

Santiago, 20 de septiembre de 2022

Secretaría Técnica del Ministerio de Hacienda

Teatinos N°120, Santiago.

PRESENTE

Ref.: Antecedentes solicitados para inscripción a Registro de Entidades Donatarias.

Estimados,

Por medio de la presente y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1ro de la Ley N°21.440 que modifica a la Ley de Rentas Municipales, en relación a la presentación de antecedentes de la Fundación Generation Chile, en adelante la "**Fundación**", solicitando su inscripción al Registro de Entidades Donatarias, adjuntamos los siguientes documentos requeridos en el reparo de fecha 6 de septiembre del presente año:

1. Un ejemplar de la memoria explicativa de la Fundación, documento que da cuenta tanto del trabajo internacional como nacional efectuado por la Fundación; y
2. Copia de los convenios de colaboración celebrados este año con Fundación MC y Fundación Vientos Sur;

Hacemos presente que actualmente la Fundación se encuentra en proceso de firma de un convenio de prestación de servicios con la Instituto Nacional de Capacitación Profesional INACAP para la finalidad de desarrollar en las dependencias de su sede Nuñoa la formación de la segunda generación de jóvenes para el cargo de "Desarrollador Full-Stack Junior".

Sin otro particular, y esperando una favorable acogida, se despide atentamente



Álvaro Chacón Hiriart
Director de Operaciones
Fundación Generation Chile



REPORTE
ANUAL
202
MOVING
FORWARD

Generation

UN MENSAJE DE NUESTRO CEO

Sigue habiendo incertidumbre y volatilidad en el mundo -la pandemia, el conflicto, el cambio climático- y así continuamos para estar al servicio de las comunidades que enfrentan los mayores desafíos.

En 2021, pasamos un año completo con la mayoría de nuestros programas ofrecidos totalmente en línea o combinados (parte en persona, parte en línea), construyendo los pilares en el comienzo de la pandemia. A pesar de este cambio sustancial en nuestro método de trabajo, descubrimos que nuestros resultados de aprendizaje en términos de graduación, colocación laboral, retención laboral e ingresos son casi idénticos a los resultados previos a la pandemia. Hemos expandido nuestro impacto en términos de amplitud, profundidad y durabilidad - los tres tipos de métricas que seguimos. En 2021, llevamos cerca de 12.000 graduados y 7.000 empleadores, lanzamos en Tailandia y en Chile, trayendo nuestra red de productos a 16 países. Logramos un empleo de 75% para nuestros graduados a los tres meses posteriores al programa, y lograron un incremento de ingresos de 3-4x (veces). Y una vez más encuestamos a miles de nuestros ex-alumnos de hace 2-5 años, descubriendo que 70% de ellos siguen cubriendo sus necesidades diarias y el 40% puede guardarpara el futuro.

El año pasado publicamos nuestro primer informe de investigación original, Meeting the World's Midcareer Moment, que se centró en los desafíos laborales que enfrentan los trabajadores de mitad de carrera en siete países (Brasil, India, Italia, Singapur, España, Reino Unido y Estados Unidos). Nuestra encuesta de miles de empleadores, buscadores de empleo a mitad de su carrera y quienes buscan cambiar de carrera concluyó una historia de sesgos y desafíos de envejecimiento generalizados para quienes buscan trabajo a mitad de su carrera, y ha desencadenado muchas conversaciones en los medios de comunicación y entre los profesionales.

A medida que damos un paso atrás, reflexionamos y hacemos un balance de lo que hemos logrado en 2021, estamos convencidos de que nuestra labor para romper con las barreras sistémicas al empleo significativo es más importante que nunca. El éxito que hemos tenido se debe a nuestros aliados que nos ayudan a llevar nuestros programas, innovaciones e investigaciones a la vida, y la dedicación de nuestros graduados y colegas de nuestra red de colegas.

Mirando hacia el 2022 y más allá, estamos energizados por los objetivos que queremos lograr y humildes por la magnitud y complejidad del trabajo futuro de nosotros. Esperamos que se unan a nosotros en la transformación de la educación a los sistemas educativos en torno al empleo en el mundo.



Mona
MourshedCEO

NUESTRA MISIÓN Y VISIÓN

Misión

Transformar los sistemas de educación para el empleo para preparar, colocar y apoyar a las personas en carreras que cambien la vida que de otro modo serían inaccesibles.

Visión

Una carrera significativa y bien sostenida siendo útil para cada persona, en cualquier lugar del mundo.



ALCANCE GLOBAL

GRADUADOS

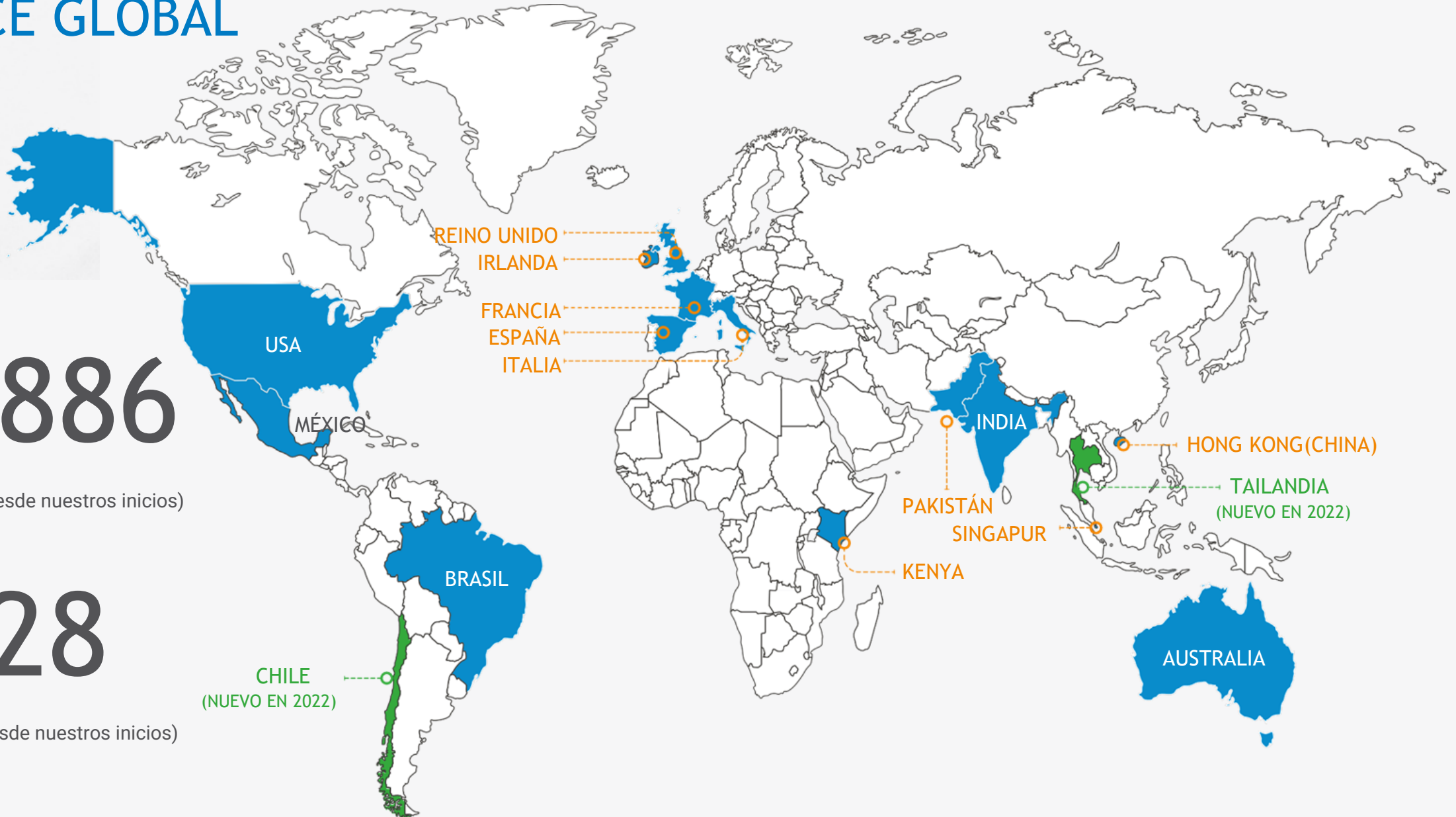
11.886

en 2021 (60.000+ desde nuestros inicios)

EMPLEADORES

2.428

en 2021 (8.000 + desde nuestros inicios)



IMPACTO

Nuestro objetivo principal es ayudar a las personas a transformar sus vidas a través del empleo, y para medir nuestro progreso hacia el cumplimiento de este objetivo y mantenernos comprometidos por lograrlo, nos centramos en tres tipos de métricas: amplitud, profundidad y durabilidad

- Amplitud** El número de alumnos que se van a graduar de los programas de seguimiento de nuestros programas.
- Profundidad** Empleabilidad y aumentos de salario dentro de 3 y 6 meses de los graduados de Generation.
- Durabilidad** Cómo estos resultados de empleo e ingresos duran en el tiempo – hacemos seguimiento del bienestar financiero y personal de nuestros graduados hasta 5 años desde su graduación.

AMPLITUD

PROFUNDIDAD

Graduación
tasa a 3 meses

87%

Tasa de colocación laboral
Incremento de salario

77%

Incremento del sueldo

3.1^x

Previo a Generation

91%

De los empleadores
volverían a contratar
graduados de Generation

85%

De los empleadores piensan
que los graduados de
Generation se desempeñan
igual o mejor que sus pares.

Aprende más sobre nosotros en [la web de Generation](#)



IMPACTO

En 2021, encuestamos a graduados de Generation que completaron programas entre dos y cinco años atrás, recibiendo más de 2.000 respuestas.

Estos encuestados representan a 11 países - Brasil, Francia, Hong Kong, Singapur, España, India, Italia, Kenia, México y EE.UU. Los resultados hablan de la durabilidad del impacto que genera Generation.

DURABILIDAD

89%

De graduados valor la comunidad Generación.

78%

De graduados dice que Generation mejoró su situación económica

76%

De graduados está satisfecho con su empleo actual

75%

De graduados se siente optimista sobre el futuro

68%

De los graduados logra cubrir sus necesidades financieras diarias

38%

Puede ahorrar para el futuro

A QUIÉNES SERVIMOS

Género

46%

Hombres

52%

Mujeres

02%

Prefieren no responder

Dependientes

30%

Con uno o más dependientes

Desempleados

90%

De los estudiantes estaban desempleados y sin ingresos cuando se unieron a Generation

PROFESIONES

Ofrecemos programas para preparar y emplear a las personas en 38 profesiones en 5 industrias

SERVICIO AL CLIENTE & VENTAS

- Beauty terapeuta
- Vendedor comercial
- Supervisor de servicio al cliente
- Asistente ejecutivo
- Vendedor financiero
- Alimentos&bebidas administrador
- Personal de recepción del hotel
- Vendedor de seguros
- Agente de préstamos
- Oficial de microfinanzas
- Asociado de ventas minoristas

TECNOLOGÍA

- Administrador de Azure
- Agente de call center
- Profesional de soporte de nube
- Analista de datos
- Ingeniero de datos
- Soporte digital al cliente
- Marketing digital
- Desarrollador web front-end
- Desarrollador Full Stack Java jr
- Soporte de mesa de ayuda de TI
- Desarrollador Java
- Desarrollador de aplicaciones móviles
- Desarrollador .NET
- Probador de aseguramiento de calidad
- Desarrollador de automatización de procesos robóticos
- Operador de fuerza de ventas
- Especialista de soporte técnico
- Diseño UI/UX

SALUD

- Asistente médico administrativo
- Profesional de soporte de discapacidad
- Asistente de salud del hogar
- Asistente de enfermería

OPERACIONES HABILITADAS

- Operador de máquinas
- Operador de máquina de coser

TRABAJOS ECOLÓGICOS

- Técnico de reparación de bicicletas
- Asesor de reacondicionamiento junior
- Instalador PV solar



INVESTIGACIÓN

En julio de 2021, publicamos nuestra primera investigación original, Meeting the World's Midcareer Moment, que se centró en los desafíos laborales que enfrentan los trabajadores que se encuentran en la mitad de su carrera en siete países (Brasil, India, Italia, Singapur, Reino Unido y Estados Unidos). La encuesta recogió 3.800 respuestas de personas empleadas y desempleadas, y 1.404 respuestas de empleadores.

SE HAN INCREMENTADO LOS REQUERIMIENTOS LABORALES

La tendencia de la fuerza laboral a largo plazo, como la automatización y la digitalización, han sido aceleradas por la pandemia, lo que ha llevado a los empleadores a aumentar sus requerimientos para roles intermedios y de nivel básico. La barrera para conseguir un empleo es aún mayor para las comunidades subrepresentadas, ya que realizan más entrevistas para asegurar un trabajo que sus pares y necesitan reducir sus expectativas.

LA EXPERIENCIA NO ES GARANTÍA

Los gerentes de contratación tienen una visión negativa de quienes buscan trabajo con más de 45 años de edad, a pesar de calificar altamente el desempeño de aquellos que contratan. Solo el 15% de los postulantes con más de 45 años para roles intermedios y de entrada están clasificados por gerentes de contratación como “un perfil a medida”, sin embargo, estos mismos gerentes califican al 87% de sus empleados de 45+ años con desempeño mejor que sus pares.

LA CAPACITACIÓN ES CLAVE

La capacitación es valorada por los empleadores y trabajadores de 45+ años que han cambiado o potenciado su carrera exitosamente, pero aquellos que más necesitan capacitarse, son quienes más dudan en conseguirla. Si bien el 74% de los profesionales que cambiaron de carrera exitosamente afirman que la capacitación les ayudó a asegurar su nuevo rol, el 58% de los mayores de 45 años afirman que no están dispuestos a seguir la capacitación.



RECONOCIMIENTO

Nos sentimos honrados de haber sido reconocidos por organizaciones externas en el año 2020.

Generation recibió el ‘Silver Award in Nurturing Employability’ como parte de los Reimagine Education awards - una conferencia anual patrocinada por Wharton School y QS, con más de 1.00 organizaciones que compiten en 16 categorías.

La CEO de Generation, Mona Mourshed, fue seleccionada como una de los diez Fellows de Impacto Social GLG, proporcionando a organizaciones sin fines de lucro acceso pro bono ilimitado a la red de expertos globales y servicios GLG durante un período de dos años.

QS REIMAGINE
EDUCATION

Wharton THE GLOBAL HUB OF
LEARNING LAB

GLG

Aprende más sobre Generation en [nuestra web](#)



FINANCIERO

El presupuesto y gasto global de la generación reflejan la entidad global y las filiales (entidades locales que lanzamos para operar en cada país) financiada a través de varios flujos.

INGRESOS

\$58.778.328

GASTOS

\$57.352.963

Tenga en cuenta que los resultados financieros auditados estarán disponibles en el futuro en el sitio web de nuestro proveedor en 2022.

GASTO GLOBAL



LIDERAZGO

GLOBAL LEADERSHIP

Juliano Allegrini | Global Director of Marketing
Kelly Cassaro | Chief of Learning
Alma Merino Cedeno | Global Director of Digital
Goldie Chow | Global Director of Data & Impact
Mat Constantine | Director of Online Learning
Shalini Dwivedi | Global Director of Instruction
Jeremy Fox | Chief Executive Officer | Asia-Pacific
Alex Hay-Plumb | Chief Partnerships Officer
Ali Jaffer | Chief Operating Officer
Kat Kelley | Global Director of Learner Engagement
Minh Huy Lai | Chief Operating Officer | Europe
Dana Lee | Regional Director | Curriculum & Instruction | USA and Latin America
Gillian McKenna | Chief People Officer
Patrick Morton | Chief Operating Officer | SAMEA
Mona Mourshed | Chief Executive Officer
Alyssa Owens | Regional Director, Curriculum & Instruction | SAMEA
Gabriela Paranhos | Chief Operating Officer Latin America
Catalina Posada | Regional Director of Growth Latin America
Guli Ruzmetova | Chief Financial Officer
Jennifer Sikes | Chief Communications Officer
Joshua Springer | Global Director of Partnerships
Bonni Theriault | Global Director of Employer Engagement

COUNTRY LEADERSHIP

Gauher Aftab | Chief Executive Officer
Foundation for Youth Employment Pakistan
Adriana Carvalho | Chief Executive Officer
Generation Brazil
Alvaro Chacon | Chief Operating Officer
Generation Chile
Brian Cheng | Chief Executive Officer
Generation Hong Kong
Richard Clemmons | Chief Operating Officer
Generation USA
Mercedes de la Maza | Chief Executive Officer
Generation Mexico
Prateek Hegde | Chief Operating Officer | Asia-Pacific
and Chief Executive Officer | Generation Singapore
Michael Houlihan | Chief Executive Officer
Generation UK & Ireland
Malcolm Kinns | Chief Executive Officer
Generation Australia
Matia Mandela | Chief Executive Officer
Generation Kenya
Oscar Pasquali | Chief Executive Officer
Generation Italy
Phunyanuch Pattanotai (Aom) | Chief Executive
Officer | Generation Thailand
Arunesh Kumar Singh | Chief Executive Officer
Generation India
Mercedes Valcárcel | Chief Executive Officer
Generation Spain

BOARD OF DIRECTORS

Laura Corb | Senior Partner | McKinsey & Company
Michael Halbye | Board Member | Kirkbi A/S
Maysa Jalbout | Visiting Scholar and Special Advisor on the
UN Sustainable Development Goals at MIT and ASU
Salah-Eddine Kandri | Regional Upstream Lead for MENA
International Finance Corporation
Wendy Kopp | Chief Executive Officer and
Co-Founder | Teach for All
Siva Kumari | Director General Emeritus | International
Baccalaureate
Linda Fayne Levinson | Chair, AZA Finance, Clearpath
Robotics and Wndyr
Scott McKinley | Founding Partner | McKinley Hodge Group
Mona Mourshed | Chief Executive Officer | Generation
Dana Brakman Resier | Professor of Law
Brooklyn Law School
Michael Silber | Senior Partner | McKinsey & Company
Anne-Marie Slaughter | Chief Executive Officer
New America
Kevin Steinberg | Chief Executive Officer
Ascent Leadership Networks

SENIOR ADVISORS

Eduardo Kassner | Chief Technology Officer and Partner
Success Team | Microsoft Corporation

DONANTES PÚBLICOS Y FILANTRÓPICOS

Accenture
Adyen
Amazon Career Choice
Annie E. Casey Foundation
Arco Instituto de Educacao
Arymax Foundation
Ascendium Education
Atlanta Hospitality
AVPN - KKR
AWS re/Start
B3 Social
Bank of America
Barclays
Blackbaud US
Blue Meridian
Brasscom
Career Source NEFL
Center for the Future of Arizona
Citi Foundation
Citibanamex
Community College Workforce Cooperative
Community Foundation for Northeast Florida
Department of Education, Skills and Employment (DESE), Australian Federal Government
Department of Social Services (DSS), Australia
Federal Government
European Social Fund
Fidelity Charitable
Florida Blue Foundation
Fondazione Cassa Depositi e Prestiti
Française des jeux
Garcia Family Foundation

Garfield Weston
GMCA - DCMS
GMCA - DfE
GMCA - Princes Trust
Good Things Foundation
Google.org
Gotham Gives Inc
Greater London Authority
Hays Business Solutions
Hg Foundation
Ibex Global Solutions Ltd.
IKEA Foundation
Infocomm Media Development Authority
Infojobs
Instituto para el Desarrollo en Robotica, IDR
Intesa San Paolo
Institute of Technical Education
J.P. Morgan Charitable Giving Fund
JP Morgan Chase Foundation
Klépierre
Leeds City Region
LinkedIn
Macquarie Group Foundation
Massachusetts Institute of Technology
Mayo Clinic
McKinsey & Company (Founder)
Meta
MetLife Foundation
Microsoft Philanthropies
Monte de Piedad
National Skill Development Corporation
Next

ONCE Foundation
OneTen Coalition Inc
Pole Emploi
Pure Good Foundation
RISE
Robin Hood Foundation
Rockefeller Foundation
Roddenberry Foundation
Safaricom Foundation
Salesforce
Samagra Development Associates
Private Limited
San Juan Hospitality
Schultz Family Foundation
ServiceNow
Sida
SIE Fund
Silver Lake
Social Finance (SkillUp)
SSG (Skillsfuture Singapore)
Stand Together Foundation
Stanley Black & Decker
Sumup
Sutherland Global Services
Telles Foundation
Temasek Polytechnic
The BlackRock Foundation
The Credit Suisse APAC Foundation
The D. H. Chen Foundation
The Growth Company
The Hong Kong Jockey Club
Charities Trust

The IKEA Foundation
The Jim Moran Foundation, Inc
The Shihara Family Foundation
Thoughtworks
United Way
United Way España
United Way of Northeast Florida
Unity
Universia
URW
USAA
USAID
Verizon Foundation
Victorian Department of Jobs
Precincts, and Regions
VRB Social
Wadhvani Foundation
Walmart
WeWork
Webhelp
West Midlands Combined Authority
Women's Giving Alliance
Workday, Inc.

We would also like
to thank the employer
partners & individuals
who support
our work.

MIRADA HACIA ADELANTE

Generation busca continuar ampliando y perfeccionando el impacto a lo largo de nuestra red. Estamos invirtiendo en las herramientas y la tecnología para apoyar este trabajo de manera global, utilizando cada vez más los datos e investigación para promover el cambio en el mundo laboral, experimentando con nuevos modelos de crecimiento

En 2022, aspiramos a capacitar a 20.000 personas - duplicando el 2021 - manteniendo un alto nivel de empleo y resultados de bienestar

No podríamos lograrlo sin el apoyo de nuestros donantes, aliados, partners, empleadores, equipos, graduados y colegas.

¡Gracias por su continuo apoyo!



GENERATION CHILE

Generation Chile se conformó en el 2021 de la mano de Generation Global. En Sudamérica ya se contaba con la presencia de Generation Brasil, por lo que Generation Chile es el segundo país de la región. En mayo de 2022 se lanzó el primer programa de capacitación y empleabilidad, del cual se graduaron 31 Desarrolladores Full Stack Java Jr. en Santiago de Chile, dando paso a la primera cohorte de graduados de la organización.

Generation Chile tiene dos socios implementadores: INACAP y Fundación EMPLEA. Ambos son claves para la correcta ejecución de los programas y apoyan a la organización para llevar a cabo la metodología de Generation.

INACAP brinda su apoyo desde el conocimiento y la experiencia. Durante la primera cohorte, fueron los encargados de la instrucción técnica del programa. Asimismo, dieron apoyo con la facilitación de espacios para los eventos presenciales, prestaron equipos computacionales para los estudiantes y certificaron a los graduados.

EMPLEA acompaña desde las mentorías psico sociales. Durante la primera cohorte, realizó el acompañamiento a través de dos mentoras que implementaron sesiones de empleabilidad y un seguimiento personalizado a los estudiantes.

[Conoce más de Generation Chile](#)



IMPACTO

En abril de 2022 se lanzó el proceso de convocatoria y selección de participantes para el programa de Desarrollador Full Stack Java Jr. en Santiago de Chile, donde postularon más de 450 jóvenes.

Para este primer programa se seleccionaron 31 participantes, de los cuales:

90%

Proviene de comunas de prioridad social según el ranking Seremi de IPS.

40%

No pudo continuar sus estudios luego de la enseñanza media

40%

Manifiesta estar transitando alguna situación vulnerable de salud mental.

80%

Tiene ingresos mensuales menores a 350 mil pesos por persona-hogar.

30%

Son mujeres

FINANCIERO

El presupuesto de la fase piloto de Generation Chile fue de 225 millones de pesos. Este presupuesto consideró la constitución legal-administrativa y el lanzamiento del piloto del programa de Desarrollador Full Stack Java Jr. en Santiago de Chile y el costo que conlleva la operación para llevarlo a cabo.

Dos fundaciones creyeron en el proyecto y aportaron con financiamiento catalítico para poder implementarlo. Ambas fundaciones siguen comprometidas con su acompañamiento y financiarán la fase de escalabilidad de la organización.



Presupuesto Piloto Generation Chile 2022



Conoce más de [Generation Chile](#)

PRÓXIMOS PASOS

Actualmente la primera cohorte que se graduó el 23 de julio de 2022 está buscando insertarse laboralmente. La meta de empleabilidad es del 80%, dado que se sigue con la meta promedio de Generation global de un 80% de participantes empleados luego de 3 meses de su graduación.

Por otra parte, en agosto de 2022 se lanzó el proceso de convocatoria y selección de participantes para nuestra segunda cohorte de Desarrolladores Full Stack Java Jr. donde serán seleccionados entre 60 y 70 jóvenes de 18 a 29 años que residan en la Región Metropolitana. El programa comenzará la primera semana de octubre del 2022.

Generation Chile cuenta con un plan a 4 años, en distintas regiones del país, desarrollando variadas profesiones, para capacitar a más de 5 mil jóvenes al 2025, ofreciéndoles oportunidades que cambien sus vidas y que de otra forma serían inalcanzables.

Conoce más de [Generation Chile](#)



generation.org | contactochile@generation.org | <https://chile.generation.org/>



CONVENIO DE COLABORACIÓN

entre

FUNDACIÓN VIENTO SUR

y

Fundación Generation Chile

En Santiago de Chile, a 28 de marzo de 2022, entre **Fundación Viento Sur**, rol único tributario número 65.086.754-8, representada por Víctor Manuel Avilés Hernández, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida José Alcalde Delano 10545, en adelante la “**Fundación**”, por un lado y, por el otro, **Fundación Generation Chile**, rol único tributario número 65.206.009-9, representada por Alejandro Daniel Krell Guendelman, ambos domiciliados para estos efectos en Luis Zegers N° 229, en adelante la “**Gestora**”, en conjunto con la Fundación las “**Partes**”, se acuerda el siguiente convenio de colaboración, en adelante el “**Convenio**”:

ANTECEDENTES ESENCIALES

1. La Fundación es una entidad vigente y legalmente constituida conforme las leyes chilenas y que recibe aportes desde Chile y el exterior. En razón de ello, debe dar cumplimiento a estrictas normas de control y uso de sus fondos, comprometiendo desde ya a la Gestora para su colaboración a estos efectos. Entre ellas se incluyen las restricciones del Servicio de Impuestos Internos de Estados Unidos, detalladas en el código 501 (c)(3) de la respectiva ley.
2. La Gestora es una entidad constituida conforme las leyes chilenas, que tiene por objeto exclusivo proporcionar servicios educativos y de capacitación profesional a

jóvenes buscando insertarlos en el mercado laboral para ayudar a construir carreras prósperas y sostenibles al darles a los empleadores acceso a cierto grupo de talentos calificados y motivados para mejorar los resultados de sus negocios. La Gestora declara tener expresa prohibición de dedicarse o destinar recursos de cualquier tipo a toda otra actividad no comprendida expresamente en su objeto.

3. La Gestora ha propuesto a la Fundación un proyecto denominado Generation Chile, en adelante el “**Proyecto**”, especificado en la propuesta que, junto con su planificación de actividades y presupuesto, se adjuntan al presente Convenio como su **Anexo Primero**.
4. La Gestora declara encontrarse en conocimiento que para la suscripción del presente Convenio se ha tenido en especial consideración la participación de Gabriela dos Santos Paranhos en la dirección y/o en la conducción del Proyecto. En razón de lo anterior, cualquier cambio al respecto, deberá ser puesta en conocimiento de inmediato de la Fundación, la que, de no estar conforme, podrá requerir el reembolso parcial o total del aporte o, en su caso, poner término al presente Convenio.
5. La Gestora declara que los fondos indicados en el presupuesto son suficientes para poder lograr los objetivos acordados en el Proyecto y en este Convenio.
6. La Fundación tiene interés en el Proyecto por cuanto el mismo consite en y busca lanzar e implementar un programa de empleabilidad juvenil innovador (levantamiento de necesidades en empresas, selección y capacitación de jóvenes y apoyo en su proceso de emplearse) partiendo por un piloto de 30-35 alumnos para el primer semestre 2022 y escalable luego con 700 alumnos para el año 2023, que ofrezca un retorno de la inversión rentable y de alto rendimiento, enfocado en jóvenes de entre 18 y 29 años que se encuentran desempleados y subempleados o que no trabajan ni estudian y enfrentan barreras socioeconómicas significativas. En razón de ello, la Fundación ha aprobado colaborar con la Gestora en la realización del Proyecto, aportando al efecto la cantidad única y total que más adelante se indica.

PRIMERO: OBJETO DE LA COLABORACIÓN

Por medio del presente Convenio, la Fundación se compromete a colaborar con la Gestora en la ejecución del Proyecto exclusivamente mediante el aporte de la cantidad única y total de **\$380.000.000** (Trescientos ochenta millones de pesos), en adelante el **“Aporte”**. La Fundación no compromete ningún aporte ni asume obligación adicional alguna en relación al Proyecto, ni a la Gestora.

Como contrapartida, la Gestora asume todas y cada una de las obligaciones de las que da cuenta el presente Convenio, las que se considerarán esenciales para todos los efectos legales y, entre ellas, no limitado a las mismas, la de ejecutar estrictamente el Proyecto en la forma presentada o modificada, de común acuerdo, por escrito.

El Aporte sólo podrá ser utilizado por la Gestora para los efectos indicados en el Proyecto, con expresa prohibición de cualquier otro uso, aunque se encuentre legalmente permitido. Desde ya las Partes declaran que se entenderá uso indebido del Aporte, a modo de ejemplo, pero no limitado a ello, el destinar los fondos a fines diferentes de los indicados o cualquier actividad desarrollada por la Gestora que sea ajena a su objeto exclusivo.

SEGUNDO: ENTREGA DEL APORTE

El desembolso del Aporte, en todo o parte, se realizará previa recepción del certificado respectivo, emitido de conformidad a la normativa chilena y timbrado por el Servicio de Impuestos Internos.

Sólo en relación al primer aporte, el mismo se hará antes de la recepción del certificado, bajo exclusiva responsabilidad de la Gestora, la que: i) deberá con diligencia máxima obtener y entregar el certificado a la brevedad, y; ii) deberá indemnizar a la Fundación de cualquier perjuicio sufrido por lo la entrega del primer aporte sin previa emisión del certificado. En caso que no se reciba el certificado, se procederá: a) a facturar el total de lo acordado a la Fundación por parte de la Gestora, como servicios de capacitación, y; b) a retener, por parte de la Fundación, por el lapso de 3 años una cantidad equivalente al 20% del total del aporte (primero y segundo). Luego de dicho plazo, la Fundación hará entrega a la Gestora del 20% retenido, a menos que se haya cuestionado el sistema de

facturación por cualquier autoridad, caso en el cual cesará el derecho de la Gestora a recibir dicho monto.

El calendario de pagos y los hitos asociados será el siguiente:

Pago	Monto	Hito o Fecha	Entregable Asociado
#1	\$75.000.000	Marzo 2022	Al completar el acuerdo firmado.
#2	\$305.000.000	Julio 2022	Contra cumplimiento de los hitos comprometidos y aprobación de Informe de Avance del Proyecto a presentarse en julio 2022.

Será pre requisito para la realización de cualquier desembolso parcial o total del Aporte (a excepción del primer pago si es que se acuerda en este convenio que sea entregado por adelantado), el que:

- a. La Gestora haga previa y oportuna entrega del respectivo Informe Financiero y la Memoria de Uso de los Fondos y Desarrollo del Proyecto, en adelante el “**Informe**”, el que además deberá ser acompañado de todos los antecedentes fundantes, y;
- b. Que la Fundación apruebe el Informe y el cumplimiento de los hitos comprometidos.

TERCERO: INFORME

En base al documento que se adjunta a este convenio como su **Anexo Segundo**, la Gestora deberá hacer entrega del Informe y sus antecedentes fundantes en las siguientes fechas Junio 2022, Noviembre 2022, Junio 2023 y Enero 2024.

El objetivo principal del/los informes, según corresponda, es demostrar el correcto uso de los Aportes y los avances en la realización del Proyecto. En el mismo Anexo Primero se señalan los indicadores principales que las Partes, de común acuerdo, han declarado como adecuados para evaluar el avance y éxito del Proyecto. Dichos indicadores podrán

ser modificados de común acuerdo y previa aprobación de la Fundación, en la medida que en el futuro, dejen de reflejar el avance y la correcta ejecución del Proyecto.

La no presentación de los informes y/o de sus documentos fundantes o la no aprobación de los mismos, se entenderá como incumplimiento grave de las obligaciones de este Convenio.

La Gestora podrá, adicionalmente, acompañar el o los Informes con otros antecedentes o documentos que estime convenientes.

Los Informe se enviarán electrónicamente a la Fundación, mediante correo electrónico dirigido a la Directora de Programa que más adelante se indica.

El proceso de revisión de los informes cuenta de las siguientes instancias:

- La Fundación contará con 10 días hábiles para revisar el documento enviado por la Gestora, junto a los respaldos correspondientes y, de ser necesario, enviará en el transcurso de este plazo los comentarios respectivos.
- La Gestora contará con 5 días hábiles para dar respuesta y entregar los respaldos necesarios para subsanar los comentarios emitidos por la Fundación.
- De existir aún observaciones o falta de claridad en las respuestas entregadas la Fundación podrá emitir una última solicitud de aclaraciones a la Gestora en el plazo de 5 días hábiles a contar de la entrega de la respuesta emitida por la Gestora.
- En este caso, la Gestora tendrá una última instancia para emitir una respuesta con las aclaraciones finales al informe para lo cual contará con 3 días hábiles desde la fecha de recepción de las observaciones finales de la Fundación.

De no lograr subsanar las observaciones o no llegar a acuerdo entre las partes, se dará por cerrado sin aprobación el informe.

CUARTO: CONTACTOS

Para todos los efectos de la gestión y relación del presente convenio, las siguientes personas serán los contactos:

Directora de Programa de la Fundación

Sra. Daniela Kework Reyes

Correo electrónico: dkework@zomalab.com

Encargado(a) del Proyecto de la Gestora

Sra. Álvaro Chacón Hiriart

Correo electrónico: alvaro.chacon@generation.org

En caso de cambio de Directora de Programa o de Encargado(a) del Proyecto, ello será notificado oportunamente a la otra parte, por escrito.

QUINTO: OBLIGACIONES ADICIONALES

De manera adicional a la correcta ejecución del Proyecto, la Gestora asume las siguientes obligaciones:

1. De ser posible, conforme el calendario del Proyecto, la Gestora deberá invertir los fondos que conforman el Aporte, en todo o parte, en un depósito a plazo con intereses, en un banco nacional. Para todos los efectos de este Convenio, el término Aporte incluirá los intereses o réditos recibidos de los fondos originalmente entregados o los generados con ellos.
2. La Gestora deberá llevar contabilidad completa. La Fundación, a su sola solicitud, tendrá acceso a dicha contabilidad y a sus antecedentes de respaldo, incluidas las boletas, facturas de gastos y los contratos asociados. La Gestora mantendrá esta información disponible en originales por, a lo menos, 6 años desde la fecha de término del presente Convenio y, en todo caso, por todo el período de implementación del Proyecto.
3. No proporcionar a la Fundación o a su Directorio, funcionarios, personal o afiliados ningún tipo de beneficio, incluidos regalos, entradas, mesas,

membresías, elementos conmemorativos, artículos de reconocimiento o cualquier otro beneficio o gratificación de cualquier tipo.

4. Dar acceso a la Fundación o su equipo a todas las instalaciones o actividades relacionadas con el Proyecto, notificando oportunamente de su ocurrencia y lugar.

SEXTO: DECLARACIONES Y GARANTÍAS

La Gestora y quien suscribe en su representación el presente Convenio declara y garantiza a la Fundación, adicionalmente:

1. Que es una entidad legalmente constituida y vigente;
2. Que sólo ha desarrollado y desarrollará las actividades que conforman su objeto;
3. Que en el desarrollo de su actividad ha dado y dará estricta aplicación a la normativa legal y reglamentaria vigente en Chile;
4. Que cuenta con un equipo profesional que permitirá el adecuado desarrollo del Proyecto;
5. Que la contabilidad da cuenta correcta del estado de sus finanzas;
6. Que no existen contingencias que puedan comprometer su continuidad, estabilidad financiera y capacidad de desarrollar el Proyecto en la forma comprometida.

SÉPTIMO: RESPONSABILIDADES

El incumplimiento por parte de la Gestora de sus obligaciones conforme el Convenio y cualquier error, inexactitud o incumplimiento por parte de ella de sus declaraciones y garantías, la obligará a responder conforme las reglas generales de derecho. Al efecto, las partes establecen como cláusula penal para cualquier incumplimiento, el monto del Aporte.

Esta cláusula penal no obsta al derecho de la Fundación de demandar perjuicios adicionales, de todo tipo, en caso de incumplimiento por parte de la Gestora de sus

obligaciones conforme el Convenio y de cualquier error, inexactitud o incumplimiento por parte de ella de sus declaraciones y garantías. Ello, especialmente, en caso que los perjuicios excedan el monto de la cláusula penal.

Desde ya y sin que sea necesario una resolución judicial, la Gestora se obliga a hacer entrega del Aporte -o el saldo del mismo- a la entidad que indique la Fundación, en el evento de cualquier incumplimiento y/o cambio a lo acordado o declarado en el presente Convenio.

En caso que por cualquier razón, luego de ejecutado el Proyecto, quedaren fondos del Aporte, la Gestora deberá informarlo por escrito a la Fundación y estar atento a las instrucciones sobre la devolución o traspaso de dichos recursos que la misma indique.

La Gestora mantendrá indemne, defenderá y eximirá de responsabilidad a la Fundación y sus directores, funcionarios, empleados y agentes de y contra todas y cada una de las demandas, acciones, daños, pérdidas, gastos y pasivos, que surjan o estén relacionados de alguna manera con las acciones u omisiones de la Gestora, sus directores, funcionarios, empleados, agentes o contratistas, en relación al presente Convenio.

OCTAVO: CONFIDENCIALIDAD Y COMUNICADOS PÚBLICOS

Salvo las exigencias legales, la Gestora se obliga a mantener la más estricta confidencialidad sobre los términos del presente convenio y sobre la ejecución del mismo. Esta obligación tendrá una duración de 4 años, desde la fecha de término de la vigencia del presente Convenio.

En relación a los comunicados públicos, se aplicarán las siguientes reglas en lo relativo al presente Convenio:

1. Todo comunicado, noticia, trascendido o entrevista en lo relativo al presente Convenio, deberá ser previamente aprobado por escrito por la Fundación;

2. La Gestora deberá proponer a la Fundación la publicidad del presente Convenio, de una forma al menos equivalente a la realizada con otros proyectos o colaboradores, centrándose en los objetivos de las partes y del Proyecto;

La Fundación podrá solicitar la Gestora, la que se obliga a ello, que le haga entrega de ilustraciones, fotografías, videos, grabaciones, información u otros materiales relacionados con el Proyecto, en adelante "**Material sobre el Proyecto** ", para su uso en comunicaciones de la Fundación incluido el sitio web de la misma, informes anuales, boletines, material para el Directorio, presentaciones, comunicaciones y otras publicaciones. La Gestora acepta proporcionar a la Fundación dichos elementos y le autoriza a hacer uso de los mismos, a los efectos indicados, por lo que desde ya concede a la Fundación y a cualquier persona que actúe bajo la autoridad de la Fundación derecho, licencia y derecho de uso, reproducción, exhibición y distribución totalmente gratis, en todo el mundo, del Material sobre el Proyecto. La Gestora será la única responsable de obtener todos los derechos necesarios y los permisos de terceros para que la Fundación utilice el Material sobre el Proyecto, debiendo mantenerla indemne de cualquier reclamo con motivo de ello. La Gestora reconoce y acepta el uso por parte de la Fundación de información histórica, programática y de otra índole relacionada con ella y el Proyecto.

NOVENO: VIGENCIA

El presente Convenio se mantendrá vigente hasta la completa inversión del Aporte y la realización del Proyecto, incluyendo la entrega y aprobación de los informes acordados, sin perjuicio de las obligaciones de confidencialidad y demás que, por su naturaleza o conforme lo acordado, tengan un plazo especial.

DÉCIMO: LEY APLICABLE, DOMICILIO CONVENCIONAL Y SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

El presente convenio se sujetará a las leyes de la República de Chile.

La Gestora fija como domicilio convencional y, en tal calidad, válido para recibir notificaciones judiciales, el indicado en la comparecencia del presente Convenio. Sin perjuicio de ello, la Gestora deberá informar por mail a la Fundación cualquier cambio en dicho domicilio.

Cualquier controversia en relación al presente Convenio, será sustanciada ante los tribunales de la ciudad y comuna de Santiago.

UNDÉCIMO: PERSONERÍAS

La personería de Víctor Manuel Avilés Hernández para actuar en representación de la Fundación consta de escritura pública otorgada en la Notaría de don Eduardo Javier Diez Morello bajo el repertorio N° 3.492-2021 con fecha 5 de marzo 2021.

La personería de Alejandro Daniel Krell Guendelman para actuar en representación de la Gestora consta de escritura pública otorgada en la Notaría de don Felipe Rieutord con fecha 09 de agosto de 2021.

El presente Convenio se firma en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada una de las partes

Victor Manuel Aviles

PP. FUNDACIÓN VIENTO SUR

Víctor Manuel Avilés Hernández

Alejandro Krell

PP. FUNDACIÓN GENERATION CHILE

Alejandro Daniel Krell Guendelman

ANEXO PRIMERO**PROPUESTA FINAL DEL PROYECTO CON GANTT Y PRESUPUESTO****FUNDACIÓN VIENTO SUR- SOLICITUD DE DONACIÓN****Por favor enviar en Word – No convertir en PDF**

Nombre de la Organización: Generation: You Employed
 Nombre del Proyecto/propuesta: Generation Chile
 Firma del director/CEO: Gabriela Paranhos Fecha: 28/03/22

Al firmar y enviar esta solicitud de financiamiento, la organización solicitante reconoce que la Fundación Viento Sur no ha prometido previamente proporcionar los fondos solicitados en este documento y que la organización solicitante no ha confiado en su perjuicio ante cualquier declaración de la Fundación Viento Sur o sus representantes para obtener los fondos solicitados aquí. La organización solicitante reconoce además que cualquier aprobación de su solicitud de donación será comunicada solo por, y está supeditada a la ejecución de, un acuerdo de donación escrito entre la organización solicitante y la Fundación firmado por el Signatario Autorizado de la Fundación.

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN Fundación Generation Chile	RUT ORGANIZACIÓN 65.206.009-9
DIRECCIÓN Luis Zegers 229, Las Condes	TELÉFONO +56 9 8129 0061
DIRECTOR / GERENTE / REPRESENTANTE LEGAL Gabriela Paranhos / Álvaro Chacón / Alejandro Krell	MAIL/TELÉFONO gabriela@generation.org / alvaro.chacon@generation.org
JEFE DE PROYECTO / CONTACTO CLAVE Álvaro Chacón	MAIL/TELÉFONO alvaro.chacon@generation.org / +56 9 8129 0061

NOMBRE DEL PROYECTO Generation Chile	FECHA DE LA PROPUESTA 23 de marzo de 2022
TOTAL SOLICITADO:	\$ 380.000.000

PERÍODO DE LA DONACIÓN:	2022-2023	
TOTAL SOLICITADO: (POR AÑOS SI ES QUE ES MÁS DE UNO)	Donación Fase 1: PoC	\$ 75.000.000
	Donación Fase 2: Crecimiento inicial	\$ 305.000.000
CONTRAPARTE EN FUNDACIÓN VIENTO SUR	Daniela Kework	

1. Solicitud / Propósito de la donación

Resume brevemente el propósito y la necesidad del proyecto/programa, la cantidad solicitada y cualquier solicitud especial requerida (como varios años o aportes complementarios). La plantilla de presupuesto adjunta es donde debe incluir la información financiera detallada. Este espacio es realmente solo un resumen de la propuesta.

EL CASO PARA LANZAR GENERATION EN CHILE

Hoy en Chile, la paradoja del empleo (personas buscando empleo y empresas buscando empleador, sin que se conecten) se extiende a nivel nacional, especialmente entre los jóvenes. Antes de la pandemia de COVID-19, los altos índices de desempleo entre los jóvenes ya existían a pesar del desafío de las empresas por encontrar talento, pero la crisis sanitaria, política y social chilena ha hecho más preocupante la situación

En marzo de 2021, 24% de los jóvenes (15-24 años) estaban desempleados¹, y un 10%² de los que se encontraban empleados estaban subempleados. Estas cifras están empeorando rápidamente debido a la crisis sanitaria COVID-19. **Se perdieron 2 millones de puestos de trabajo debido al COVID-19, y la pérdida de medios de vida afecta de manera desproporcionada a mujeres, jóvenes y minorías.** Al mismo tiempo, millones de personas están siendo desplazadas por la automatización y, una vez más, es más probable que los trabajos en riesgo sean ocupados por jóvenes y mujeres. En Chile, 1 de cada 3 desempleados pertenecen a la población joven³ (actualmente ~1 millón de personas), y es doblemente probable que estén empleados informalmente⁴. De los jóvenes desempleados, dos tercios son mujeres, y la mayoría pertenece a poblaciones de bajos ingresos.

Adicionalmente, **el estallido social de octubre de 2019, puso de manifiesto debilidades muy profundas en la percepción de equidad en el trato y disfrute de los derechos, en la justicia respecto de la distribución de la riqueza y el poder y, sobre todo, en la capacidad del Estado, la sociedad civil, las empresas y las instituciones en general, de dar respuesta a las necesidades de las personas**, llevando a que el Ministerio de Desarrollo Social y Familia creara el “Consejo para la cohesión social”, con el objetivo de convertir a la cohesión social en una preocupación pública. Creemos que el sector privado tiene una oportunidad en recuperar esta cohesión social, alineándose con las demandas sociales y contribuyendo en iniciativas que mejoren la calidad de vida de

¹ OECD, Marzo 2021

² INE, 2018

³ Los niveles nacionales de desempleo son ~10%, INE, 2018, OCDE 2020

⁴ Según el BID, el 53% de los jóvenes empleados en Chile tiene un empleo informal, que es significativamente superior al 30% de la tasa informal para el país en promedio (Instituto Nacional de Estadística, 2018)

los grupos más vulnerables en Chile. En este sentido, **creemos que Viento Sur en conjunto con otros actores que ya se han sumado a nuestra iniciativa como McKinsey & Company y Fundación MC y los demás actores que se sumen en adelante tienen la oportunidad de contribuir formando un grupo colaborativo que trabaje enfrentando los desafíos sociales que tiene Chile, como lo es el desempleo juvenil.**

Generation es una fundación de empleo global sin fines de lucro con la misión de transformar los sistemas de educación para el empleo que preparar, insertar laboralmente y apoyan a las personas en carreras que cambiarán su vida y que de otra forma serían inaccesibles. Ofrecemos una metodología única de 7 pasos (detallados en la sección 2) para conectar a personas desempleadas o subempleadas con habilidades y empleos, implementada a través de una red de empleadores y aliados.

ALCANCE OBJETIVO DE LA ALIANZA EN CHILE

Proponemos una asociación entre Fundación Viento Sur y Generation **con la visión conjunta de lanzar e implementar un programa de empleo juvenil innovador (levantamiento de información de las necesidades de las empresas, formación de jóvenes y apoyo para su colocación laboral) y escalable que ofrezca un retorno de la inversión rentable y de alto rendimiento a graduados y empleadores y que, en el largo plazo, se autofinancie e incorpore a las políticas públicas.** Esta alianza permitirá a **700 jóvenes desconectados, beneficiarse de los programas de Generation en Chile entre 2022 y 2023, a través de una inversión de USD\$0.5M en financiamiento catalítico a lo largo de 2 años** que permitirá lanzar y escalar en Chile a un costo promedio a escala de USD\$2,000 por estudiante con una tasa de colocación esperada de 80% (por referencia un programa de empleo con una tasa de colocación de 25% actualmente cuesta aproximadamente \$2,500⁵ USD en Chile).

Con estos recursos **planeamos lanzar la prueba de concepto con la formación de Desarrollador Full-Stack Junior en abril de 2022 (30-35 estudiantes en 12 semanas con un costo total de 0,3 MUSD) y aumentar el volumen de nuestras operaciones en adelante,** alcanzando 700 estudiantes a junio de 2023, y llegando a más de 6,000 en 2025. El financiamiento catalítico nos ayudará a crear las bases para comenzar a apalancar las fuentes de financiamiento que ofrecen tanto el gobierno como los empleadores a programas de educación para el empleo y alcanzar la sustentabilidad de financiamiento para el programa (apuntando a un 70-75% de financiamiento sostenible para 2025, detallado en sección 5).

Futuras profesiones serán seleccionadas en base a la demanda de los empleadores y sostenibilidad para nuestro perfil de estudiante objetivo, y puede ser un programa completamente nuevo o adaptaciones de profesiones existentes en nuestro portafolio global que cuenta con 28 roles. Actualmente nos encontramos en conversaciones con instituciones públicas para evaluar el lanzamiento de profesiones con alta demanda proyectada en los sectores de telecomunicaciones (5G) y energía (Hidrógeno verde).

PERFIL OBJETIVO DE LOS ESTUDIANTES

Generation ha alcanzado un espectro de perfiles de estudiantes en distintas profesiones globalmente y buscará replicar y extender este alcance en Chile.

En el corto plazo, apuntamos a focalizarnos principalmente en **jóvenes entre 18 y 29 años, que se encuentran desempleados, subempleados, o que no trabajan o estudian y enfrentan barreras socioeconómicas significativas para acceder a oportunidades, pero tienen las habilidades intrínsecas que se requieren para el programa seleccionado** (Detalle en Anexo A). Típicamente trabajamos con 3 perfiles en nuestros programas de digital en la región: (i) Graduados de la escuela secundaria o de liceos técnicos en programas tecnológicos que no pueden acceder a una educación universitaria; (ii) Estudiantes de institutos técnicos en programas tecnológicos que han debido abandonar

⁵ Basado en el costo de entrenamiento de SENCE

sus estudios o son estudiantes nocturnos. (iii) Graduados de programas no-tecnológicos que requieren una actualización de habilidades. **Nosotros reclutamos y seleccionamos a los participantes basándonos en su motivación y aptitud para el rol**, a través de un proceso exhaustivo que comprende pruebas de lógica matemática y comprensión lectora, entrevistas personales y actividades de evaluación de creatividad.

Asimismo, nos apasiona poder alcanzar poblaciones marginalizadas por género, región geográfica, y/o circunstancia socioeconómica. Según el estudio de IDB *“Millennials en Latino América”* la participación de las mujeres en la fuerza laboral en Chile es la más baja de la región, especialmente en la población joven. Esto se debe en parte a índices de embarazo más altos en la población joven (más del doble que el promedio de la OCDE) lo cual es el principal motivo del abandono de estudios y la decisión de quedarse en casa. Globalmente, ~55% de los estudiantes de Generation son mujeres, y nos gustaría replicar estas cifras en Chile a medida que escalamos. Proveyendo servicios de apoyo social tales como guarderías para satisfacer las necesidades específicas de esta población.

Adicionalmente, a largo plazo (2023 y en adelante), nos gustaría expandir nuestro alcance a otras poblaciones más allá de los jóvenes en Chile, como por ejemplo, **trabajadores desplazados por la automatización**⁶ (reconversión laboral).

PROFESIONES OBJETIVAS

Basado en el análisis de las dinámicas del mercado, conversaciones con empleadores y nuestra experiencia en la región de Latinoamérica creemos que el rol de **Desarrollador Full-Stack Junior tiene el potencial requerido para ser nuestra profesión de lanzamiento en Chile**.

Solo en Santiago, mapeamos >400 vacantes para desarrolladores en 2019 y la demanda por estos roles no ha sufrido un impacto significativo por la contingencia sanitaria COVID-19 (varios empleadores incluso han aumentado sus vacantes para posiciones digitales junior, dado el fuerte crecimiento de los mercados digitales). La demanda se distribuye a lo largo de una amplia y fragmentada red de empleadores; empresas de todos los tamaños e industrias requieren con urgencia talento tecnológico y citan escasez de desarrolladores como una barrera importante, recurriendo a buscar talento en empresas competidoras a salarios cada vez más altos. Estos empleadores están abiertos a contratar talento de diversos perfiles: de los empleadores con los que conversamos, ~25% de sus desarrolladores solo cuentan con enseñanza media completa, y un 25% cuenta con un título universitario en áreas no relacionadas a la tecnología. A su vez, del lado de nuestros estudiantes la propuesta de valor de estos roles está clara. Las posiciones de entrada ganan 2.5-4X el salario mínimo, y las posibilidades de promoción va de la mano de la experiencia que pueden ganar. Estos trabajos también ofrecen opciones de trabajo remoto, proporcionando la flexibilidad necesaria para candidatos con otros compromisos (por ejemplo, madres solteras).

En un contexto en que: (i) gobiernos y otros actores del ecosistema buscan soluciones de empleo de gran volumen que se puedan movilizar rápidamente para apoyar la recuperación, y (ii) los empleadores que están despidiendo o dando licencia a los trabajadores están buscando soluciones de reubicación, creemos que es decisivo llevar Generation a Chile y apoyar a aquellos que nos necesitan en el país.

2. Antecedentes

Incluya una descripción básica e historia de la organización (2-3 párrafos). Por favor incluya también las otras organizaciones con las que colabora.

⁶ En Chile, se espera que se pierdan 2 millones de empleos en los próximos 15 años debido a la automatización según Fundación Chile, 2018

Lanzado el 2014, Generation opera en 15 países y 185+ ciudades, capacitando y ubicando a jóvenes desconectados (Generation) y personas en medio de sus carreras (ReGeneration) en 28+ profesiones en las áreas de tecnología, salud, servicio al cliente y oficios técnicos. En seis años, nos hemos convertido en el mayor programa mundial de empleo impulsado por la demanda por volumen anual. Hasta la fecha, hemos apoyado a 50,900+ graduados. Nuestros graduados de programas tecnológicos en Latinoamérica típicamente ganan 2-6X más que su ingreso antes de Generation.

Diseñamos Generation para (i) lograr altas tasas de empleo y retención, (ii) generar retorno tangible de la inversión tanto para nuestros estudiantes como para los empleadores, y (iii) ser rentable, escalable y global. Nuestro enfoque tiene siete componentes (detallado abajo) que abordan todos los obstáculos en la cadena de valor del empleo de punta a punta.

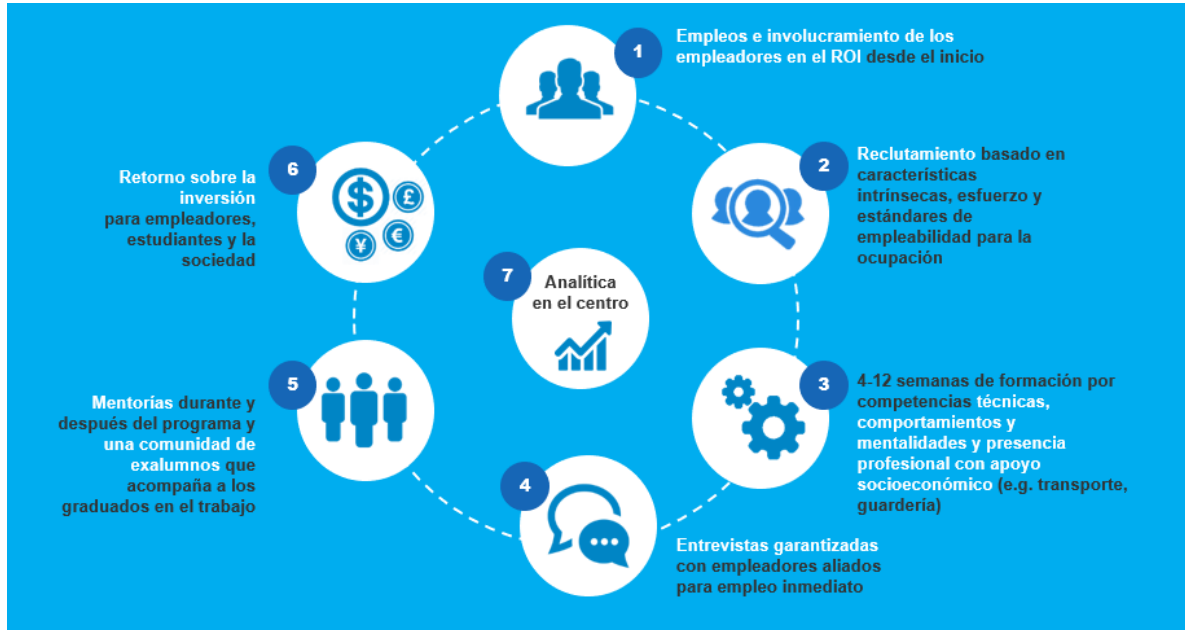


Gráfico 1 – Resumen de la metodología de Generation

- 1. Empleos y compromiso directo con los empleadores.** Identificamos roles de alta demanda, de habilidades medias caracterizados por escasez, abandono o variación de productividad, y trabajamos con los empleadores para confirmar previamente las vacantes de trabajo para los graduados.
- 2. Reclutamiento.** Generation se dirige a los jóvenes más afectados por el desempleo. Seleccionamos a los alumnos en función del nivel de alfabetización/aritmética, elementos intrínsecos de cada profesión y su compromiso personal.
- 3. Capacitación integrada de preparación para el trabajo de 4 a 12 semanas.** Los *bootcamps* se basan en la práctica repetida e intensiva de las actividades más importantes (lo que llamamos 'momentos de quiebre') de cada profesión, integrando habilidades técnicas, conductuales y de mentalidad en cada módulo del programa, todos los días. Paralelamente, para permitir que los participantes se concentren en el aprendizaje, proporcionamos servicios de apoyo social, como estipendios, transporte y guardería.
- 4. Entrevistas con empleadores aliados.** Una vez que hemos preparado a nuestros alumnos en una profesión específica, los conectamos directamente con los empleadores que están listos para contratar para que puedan lograr la inserción laboral de inmediato.
- 5. Mentoría y comunidad.** Todos los alumnos reciben tutoría durante el campo de entrenamiento, que continúa durante los primeros seis meses en el trabajo. Desarrollamos un círculo social de apoyo a través

de redes y eventos de alumnos y exalumnos, con el objetivo de aumentar la retención de programas y puestos de trabajo.

6. Retorno de la inversión. Realizamos un seguimiento del impacto en los participantes (bienestar personal y financiero) y el rendimiento de los empleadores (retención, productividad, calidad y desempeño en el trabajo, velocidad de ascenso).

7. Los datos en el corazón de nuestro trabajo. Recopilamos datos sobre nuestro perfil de aprendizaje, desempeño en el campo de entrenamiento y desempeño en el trabajo para adaptar mejor nuestro enfoque y respaldar el éxito de los graduados.

Generation ganó el premio 2018 WISE Award por innovación global en educación y capacitación, y fue nombrado entre las Top 100 propuestas para 2020 en la competencia MacArthur 100&Change.

En la región de América Latina, hemos tenido experiencias exitosas, como ejemplifica el lanzamiento de Generation en Brasil en 2019. Al igual que en Chile, Brasil tiene una alta escasez en desarrolladores en volumen y en calidad. Generation Brasil está atrayendo y capacitando a un grupo muy diverso de jóvenes para este rol, más de 10,000 jóvenes ya han aplicado cubriendo casi 1,000 cupos del programa, 85% de estos: desempleados (y 15% subempleados), 42% mujeres y +80% con ingresos mensuales individuales inferiores a 250 USD. Generation en Brasil ha logrado resultados de empleabilidad del 97% para los graduados durante 2021, con un índice de abandono del programa del 5% e impactando estudiantes que reciben salarios mensuales 2,5-5x el salario mínimo local; y empleadores, donde el 100% afirma que les gustaría contratar a graduados de nuevo.

Generation se creó para ser implementado y escalar a través de alianzas con las instituciones locales (75+ aliados de implementación a nivel mundial) apalancando el ecosistema existente. Creemos que ninguna institución por sí sola puede resolver el complejo problema del desempleo juvenil, y el diseño de nuestra metodología permite que sea adoptada y ejecutada por otras instituciones, en todas las etapas de la cadena de valor del empleo y de forma colaborativa.

En Chile apuntamos a aliarnos con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) para asegurar un financiamiento sostenible para nuestro programa. **Al mismo tiempo, estamos explorando potenciales alianzas de implementación con actores locales clave** que podrían proveer las facilidades (p.ej., salas, equipo) y conocimiento del mercado necesarios (p.ej., movilización de estudiantes, apoyo social) para lanzar y escalar Generation en Chile: **INACAP y Emplea en el corto plazo, además de SOFOFA y Fundación Chile a partir del segundo año, los que nos ayudarán a establecernos en el mercado local y escalar rápidamente.** En el corto plazo co-lanzar nuestra primera profesión en la vertical digital con Talento Digital como uno de sus *bootcamps* asociados, ayudándolos a mejorar sus resultados de inserción laboral, además de cerrar brechas en su metodología.

3. Indicadores de desempeño para Outputs y Outcomes

Indique a continuación los indicadores de rendimiento (output) y resultado (outcome) esperados para su proyecto.

Outputs son el resultado directo de las actividades que realiza por la donación de la Fundación. Son productos, bienes o servicios que usted (o sus colaboradores) crean o entregan durante el transcurso de la donación.

Outcomes son los impactos o cambios en el mundo que pretende lograr a través de sus outputs. Estos pueden ser, por ejemplo, cambios en la política, el comportamiento o la actividad humana, el rendimiento del alumno o el estado de un ecosistema o componente del ecosistema.

Para cada output y outcome, especifique:

- **quién** (por ejemplo, qué organización) el output o outcome.
- **cuál** será el output o outcome.
- **cuánto**, lo que significa alguna indicación de la extensión, o el número de lo que se logrará.
- **cuando** se logrará el output o outcome.
- **cómo se sabrá o demostrará** que el output o outcome se ha logrado (medio de verificación)

Outputs y Outcomes⁷	Qué	Quién	Cuánto	Cuando	Demostración
Output	# de estudiantes	Estudiantes	30-35 700	Fase 1 Fase 2	Reportes de GenData y dashboards de visualización en Power BI, Qualtrics y Salesforce
Output	Tasa de graduación (% de estudiantes se gradúan con éxito del programa)	Graduados	90%	Desde la graduación de la primera clase	
Output	Inserción laboral (% de graduados están empleados dentro de los 3 meses posteriores a la graduación)	Graduados / Empleadores	80%	Desde la graduación de la primera clase	
Outcome	Aumento salarial antes / después del programa	Graduados de Generation	3x el ingreso pre-Generation	Una vez que los graduados están empleados	
Outcome	Aumento salarial promedio después del programa	Graduados de Generation	700 USD	Una vez que los graduados están empleados	
Outcome	Empleo sostenido (% de graduados aún empleados 360+ días después de la primera colocación)	Graduados / Empleadores	70%	Desde la graduación de la primera clase	
Outcome	Sentido de optimismo y confianza (% de graduados reportan una mayor sensación de optimismo y confianza)	Estudiantes y graduados	80%	Desde la primera clase	
Output	# profesiones lanzadas	Empleadores	1 2	2022 2023	
Outcome	Desempeño en el trabajo	Empleadores	Cualitativo al principio *	<1 año desde que se contrató a los	

⁷ Lista no exhaustiva de Outcomes y Outputs esperados para el programa de Generation

				primeros graduados	
Outcome	Porcentual de coinversión de empleadores/gobierno	Empleadores	>70% del costo por clase	A partir de 2025 y para cada clase de estudiantes	
Output	Graduados de Generation que invierten en el bienestar de sus familias después del programa	Sociedad	Cualitativo al principio*	Desde los primeros graduados empleados	

*Los impactos acerca de los estudiantes/graduados son cuantitativos y a todos se les hace seguimiento continuo en nuestros sistemas. Los impactos para los empleadores y la sociedad son más bien cualitativos, los cuales proponemos medir a través de encuestas donde evaluemos tanto la percepción del desempeño de los empleadores, como las principales palancas de cambio en la vida de los graduados. Se propone además discutir estos elementos en detalle cada 6 meses y así definir la lista definitiva de los indicadores cualitativos más relevantes para el contexto chileno y evaluar factibilidad de hacer medición cuantitativa para cada uno.

4. Evaluación del Proyecto Propuesto

Por favor describa cómo evaluará el proyecto en el futuro. No necesita volver a expresar lo que está en la sección 3. Aquí solo diga cómo se recopilará la información.

Los datos se encuentran en el corazón de la metodología de Generation. Desde el día en que los candidatos postulan al programa, comenzamos a rastrear sus datos a través del proceso de reclutamiento, campos de entrenamiento y la colocación y el desempeño laboral. Utilizamos estos datos para desarrollar ideas sobre la efectividad del programa y para mejorar aún más nuestros resultados.

Generation Chile impulsará sus decisiones basadas en datos. Globalmente ya se ha estructurado un sistema de análisis, indicadores, herramientas y bases de datos sobre empleadores, estudiantes y el modelo de entrega que permite medir el impacto de una misión, así como ejecutar un mejor enfoque basado en datos que integra esta mentalidad en sus procesos. Adicionalmente, el equipo de global se encuentra realizando una evaluación de resultados y luego de impacto cuasi experimental en otras geografías (India y Kenia) con nuestro partner global Mathematica.

En Chile, una vez finalizado el proceso de escalamiento en el país, tenemos planificado realizar una evaluación de impacto experimental en 2024-2025 para la cual ya hemos diseñado un plan de evaluación preliminar en conjunto con J-PAL. A través de la revisión de la teoría de cambio de Generation, se plantea una evaluación de impacto experimental aleatorizada individualmente y llevada a cabo durante 1 año, respondiendo la pregunta de investigación: ¿Cómo se comparan los resultados en el mercado laboral de los estudiantes de Generation con los de los postulantes que no fueron seleccionados en última instancia para el programa? Esto nos permitirá obtener validez externa de nuestros resultados, facilitar la incorporación del programa a políticas públicas y acceder a nuevas fuentes de recursos para generar impacto globalmente.

5. Información Financiera / Sostenibilidad

Además, por favor describa brevemente el plan para hacer que el proyecto u organización sea sostenible después del período de la donación (si corresponde).

Nuestro objetivo es atender a 770 jóvenes estudiantes entre enero 2022 y junio 2023, formándolos, apoyándolos y colocándolos laboralmente en carreras prósperas, y entregándoles oportunidades que de otra forma no serían accesibles para ellos. Requerimos una inversión de ~ USD \$ 0.5 M en 2 años en financiamiento catalítico para las fases de lanzamiento y escala inicial en Chile.

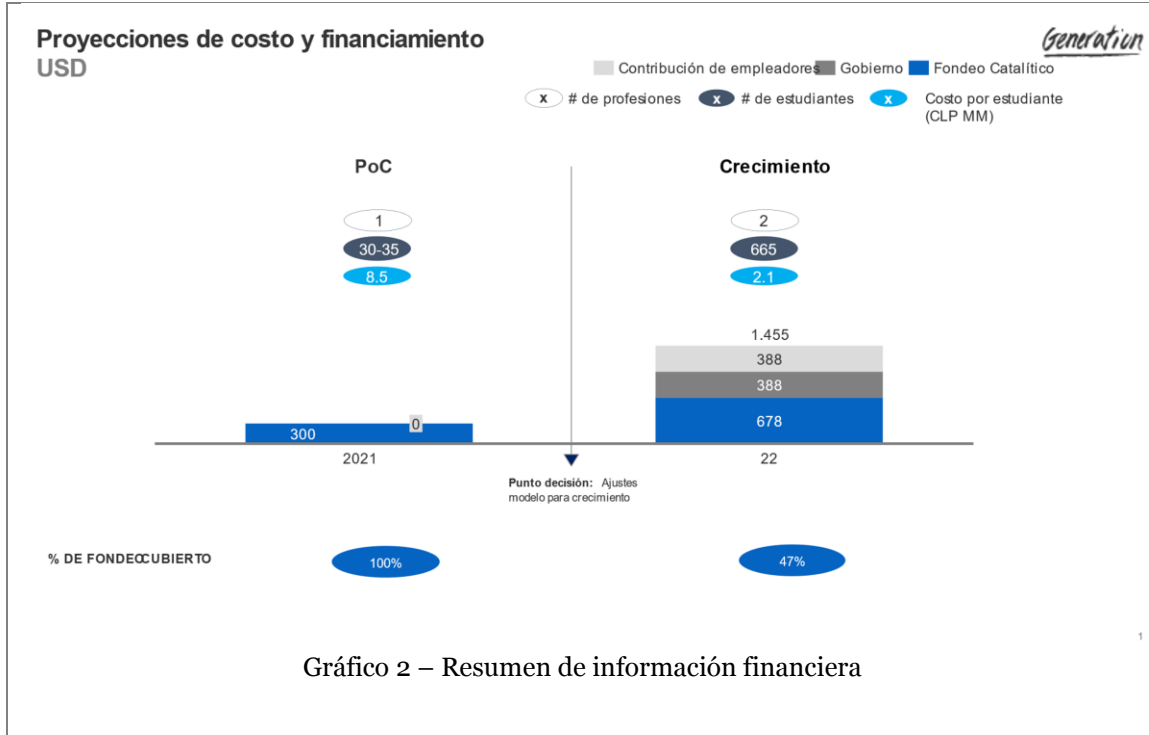
La inversión consiste en un **subsidio catalítico de la ejecución del programa, que se utilizará para cubrir una proporción cada vez menor de nuestros costos operativos** a lo largo del tiempo, y una **inversión única en nuestras capacidades organizativas** para respaldar el lanzamiento y la escala. Con las economías de escala, estimamos una reducción del costo por estudiante durante los 2 años, a un estado estable de ~ \$ 2.000 USD por estudiante en la fase de crecimiento inicial. Durante este mismo período, planeamos hacer uso de la Franquicia tributaria de Capacitación para perseguir una proporción creciente de financiamiento de los empleadores, estipulado en el convenio de alianzas con cada uno y con muy buena recepción hasta ahora; y líneas de financiamiento público de manera que nuestro trabajo se financie de manera sustentable (>70% financiamiento sustentable) a partir del Año 4 (2025).

Hemos detallado el plan de financiación para los próximos 2 años:

- **Fase 1: Enero a junio 2022 – Configuración inicial y PoC:** se necesitan \$0,3 M USD de financiación (100% de financiamiento catalítico de los cuales aún se necesitan \$0.1 MM)
- **Fase 2: Julio 2022 a junio 2023– Crecimiento:** ~\$1.45 M USD de financiamiento necesario (~45% del financiamiento catalítico de los cuales aún se necesitan \$0.4 M y ~55% de empleadores / gobierno)

Para los años siguientes (2024-2025) esperamos alcanzar la sostenibilidad financiera a través del aporte del ~70% de los fondos necesarios desde los empleadores y los sistemas gubernamentales como SENCE. Los fondos catalíticos ya recaudados, provienen del aporte filantrópico de la Fundación MC, quienes bajo el Fondo Convoca Chile – Desafío empleo aportarán, potencialmente y basado en los resultados de Generation, el 66% de los fondos catalíticos del PoC, el 40% de los fondos catalíticos del crecimiento inicial y el 100% de los fondos catalíticos necesarios para los dos años siguientes mientras se alcanza la sostenibilidad del proyecto.

Proponemos a Fundación Viento Sur participar de esta alianza como un aliado estratégico a largo plazo, aportando el financiamiento catalítico adicional necesario ~\$0.5 M USD, realizando un aporte de \$0.1 M USD durante el Q1 2022 para lanzar el piloto y un segundo aporte en Q3 2022 para contribuir en el crecimiento inicial de Generation en Chile.



6. Gerencia / Personas Clave Involucradas

Gestión de proyectos y organizaciones

Haga una lista de 1-3 personas involucradas en la administración del proyecto y proporcione biografías de 2-4 frases.

Generation establecerá una filial con un equipo local para ejecutar las operaciones chilenas. Este equipo será reclutado, capacitado, entrenado y apoyado por el equipo de Generation Global. A continuación enumeramos 2 personas principales que estarán brindando orientación durante los primeros 24 meses de operación para asegurar una contextualización exitosa de la metodología de Generation en el país.

Nombre y Cargo ⁸	Biografía de 2-4 frases
Mona Mourshed Fundadora y CEO Equipo Global	La Dra. Mona Mourshed fundó y dirigió anteriormente la práctica de educación global de McKinsey & Company, y actualmente dirige la agenda de responsabilidad social global de McKinsey y la organización sin fines de lucro McKinsey.org. Mona es autora de informes educativos ampliamente citados, incluyendo Education to Employment: Getting Europe's Youth into Work, Education to Employment: Designing a System That Works, How the World's Most Improved School Systems Keep Getting Better, and How the World's Best Performing School Systems Come Out on Top. Fue seleccionada como una de las '40 menores de 40' de la revista Fortune, forma parte de las juntas directivas de New America y Teach for All, es miembro del Consejo de Relaciones Exteriores y anteriormente formó parte de la Junta de Gobernadores de la Organización del Bachillerato Internacional.

⁸ Lista no exhaustiva

	Mona tiene una licenciatura de la Universidad de Stanford y un Ph.D. del MIT.
Gabriela Paranhos COO regional – LatAm Equipo Global	Gabriela es la directora de operaciones regional de Generation para LatAm. Con sede en Río de Janeiro, apoya nuestras operaciones existentes y lidera nuestros esfuerzos de crecimiento en la región. Gabriela ha lanzado las operaciones de Generation Brazil y tiene más de 12 años de experiencia en <i>new ventures</i> , desarrollo de negocios, gestión de proyectos, diseño de estrategias y finanzas corporativas. Antes de Generation, Gabriela fue gerente de proyecto en McKinsey & Company para el Sector Público y Social; tiene un MBA de INSEAD y BSs en Ingeniería de Producción de la Universidad Federal de Río de Janeiro.
Álvaro Chacón COO Generation Chile Equipo Local	Alvaro es el director de operaciones de Generation para Chile a partir de enero 2022. Alvaro tiene experiencia en gestión y desarrollo de proyectos en empresas privadas multinacionales, ONGs e instituciones académicas. Alvaro es Ingeniero Civil Industrial, MBA y PhD(c) de la Pontificia Universidad Católica de Chile, además de MEM de la Universidad de Melbourne (Australia)

Generation también constituirá un Comité Directivo local para proporcionar experiencia, supervisar la gestión, apoyar la expansión de la red de Generation y sostener el impacto local de Generation (consulte el documento adjunto para obtener más detalles sobre la estructura de nuestro equipo).

7. Autoevaluación del solicitante de los riesgos para el éxito

Por favor identifique cualquier riesgo para el éxito del proyecto.

Hemos identificado cuatro desafíos principales que podemos enfrentar durante el lanzamiento y las fases de crecimiento del programa y ya hemos mapeado acciones de mitigación para enfrentarlos a todos:

- Posibles cambios en la situación político-social en Chile:** Creemos que las situaciones de crisis como la que vive hoy Chile y el mundo son las situaciones en donde programas como Generation tienen aún más impacto por causar.

A pesar de que actualmente la planificación para Chile incluye la obtención de la certificación y financiación SENCE, lo que significa que grandes cambios en las políticas públicas podrían entorpecer este proceso, durante el último tiempo hemos mantenido conversaciones con distintos actores del ecosistema de educación para el empleo (i.e. SOFOFA, Talento Digital), quienes se han manifestado tranquilos bajo el escenario actual dada la estabilidad que tienen mecanismos como la Franquicia Tributaria en estos momentos y dado el interés común que tienen los diversos actores políticos en capacitación y colocación laboral de los jóvenes en el país, como ejemplo de esta estabilidad el programa de Talento Digital, ya ha garantizado su financiamiento gubernamental para los próximos 5 semestres. Adicionalmente, Generation ha demostrado tener una alta capacidad de adaptación, generando modelos de operación acorde a la realidad político-social de los 15 países en los que está presente y superando con éxito escenarios tan desafiantes como la crisis sanitaria mundial producto de COVID-19 donde se movieron todos los programas hacia una entrega virtual, manteniendo los índices de graduación y empleabilidad. Por último, como parte de la metodología de nuestro programa nos permite desarrollar relaciones cercanas con las empresas empleadores desde el principio lo permite cambios en el modelo de financiamiento, en caso de que su contribución se vuelva crucial en el futuro (por ejemplo, en Generation Brasil los empleadores cubren ~ 75% del costo operacional del programa en escala)

- **Movilización de suficientes vacantes para nuestros graduados:** nuestro modelo requiere que confirmemos las vacantes laborales para nuestros graduados antes de lanzar la cohorte. Nuestra acción de mitigación es comenzar las actividades de movilización laboral temprano y exigir a nuestros socios empleadores que firmen Memorandos de entendimiento, en los que se comprometen a entrevistar a un cierto número de estudiantes, una vez que se gradúen. También estamos actualmente colaborando con agregadores de empleadores como la Bolsa de Santiago y manteniendo conversaciones con 6+ empleadores para comenzar a formalizar alianzas
- **Movilización de los estudiantes:** cuando lanzamos Generation en una nueva geografía, puede llevar tiempo generar confianza en los postulantes en la legitimidad de nuestro programa. Mitigamos este efecto mediante: 1) compartir nuestro historial de colocación laboral y resultados en otros países; 2) asociarse con organizaciones locales que ya se comunican con nuestro público objetivo y empleadores que son bien conocidos en Chile. Estamos planeando lanzar nuestro programa de difusión en alianza con distintas organizaciones de la sociedad civil para ampliar nuestro alcance (Hogar de Cristo, Enseña Chile, TECHO, Fundación MC, etc.); y 3) organizar un día de "prueba" en el que los solicitantes puedan venir y experimentar módulos de muestra durante un día con el fin de desarrollar su confianza para postularse.
- **Licitaciones poco frecuentes para los programas de Talento Digital:** Queremos participar en el programa Talento Digital a partir de nuestro segundo año; actualmente tienen un proceso de licitación cada ~6 meses para un cierto número de estudiantes y reglas para distribución máxima de cupos a los diferentes socios de implementación que tienen. Sin embargo, Generation tiene el ambicioso objetivo de graduar a 6,000 estudiantes en 4 años, independientemente de la dinámica y los resultados de las licitaciones para Talento Digital. Nuestra estrategia de mitigación es desarrollar una sólida red de empleadores que nos permitirá continuar con el escalamiento del programa a través del uso de *Franquicia Tributaria*, en caso de que los cupos de licitación que se nos otorguen sean menores a la ambición de crecimiento para los próximos 2 años

Lecciones aprendidas: si anteriormente ha sido donatario de la Fundación Viento Sur, por favor comente los objetivos incumplidos, las lecciones aprendidas y la forma en que pretende abordarlos.

N/A

8. Presupuesto del Proyecto: complete ambas pestañas (presupuesto en números y descripción del presupuesto)

Valores en millones de CLP	1er Semestre 2022	2do Semestre 2022-1er Semestre 2023	Total
Ingresos (Sólo para este proyecto)	0,225	1,100	1,325
Solicitado a FVS	0,075	0,305	0,380
Otras fundaciones: Fundación MC	0,150	0,230	0,380

Agencias Públicas (SENCE) / Empresas (Empleadores), a través de Franquicia Tributaria	0	0,565	0,565
Individuos			
Intereses ganados			
Otros			
TOTAL DE INGRESOS	0,225	1,100	1,325

Summary, KCLP

Cost item	Set Up & Pilot	Initial growth
Program Management	130,616	331,325
RRHH	112,967	264,008
Local Program Director (COO)	52,170	73,943
Delivery team	42,071	153,135
Administration team	18,726	36,930
Rent & Office expenses	6,960	24,500
Legal & Notary Costs	4,061	10,472
Team networking costs	1,050	3,500
Affiliation fee	5,577	28,845
Set up, program development and evaluation costs	33,058	108,109
Set up costs	33,058	108,109
Outcome evaluation	-	-
Program Delivery	18,939	311,052
Instructors	-	-
Assistant per class	-	-
Classroom space/rent and platform	-	-
Class supplies (books, notepads, pens)	525	9,975
Class equipment (Printers, computers)	39	702
Administration	18,375	300,375
Mobilization, Recruitment & Communication	19,582	51,049
Digital Marketing	3,360	20,160
Digital Marketing Agency	15,000	20,000
Career fairs	473	6,473
Merchandising	749	4,416
Wrap Around and Mentoring	16,527	267,204
Mentors and Social Support	8,200	155,800
Community building	1,260	23,940
Graduations	473	6,473
Mobilization	377	7,154
Meals & snacks	4,253	46,702
Child care	600	1,200
Computer loans	1,365	25,935
Technology	6,278	30,230
Printers	78	130
Computers to the team	6,200	30,100
Total cost, KCLP	225,000	1,098,969

9. Otra información

Organizaciones y programas comparables: enumere cualquier otra organización que brinde programas o servicios similares a sus beneficiarios directos y describa cómo su programa o servicio es diferente.

A nivel mundial, la mayoría de los programas de empleo juvenil que capacitan y colocan a los jóvenes en puestos de trabajo atienden a menos de 1,000 personas al año, e incluso los programas líderes atienden a menos de 5,000 al año¹¹. Lo que se necesita es un modelo de menor costo y calidad garantizada que pueda replicarse rápidamente en diferentes contextos de países e industrias. Además, pocos programas de empleo juvenil recopilan pruebas sólidas sobre sus resultados después de la colocación laboral. Los jóvenes quieren conocer la recompensa en términos de bienestar personal y financiero. Mientras tanto, los empleadores citan la falta de pruebas sobre medidas como la productividad, la calidad y la retención, como una de las principales razones por las que no invierten más en formación. **La metodología de Generation está diseñada específicamente para cerrar estas brechas y tiene siete componentes que abordan todos los obstáculos en la cadena de valor del empleo de punta a punta** (detallado en el punto 2).

Haciendo un doble clic en **Chile y la profesión digital** que estamos planeando lanzar, hay actores que apuntan a cerrar la brecha de habilidades que impide que los empleadores cubran las vacantes producidas por la transformación digital en el país. Los seis principales actores que ofrecen programas de formación en tecnología y desarrollo digital son “Talento Digital”, “Laboratorio”, “Desafío latam”, “Academia 4 Geeks”, “DEV.F” y “Coding Dojo”.

Talento Digital es el actor más relevante que ofrece un programa accesible que se asocia bien a la metodología de Generation. Con la colaboración de SENCE, ofrece seis diferentes programas de capacitación especializada que son completamente gratuitos e incluyen un proceso de selección, y ofrece capacitación técnica, apoyo laboral (100+ empleadores aliados) y habilidades blandas durante y después del programa a través de aliados de implementación. A pesar de que el programa es muy completo, las tasas de colocación laboral actuales de 50-70% son más bajas que las de Generation (86% a nivel mundial), no hay mentoría ni un fuerte enfoque en la recolección de datos como herramienta de mejora continua. TD trabaja con aliados de capacitación y esperamos que en conjunto con Generation a partir del segundo año, logremos resultados aún más expresivos que el promedio alcanzado por el programa actualmente.

Laboratoria, a pesar de estar parcialmente costado por los alumnos, también ofrece un programa muy completo que, además de incorporar todas las etapas que ofrece Talento Digital, incluye un enfoque en la mentoría. Sin embargo, el programa no tiene gran escala en Chile y a su modelo de negocios incluye pago por los estudiantes. Además, el programa solo se centra en las mujeres, mientras que Generation tiene un alcance objetivo más amplio.

Desafío latam y 4 Geeks Academy tienen programas muy completos en aspectos técnicos y ofrecen apoyo laboral pero que no incluyen un enfoque en la formación de habilidades blandas, tienen costos más altos (~ 2,000,000 CLP) y no incluyen un programa de mentoría. DEV.F ofrece secuencias de programas más cortos (4 semanas de duración) y solo ofrece apoyo para el empleo después de que el estudiante haya completado el último programa de una secuencia. Finalmente, “Coding Dojo”, una organización que tiene múltiples programas gratuitos a nivel mundial, actualmente solo ofrece un programa en Chile en alianza con la Universidad Adolfo Ibáñez. Este programa tiene una duración de 1 año, un precio de \$ 5.700.000 CLP y no incluye proceso de selección, apoyo laboral o tutoría una vez finalizado el programa.

Para concluir, aunque en Chile haya programas comparables con Generation, su número de graduados (~1200-1500 en 2020) no satisface la alta demanda de los empleadores, dejando espacio para la expansión de programas similares en el vertical digital en el mercado chileno.

Finalmente, **cuando se trata de otras profesiones (por ejemplo, servicio al cliente, trabajadores de la salud, energía y telecomunicaciones)** más allá de digital con potencial para la fase de crecimiento de Generation, **no identificamos programas comparables en términos de metodología y escala en Chile.**

10.Otros archivos adjuntos

- i) Cualquier plan de la organización relacionado con la solicitud de donación
- ii) Balances y o Auditorías
- iii) Ultima declaración de Impuestos
- iv) Otra narración opcional según sea necesaria para explicar el proyecto u organización
- v) El presupuesto de la organización y miembros del directorio
- vi) Otras ilustraciones o exposiciones de apoyo opcionales (por ejemplo, mapas, marco lógico del proyecto / organización)

a. Perfil Objetivo

En el corto plazo, apuntamos a focalizarnos principalmente en jóvenes de 18-29 años, desempleados o subempleados

Generation

Perfil objetivo - Piloto

Jóvenes entre 18 y 29 años **desempleados o subempleados** y enfrentan **barreras socioeconómicas significativas** para acceder a oportunidades, pero tienen las **habilidades intrínsecas que se requieren para el programa seleccionado**

Perfiles Frecuentes



Graduados de la escuela secundaria o de liceos técnicos en programas tecnológicos que no pueden acceder a la universidad



Estudiantes de institutos técnicos que han debido abandonar sus estudios o son estudiantes nocturnos



Graduados de programas no-tecnológicos que requieren una actualización de habilidades para integrarse al mercado laboral

Cifras globales

54%

De nuestros estudiantes se identifican como mujeres

41%

De nuestros estudiantes de programas tecnológicos se identifican como mujeres

38%

De nuestros estudiantes tienen dependientes a su cargo

55%

De nuestros estudiantes habían alcanzado como máximo la educación secundaria

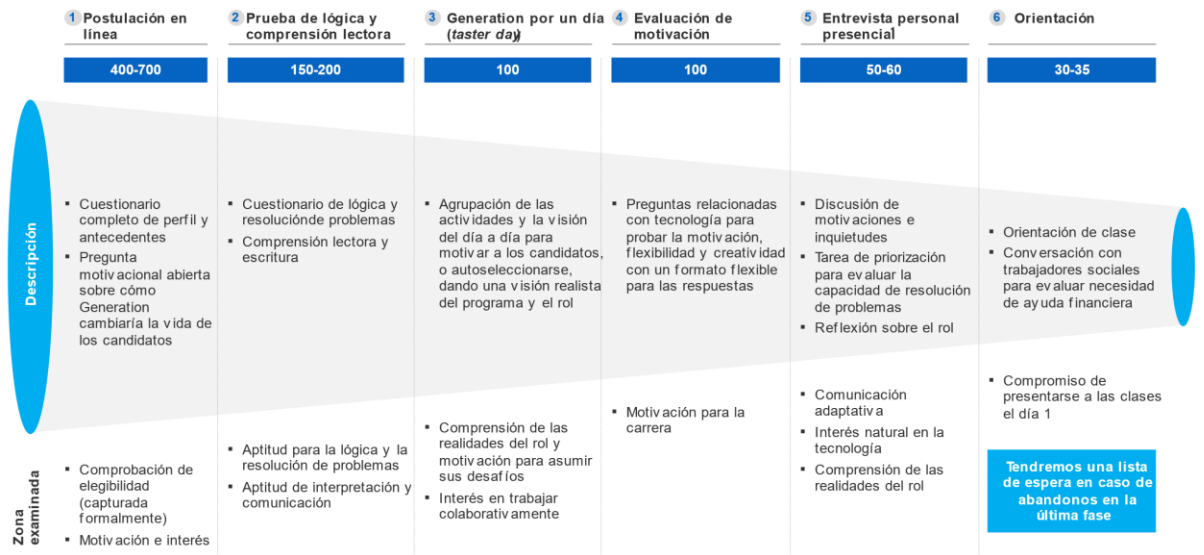
16%

De nuestros estudiantes declara a veces no tener dinero suficiente para las necesidades diarias

b. Proceso de reclutamiento

Nuestro proceso de selección tendrá 6 etapas para evaluar las características esenciales e intrínsecas y conectarnos con los candidatos

de candidatos específicos



1 También pueden llevarse a cabo a través de videoconferencia

c. Perfil Desarrollador Full Stack

Nuestra profesión piloto será Desarrollador Full Stack Junior, la cual será co-diseñada con los socios empleadores

Perfil Ilustrativo

Un desarrollador full-stack es un programador que controla tanto el desarrollo front-end (cliente) como con el back-end (servidor) de aplicaciones web, software y sitios web

Habilidades	Responsabilidades
<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos amplios en programación, tanto front-end como back-end Dominio de los lenguajes front-end y back-end fundamentales Conocimiento de tecnología de bases de datos Experiencia con web APIs y arquitecturas de micro servicios. Dominio de los sistemas de control de versiones – Git y CI/CD Conocimiento de formatos y plataformas de trabajo ágil Experiencia con redes – Subredes, cortafuegos, etc. Responsabilidad personal, motivación y trabajo en equipo Pasión por la formación continua y el perfeccionamiento 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar la arquitectura del sitio web de la interfaz Diseñar interfaces de usuario y elementos front-end Desarrollar aplicaciones back-end Crear servidores y bases de datos para correcta funcionalidad Asegurar la optimización de aplicaciones Mantener y optimizar sitios web e interfaces de usuario Asegurar la velocidad y la escalabilidad del sitio web

Generation

Los socios empleadores tienen la oportunidad de reflejar sus necesidades diseñando el currículum que dará forma a los Desarrolladores Full Stack Junior con el perfil que la organización necesita

d. Modelo de trabajo con empleadores

Principales actividades de fomento a la empleabilidad



Otras actividades de relacionamiento con empleadores



e. Calendario Gantt

Planificación al lanzamiento - Vista Detallada | Fase 1 – Prueba de Concepto (PoC)

Generation



**ANEXO SEGUNDO
FORMATO DE INFORME**



INFORME DE AVANCE FINANCIERO Y NARRATIVO
Por favor enviar en Word – No convertir en PDF

I. ANTECEDENTES DEL DONATARIO Y PROYECTO

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	RUT ORGANIZACIÓN
NOMBRE DEL PROYECTO	
REPRESENTANTE DE LA ORGANIZACIÓN	MAIL/TELÉFONO
JEFE DE PROYECTO	MAIL/TELÉFONO
AÑO DE INICIO DEL PROYECTO	AÑO DE PROPUESTA A FVS

II. ANTECEDENTES DE LA DONACIÓN

MONTO TOTAL CONVENIDO	PERIODO DE LA DONACIÓN
<hr/>	
APORTES TRANSFERIDOS A LA FECHA	FECHA DE RECEPCIÓN
<hr/>	

III. APORTES COMPLEMENTARIOS DE OTRAS ORGANIZACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO

MONTO TOTAL CONVENIDO

PERIODO DE LA DONACIÓN

APORTES TRANSFERIDOS A LA FECHA

FECHA DE RECEPCIÓN

IV. PROPÓSITO DE LA DONACIÓN

PROPÓSITO DEL PROYECTO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

V. AVANCES RELEVANTES DEL PERIODO EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS ACORDADOS

Describir las actividades más relevantes logradas en el periodo, incluyendo acciones habilitadores, alianzas, productos desarrollados y otros, y cómo éstas contribuyen al logro de los objetivos del proyecto (generales y específicos)

VI. AVANCES EN INDICADORES DE RENDIMIENTO Y RESULTADOS

Describir avance en relación a los indicadores acordados en el convenio o propuesta inicial de donación. En caso de haber ocurrido cambios, incluir justificación o mitigación.

INDICADOR DE RENDIMIENTO (qué, cuándo, cuánto)	ESTADO DE AVANCE/LOGRO (qué, cuándo, cuánto)

VII. PROYECCIÓN Y SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO

Describir avances en relación a la sostenibilidad, escalabilidad y/o replicabilidad del proyecto. Se espera que al cierre del proyecto se cuente con una estrategia en curso en relación a la proyección y sostenibilidad del proyecto.

VIII. RESUMEN DE USO DE FONDOS DEL PROYECTO A LA FECHA

***No es requisito obligatorio usar este modelo de tabla en caso de tener una propia, por favor usar sus conceptos contables y formatos.**

Categoría de gastos (Sólo para este proyecto)	Año 1		Año 2		Año 3		Total	
	Presupuesto Total	Uso de donación	Presupuesto Total	Uso de donación	Presupuesto Total	Uso de donación	Presupuesto Total	Uso de donación
Personal								
Gastos Directos								
Viajes								
Reuniones/Eventos								
Impresión/Publicación								
Gastos de envío								
Suministros								
Equipamiento								
Otros								
Subcontratos								
Consultores								
Consultor #1								
Consultor #2								
Empresas								
Empresa #1								
Empresa #2								
Gastos generales (si se permiten)								
TOTAL								

	Año 1	Año 2	Año 3	Total
Ingresos (Sólo para este proyecto)				
Solicitado a ZOMA				
Otras fundaciones (Enuncie cada recurso)				
Agencias Públicas (Enuncie cada recurso)				
Empresas (Enuncie cada recurso)				
Individuos				
Intereses ganados				
Otros				
TOTAL DE INGRESOS				

IX. OTROS ASPECTOS RELEVANTES DEL PERIODO

Cambios organizacionales o de equipo, riesgos detectados, ajustes necesarios, mtgiciones realizadas, etc.

X. ANEXOS

Adjuntar gantt con estado de avance o cualquier otra presentación que considere de relevancia (lista de asistentes a eventos realizados, documentos, etc)

RECONOCIDO Y ACEPTADO POR:

FIRMA

<Nombre de Contacto>

<Titulo>

<Organización>

<Fecha>

CONVENIO DE COLABORACIÓN

“FONDO CONVOCA CHILE – DESAFÍO EMPLEO”

En Santiago, a 21 de Febrero de 2022, entre la **FUNDACIÓN MC**, Rol Único Tributario 65.196.353-2, representada por Rocío Espinoza, cédula nacional de identidad N°15.338.445-2, ambos domiciliados para estos efectos en Av. El Golf 82, piso 8, comuna de Las Condes, Región Metropolitana, (en adelante indistintamente la “Fundación MC” o la “Fundación”), por una parte y por la otra **FUNDACIÓN GENERATION CHILE**, Rol Único Tributario N° 65.206.009-9, representada por Alejandro Daniel Krell Guendelman, cédula nacional de identidad N° 9.831.664-7, todos domiciliados para estos efectos en Luis Zegers 229, comuna de Las Condes, Región Metropolitana, (en adelante e indistintamente la “Entidad” o “**Generation**”, la Fundación y la Entidad conjuntamente denominados como las “Partes” y cada una en forma individual una “Parte”); convienen el siguiente convenio de colaboración (en adelante el “Convenio”):

1: ANTECEDENTES

- 1.1 La Fundación MC es una persona jurídica sin fines de lucro cuyo principal propósito es contribuir en Chile al desarrollo pleno y autónomo de las personas en contexto de vulnerabilidad, buscando disminuir cualquier brecha que les impida o dificulte mejorar sus oportunidades para forjarse un presente y un futuro mejor. Para lo anterior, la Fundación MC busca apoyar y potenciar iniciativas que otorguen a esas personas las herramientas y competencias necesarias para su desarrollo pleno y el de nuestra sociedad.
- 1.2 Generation es una persona jurídica sin fines de lucro cuyo principal propósito es transformar los sistemas de la educación para que sean capaces de preparar colocar y apoyar a las personas en carreras laborales que cambien sus vidas y que de otro modo no estarían accesibles. Actualmente se encuentra desarrollando un programa global de formación e inserción de jóvenes en el mercado laboral, y está en proceso de iniciar operaciones en Chile.
- 1.3 La Fundación MC, en el marco de su objeto, ha invitado a entidades sin ánimo de lucro y empresas sociales que desarrollen programas concretos que impacten y transformen positivamente la vida de las personas en el contexto de vulnerabilidad, con experiencia en el ámbito de la empleabilidad y apoyo a micro y pequeños emprendedores, a presentar sus proyectos para obtener financiamiento en el “Fondo Convoca Chile- Desafío Empleo” (el “Fondo Concursable”). El Fondo Concursable busca potenciar y fortalecer proyectos que tengan el potencial de generar impacto en el ámbito de la empleabilidad en jóvenes en contexto de vulnerabilidad entre 20 y 29 años y/o apoyo a micro y pequeños emprendedores.
- 1.4 El Fondo Concursable otorga financiamiento en etapas, según desempeño de los participantes, por un plazo de hasta cuatro años, según se detalla en las bases del Fondo Concursable (las “Bases”), las que constan en el Anexo A y forman parte íntegra del presente Convenio.
- 1.5 El proyecto presentado por la Generation fue seleccionado para la etapa inicial del Fondo Concursable, denominada Etapa Inicial Piloto (la “Etapa Inicial”), el que consta en el Anexo B y forma parte íntegra del presente Convenio.

2: Generation Chile

- 2.1** El Proyecto busca implementar un programa de empleo juvenil innovador, escalable y autosostenible que provea oportunidades que le cambien la vida a 6,000 jóvenes en 4 años y que entregue un alto retorno a los empleadores (en adelante el "Proyecto").
- 2.2** El objetivo del Proyecto es mejorar la empleabilidad juvenil en Chile, especialmente en el segmento entre 20-29 años, a través del desarrollo de programas de educación para el empleo que preparen, ubiquen laboralmente y apoyen a las personas en trayectorias profesionales que cambien sus vidas y tengan valor para los empleadores.

3: OBJETIVOS DEL PROYECTO

- 3.1** Son objetivos específicos del Proyecto, los siguientes;
- (a) Instalar Generation Chile
 - (b) Reclutar a 30 jóvenes entre 20 y 29 años desempleados o subempleados que enfrenten barreras socioeconómicas significativas para acceder a oportunidades
 - (c) Implementar un programa de educación para el empleo que ofrezca altos índices de empleabilidad y aumento salarial como retorno a la inversión del tiempo dedicado por los jóvenes y;
 - (d) Posicionar a Generation Chile como una fuente de talento calificado para los empleadores en Chile.

Con la realización del Proyecto, y en atención a sus objetivos específicos, se esperan los siguientes resultados;

Resultados Esperados		Indicador asociado	Meta asociada Octubre 2022¹
1	Reclutamiento de estudiantes	# de estudiantes seleccionados	30 jóvenes seleccionados
2	Tasa de graduación	% de graduados sobre estudiantes totales de la cohorte	85% de los jóvenes seleccionados se gradúan del programa
3	Empleabilidad	% de graduados con empleo de desarrollador full-stack junior dentro de los 3 primeros meses después de su graduación	80% de los jóvenes graduados encuentran empleo dentro de los primeros 3 meses
4	Cambio en el ingreso	Salario después de Generation / Salario antes de Generation	Aumento de 3 veces en los ingresos de los jóvenes empleados versus sus ingresos antes del programa

¹ Sujeto a modificación según Etapa Inicial Piloto.

			*Este indicador solo incluye a aquellos estudiantes con ingresos anteriores al programa y aquellos empleados hasta la fecha de medición
5	Retención de empleadores (relacionado con satisfacción del empleador)	% de empleadores que volverían a trabajar con Generation	80% de las empresas empleadoras volverían a trabajar con el programa Generation

4: DIFUSIÓN FONDO CONVOCA CHILE - DESAFÍO EMPLEO

- 4.1** Se realizará una estrategia de comunicación mixta, que busca difundir y posicionar el Fondo Convoca Chile – Desafío Empleo (en adelante el “Fondo Concursable”) así como el Proyecto de la Entidad, tanto a nivel interno en comunidades como externo con aliados público-privados y público general, según criterios a definir por la Fundación MC.
- 4.2** Es responsabilidad de la Entidad velar por la protección de los derechos a la imagen de quienes participen del Proyecto, en todo material de promoción y/o difusión, del Proyecto y sus actividades, quedando en consecuencia, la Fundación MC eximida de toda responsabilidad.
- 4.3** La Entidad no podrá considerarse en ningún caso como representante de la Fundación MC. Tampoco podrá emitir pronunciamientos o declaraciones en nombre de esta o bajo el logo o marca registrada de la Fundación MC, sin autorización previa y por escrito de ésta.

5: RECONOCIMIENTO APOYO

- 5.1** La Entidad deberá reconocer su participación haciendo referencia al apoyo o patrocinio del Fondo Concursable de la Fundación MC, en cualquier comunicación y/o publicación por cualquier medio que haga del Proyecto. Por lo tanto, la Entidad deberá incluir el logo o marca de la Fundación en toda comunicación que efectúe al público para efectos de difundir y dar a conocer las distintas actividades que la Entidad lleve a cabo en virtud de los aportes de la Fundación. Para estos efectos la Fundación MC deberá entregar a la Entidad los logos, piezas gráficas u otros elementos de difusión.
- 5.2** En todo caso, la Entidad se obliga a que cualquier material que contenga o haga referencia al logo, marca registrada de la Fundación MC, así como el detalle de su apoyo y aportes, debe ser previamente aprobado por esta última para efectos de su publicación.
- 5.3** La Entidad declara que respetará el nombre e imagen de la Fundación y que hará todo lo posible para que sus directivos y empleados no lleven a cabo ningún acto que razonablemente pueda considerarse que desprestigia a la Fundación.

6: RECURSOS DEL PROYECTO

- 6.1 En virtud de este Convenio, Generation se obliga a implementar y ejecutar la Etapa Piloto del Proyecto, para lo cual la Fundación MC le proveerá parte del financiamiento requerido. El presupuesto para la Etapa Piloto asciende la suma de \$224.441.667.- (doscientos veinte cuatro millones cuatrocientos cuarenta y un mil seiscientos sesenta y siete pesos).
- 6.2 La Fundación MC donará a la Entidad, para la Etapa Inicial, hasta la suma de \$150.000.000.- (ciento cincuenta millones de pesos) (el "Aporte Anual Piloto"), monto correspondiente aproximadamente al 67% del total del Proyecto para la Etapa Piloto. Será responsabilidad de la Entidad obtener financiamiento para cubrir la diferencia con el presupuesto a fin de que pueda ejecutar correctamente la Etapa Piloto del Proyecto.
- 6.3 El Aporte Anual Piloto será entregado por la Fundación MC en tres cuotas, en los plazos y conforme al calendario de actividades para la Etapa Inicial, las que se detallan en el Anexo C. Cada monto del Aporte Anual Piloto deberá ser depositado, de acuerdo al calendario establecido en el Anexo D del presente Convenio, en la cuenta corriente N° 01-37500-8 del Banco Bice, cuyo titular es la Entidad, RUT N° 65.206.009-9, correo electrónico contactochile@generation.org.
- 6.4 Después de recibido la primera cuota del Aporte Anual Piloto, las restantes cuotas serán entregadas contra el cumplimiento de los hitos y avances acordados y previa rendición de los gastos del monto entregado en forma precedente. El pago de la última cuota solamente se devengará si la evaluación de resultados del primer semestre que efectúe la Fundación MC es satisfactoria. En el evento de no alcanzarse los resultados esperados, no se devengará la última cuota.
- 6.5 Si en una rendición de fondos existieran excedentes, éstos deberán ser devueltos a la Fundación MC antes de la recepción eventual de nuevos fondos o más tardar dentro del plazo de 30 días corridos desde que fueran solicitados por la Fundación MC.
- 6.6 La Entidad, como donataria, deberá entregar para cada cuota efectivamente desembolsada un certificado a la Fundación MC donde establezca haber recibido la donación, según lo dispuesto en la letra b) del artículo 46 del Decreto Ley número 3.063 sobre Rentas Municipales del año 1979 y de conformidad a lo establecido en el Decreto con Fuerza de Ley número 1 del Ministerio de Hacienda del año 1986. d. En dicho certificado se debe acreditar la identidad del donante, el monto de la donación efectuada y la fecha en que se realiza ésta.
- 6.7 El certificado se emitirá cumpliendo con las formalidades y requisitos que establezca para este efecto el Servicio de Impuestos Internos.
- 6.8 Esta donación está liberada del trámite de la insinuación y se exime del impuesto a las herencias y donaciones establecido en la 19.885 sobre donaciones efectuadas con fines sociales.

7: CONDICIONES GENERALES

- 7.1 La Entidad deberá destinar los aportes que reciba de la Fundación MC única y exclusivamente a los objetivos descritos en este Convenio, y no podrá ceder, transferir o

traspasar en forma alguna toda o parte de los recursos, sin el consentimiento previo de la Fundación MC.

- 7.2** La Entidad deberá rendir cuenta mensual a la Fundación MC de los fondos utilizados, a través de la plataforma que indique la Fundación MC, y hacer devolución de los fondos recibidos del Aporte Inicial Piloto que no se hayan utilizado para el Proyecto. Las rendiciones deben hacerse conforme instruya la Fundación MC para la Etapa Inicial. Finalizado la Etapa Inicial, la Entidad deberá presentar un informe final en el que se dé cuenta de la ejecución del Proyecto y de los resultados obtenidos, según modelo proporcionado por la Fundación MC, el que será revisado y validado por un Comité Técnico Externo.
- 7.3** Cualquier reasignación de recursos ya recibidos deberá ser solicitada en forma escrita y previa a su reasignación, la cual sólo podrá ser procedente con aprobación previa y escrita de la Fundación MC.
- 7.4** La Entidad deberá informar periódicamente a la Fundación sobre el avance y desarrollo del Proyecto. Para estos fines, la Entidad informará a la Fundación, al menos mensualmente y cuando ésta lo solicite, el desarrollo, avance y proyecciones del Proyecto, especificando el nivel de cumplimiento de los resultados esperados, metas y KPI según se indican en el Anexo E del Convenio.
- 7.5** En caso de que la Entidad no cumpla con las acciones comprometidas respecto de aportes ya entregados o los resultados no sean los esperados, la Fundación MC se reserva el derecho a dejar sin efecto el aporte otorgado y exigir su restitución a la Entidad, la que deberá devolver los recursos aportados requeridos, dentro de los 30 días corridos siguientes de su requerimiento.
- 7.6** La Fundación MC no tendrá responsabilidad alguna en relación con la ejecución del Proyecto. Conforme con lo anterior, la Entidad deberá mantener indemne a la Fundación MC respecto de cualquier reclamo que surja con ocasión de la ejecución Proyecto. En mérito de lo anterior, la Fundación no tendrá responsabilidad alguna por los hechos o actos de la Entidad, y especialmente no la tendrá respecto a los accidentes del trabajo que pudieren sobrevenir a la Entidad o al personal que destine en la ejecución del Proyecto relacionado con el Convenio, ni tampoco responderá de los daños y perjuicios que, con ocasión de la ejecución del Proyecto, se causen a terceros o a los empleados de la Entidad, a consecuencia de accidentes, motivos de fuerza mayor o casos fortuitos que pudieran ocurrir, o de delitos o cuasidelitos penales y civiles que puedan cometerse por la Entidad, su personal o contratistas, o de cualquier otro hecho imputable a la Entidad, su persona o contratistas, obligándose la Entidad a mantener indemne a la Fundación, a sus directores, ejecutivos y personal, de cualquier responsabilidad asociada a estos hechos.
- 7.7** La Entidad reconoce que el Fondo Convoca Chile – Desafío Empleo consta de otras etapas posteriores a las Etapa Inicial, la selección del proyecto para la Etapa Inicial no supone un derecho adquirido para las siguientes etapas del Fondo Concursable. De ser seleccionada la Entidad para las siguientes etapas, cada nueva etapa implicará la firma de un nuevo convenio o bien una modificación del presente Convenio.

- 7.8** Los términos en mayúsculas no definidos en el presente Convenio tendrán el significado que se les asigna en las Bases Fondo Concursable – Fundación MC "Fondo Convoca Chile – Desafío Empleo". En caso de discrepancia entre las Bases y el Convenio, prevalecerá éste último y sus Anexos.
- 7.9** La Entidad deberá informar periódicamente a la Fundación MC sobre el avance y desarrollo del Proyecto y siempre y cuando lo solicite la Fundación MC.

8: COMUNICACIONES

- 8.1** Todos los avisos y demás comunicaciones que deban darse las Partes serán hechos por correo certificado enviado al domicilio de la otra Parte o por mensajero o correo electrónico, a las siguientes direcciones o correos electrónicos:

FUNDACIÓN MC

Dirección: Avenida El Golf N°82, piso 8, comuna de Las Condes, Región Metropolitana.
Correo Electrónico: respinoza@fundacionmc.org
Con atención a: Rocío Espinoza
Con copia a: Vicente Poblete
Correo Electrónico: vpoblete@fundacionmc.org

FUNDACIÓN GENERATION CHILE

Dirección: Luis Zegers 229, comuna de Las Condes
Correo Electrónico: contactochile@generation.org
Con atención a: Fundación Generation Chile
Con copia a: Álvaro Chacón
Correo Electrónico: alvaro.chacon@generation.org

- 8.2** Se entenderá que las comunicaciones han sido recibidas al momento de su envío en caso de ser enviadas por correo electrónico y/o por carta certificada.
- 8.3** Las Partes podrán modificar su respectiva información señalada en la cláusula 8.1 precedente, siempre y cuando comuniquen el cambio conforme a las reglas anteriores.

9: VIGENCIA

- El presente Convenio tendrá una vigencia de 12 meses o hasta que la Fundación MC cierre la Etapa Inicial, lo que suceda primero. Sin perjuicio de lo anterior, la Fundación MC podrá poner término anticipado al Convenio en caso de incumplimiento por parte de la Entidad de las obligaciones asumidas en virtud del Convenio, sin que la Entidad tenga derecho a indemnización de ninguna especie. En ningún caso se renovará automáticamente.
- 9.1** Conforme con lo anterior, las Partes declaran y reconocen expresamente que el presente Convenio regula única y exclusivamente la Etapa Inicial y la forma de entrega de los recursos Aporte Inicial Piloto, conforme se determina en el Anexo. Las eventuales próximas etapas a que pueda acceder el Proyecto y los aportes que estas pudieran implicar, estará sujetas a la evaluación en forma satisfactoria para la Fundación MC de la Etapa Inicial, según el Cierre Etapa Piloto. Conforme con lo anterior, cada eventual nueva

etapa deberán ser reguladas mediante la firma de nuevos convenios entre las Partes o bien mediante una modificación al presente Convenio, acordada por ambas Partes.

10: CONFIDENCIALIDAD

- 10.1** Las Partes guardarán absoluta reserva y confidencialidad acerca de cualquier conocimiento o información que le refiera la otra Parte o que pueda conocer a consecuencia de la realización de las prestaciones contenidas en el presente Convenio comprometiéndose, asimismo, a no publicar ni divulgar ningún dato que se considere confidencial, sin la autorización expresa de la otra Parte y deberán mantener dicha confidencialidad tanto durante el transcurso de la relación contractual como, en su caso, una vez finalizada ésta.
- 10.2** Asimismo, ambas Partes se obligan a adoptar las medidas necesarias para que cualquier persona dependiente de las mismas tenga efectivo conocimiento de las obligaciones de confidencialidad asumidas en virtud de la presente cláusula, exigiendo a dichas personas idéntica reserva y confidencialidad con respecto a cualquier información propia de cada una de las Partes, sobre la que tengan acceso con motivo del presente Convenio.
- 10.3** Las obligaciones de confidencialidad y no divulgaciones indicadas anteriormente no serán aplicables a la información que la Parte destinataria tenga acceso por las siguientes razones:
- (a) Ya era de dominio público en el momento de la firma del Contrato. Se entiende que entra en el dominio público cuando ha sido divulgado de cualquier forma, ya sea verbalmente o por escrito, en cualquier formato, a un tercero;
 - (b) Haya pasado a ser de dominio público con posterioridad al inicio del Proyecto, a través de su publicación o de cualquier otro modo, sin que se haya producido una infracción del presente Convenio;
 - (c) Se encontraba ya en su poder antes de recibirla y no fue adquirida directa o indirectamente de la otra Parte y pueda ser acreditado fehacientemente por la Parte destinataria; o
 - (d) Deba proporcionarse por orden legal o judicial, siempre que la Parte a la que se le solicita que proporcione la información notifique a la otra Parte antes de hacerlo efectivo y proporcione sólo la parte de la información solicitada legalmente.

11: PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

- 11.1** Ambas Partes se reservan, respectivamente, todos los derechos de propiedad intelectual y de comercialización que, como propietarias y autoras de sus documentos, tanto actuales como los que en un futuro puedan elaborar, les correspondan.
- 11.2** Conforme con lo anterior, ninguna de las Partes podrá usar, comercializar, revelar a terceros, distribuir, regalar o de cualquier otro modo disponer del material cedido por la otra Parte ni destinar el mismo a usos o actividades diferentes de las especificadas en el presente Convenio, a menos que fuera autorizado expresamente por la otra Parte.
- 11.3** A los efectos del presente Convenio, la propiedad industrial incluye todas las marcas registradas y/o inscritas en Chile o en cualquier otro país por cualquiera de las Partes, respectivamente, así como todo derecho sobre invenciones (patentadas o no), diseños industriales, modelos de utilidad, información confidencial, nombres comerciales, reservas

de derechos, nombres de dominio, así como todo tipo de derechos patrimoniales sobre creaciones protegidos por la legislación existente en materia de propiedad industrial o que se protejan en un futuro.

- 11.4** Asimismo, ambas Partes convienen que el presente Convenio no cede ningún tipo de derecho ni licencia respecto a los derechos de propiedad industrial de los que sea titular la otra Parte.

12: MARCAS REGISTRADAS

- 12.1** Derecho sobre las marcas. Ambas Partes reconocen que los derechos sobre sus Marcas Registradas, diseños y logos son únicos y exclusivamente de propiedad de cada una de las Partes.
- 12.2** Aprobación previa uso marcas. Ambas Partes se enviarán para la aprobación previa de todo el material publicitario y promocional que utilice las Marcas Registradas, diseños y logos de la otra parte. Las Partes acuerdan que este material se entenderá aprobado por el otro si, dentro de los 7 días hábiles siguientes a la recepción, no se rechaza o emiten comentarios respecto de este.
- 12.3** Uso de las marcas. Ambas Partes se comprometen a no usar ni en beneficio propio ni de terceros y aún después de terminado el presente Convenio, las marcas, diseños y logos, o cualquiera que pudiese ser confusamente similar a ellos, ya sea en relación con el contenido del presente Convenio o en cualquier otro producto o servicio de propiedad de la otra parte. Asimismo, se obligan a no solicitar el registro a su favor de la marca, diseños y logos referidos o que sean consecuencia o resultado del presente Convenio, salvo que en un acuerdo específico se acuerde lo contrario, ni buscar la nulidad de los registros de dicha marca, diseños y/o logos.
- 12.4** Uso del nombre de las Partes y poder de representación. Las Partes reconocen que las expresiones, nombre de dominio, o símbolos relativos a cada una de ellas, en cualquiera de sus formas registradas o no, son de su exclusiva propiedad y no podrán ser usadas, en ninguna circunstancia, sin el consentimiento expreso y por escrito de la otra, mientras esté vigente el presente contrato y después del término de este.

13: PROHIBICIONES

- 13.1** Le queda expresamente prohibido a las Partes, ceder, transferir o traspasar en forma alguna, ya sea en forma total o parcial el presente Convenio, como, asimismo, constituir prenda u otras garantías o gravámenes que lo afecten, ni afectar cualquier derecho derivado de él.
- 13.2** Queda expresamente prohibido para la Entidad financiar o contribuir a actividades de carácter político o campañas electorales con el aporte que reciba de la Fundación MC, incluida la facilitación de inmuebles, ya sea en forma gratuita u onerosa, para la realización de campañas políticas o vincularse a cualquier otra actividad política durante la vigencia del Convenio. Asimismo, queda expresamente prohibido para la Entidad financiar o contribuir a actividades que sin ser de carácter político atenten contra los valores de la Fundación.

13.3 El incumplimiento de estas prohibiciones será causal suficiente para que la Fundación MC ponga término anticipado al Convenio, sin que la otra Parte tenga derecho a indemnización de ninguna especie.

14: ARBITRAJE

14.1 Cualquier conflicto o disputa que se susciten con motivo de la aplicación, interpretación, cumplimiento o resolución del presente Convenio, se resolverán por un árbitro mixto conforme al Reglamento de Arbitraje Comercial Internacional del Centro de Arbitrajes y Mediación de la Cámara de Comercio de Santiago, vigente al momento de su inicio.

14.2 Para tales efectos, las Partes confieren mandato especial irrevocable al Centro de Arbitraje de la Cámara de Comercio de Santiago, para que proceda a designar al árbitro, en contra de cuyas resoluciones no procederá recurso alguno, renunciando las Partes desde ya a todos ellos. Cada Parte podrá recusar, sin expresión ni causa, hasta el 45% del citado cuerpo arbitral. El árbitro queda especialmente facultado para resolver todo asunto relacionado con su competencia y/o jurisdicción. La sede del arbitraje será la ciudad de Santiago de Chile.

DÉCIMO QUINTO: NATURALEZA DEL VÍNCULO NO LABORAL E INDEPENDENCIA DE LAS PARTES

Las Partes dejan expresa constancia que la relación emanada del presente Convenio, para todos los efectos legales, será una relación de carácter civil y no laboral y, bajo ninguna circunstancia serán considerados los trabajadores de la Fundación ni de la Entidad como empleados o dependientes, relacionados con la otra Parte. Al efecto, la Entidad ejecutará el Proyecto objeto del presente Convenio con personal de su exclusiva responsabilidad, no asistiendo a la Fundación ninguna obligación de carácter laboral, previsional, ni de ninguna otra índole con los trabajadores de la Entidad, con los cuales la Fundación no tendrá relación ni vínculo alguno.

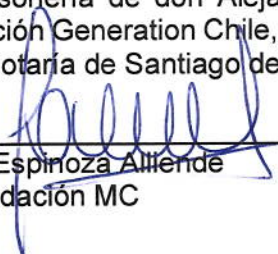
La Entidad se obliga a dar cumplimiento a todas las disposiciones legales y reglamentarias actuales o futuras, en materia laboral, tributaria, previsional y asistencial, tanto respecto del personal que destine a realizar los trabajos materia de este Convenio como en todo orden de cosas.

Ejemplares y Personerías.

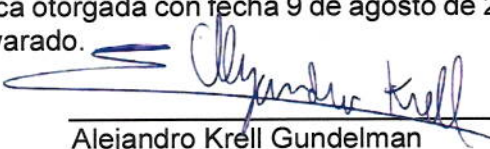
Las Partes firman el presente Convenio en dos (2) ejemplares de igual tenor data y validez, quedando uno en poder de cada una de las Partes.

La personería de Rocío Espinoza Alliende, para actuar en representación de la Fundación MC, consta en escritura pública otorgada con fecha 9 de septiembre de 2020, en la Notaría de Santiago de Patricio Raby Benavente.

La personería de don Alejandro Daniel Krell Guendelman para actuar en representación de Fundación Generation Chile, consta en escritura pública otorgada con fecha 9 de agosto de 2021, en la Notaría de Santiago de don Andrés Rieutord Alvarado.



Rocío Espinoza Alliende
pp Fundación MC



Alejandro Krell Guendelman
pp. Fundación Generation Chile

ANEXO A: BASES DEL FONDO CONCURSABLE CONVOCA CHILE – DESAFÍO EMPLEO

1. DESCRIPCIÓN DE LA FUNDACIÓN MC

Fundación benéfica MC (en adelante la "Fundación MC") es una persona jurídica sin fines de lucro cuyo principal propósito es contribuir en Chile al desarrollo pleno y autónomo de las personas en contexto de vulnerabilidad, buscando disminuir cualquier brecha que les impida o dificulte mejorar sus oportunidades para forjarse un presente y un futuro mejor. Para lo anterior, la Fundación MC busca apoyar y potenciar iniciativas que otorguen a esas personas las herramientas y competencias necesarias para su desarrollo pleno y el de nuestra sociedad.

2. OBJETIVOS DEL FONDO CONCURSABLE "CONVOCA CHILE – DESAFÍO EMPLEO"

El Fondo Concursable Convoca Chile – Desafío Empleo (en adelante el "Fondo Concursable") busca potenciar y fortalecer proyectos con impacto, responsables socialmente y con posibilidad de un crecimiento sostenibles en el tiempo, que permitan contribuir al fortalecimiento en Chile de la empleabilidad, así como otorgar herramientas tanto a jóvenes desempleados como a micro y pequeños emprendedores.

3. ¿QUÉ BUSCAMOS?

Fundaciones, Corporaciones o Asociaciones constituidas de acuerdo con las normas del Título XXXIII del Libro I del Código Civil, a excepción de las Corporaciones Municipales, o empresas sociales que desarrollen programas concretos que impacten y transformen positivamente la vida de las personas en contexto de vulnerabilidad con experiencia en el ámbito de la empleabilidad y apoyo a micro y pequeños emprendedores (en adelante cualquiera de las anteriores una "Entidad Postulante").

Los proyectos a ser presentados por las Entidades Postulantes (en adelante un "Proyecto") deben tener el potencial de generar impacto en el ámbito de la empleabilidad en jóvenes en contexto de vulnerabilidad entre 20 a 29 años y/o apoyo a micro y pequeños emprendedores. La generación de impacto se traduce en la manera más eficaz de cumplir con los objetivos propuestos por cada Proyecto para cada una de las etapas de avance durante el proceso, las cuales se detallan en el número 8 de las presente Bases.

El objetivo principal es que, al cabo de 4 años de proceso, los proyectos que hayan llevado a cabo todas las etapas muestren ser soluciones probadas y con potencialidad de llegar a tener un alcance a nivel nacional.

4. POR QUÉ EL FONDO CONVOCA CHILE - DESAFÍO EMPLEO

La Fundación MC, decidió enfocarse en su primer desafío, en la dimensión empleo. En este contexto, se definieron dos focos:

- a) Proyectos con objetivos a lograr mejorar la empleabilidad de jóvenes en contexto de vulnerabilidad entre los 20 a 29 años.
- b) Proyectos que trabajen con micro y pequeños emprendedores con objetivo de fortalecer sus capacidades y/o dar herramientas para mejorar sus emprendimientos

Los criterios para optar por los focos señalados precedentemente fueron los siguientes:

- Incidencia en la vulnerabilidad: El contar con un empleo o una fuente de ingresos estable influye directamente en la capacidad de las familias de generar los recursos necesarios

para resolver necesidades tales como vivienda, salud, alimentación, seguridad social, entre otros.

- Gravedad y tamaño de la necesidad en Chile: La falta de oportunidades laborales hacen que cerca de 160 mil jóvenes en contexto de vulnerabilidad estén desempleados y que más de 990 mil micro emprendedores obtengan ingresos menores o cercanos al sueldo mínimo (CASEN, INE, Mineduc).
- Intensificación del problema: Dado el contexto chileno y mundial, afectado principalmente por la crisis sanitaria del Covid-19, las brechas en empleo se han intensificado y se seguirán incrementando en el mediano plazo. Se estima que por efectos de esta pandemia la desocupación en jóvenes podría aumentar al menos 6 puntos porcentuales, lo que representa cerca de 1 millón de jóvenes desempleados.

5. ¿QUÉ OFRECEMOS?

Ofrecemos un programa de crecimiento y acompañamiento por etapas mediante el cual, los Proyectos que se orienten a generar cambios efectivos en la empleabilidad de jóvenes o bien en la capacidad de emprendimiento de microempresarios/as que sean seleccionados y demuestren un piloto exitoso, podrán ser apoyados hasta por un plazo de 4 años y acceder a un financiamiento en forma escalonada que podría llegar hasta un total de USD 2,4 millones.

6. ¿QUÉ FINANCIAMOS?

6.1. Se permite financiar:

Gastos de Operación. Deben estar asociados directamente a la ejecución del proyecto y considera traslados de persona dentro del territorio nacional o de equipamientos, alimentación, contratación de servicios necesarios para el proyecto.

Remuneración y Honorarios. Deben estar asociados directamente a la ejecución del proyecto, tales como sueldo equipo y honorarios de asesores contratados para el proyecto.

Gastos de Administración. Deben estar asociados directamente a la ejecución del proyecto, tales como servicios básicos, materiales, servicios contables, servicios de administración y finanzas.

Gastos de Equipamiento o Servicios: Deben estar asociados directamente a la ejecución del proyecto equipamiento, y/o mejoras de bienes inventariables destinados al proyecto y que resulten indispensables para desarrollar las actividades previstas y que subsistan después de terminado el proyecto.

Otros Gastos. Cualquier otro gasto que este directamente asociado a la ejecución del proyecto y que se justifique su necesidad por ser coherente con el proyecto como por ejemplo el monitoreo y evaluación de sus resultados y/o medición de impacto.

En cuanto fuera aplicable, todos los gastos anteriores deben ser cobrados en la proporción que corresponda al proyecto.

6.2. No se permite financiar:

Gastos de Terceros. Gastos en proyectos o iniciativas de terceros no relacionados al proyecto.

Gastos Financieros. Tales como multas, intereses, entre otros.

Gastos No Justificados. Cualquier gasto que esté justificados de acuerdo con los objetivos del proyecto.

7. CONVOCATORIA FONDO CONVOCA CHILE - DESAFÍO EMPLEO

7.1. Dónde postular

Las postulaciones se deben ingresar en nuestro sitio web www.fundacionmc.org donde podrá desarrollar, guardar y enviar su postulación.

7.2. Periodo de postulación

Las postulaciones a la primera etapa de pilotaje podrán ser ingresadas desde el 21 de septiembre de 2020 a las 00:00 horas y estarán abiertas hasta el 18 octubre de 2020 a las 23:59 horas (en adelante el "Plazo Postulación".)

7.3. Dudas o Consultas

En caso de tener dudas respecto a las presente Bases o cualquier anexo de estas, a partir de la apertura del Plazo Postulación, podrán completar el Formulario de Aclaraciones que se acompaña como ANEXO A y dirigir sus consultas al correo hola@fundacionmc.org. Las dudas serán recibidas hasta 3 de octubre de 2020 a las 23:59 y serán respondidas, a más tardar, el día 6 de octubre de 2020 vía escrita y también en una sesión vía plataforma tecnológica.

Las respuestas serán publicadas en el sitio web www.fundacionmc.org en un solo documento consolidado denominado "Preguntas y Respuestas Fondo Convocha Chile - Desafío Empleo". El documento incluirá una descripción general de cada consulta, sin identificar su origen, junto con la aclaración o respuesta correspondiente.

7.4. Requisitos para postular

Ser una Fundación, Corporación o Asociación vigente (constituida de acuerdo con las normas del Título XXXIII del Libro I del Código Civil, a excepción de las Corporaciones Municipales), o empresa de impacto social que desarrollen programas cuyos focos objetivos sean personas en contexto de vulnerabilidad.

Acreditar experiencia comprobable para el desarrollo del Proyecto postulado tanto en la línea de empleabilidad de jóvenes desempleados como en programas de apoyo a microemprendedores.

7.5. Fase 1: Postulación Abierta

Las Entidades Postulantes que deseen participar de la convocatoria sean, deberán presentar la siguiente información (los "Antecedentes Postulación"):

- a) Formulario Online de Postulación completo (el "Formulario Postulación");
- b) Antecedentes que acrediten la experiencia de la Entidad Postulante;
- c) Video de hasta 5 minutos de duración dando una descripción general del Proyecto, de las actividades a llevar adelante, de los objetivos de corto y mediano plazo, y de los resultados esperados;
- d) Presupuesto Anual Piloto construido según el formato que se acompaña como ANEXO B, detallando las partidas de gastos para el primer año en caso de ser seleccionados, el que no podrá exceder del equivalente en pesos a USD 100.000 USD;
- e) Certificado de vigencia de la Entidad Postulante, emitido por el organismo competente, con una antigüedad no superior a noventa (90) días corridos desde su fecha de presentación;
- f) Documento emitido por autoridad competente o copia legalizada de la personería (sesión de directorio, estatuto, mandato, etc.) en el que consta la facultad y/o

- nombramiento de la o las personas naturales que realizan la postulación en nombre de la Entidad Postulante, acreditando que posee facultades suficientes para firmar el convenio con la Fundación MC en caso de resultar seleccionada;
- g) Fotocopia simple del RUT de la Entidad Postulante por ambos lados o RUT electrónico emitido por el Servicio de Impuestos Internos; y
 - h) Fotocopia simple de la cédula de identidad de el/los representantes(s) legal(es) de la Entidad Postulante, por ambos lados.

Los documentos antes mencionados que requieran la firma de los representantes legales de la Entidad Postulante pueden ser firmados mediante firma manuscrita o firma electrónica avanzada. En el caso de Entidades Postulantes extranjeras, podrán presentar la documentación equivalente en su respectiva jurisdicción para las letras e) a la f).

7.6. Fase 2: Pre-Selección

Las Entidades Postulantes que sean preseleccionadas, deberán presentar la siguiente información (los "Antecedentes Pre-Selección"):

- a) Formulario online de Pre-Selección completo (el "Formulario Pre-Selección") detallando, con mayor profundidad que para el Formulario Postulación, lo siguiente: (i) Descripción y antecedentes de la Entidad Postulante; (ii) Descripción profunda del problema a resolver y línea base; (iii) Descripción detallada del Proyecto con su Teoría de Cambio, calendario de actividades, y potencial de replicabilidad; (iv) Plan de Trabajo a 4 años; (v) Descripción detallada de la propuesta de valor; (vi) Resultado de impacto esperado por etapas, indicadores del proyecto y metodología de medición a través de indicadores de resultados (KPI's); (ANEXO C)
- b) Estimación de presupuesto anual a 4 años, asociado a un plan de escalabilidad (ANEXO D);
- c) Plan esperado de trabajo anual a 4 años (ANEXO E);
- d) Currículum Vitae resumido de cada participante del equipo de trabajo (ANEXO F).

7.7. FASE 3: PITCH

Las Entidades Postulantes que sean pre-seleccionadas, deberán presentar la siguiente información (los "Antecedentes Pre-Selección"): Pitch o presentación en vivo (o a través de una plataforma de comunicación digital) realizada por un miembro de la Entidad Postulante a los fundadores y equipo ejecutivo de la Fundación MC.

Finalizada esta fase, se escogerán entre 4 a 6 Proyectos (los "Proyectos Seleccionados") los que pasarán a la etapa de pilotaje.

7.8. Calendario de la Convocatoria

ETAPA	FECHAS
1. LANZAMIENTO DEL FONDO Publicación de las bases y apertura de la plataforma de postulación.	21/09/2020
2. RECEPCIÓN DE DUDA O CONSULTAS Envío por parte de los postulantes de las dudas respecto a las bases o anexos.	30/09/2020 al 03/10/2020
3. RESOLUCIÓN DE DUDAS	6/10/2020

Publicación "Preguntas y Respuestas Fondo Convoca Chile 2020"	
4. ÚLTIMO DÍA DE POSTULACIÓN Recepción de proyectos junto a Formulario de Postulación y Antecedentes Postulación.	18/10/2020
5. COMUNICACIÓN PRE-SELECCIONADOS Comunicación de proyectos preseleccionados.	06/11/2020
6. RECEPCIÓN DE PROYECTOS Recepción Formulario de Pre-Selección y Antecedentes de Pre-Selección por parte de los proyectos pre-seleccionados.	23/11/2020
7. COMUNICACIÓN PRE-SELECCIONADOS PARA PITCH Comunicación de proyectos seleccionados para el Pitch.	04/12/2020
8. PRESENTACIÓN DE PITCH Presentación de los proyectos de manera presencial o vía plataforma tecnológica.	14/12/2020 al 17/12/2020
9. COMUNICACIÓN PROYECTOS SELECCIONADOS	18/12/2020
10. FIRMA CONVENIOS Suscripción del Convenio por parte de los Proyectos Seleccionados con la Fundación MC.	21/12/2020 al 04/01/2021

La fundación se reserva el derecho de mover alguna de las fechas o de solicitar información adicional a los postulantes en cada una de las etapas previo aviso en su página web.

8. ETAPAS DE EJECUCIÓN

Los Proyectos Seleccionados deberán suscribir un convenio con la Fundación MC, en términos sustancialmente similares al que se acompaña como Anexo G (en adelante el "Convenio").

Una vez firmado el Convenio, los Proyectos Seleccionados podrán iniciar una o más de las siguientes etapas:

8.1. Etapa 1: Piloto

Es la etapa inicial del proceso y tiene como objetivo que los Proyectos Seleccionados puedan probar sus supuestos para poder lograr resultados durante esta etapa (la "Etapa Piloto").

La Etapa comienza luego de la firma del Convenio por parte de los Proyectos Seleccionados (en adelante los "Proyectos Pilotados"). Se otorgarán los recursos indicados en el Presupuesto Anual Piloto para cada Proyecto Pilotado a fin de que puedan probar las soluciones planteadas dentro de un plazo máximo de 12 meses.

8.2. Etapa 2: Testeo de impacto y escalabilidad

Los Proyectos Pilotados que terminen la Etapa Piloto y muestren el impacto esperado, podrán aplicar de forma directa para la etapa de testeo de impacto y escalabilidad (en adelante la "Etapa de Escalabilidad y Testeo"). La Etapa de Escalabilidad y Testeo de estos Proyectos (en adelante los "Proyectos Escalados") podrá tener una duración de entre 12 a 18 meses y otorgaran recursos por hasta USD 300,000 por la Etapa de Escalabilidad y Testeo.

8.3. Etapa 3: Consolidación

Los Proyectos Escalados que muestren el impacto esperado en la Etapa de Escalabilidad y Testeo (en adelante los "Proyectos Consolidables"), pasarán a una tercera etapa final, el cual

podrá tener una duración de entre 18 a 24 meses (en adelante la "Etapa Consolidación"), debiendo siempre respetar el plazo máximo de 4 años de acompañamiento que pueden llegar a recibir los Proyectos Seleccionados desde que inician la Etapa Piloto, según los montos e hitos a definir en cada caso entre los Proyectos Consolidables y la Fundación MC.

El objetivo principal de la Etapa Consolidación es que logra que al finalizar el año 4, los Proyectos Consolidables que muestren cumplimiento en las metas de impacto propuestas, pasarán a una nueva etapa donde se considerarán estos proyectos como proyectos probados (en adelante los "Proyectos Probados").

La Fundación MC, se compromete a hacer todos los esfuerzos que correspondan para escalar los Proyectos Probados, ya sea por fondos propios de la Fundación MC o articulando en financiamiento necesario con terceros, pudiendo llegar incluso a realizar los esfuerzos necesarios con miras a que solución del Proyecto Probado puede ser considerada como una política pública para así maximizar el impacto de la misma.

9. MODELO DE ACOMPAÑAMIENTO ETAPAS

La Fundación MC ofrece un modelo de acompañamiento para cada una de las etapas que pueda cursar un Proyecto Ganador (el "Modelo de Acompañamiento").

9.1. Plazos de las Etapas que podría llegar a tener un Proyecto
Los plazos señalados anteriormente podrían verse modificados.

9.2. Iniciación

Los proyectos comenzarán cada Etapa con un periodo de 2 semanas (la "Iniciación!") en el cual contarán con una asesoría en base a módulos de capacitación por parte de miembros de la fundación o expertos en la materia. Estos módulos serán distintos para cada etapa, pero buscan entregar herramientas tales como manejo de caja, resolución de problemas, comunicación efectiva, mecanismos de medición, visión y propuesta de valor de impacto, entre otros.

Además de lo anterior, en cada iniciación, se establecerá lo siguiente:

- a) Plan de Trabajo para la etapa en cuestión;
- b) Plan de beneficios no monetarios;
- c) Plan de desembolsos de capital en base a hitos.

9.3. Implementación

Finalizada la Iniciación, se dará comienzo a la implementación de lo definido (la "Implementación") la cual tendrá una duración máxima de 12 meses. Durante la Implementación, los equipos ejecutivos de los proyectos deberán efectuar presentaciones detalladas de progreso, aprendizajes, y próximos pasos, en los plazos definidos en la Iniciación.

Además, de los beneficios monetarios y no monetarios establecidos en la Iniciación, los proyectos podrán recibir beneficios tales como:

- a) Asesoría constante y por medio de alianzas;
- b) Acceso a expertos de la red de la Fundación MC y sus fundadores;
- c) Asistencia a eventos de networking que fomentan relaciones entre los proyectos y el aprendizaje conjunto.
- d) Otros

9.4. Monitoreo y evaluación

Por último, existirá un proceso constante y evolutivo permanente y acordado de mutuo acuerdo durante todo el proceso de Implementación con el fin de lograr que los Proyectos Seleccionados vayan pasando a las siguientes etapas.

Estos monitoreos y evaluadores serán en relación con los indicadores (KPI's) que se fijen de mutuo acuerdo en cada proceso de iniciación.

9.5. Cierre de etapas

Sin perjuicio del seguimiento y monitoreo constante que efectuará la Fundación MC en cada periodo de Implementación, existirá un periodo al cierre de cada etapa, en que se llevará a cabo un proceso de evaluación, en el cual los Proyectos deberán presentar su respectivo cumplimiento de los logros/hitos definidos por la respectiva iniciación o los que se hubieran acordado durante la Implementación, si es que hubieran sido modificados.

Los Proyectos deberán presentar un informe final en cada etapa, junto con la rendición de gastos respectiva (en adelante los "Informes Final Etapa").

En los Informes Final Etapa se deberá dar cuenta de las actividades y resultados de la Implementación respectiva, así como del porcentaje de cumplimiento de los establecidos en la iniciación correspondiente. El formato para los Informes Final Etapa será proporcionado por la Fundación MC.

ANEXO B: PROYECTO, OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Objetivo General:

La paradoja de alto desempleo de la mano de dificultad de las empresas para encontrar talento impacta especialmente a los jóvenes. El proyecto busca instalar Generation en Chile para implementar un programa de empleo juvenil innovador y escalable que reclute, capacite y coloque a personas en carreras que les cambien la vida, sólo en cuestión de semanas. El proyecto va a establecer un programa que ofrezca un alto retorno a graduados y empleadores y, en última instancia, sea autofinanciado e incorporado en políticas públicas.

Objetivos Específicos:

- (i) Reclutar, entrenar y colocar a 6k jóvenes entre 2021 y 2024, con 80%+ de empleabilidad
- (ii) Lanzar 3-4 programas, comenzando por Desarrollador Full-Stack Junior en Santiago;
- (iii) Suplir 5%-10% de las vacantes¹ e impactar las prácticas de reclutamiento de empleadores aliados;
- (iv) Incorporar la metodología a programas de entrenamiento vocacional de aliados de implementación;

(v) Llegar a un modelo de financiamiento sostenible.

ANEXO C: CALENDARIO DE ACTIVIDADES

#	Nombre actividad	Relación con el objetivo	Estado	% avance	Fecha inicio	Fecha término	Días totales	Días restantes	Presupuesto requerido* (en CLP)	Medio de verificación
0	Diagnóstico mercado laboral y selección de oficio	4, 9 y 15	Terminado	100 %	12/1/2020	12/20/2020	19	-430	Cubierto por el costo de <i>set-up</i>	Informe de resultados
1	Configuración inicial	Todos	En trabajo	57%	12/1/2020	3/30/2022	484	35	10,000,000 total, 6,670,000 correspondiente a financiamiento de Fundación MC	Entidad legal constuida con rol único tributario
2	Establecer alianzas con potenciales empleadores y levantamiento de necesidades críticas para las posiciones	4, 6, 9, 11 y 15	En trabajo	67%	2/1/2021	6/28/2022	512	125	12,101,600 total, 8,071,767 correspondiente a financiamiento de Fundación MC	MoUS firmados
3	Investigar, seleccionar y comenzar la colaboración con socios de entrega locales	3 y 11	En trabajo	75%	1/4/2021	3/11/2022	431	16	12,101,600 total, 8,071,767 correspondiente a financiamiento de Fundación MC	Acuerdos firmados
4	Desarrollar currículo y material de aprendizaje	4, 9 y 15	Terminado	100 %	6/1/2021	8/31/2021	91	-176	20,000,000 total, 13,340,000 correspondiente a financiamiento de Fundación MC	Informe de resultados
5	Definir el perfil objetivo y la estrategia de reclutamiento y difusión del programa	5, 8 y 14	Terminado	100 %	1/1/2021	4/25/2021	114	-304	No tiene costo directo	Informe de resultados
6	Ajustar el proceso de reclutamiento de alumnos a la realidad local y preparación	5, 8 y 14	En trabajo	25%	3/8/2021	3/18/2022	375	23	Incluido en los costos de ejecución en la actividad 12	Informe de resultados

7	Movilizar y seleccionar estudiantes para el primer cohorte	5, 8 y 14	Por hacer	0%	3/7/2022	4/22/2022	46	58	24,753,000 total, 16,510,251 correspondiente a financiamiento de Fundación MC	Estudiantes seleccionados y evidencia de difusión
8	Seleccionar instructores, mentores y asistentes en conjunto con socios de entrega	5, 8 y 14	En trabajo	50%	9/30/2021	3/21/2022	172	26	6,702,000 total, 4,470,234 correspondiente a financiamiento de Fundación MC	Lista de seleccionados
9	Capacitar instructores, mentores y asistentes en la metodología Generation	5, 8 y 14	Por hacer	0%	3/28/2022	4/15/2022	18	51	3,351,000 total, 2,235,117 correspondiente a financiamiento de Fundación MC	Fotos y visitas a las clases y eventos
10	Capacitar y dar seguimiento al avance cohorte del primer cohorte	5, 8 y 14	Por hacer	0%	4/18/2022	7/22/2022	95	149	68,782,400 total, 45,877,861 correspondiente a financiamiento de Fundación MC	Informe de resultados
11	Ejecutar la colocación cohorte del PoC	6, 18	Por hacer	0%	4/18/2022	10/14/2022	179	233	21,482,600 total, 14,328,894 correspondiente a financiamiento de Fundación MC	Informe de resultados y visitas a eventos
12	Hacer seguimiento a los resultados mediante mentorías y compilación de retroalimentación	5, 7, 8 y 14	Por hacer	0%	7/15/2022	10/30/2022	107	249	3,351,000 total, 2,235,117 correspondiente a financiamiento de Fundación MC	Informe de resultados y fotos de visitas
13	Obtener certificación y financiación de SENCE	8, 10-19	Por hacer	0%	4/1/2022	9/30/2022	182	219	2,500,000 total, 1,667,500 correspondiente a financiamiento de Fundación MC	Certificación SENCE
14	Diseñar el escalamiento para ejecución	7, 8, 10-19	Por hacer	0%	7/15/2022	10/30/2022	107	249	13,006,800 total, 8,675,536 correspondiente a financiamiento de Fundación MC	Informe de diseño y planificación de escalamiento

ANEXO D: CALENDARIO DE PAGOS

Cuota	Monto	Fecha de Pago
1	50.000.000	Febrero.2022
2	50.000.000	Marzo.2022
3	49.999.306	Junio.2022
TOTAL	149,999,306	

ANEXO E: KPI'S PROYECTO

Dimensión programa	#	Indicador	Tipo de indicador	Forma de cálculo	Fórmula de medición	Cuándo se empieza a medir?	Frecuencia medición	Jul-22	Oct-22
Programa formación	1.1	Porcentaje de estudiantes seleccionados	Procesos	Porcentaje	# de estudiantes seleccionados/ # meta de estudiantes para que participen en el programa cada año	Al finalizar el primer año	Anual	100% (30 estudiantes)	100%
	1.2	Razón entre aplicantes y seleccionados	Procesos	Razón	N° de aplicaciones/N° jóvenes seleccionados	Una vez finalizada la selección	Anual	5	NA
	1.3	Porcentaje de asistencia a clases promedio	Productos	Promedio	(Sumatoria total de participantes que asisten a cada sesión de capacitación del programa/ Sumatoria del total de participantes seleccionados x número de capacitaciones dadas en el semestre) x100	Cuando parta el programa de formación	Para la graduación de cada clase	80%	80%
	1.4	Porcentaje de graduación	Productos	Porcentaje	# de alumnos que completaron el curso y se graduaron / # total de alumnos que comenzaron el curso (asistentes día 1)	Desde la graduación de la primera clase	Graduación cada clase	85%	85%

	1.5.1	Evaluación final de proyecto de graduación	Resultados	Promedio	Sumatoria de porcentaje de criterios logrados en la rúbrica por participante/ # de estudiantes graduados	Al finalizar las 12 semanas de formación	Graduación cada clase	NA	>75%
	1.5.2	Evaluación final de habilidades comportamentales y mentalidades	Resultados	Promedio	Sumatoria de porcentaje de habilidades marcadas como avanzadas por alumno/ # de estudiantes graduados	Al finalizar las 12 semanas de formación	Graduación cada clase	NA	>75%
	1.6	Costo por estudiante	Productos	Razón	Costo anual del programa / # de estudiantes graduados ese año	Al finalizar el primer año	Anual	NA	10K USD
Satisfacción	2.1	Satisfacción con el programa de formación recibido	Productos	Porcentaje	# de alumnos que dicen estar satisfechos o muy satisfechos con el bootcamp/ # total de alumnos encuestados	Al finalizar las 12 semanas de formación	Anual	NA	80%
	2.2	Satisfacción de las empresas con la calidad de los jóvenes en el puesto de trabajo	Productos	Porcentaje	# de empleadores que dicen volverían a trabajar con Generation/ # total de empleadores encuestados	Luego de 3 meses de colocación del joven	Anual	NA	80%
Inserción laboral	3.1	Inserción laboral	Impacto	Porcentaje	# de graduados con empleo relacionado con desarrollador full-stack dentro de los 6 primeros meses después de su graduación/# de graduados	Desde la graduación de la primera clase	Graduación cada clase	NA	80%
	3.2	Cambio en el Ingreso *	Impacto	Razón	Ingreso promedio posterior al programa de Generation de los graduados de Generation / Ingreso promedio anterior al programa de Generation de los graduados de Generation	Al finalizar la etapa de colocación	Graduación cada clase	NA	3
	3.3	Vacantes identificadas por graduado	Productos	Razón	# de vacantes laborales pactadas con empleadores/ # de estudiantes del cohorte	Durante la fase de preparación de cada cohorte	Graduación cada clase	1.5	NA

ANEXO F: BENEFICIARIOS

INFORMATIVO

2

Hemos definido nuestro perfil objetivo e identificado las características de la población interesada

Generation
CHILE

Perfil objetivo - Piloto

Jóvenes entre 20 y 29 años **desempleados o subempleados** y enfrentan **barreras socioeconómicas significativas** para acceder a oportunidades, pero tienen las **habilidades intrínsecas** que se requieren para el programa seleccionado

Perfiles Frecuentes



Graduados de la escuela secundaria o de liceos técnicos en programas tecnológicos que no pueden acceder a la universidad



Estudiantes de institutos técnicos que han debido abandonar sus estudios o son estudiantes nocturnos



Graduados de programas no-tecnológicos que requieren una actualización de habilidades para integrarse al mercado laboral

Resultados del Focus Group

Interés en el rol

- Jóvenes se sienten atraídos por el **salario**, la **flexibilidad** y las **posibilidades de crecimiento** en la industria digital

Preocupaciones

- Baja **participación femenina**
- Pocas vacantes de trabajo para **personas sin título universitario**
- Manejo de la **frustración**

Perfil de personas

- Gamers** de personalidad **introvertida** y con **conocimientos previos en programación**
- Mujeres** con **experiencia en áreas de diseño y publicidad** e interés incipiente en tecnología
- Adultos jóvenes con **experiencia en otros sectores** en busca de oportunidades de **especialización**

Accesibilidad

- Acceso** mayoritario a **electricidad, computadores personales e internet**
- Falta de **acceso a escritorios** o lugares apropiados para el estudio
- Necesidad de **apoyo en el cuidado de niños** en la población femenina

