de trabajo uno a uno.</p> | <p>Ciclo formativo completo en 1 mes (4 semanas consecutivas).<br/>Durante el 2025 los ciclos se llevaron a cabo en:<br/>Marzo- Abril.<br/>Junio- julio<br/>Octubre- noviembre</p> | <p>ASPADE</p>               |
| <p>5.- Empleo protegido.</p>              | <p>Empleo Protegido contempla la realización de actividades semanales dirigidas a los participantes de la Unidad de Empleo Protegido (UEP), orientadas al desarrollo de habilidades laborales en contextos reales o simulados. Estas actividades incluyen:<br/><br/>Taller de cocina y manipulación de alimentos;</p>   | <p>Marzo 2025 a enero 2026.<br/><br/>Febrero 2026 periodo de vacaciones institucionales para participantes de Empleo Protegido,</p>  | <p>ASPADE<br/>Comunidad</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>Orientado al desarrollo de habilidades vinculadas a la confección de alimentos, uso adecuado de utensilios de cocina, comprensión y aplicación de normas de higiene y prevención de la contaminación alimentaria, así como almacenamiento seguro de materias primas. Esta instancia complementa la participación de los usuarios en la cocina productiva de Dulces ASPADE. El taller se realiza de lunes a jueves, en dos bloques diarios de 1 hora y 20 minutos, y cuenta con entre 12 y 14 participantes, quienes rotan en los turnos de la cocina productiva.</p> <p>Cocina productiva Dulces ASPADE: Actividad orientada a la incorporación de los participantes a la cadena productiva de elaboración y envasado de Dulces ASPADE, bajo condiciones de trabajo reales y mediante la implementación de ajustes razonables en la cocina industrial de la institución. En este contexto, los participantes colaboraron en la producción de dulces comercializados en el Kiosco ASPADE y en solicitudes de regalos corporativos para empresas como Nexxo, Cámara de Comercio de Valparaíso y Clínica Ciudad del Mar. La actividad se desarrolla de lunes a jueves, en dos bloques diarios de 1 hora y 20 minutos, con la participación de 2 a 3 usuarios por día, quienes realizan este turno en reemplazo del taller de cocina y manipulación de alimentos.</p> <p>Taller de mantención de jardines y servicios generales: Orientado a capacitar a los participantes en labores de limpieza y mantención básicas de espacios exteriores, tales como desmalezado, riego, poda básica, limpieza especializada de mamparas y vidrios del centro, y lavado del vehículo corporativo. Se ejecuta bajo condiciones de trabajo reales, promoviendo el trabajo colaborativo y el cumplimiento de objetivos de limpieza. El taller se realiza de lunes a jueves, en dos bloques de 1 hora y 20 minutos, con un grupo de entre 3 y 4 participantes.</p> <p>Taller de capacitación en ventas: Orientado al desarrollo de habilidades de venta, cortesía y atención al cliente, así como a la familiarización con productos y procesos asociados a diversas instancias de comercialización, tales como Coffee Break Inclusivo, ventas en terreno y atención en el Kiosco ASPADE. El taller se llevó a cabo dos veces por semana, en bloques de 1,5 horas,</p> | <p>cabe señalar que igualmente se genero un voluntariado para aquellos participantes que quisieran asistir a atender kiosco Aspade que no cerro ese mes.</p> |
|--|--|

|                                       |   |  |   |
|---------------------------------------|---|--|---|
|                                       | <p>con una participación de entre 10 y 12 usuarios por sesión. Los aprendizajes adquiridos se aplicaron en instancias externas, participando en Coffee Break inclusivos para empresas e instituciones como Caja de Compensación Los Andes, Fundación Avanza, Fundación Luz y Empresa Ultramar, así como en ventas corporativas para el Colegio Capellán Pascal, Colegio Alemán de Viña del Mar, Constructora Echeverría Izquierdo, Ilustre Municipalidad de Quilpué e Ilustre Municipalidad de Villa Alemana, entre otras.</p> <p>Kiosco ASPADE: Instancia orientada a que los participantes atienden al público en contextos reales, dentro de la comunidad, con las adaptaciones necesarias para favorecer el mayor nivel de independencia posible. Entre sus funciones se incluyen atención de clientes, entrega de productos, preparación de café y otros bebestibles calientes, servicio a la mesa y limpieza de superficies. Los usuarios realizan turnos continuos de 3,5 horas, participando simultáneamente entre 2 y 3 personas, con turnos rotativos. La actividad se desarrolla de lunes a jueves, en jornadas AM y PM.</p> <p>Taller de comunicación efectiva: Orientado a entregar herramientas de comunicación que permitan a los participantes expresar adecuadamente sus necesidades e ideas, así como mantener y potenciar habilidades cognitivas. Durante el período evaluado, se promovió la participación en actividades artísticas orientadas al fortalecimiento de la comunicación no verbal, lo que derivó en la creación de obras pictóricas presentadas en una exposición gestionada por ASPADE en el Centro Cultural Ex-Cárcel de Valparaíso, durante el mes de noviembre. La muestra, titulada "La Galería", reunió más de 30 obras de autoría de los participantes de la unidad, con temáticas centradas en las emociones y en la expresión libre.</p> |  |   |
| <p>6.- Plan académico prelaboral.</p> | <p>El plan académico prelaboral, abarca 3 talleres que se realizan semanalmente a los participantes de la Unidad Académica Prelaboral. Estos talleres son: Taller de vida independiente: que busca desarrollar habilidades prácticas e instrumentales de la vida cotidiana que permitan potenciar la autonomía personal de los participantes, Taller de cognición social: que busca desarrollar habilidades necesarias para el contexto laboral y realizar acciones sociales adecuadas. Y el Taller de apresto laboral: que busca promover el desarrollo de habilidades</p>   | <p>-Marzo 2025 a febrero 2026.<br/>-3 ciclos de 12 semanas cada uno.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ASPADE</li> <li>- Comunidad</li> <li>- Empresas</li> </ul> |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
|   | <p>o competencias que faciliten la inserción al mundo laboral. En ocasiones, a modo de innovación, y según la planificación de los talleres, algunos talleres se fusionaron para realizar clases o salidas pedagógicas que abordan temáticas de manera transversal y multidisciplinaria, desde el área de la terapia ocupacional, la fonoaudiología y la educación diferencial, logrando de esta forma, un trabajo colaborativo que aborda ciertas temáticas desde varias disciplinas diferentes y que permite consolidar los aprendizajes de los participantes de manera más significativa. Además, se realizan diversas salidas a la comunidad y algunas empresas en convenio, donde los participantes pueden consolidar sus aprendizajes a través de la observación directa y experiencias prácticas.</p>                   |  |  |
| <p>7.- Capacitación y certificación.</p>    | <p>Capacitación: Este es un espacio de formación teórico-práctico en distintos oficios, según los perfiles de los puestos de trabajo que ofrezcan las empresas en convenio y que busca el desarrollo de habilidades transversales de empleabilidad. Durante este período se realizaron tres capacitaciones:</p> <p>*Ciclo 1: Capacitación Atención a Público<br/>*Ciclo 2: Capacitación en oficios de la hotelería.<br/>*Ciclo 3: Capacitación de Garzón/a.</p> <p>Evaluaciones: se realizaron las evaluaciones prácticas de las capacitaciones en contextos reales trabajando con empresas en convenio.</p> <p>Certificación: Se realizó un proceso de certificación en oficios en conjunto con Chilevalora y Bureau Veritas donde se certificaron 10 participantes de ASPADE en el perfil de Manipulador/a de alimentos.</p> | <p>-Marzo 2025 a febrero 2026.<br/>-3 ciclos de 12 semanas cada uno.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ASPADE</li> <li>- Comunidad</li> <li>- Empresas</li> </ul>                        |
| <p>8.- Plan de intervención individual.</p> | <p>El plan de intervención individual comprende la aplicación de pautas de evaluación específicas, diseño, ejecución, seguimiento y actualización del plan de intervención individual para cada participante de la unidad académica prelaboral, destaca por ser un plan creado de manera personalizada según las necesidades y requerimientos de apoyo de cada uno de los participantes de la unidad, además es importante señalar que es una prestación multidisciplinaria donde se contempla la intervención de terapeuta ocupacional, fonoaudióloga y educadora diferencial. Por otra parte, en esta actividad es de suma importancia el trabajo colaborativo con la familia del participante,</p>  | <p>Marzo 2025 a febrero 2026.<br/>3 ciclos de 12 semanas cada uno.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ASPADE</li> <li>- Comunidad</li> <li>- Domicilios de los participantes</li> </ul> |

|   |   |                                  |   |
|---|---|----------------------------------|---|
|   | <p>puesto que se requiere un refuerzo constante de las habilidades que se trabajan, y muchas veces, algunas adaptaciones en el hogar que permitan una plena participación de los beneficiarios.</p>   |                                  |   |
| <p>9.- Análisis de puesto de trabajo.</p> | <p>Durante el segundo año de ejecución del proyecto, se realizaron 18 análisis de puestos de trabajo en 13 empresas y pymes de la región. En cada visita, se evaluaron los puestos disponibles, así como el entorno laboral, identificando barreras y oportunidades desde un enfoque inclusivo. A partir de la información recopilada, se elaboró un informe de Análisis de Puesto de Trabajo (APT), el cual permite realizar el cruce con el Perfil Laboral (PL) de los participantes.</p> | <p>Marzo 2025 a febrero 2026</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- MIES: (1) Avenida Freire 1320, Quilpué.</li> <li>- Comercializadora Pérez Montenegro: (1) 1 Norte 2263, Viña del Mar.</li> <li>- Sushi &amp; Warma: (1) Marga Marga 1774, Quilpué.</li> <li>- Hotel Marina del Rey: (1) Ecuador 299, Viña del Mar.</li> <li>- Verso hotel: (1) Mena 665, cerro Florida, Valparaíso.</li> <li>- Liceo Comercial Alejandro Lubet Vergara: (3) Freire 495, Quilpué.</li> <li>- Masamá: (1) Avda. Libertad 1168, Viña del Mar.</li> <li>- Laboratorios Knop: (1) Avda, Industrial 1198, Quilpué.</li> <li>- Clínica Ciudad del Mar: (2) 12 norte 785, Viña del Mar.</li> <li>- A&amp;A servicios: (2) Maribel 1758, Quilpué.</li> <li>- Cafetería Facundo: (1) 2 oriente con 9 ½ norte, Viña del Mar.</li> <li>- Comercial Tarragona: (1) Freire 2414, Quilpué.</li> <li>- Constructora VMC: (1) El Alamo 231, Villa Alemana.</li> <li>- Constructora VMC: (1) Los Carreras 01250, Quilpué.</li> </ul> |
| <p>10.- Charlas de concientización.</p>   | <p>Instancia dedicada a concientizar a equipos de trabajo de las empresas en convenio en donde realizan prácticas de aproximación, profundización y colocaciones laborales los participantes de la Unidad de Inclusión Laboral. En dicha instancia, se abordan temáticas de prevalencia de discapacidad, normativas de inclusión laboral vigente,</p>   | <p>Marzo 2025 a febrero 2026</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comercializadora Pérez Montenegro: (1) 1 Norte 2263, Viña del Mar.</li> <li>- Sushi &amp; Warma: (1) Marga Marga 1774, Quilpué.</li> </ul>   |

|   |  |                                  |   |
|---|--|----------------------------------|---|
|   | <p>lenguaje inclusivo y ajustes razonables para trabajar con personas con discapacidad cognitiva, Además, se realiza una actividad de “ponte en mi lugar” para que los equipos puedan comprender la importancia de los ajustes razonables. Durante el segundo año de proyecto se realizaron 11 charlas de concientización a los equipos de trabajo de colocación y práctica laboral.</p>   |                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verso hotel: (1) Mena 665, cerro Florida, Valparaíso.</li> <li>- Hotel Marina del Rey: (1) Ecuador 299, Viña del Mar.</li> <li>- Clínica Ciudad del Mar: (2) 12 norte 785, Viña del Mar.</li> <li>- A&amp;A servicios: (1) Maribel 1758, Quilpué.</li> <li>- Cafetería Facundo: (1) 2 oriente con 9 ½ norte, Viña del Mar.</li> <li>- Comercial Tarragona: (3) Freire 2414, Quilpué.</li> </ul>  |
| <p>11.- Prácticas de aproximación y profundización.</p> | <p>Las prácticas de aproximación y profundización son instancias de exploración laboral, las cuales están comprendidas dentro de la Unidad Inclusión Laboral. La primera de éstas, son una instancia para poner en práctica lo aprendido, considerando la posibilidad de tener acompañamiento en cada turno laboral. La duración de este espacio es de 4 a 6 semanas, dependiendo las necesidades del participante y las características del lugar. En las prácticas de aproximación, es posible que se requiera de un acompañamiento constante, eso se traduce en que, si la práctica es de 20 horas semanales, el facilitador estará presente durante toda la jornada. La decisión de ir disminuyendo los apoyos de forma paulatina será de carácter técnico y se irá midiendo de manera semanal en las reuniones de análisis de caso de la Unidad de Inclusión Laboral. Mientras que, las prácticas de profundización son una instancia en donde se espera la consolidación de los aprendizajes, generando mayor exigencia en aspectos de autonomía dentro del espacio laboral, disminuyendo de forma gradual la cantidad de horas de acompañamiento. La duración de esta es de 4 a 6 semanas, dependiendo de los requerimientos del lugar. Durante el primer año de proyecto, se llevaron a cabo 12 procesos de prácticas laborales, siendo 9 correspondientes a práctica de aproximación y 3 de profundización.</p> | <p>Marzo 2025 a febrero 2026</p> | <p>Práctica de aproximación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reiñoso y Zúñiga: (2) Buenos Aires 932, Quilpué.</li> <li>- Ecosuper: (4) 6 norte 913, Viña del Mar.</li> <li>- Masamá: (1) Avda. Libertad 1168, Viña del Mar.</li> <li>- Perfumería Franyo: (2) Claudio Vicuña 814, Quilpué.</li> <li>- FICCUS: (1) Condell Norte 0400, Quilpué.</li> <li>- Sushi &amp; Warma: (2) Marga Marga 1774, Quilpué.</li> <li>- Hotel Marina del Rey: (1) Ecuador 299, Viña del Mar.</li> <li>- Verso hotel: (1) Mena 665, cerro Florida, Valparaíso.</li> <li>- Escuela de peluqueros de Chile Mario Mezza: (1) Irarrázaval 626, Quilpué.</li> <li>- Comercializadora Pérez Montenegro: (1) 1 norte 2267, Viña del Mar.</li> </ul> <p>Práctica de profundización:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perfumería Franyo: (3) Claudio Vicuña 814, Quilpué.</li> <li>- Escuela de peluqueros de Chile Mario Mezza: (3)</li> </ul> |

|                                |   |                                  |  |
|--------------------------------|---|----------------------------------|--|
|                                |   |                                  | <p>Irarrázaval 626,<br/>Quilpué.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comercializadora Pérez Montenegro: (2) 1 norte 2267, Viña del Mar.</li> <li>- Ecosuper: (2) Blanco Encalada 1210, Quilpué.</li> <li>- Verso hotel: (1) Mena 665, cerro Florida, Valparaíso.</li> <li>- Cafetería Facundo: (1) 2 oriente con 9 ½ norte, Viña del Mar.</li> </ul>  |
| <p>12-. Inclusión laboral.</p> | <p>Esta actividad consiste en la identificación y contacto proactivo con empresas de la región, con el propósito de invitarlas a participar en la Unidad de Inclusión Laboral de ASPADE mediante un enfoque colaborativo. El acercamiento a las organizaciones se llevó a cabo a través del envío de correos electrónicos informativos y visitas presenciales. Una vez que la empresa manifiesta interés en conocer nuestro trabajo, se coordinan reuniones de presentación, tanto en modalidad presencial como virtual, en las cuales se expone el modelo de intervención, los beneficios de la unidad y la relevancia de la firma de un convenio de colaboración. En cuanto al seguimiento de los beneficiarios directos e indirectos (familiares y compañeros de trabajo), desde la formalización del vínculo laboral se implementó un proceso de acompañamiento durante un período de nueve meses. Dicho seguimiento incluyó un mínimo de 36 intervenciones, dirigidas tanto al</p> | <p>Marzo 2025 a febrero 2026</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Masamá: (1) Avda. Libertad 1168, Viña del Mar.</li> <li>- Sushi &amp; Warma: (1) Marga Marga 1774, Quilpué.</li> <li>- MIES: (3) Avenida Freire 1320, Quilpué.</li> <li>- Mutual de seguros de Chile: (1) Molina 446, Valparaíso.</li> <li>- A&amp;A servicios: (2) Maribel 1758, Quilpué.</li> <li>- Comercial Tarragona: (1) Freire 2414, Quilpué.</li> <li>- Comercial Tarragona: (1) Avda. Benidorm 961, Viña del Mar.</li> <li>- Comercializadora Pérez</li> </ul> |

|                                     |   |                           |   |
|-------------------------------------|---|---------------------------|---|
|                                     | trabajador como a la empresa, considerando el apoyo al empleador y al equipo de recursos humanos.   |                           | <p>Montenegro: (1) 1 norte 2267, Viña del Mar.</p> <p>- FICCUS: (1) Condell Norte 0400, Quilpué.</p> <p>- Constructora VMC: (1) El Alamo 231, Villa Alemana.</p> <p>- Constructora VMC: (1) Los Carreras 01250, Quilpué.</p> <p>- Hotel Marina del Rey: (1) Ecuador 299, Viña del Mar.</p> <p>- Clínica Ciudad del Mar: (1) 12 norte 785, Viña del Mar.</p> |
| 13-. Taller de orientación laboral. | <p>Taller dirigido a los participantes de la Unidad de Inclusión Laboral que, por diversos motivos, han finalizado su contrato laboral y se encuentran a la espera de una nueva oportunidad de empleo. Asimismo, este espacio está abierto a participantes que se encuentran actualmente trabajando, quienes lo utilizan como una instancia de recreación, contención y encuentro con sus pares.</p> <p>Durante el segundo año de ejecución del proyecto, el taller contó con la participación promedio de 15 usuarios.</p> | Marzo 2025 a febrero 2026 | - ASPADE  |

### 3. REPORTE INDICADORES DEL PROYECTO

Reportar el estado de avance de los indicadores comprometidos.

| Nombre del Indicador  | Fórmula de cálculo   | Metas proyectadas |             |          | Medios de Verificación   |
|---|--|-------------------|-------------|----------|--|
|   |  | Año 1             | Año 2       | Año 3    |  |
| 1.- Porcentaje de ejecución del plan estratégico de vinculación con el medio y empresas inclusivas. | $\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas del plan estratégico anual} / \text{N}^\circ \text{ de actividades comprometidas en el plan estratégico anual (Total anual 24: corresponde a 12 reuniones de coordinación con nuevos convenios y 12 convenios nuevos firmados)}}{\text{Total}} * 100$ | 75%<br>150%       | 75%<br>250% | 75%<br>- | <p>- Registro de ejecución del plan estratégico de vinculación con el medio y empresas inclusivas.</p> <p>- Fotografías.</p> |

|  |   |                    |                   |          |  |
|--|---|--------------------|-------------------|----------|--|
| <b>2.- Porcentaje de personas que cuentan con evaluación de ingreso vigente.</b>   | N° de personas que cuentan con evaluación de ingreso vigente / N° total de personas con evaluación vigente proyectadas (108)*100  | 30%<br>30%         | 40%<br><b>60%</b> | 60%<br>- | - Documento que incluye los resultados de las evaluaciones de ingreso.<br>- Informe psicológico.<br>- Informe socioeconómico.<br>- Registro de devolución.<br>- Fichas personales. |
| <b>3.- Porcentaje de personas que asisten a las sesiones de trabajo formativo con familias.</b>  | N° de personas que asiste a lo menos a 1 sesión de trabajo formativo con familias en el año/ N° de personas inscritas en trabajo formativo con familias en el año (108)*100                             | 60%<br>100%        | 60%<br><b>96%</b> | 60%<br>- | - Planificación del trabajo formativo con familias.<br>- Registro de asistencia anual.<br>- Fotografías.   |
| <b>4.- Porcentaje de personas que asisten a los talleres de la unidad de Empleo protegido.</b>   | N° de personas que asisten a los talleres de la unidad de Empleo protegido en el año/ N° de personas inscritas en los talleres de la unidad de Empleo Protegido en el año *100                          | 75%<br>87%         | 75%<br><b>79%</b> | 75%<br>- | - Estadística de asistencia anual.<br>- Fotografías.   |
| <b>5.- Porcentaje de personas que mantiene o mejora su desempeño en los talleres de la unidad de Empleo protegido.</b>                         | N° de personas que mantiene o mejora su desempeño en los talleres de la unidad de Empleo protegido en el año / N° de personas inscritas en los talleres de la unidad de Empleo protegido en el año *100 | 60%<br>100%        | 60%<br><b>88%</b> | 60%<br>- | - Consolidado de resultados de las evaluaciones inicial y final.   |
| <b>6.- Porcentaje de personas que asisten a los talleres del Plan académico prelaboral.</b>  | N° de personas que asisten a los talleres del Plan académico prelaboral durante el año/ N° de personas inscritas en el Plan académico prelaboral en el año *100   | 75%<br>89%         | 75%<br><b>91%</b> | 75%<br>- | - Registro de asistencia anual.<br>- Fotografías.  |
| <b>7.- Porcentaje de usuarios que posterior a su participación satisfactoria en el Plan académico prelaboral progresan en sus habilidades.</b> | Número de usuarios que progresan en sus habilidades instrumentales / N° de usuarios inscritos en el taller por año * 100  | 85%<br><b>95%*</b> | 85%<br><b>93%</b> | 85%<br>- | - - Consolidado de resultados de las evaluaciones inicial y final.   |

\*Se realiza revisión de documentos Excel y tienen un error de diseño en las fórmulas, por lo cual se corrige el valor del año 1, se declaró 85% y en realidad es 95%

|  |  |                                       |  |                                     |  |
|--|--|---------------------------------------|--|-------------------------------------|--|
| <b>8.- Porcentaje de personas que presentan plan de intervención individual.</b>   | N° de personas que cuentan con plan de intervención individual / N total de personas <del>proyectadas</del> <b>inscritas</b> con plan de intervención individual <del>(120-X)</del> *100   | <del>40%</del><br><b>100%</b><br>100% | <del>70%</del><br><b>100%</b><br><b>100%</b> | <del>100%</del><br><b>100%</b><br>- | - Plan de intervención individual.   |
| <p><b>Solicitud de modificación en la Fórmula de Cálculo de Indicador 8:</b> en el proceso de diseño de los insumos para el registro adecuado de cada indicador, se detectó un error en la fórmula de cálculo del mismo. Este error se originó al mantenerse el diseño de la fórmula tal como fue planteado en la primera postulación del proyecto PILA, que originalmente estaba pensado para una ejecución de cinco años y con un presupuesto mayor destinado a recursos humanos para realizar intervenciones más amplias en los planes de intervención individual (PII). Dado que el enfoque actual del proyecto tiene una estructura diferente, con un presupuesto ajustado y considerando que la intervención en los planes de intervención individual (PII) es fundamental para el progreso de los participantes de la Unidad Académica Prelaboral (UAPL), proponemos modificar la fórmula de cálculo. La nueva propuesta, indicada en color rojo, refleja de manera más precisa las necesidades actuales del proyecto, particularmente en lo que respecta a la intervención necesaria para que los participantes avancen en sus habilidades adaptativas y puedan transitar exitosamente hacia la Unidad de Inclusión Laboral (UIL).</p> |  |                                       |  |                                     |  |
| <b>9.- Porcentaje de personas que posterior a las prestaciones acordadas en el plan de intervención individual progresan en sus habilidades adaptativas.</b>   | N° de personas que progresan en sus habilidades adaptativas al año / N° de personas que presentan plan individual por año * 100  | 85%<br>100%                           | 85%<br><b>100%</b>                           | 85%<br>-                            | - Informe de progresión anual en relación al Plan de intervención individual.                                    |
| <b>10.- Porcentaje de personas que asisten a las capacitaciones.</b>   | N° de personas que asisten a las capacitaciones durante el año/ N° de personas inscritas en las capacitaciones en el año * 100   | 75%<br>87%                            | 75%<br><b>90%</b>                            | 75%<br>-                            | - Registro de asistencia anual.<br>- Fotografías.  |
| <b>11.- Porcentaje de personas que posterior a la capacitación cumple con el porcentaje de aprobación.</b>   | N° de personas que aprueban la capacitación en el año/ N° de personas inscritas en la capacitación en el año*100   | 70%<br><b>100%*</b>                   | 70%<br><b>96%</b>                            | 70%<br>-                            | - Pauta de evaluación.<br>- Documento de certificación de Chilevalora (en aquellas personas que se certifiquen). |
| <p>* Se detecta que en el informe año 1 no se declaró el porcentaje de cumplimiento es 100%.</p>   |  |                                       |  |                                     |  |
| <b>12.- Porcentaje de personas cuya práctica de aproximación y/o profundización es evaluada satisfactoriamente (escala del 1.0 al 7.0).</b>  | N° de personas que obtienen una evaluación igual o superior a 5.5 en su práctica de aproximación en el año y/o 6.0 en su práctica de profundización / N° de personas inscritas para realizar prácticas de aproximación y profundización el año * 100 | 75%<br>100%                           | 75%<br><b>94%</b>                            | 75%<br>-                            | - Pauta de evaluación.<br>- Fotografías.   |

|   |  |                  |                   |          |  |
|---|--|------------------|-------------------|----------|--|
| <b>13.- Porcentaje de personas incluidas en espacios de trabajo formal.</b>   | N° de personas incluidas en espacios de trabajo formal / N° de personas incluidas en espacios de trabajo formal proyectadas al final del proyecto (108) * 100  | 0%<br><b>8%*</b> | 12%<br><b>21%</b> | 25%<br>- | - Contrato de trabajo.<br>- Registro de supervisiones.<br>- Fotografías.   |
| *Se detecta un error en documento de registro, en donde se declara en anexo B de cierre año 1 de este proyecto que se llevaba un avance del 33%, cuando en realidad la cantidad de personas incluidas laboralmente corresponde a un 8%. |  |                  |                   |          |  |
| <b>14.- Porcentaje de personas que mantiene relación laboral formal después de 9 meses desde la colocación laboral efectiva. (50% de las personas que incorporan a un espacio de trabajo formal)</b>                                    | N° de personas incluidas en espacios de trabajo formal que mantiene una relación laboral de al menos 9 meses / N° de personas incluidas en espacios de trabajo formal proyectadas al final del proyecto (27) * 100 (25% de los beneficiarios totales del proyecto) | 0%<br>0%         | 19%<br><b>33%</b> | 50%<br>- | - Liquidaciones de sueldo.<br>- Registro de seguimiento.<br>- Fotografías. |
| Puede seguir ingresando tantos indicadores como sea necesario   |  |                  |                   |          |  |

#### 4. PRESENTACIÓN DEL PRESUPUESTO Y USOS DE FONDOS.

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

**NOTA:** El presupuesto asignado al proyecto, incluye los aumentos presupuestarios solicitados al Ministerio de Desarrollo Social y Familia en este segundo año de ejecución, por tanto, todos los gastos están alineados con el presupuesto actualizado.

| Item de Gasto  | AÑO 1                 |                       | AÑO 2                 |                       | AÑO 3    |           | TOTAL                 |                       |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------|-----------|-----------------------|-----------------------|
|  | Estimado              | Ejecutado             | Estimado              | Ejecutado             | Estimado | Ejecutado | Estimado              | Ejecutado             |
| <b>Gastos de Bienes y Servicios</b>                            |                       |                       |                       |                       |          |           |                       |                       |
| Servicios Básicos  | \$ 9,480,000          | \$ 5,013,197          | \$ 9,954,000          | \$ 6,839,713          |          |           | \$ 19,434,000         | \$ 11,852,910         |
| Arriendo de Inmueble   | \$ -                  | \$ -                  | \$ 8,820,000          | \$ -                  |          |           | \$ 8,820,000          | \$ -                  |
| Mantenión y Servicios Generales                                | \$ 16,650,000         | \$ 16,244,036         | \$ 16,957,500         | \$ 15,403,564         |          |           | \$ 33,607,500         | \$ 31,647,600         |
| Administración y Finanzas                                      | \$ 17,650,000         | \$ 13,580,646         | \$ 22,032,500         | \$ 20,536,396         |          |           | \$ 39,682,500         | \$ 34,117,042         |
| Seguros, Ergonomía y Salud Laboral                             | \$ 2,550,000          | \$ 2,624,661          | \$ 1,077,500          | \$ 1,061,737          |          |           | \$ 3,627,500          | \$ 3,686,398          |
| Ceremonias, Eventos e Hitos                                    | \$ 4,200,000          | \$ 261,800            | \$ 4,410,000          | \$ 2,331,659          |          |           | \$ 8,610,000          | \$ 2,593,459          |
| Difusión   | \$ 4,800,000          | \$ 2,314,865          | \$ 5,040,000          | \$ 4,406,208          |          |           | \$ 9,840,000          | \$ 6,721,073          |
| Transporte y Traslados   | \$ 5,100,000          | \$ 2,639,356          | \$ 5,355,000          | \$ 5,816,502          |          |           | \$ 10,455,000         | \$ 8,455,858          |
| Equipamiento   | \$ 9,000,000          | \$ 9,813,149          | \$ 9,450,000          | \$ 6,897,930          |          |           | \$ 18,450,000         | \$ 16,711,079         |
| Uniformes y EPP  | \$ 3,500,000          | \$ 3,397,246          | \$ 2,000,000          | \$ 495,967            |          |           | \$ 5,500,000          | \$ 3,893,213          |
| Materiales   | \$ 24,000,000         | \$ 10,360,283         | \$ 25,200,000         | \$ 23,787,886         |          |           | \$ 49,200,000         | \$ 34,148,169         |
| Aseo   | \$ 2,400,000          | \$ 1,913,942          | \$ 2,520,000          | \$ 2,533,580          |          |           | \$ 4,920,000          | \$ 4,447,522          |
| Perfeccionamiento y Gestión Personas                           | \$ 4,000,000          | \$ 3,966,083          | \$ 4,200,000          | \$ 2,021,591          |          |           | \$ 8,200,000          | \$ 5,987,674          |
| <b>Gastos Recursos Humanos</b>                                 |                       |                       |                       |                       |          |           |                       |                       |
| Encargado de Proyecto  | \$ 12,900,000         | \$ 17,415,000         | \$ 27,090,000         | \$ 27,180,300         |          |           | \$ 39,990,000         | \$ 44,595,300         |
| Encargado Técnico  | \$ 10,176,000         | \$ 13,737,600         | \$ 21,369,600         | \$ 21,440,832         |          |           | \$ 31,545,600         | \$ 35,178,432         |
| Secretaria Administrativa                                      | \$ 4,104,000          | \$ 5,540,400          | \$ 8,618,400          | \$ 8,575,308          |          |           | \$ 12,722,400         | \$ 14,115,708         |
| Encargada de Servicios Generales y Logística                   | \$ 4,104,000          | \$ 4,126,800          | \$ 8,618,400          | \$ 8,623,188          |          |           | \$ 12,722,400         | \$ 12,749,988         |
| Encargada de Administración y Gestión de Personas              | \$ 10,350,000         | \$ 4,260,000          | \$ -                  | \$ -                  |          |           | \$ 10,350,000         | \$ 4,260,000          |
| Profesional de Administración y Gestión Personas               | \$ -                  | \$ -                  | \$ 8,102,600          | \$ 1,019,157          |          |           | \$ 8,102,600          | \$ 1,019,157          |
| Ayudante Contabilidad y Finanzas                               | \$ -                  | \$ -                  | \$ 3,200,000          | \$ 2,787,000          |          |           | \$ 3,200,000          | \$ 2,787,000          |
| Auxiliar de Aseo y Mantenión                                   | \$ 3,078,000          | \$ 4,011,660          | \$ 6,464,400          | \$ 6,751,080          |          |           | \$ 9,542,400          | \$ 10,762,740         |
| Coordinador de Vinculación con el Medio y Empresas             | \$ 9,720,000          | \$ 3,188,333          | \$ 10,206,000         | \$ 10,206,000         |          |           | \$ 19,926,000         | \$ 13,394,333         |
| Encargado de Comunicaciones                                    | \$ 11,460,000         | \$ 11,555,500         | \$ 12,033,600         | \$ 10,736,110         |          |           | \$ 23,493,600         | \$ 22,291,610         |
| Jefe de Unidad de Admisión                                     | \$ 15,000,000         | \$ 6,899,281          | \$ 15,750,000         | \$ 15,540,000         |          |           | \$ 30,750,000         | \$ 22,439,281         |
| Trabajador Social Unidad de Admisión                           | \$ 11,460,000         | \$ 9,231,466          | \$ 12,033,600         | \$ 12,006,260         |          |           | \$ 23,493,600         | \$ 21,237,726         |
| Psicólogo/a Unidad de Admisión                                 | \$ 2,292,000          | \$ 2,712,200          | \$ 4,813,200          | \$ 2,177,012          |          |           | \$ 7,105,200          | \$ 4,889,212          |
| Coordinador/a Empleo Protegido                                 | \$ 8,823,600          | \$ 7,941,240          | \$ 12,352,800         | \$ 10,675,772         |          |           | \$ 21,176,400         | \$ 18,617,012         |
| Facilitador/a de Empleo Protegido 1                            | \$ 3,556,800          | \$ 4,452,916          | \$ 7,468,800          | \$ 7,431,892          |          |           | \$ 11,025,600         | \$ 11,884,808         |
| Facilitador/a de Empleo Protegido 2                            | \$ -                  | \$ -                  | \$ 5,029,000          | \$ 2,821,547          |          |           | \$ 5,029,000          | \$ 2,821,547          |
| Facilitador/a de Empleo Protegido 3                            | \$ -                  | \$ -                  | \$ -                  | \$ -                  |          |           | \$ -                  | \$ -                  |
| Kinesiólogo/a  | \$ 1,764,720          | \$ 2,382,372          | \$ 1,544,130          | \$ 1,647,072          |          |           | \$ 3,308,850          | \$ 4,029,444          |
| Coordinador Programas en Horticultura y mantención de jardines | \$ 5,882,400          | \$ 392,160            | \$ -                  | \$ -                  |          |           | \$ 5,882,400          | \$ 392,160            |
| Ayudante Horticultura y mantención de jardines                 | \$ -                  | \$ -                  | \$ -                  | \$ -                  |          |           | \$ -                  | \$ -                  |
| Profesional de Rehabilitación Integral                         | \$ -                  | \$ -                  | \$ 8,102,400          | \$ 6,725,251          |          |           | \$ 8,102,400          | \$ 6,725,251          |
| Coordinador de Cocina  | \$ 5,882,400          | \$ 7,941,240          | \$ 12,352,800         | \$ 12,394,217         |          |           | \$ 18,235,200         | \$ 20,335,457         |
| Ayudante de Cocina   | \$ 3,078,000          | \$ 4,155,300          | \$ 6,464,400          | \$ 5,772,755          |          |           | \$ 9,542,400          | \$ 9,928,055          |
| Jefe/a Unidad Académica  | \$ 11,250,000         | \$ 9,083,333          | \$ 15,750,000         | \$ 15,802,500         |          |           | \$ 27,000,000         | \$ 24,885,833         |
| Coordinador Gestor Académico Prelaboral                        | \$ 5,147,100          | \$ 7,549,081          | \$ 10,809,000         | \$ 10,844,946         |          |           | \$ 15,956,100         | \$ 18,394,027         |
| Terapeuta Ocupacional Unidad Académica Prelaboral              | \$ 5,013,750          | \$ 5,849,375          | \$ 10,529,100         | \$ 9,101,626          |          |           | \$ 15,542,850         | \$ 14,951,001         |
| Fonoaudiólogo Unidad Académica Prelaboral                      | \$ 5,849,375          | \$ 5,703,141          | \$ 10,529,100         | \$ 9,409,313          |          |           | \$ 16,378,475         | \$ 15,112,454         |
| Facilitador Unidad Académica Prelaboral                        | \$ 3,556,800          | \$ 3,527,160          | \$ 7,468,800          | \$ 7,261,551          |          |           | \$ 11,025,600         | \$ 10,788,711         |
| Jefe/a Unidad de Inclusión Laboral                             | \$ 11,250,000         | \$ 10,125,000         | \$ 15,750,000         | \$ 15,758,750         |          |           | \$ 27,000,000         | \$ 25,883,750         |
| Coordinador Procesos de Inclusión Laboral                      | \$ 5,147,100          | \$ 5,849,375          | \$ 10,809,000         | \$ 10,563,968         |          |           | \$ 15,956,100         | \$ 16,413,343         |
| Facilitador de Inclusion Laboral                               | \$ 3,630,900          | \$ 1,832,740          | \$ 6,535,200          | \$ 5,409,728          |          |           | \$ 10,166,100         | \$ 7,242,468          |
| Facilitador de Inclusion Laboral                               | \$ 3,630,900          | \$ -                  | \$ 6,535,200          | \$ 5,486,284          |          |           | \$ 10,166,100         | \$ 5,486,284          |
| <b>TOTAL GASTOS</b>  | <b>\$ 281,437,845</b> | <b>\$ 231,591,937</b> | <b>\$ 403,346,030</b> | <b>\$ 356,282,152</b> |          |           | <b>\$ 684,783,875</b> | <b>\$ 587,874,089</b> |

**5. COSTO POR BENEFICIARIO.**

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

| Gasto ejecutado a la Fecha | Número de beneficiarios o M2 a la fecha | Costo por beneficiario/m2 |
|----------------------------|---|---------------------------|
| \$684.783.875              | 77                                      | \$8.893.297               |

**6. INFORMACIÓN DONACIONES RECIBIDAS**

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

|   |           |  |               |
|---|-----------|--|---------------|
| 28/01/2025  | 56 (N°60) | Canal 13 SPA   | \$4.096.000   |
| 24/01/2025  | 57 (N°60) | Puerto Ventanas SA   | \$12.252.000  |
| 24/01/2025  | 58 (N°60) | SIEMENS SA   | \$6.126.000   |
| 22/01/2025  | 59 (N°60) | Maestranza Alemania LTDA                                   | \$3.063.000   |
| 22/01/2025  | 60 (N°60) | Maestranza Alemania LTDA                                   | \$ 15.315.000 |
| 27/01/2025  | 61 (N°60) | Ansaldo SA   | \$2.252.000   |
| 29/01/2025  | 62 (N°60) | Aguas Pacífico SPA   | \$6.126.000   |
| 30/01/2025  | 63 (N°60) | Tecnasic SA  | \$45.945.000  |
| 30/01/2025  | 64 (N°60) | Despegar.como Chile SPA                                    | \$6.126.000   |
| 19/6/2024*  | 29(N°25)  | EMPRESA DEMARIA S.A  | \$4,675,000   |
| 26/09/2024*   | 31(N°25)  | ECHEVERRIA IZQUIERDO<br>MONTAJES INDUSTRIALES<br>S.A       | \$650,000     |
| 19/11/2024*   | 30(N°25)  | INVERSIONES TUNQUEN S.A                                    | \$650,000     |
| 21/11/2024*   | 32(N°25)  | INVERSIONES GP LIMITADA                                    | \$2,000,000   |
| *Se agregan 4 donaciones recibidas por ley 19.885 que no fueron comunicadas en el informe del año 1 |           |  |               |
| 26/06/2025  | 33 (N°25) | EMPRESA DEMARIA S.A  | \$4,900,000   |
| 13/08/2025  | 34(N°25)  | FINNIG CHILE S.A   | \$700,000     |
| 19/08/2025  | 35(N°25)  | QHIELO S.A   | \$700,000     |
| 21/08/2025  | 36(N°25)  | INVERSIONES TUNQUEN S.A                                    | \$700,000     |
| 22/08/2025  | 37(N°25)  | AGENCIA DE ADUANA<br>SANDRO ROSSI<br>WIETTEMANN Y CIA LTDA | \$200,000     |
| 21/08/2025  | 38 (N°25) | RAICO SA   | \$3,200,000   |
| 27/08/2025  | 39 (N°25) | RHONA S.A.   | \$700,000     |
| 25/09/2025  | 41(N°25)  | DECOEXPRESS LTDA   | \$700,000     |

|            |           |  |              |
|------------|-----------|--|--------------|
| 02/09/2025 | 42(N°25)  | GASVALPO SPA   | \$350,000    |
| 23/09/2025 | 43(N°25)  | ECHEVERRÍA IZQUIERDO   | \$700,000    |
| 23/09/2025 | 47(N°25)  | COMERCIAL K SPA  | \$800,000    |
| 24/09/2025 | 48(N°25)  | COMERCIAL INTERGLOBAL<br>LTDA                                    | \$1,000,000  |
| 24/09/2025 | 49(N°25)  | SALINAS Y FABRES S.A   | \$700,000    |
| 29/09/2025 | 50 (N°25) | ASESORÍAS E INVERSIONES T<br>Y M LTDA                            | \$800,000    |
| 29/09/2025 | 51(N°25)  | CONSTRUCTORA VIMAC   | \$700,000    |
| 25/09/2025 | 52(N°25)  | AVENCO ASESORIA Y<br>GESTIÓN INMOBILIARIA SPA                    | \$700,000    |
| 30/09/2025 | 53 (N°25) | EMIN IGENIERIA Y<br>CONSTRUCCIÓN                                 | \$700,000    |
| 30/09/2025 | 55(N°25)  | INMOBILIARIA E<br>INVERSIONES SANTA<br>CARMEN                    | \$800,000    |
| 01/10/2025 | 54(N°25)  | GUZMAN Y LARRAIN   | \$800,000    |
| 20/10/2025 | 67 (N°25) | TARRAGONA  | \$800,000    |
| 10/10/2025 | 58(N°25)  | AGUAS PACIFICO SPA.  | \$700,000    |
| 1/10/25    | 57(N°25)  | GYN CONSULTORES<br>LIMITADA                                      | \$350,000    |
| 14/10/2025 | 59 (N°25) | CONSTRUCTORA EXCON S.A   | \$2,100,000  |
| 14/10/2025 | 60(N°25)  | Gestión y proyectos Habitar<br>sociedad de profesionales<br>Itda | \$245,000    |
| 14/10/2025 | 61(N°25)  | Mónica Campillay   | \$70,000     |
| 14/10/2025 | 62(N°25)  | Patricio Hornauer  | \$70,000     |
| 23/12/2025 | 66(N°25)  | CONSTRUCTORA EXCON S.A   | \$39,670,410 |
| 24/12/2025 | 65 (N°60) | JRI  | \$4,761,000  |

|            |           |                                    |              |
|------------|-----------|------------------------------------|--------------|
| 12/01/2026 | 68 (N°60) | CONSTRUCTORA EXCON S.A             | \$45,276,000 |
| 12/01/2026 | 70(N°60)  | Emex                               | \$19,404,000 |
| 5/12/2025  | 65(N°25)  | Sitrol                             | \$1,000,000  |
| 31/12/2025 | 67(N°60)  | Atco Sabinco                       | \$2,263,050  |
| 16/01/2026 | 71(N°60)  | Tecnigen                           | \$1,617,000  |
| 23/01/2026 | 73(N°60)  | TECNASIC S.A                       | \$54,978,000 |
| 22/01/2026 | 78(N°60)  | DESPEGAR.COM                       | \$6,468,000  |
| 23/01/2026 | 75(N°60)  | Jaime Illanes                      | \$6,468,000  |
| 26/01/2026 | 76(N°60)  | Aquagen                            | \$6,468,000  |
| 27/01/2026 | 77(N°60)  | Nera Chile                         | \$5,390,000  |
| 27/01/2026 | 79(N°60)  | Evalueserve                        | \$19,404,000 |
| 28/01/2026 | 80(N°60)  | Sociber                            | \$6,468,000  |
| 28/01/2026 | 81(N°60)  | MIES, empresa de servicios<br>LTDA | \$10,348,800 |
| 30/01/2026 | 82(N°60)  | Salmones Aysén                     | \$12,167,000 |
| 30/01/2026 | 68(N°25)  | CONSTRUCTORA EXCON S.A             | \$39,713,760 |
| 30/01/2026 | 83(N°60)  | MMS COMMUNICATIONS<br>CHILE S.A.   | \$8,624,000  |

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

**7. ACTIVIDADES PÚBLICAS PROGRAMADAS.** Señale fecha de próximas actividades públicas programadas en el marco del proyecto, de las cuales puedan participar autoridades y/o funcionarios del Ministerio de Desarrollo Social.

No hay actividades programadas.