

M: 6+345
R: 177800

Π
R 741e
2015
C.1



Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social



“Estudio Evaluativo del Impacto del Programa de Fortalecimiento OMIL en las Oficinas Municipales de Información Laboral Adheridas en el Periodo 2013 – 2015 de la V Región”.

INFORME FINAL DE SEMINARIO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL Y EL TÍTULO PROFESIONAL DE TRABAJADOR SOCIAL

ALUMNA: AMERICA MILLARAY ROJAS ROJAS

PROFESOR GUIA: FERNANDO PASTEN CORDOVEZ

INSTITUCIÓN PATROCINANTE: SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO

2015

REF.: Informa evaluación y calificación Seminario
de Título de alumna que indica.

VALPARAISO, 14 de diciembre de 2015.-

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones vigentes en la Universidad, en mi calidad de Profesor Guía, cumpla con informar a Ud. la evaluación practicada y calificación que he asignado al Seminario denominado: **"ESTUDIO EVALUATIVO DEL IMPACTO DEL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO OMIL EN LAS OFICINAS MUNICIPALES DE INFORMACIÓN LABORAL ADHERIDAS EN EL PERÍODO 2013-2015 DE LA V REGIÓN"**, cursado durante el período académico 2015 por la alumna de la Escuela de Trabajo Social, Sra. **AMÉRICA MILLARAY ROJAS ROJAS** incluyendo la sistematización de dicho seminario en el respectivo informe final.

Para efectos de la calificación se ha evaluado:

- a) Importancia, originalidad y aporte del trabajo al campo profesional;
- b) Aspectos metodológicos;
- c) Amplitud y suficiencia del desarrollo del tema y de la bibliografía utilizada;
- d) Régimen formal de citas;
- e) Carácter de la redacción y calidad del vocabulario técnico utilizado.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar el presente Seminario de Título, con nota **6,2 (seis coma dos)**.


FERNANDO PASTÉN CORDOVEZ
PROFESOR GUÍA

AL SEÑOR
ALBERTO BALBONTÍN RETAMALES
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE
FPC/fpu.-

REF.: Informa evaluación y calificación Seminario
de Título de alumna que indica.

VALPARAISO, 11 de diciembre de 2015.-

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones vigentes en la Universidad, en mi calidad de Profesor Informante, cumplo con informar a Ud. la evaluación practicada y calificación que he asignado al Seminario denominado: ***"ESTUDIO EVALUATIVO DEL IMPACTO DEL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO OMIL EN LAS OFICINAS MUNICIPALES DE INFORMACIÓN LABORAL, ADHERIDAS EN EL PERÍODO 2013-2015 DE LA V REGIÓN"***, cursado durante el período académico 2015 por la alumna de la Escuela de Trabajo Social, Sra. ***AMÉRICA MILLARAY ROJAS ROJAS*** incluyendo la sistematización de dicho seminario en el respectivo informe final.

Para efectos de la calificación se ha evaluado:

- a) Importancia, originalidad y aporte del trabajo al campo profesional;
- b) Aspectos metodológicos;
- c) Amplitud y suficiencia del desarrollo del tema y de la bibliografía utilizada;
- d) Régimen formal de citas;
- e) Carácter de la redacción y calidad del vocabulario técnico utilizado.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar el presente Seminario de Título, con nota **6,0 (seis coma cero)**.


HÉCTOR DÍAZ VIDAL
PROFESOR INFORMANTE

AL SEÑOR
ALBERTO BALBONTÍN RETAMALES
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE
HDV/fpu.-

AGRADECIMIENTOS

Tener la oportunidad de estudiar en una etapa, ya adulta, no es fácil, permanecer y terminar este proceso, es aún más difícil, por lo que doy gracias al Señor, que escuchó los anhelos de mi corazón y dispuso todo según su voluntad, para ejercer esta hermosa profesión, la que desde un principio la he puesto a su disposición.

Agradezco a mi profesor guía don Fernando Pasten C. por su paciencia, dedicación y sus palabras certeras. A mis profesores que me enseñaron el análisis exhaustivo de las realidades desde cada uno de sus diferentes planteamientos y por las conversaciones tratando de arreglar el mundo.

Así también agradezco a mis padres por su apoyo. A mis hijos María Gracia, Javiera y Pablo, que han sido el motor que me ha impulsado a superarme día a día, en cada desafío, por su amor, paciencia y comprensión que a pesar que hubo momentos en que la mamá no pudo estar en un 100%, ellos lo entendieron.

Por último y muy especialmente a mi amado esposo Rodrigo, quien me alentó, me apoyo y en muchas ocasiones me retó, pero que siempre confió en mí y en mis capacidades. Gracias amor, porque sin tu compañía este camino hubiese sido aún más difícil.

“El que entre ustedes quiera ser grande, deberá servir a los demás; y el que entre ustedes quiera ser el primero, deberá ser su esclavo. Porque, del mismo modo el hijo del hombre no vino para que le sirvan sino para servir.”

Mateo 20: 26 – 28

INDICE

INTRODUCCIÓN	6
CAPITULO 1	
“MARCO INSTITUCIONAL”	7
1.1 Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.	8
1.2 Programa Fortalecimiento OMIL.	12
1.3 Oficina Municipal de Intermediación Laboral.	14
CAPITULO 2	
“MARCO JURIDICO”	16
2.1 Marco Internacional	17
2.2 Marco Nacional.	17
CAPITULO 3	
“MARCO TEORICO”	22
3.1 Concepto de Trabajo	23
3.2 Hobbes y Lucke	23
3.3 El trabajo como Origen y Representación de Riqueza	24
3.4 Concepto de Hombre y Trabajo según Karl Marx.	26
3.4 El Valor de la Humanidad Desde el Socialismo.	27
3.5 Modelo DMP o Teoría de Búsqueda de Empleo.	29
3.5.1 Emparejamiento Simple.	31
3.5.2 Fricciones del Mercado Laboral	32
CAPITULO 4	
“MARCO METODOLOGICO”	35
Presentación	36
4.1 Fundamentos Metodológicos	37
4.2 Delimitación del Estudio	38
4.3 Preguntas de Investigación	38

4.4 Sistema de Objetivos	39
4.4.1 Objetivo General	39
4.4.2 Objetivos Específicos	39
4.5 Técnica de Recolección de Datos	39

CAPITULO 5

“ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS”	42
Presentación	43
5.1 Instrumentos Metodológicos.	44
5.1.1 Entrevistas Personales	44
5.1.2 Fuentes Documentales	44
5.2 Descripción de la Actividad	47
5.3 Descripción de la Realidad Laboral en las Comunas Investigadas	48
5.3.1 Comuna de Limache	48
• Indicadores Sociales.	48
• Hogares de Mujeres Jefas de Hogar.	49
• Población Ocupada, Desocupada e Inactiva.	50
• Ingresos Municipales, distribución porcentual según origen.	51
5.3.2 Comuna de Viña del Mar.	52
• Indicadores Sociales.	52
• Hogares de Mujeres Jefas de Hogar.	53
• Población Ocupada, Desocupada e Inactiva.	54
• Ingresos Municipales, distribución porcentual según origen.	56
5.3.3 Comuna de Casablanca	58
• Indicadores Sociales.	59
• Hogares de Mujeres Jefas de Hogar.	60
• Población Ocupada, Desocupada e Inactiva.	60
• Ingresos Municipales, distribución porcentual según origen.	62

5.3.4 Comuna de Cartagena	64
• Indicadores Sociales.	64
• Hogares de Mujeres Jefas de Hogar.	65
• Población Ocupada, Desocupada e Inactiva.	66
• Ingresos Municipales, distribución porcentual según origen.	68

CAPITULO 6

“CONCLUSIONES Y REFLEXIONES”	69
-------------------------------------	----

6.1 Conclusiones	70
------------------	----

6.1.1 Conclusiones Metodológicas	70
----------------------------------	----

6.1.2 Conclusiones desde el Trabajo Social	70
--	----

6.1.3 Conclusiones desde la Organización	71
--	----

6.2 Reflexiones	72
-----------------	----

BIBLIOGRAFIA	75
---------------------	----

ANEXOS	78
---------------	----

Instrumentos	79
--------------	----

Entrevistas	80
-------------	----

INTRODUCCION

La vorágine que envuelve a la sociedad, la lleva a estar en un constante cambio en busca del bienestar social de sus integrantes. Ésta es una de las razones por las que se hace imprescindible la capacitación, que busca la especialización en el conocimiento de las personas. La capacitación se ha convertido hoy en día en la principal fuente generadora de valor, por lo que constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos.

Dada esta realidad es que hoy se hace necesario que aquellas personas que se encuentran desempleadas o que buscan trabajo por primera vez se preparen para enfrentar nuevos desafíos laborales. En este punto, el Estado, a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, ha desarrollado un abanico de ofertas de capacitación laboral, destinado a cubrir aquellas necesidades, principalmente del sector más vulnerable de la población.

En estas acciones se encuentran involucradas las Oficinas de Intermediación Laboral, Omil, dependientes de las Municipalidades, quienes acercan las ofertas laborales de cada una de las comunas con las necesidades de capacitación de sus habitantes.

La autora de esta tesis en conjunto con la institución Patrocinante, resuelve realizar un estudio evaluativo para evidenciar las debilidades y/o fortalezas del Programa Fortalecimiento OMIL (FOMIL), el cual a la fecha, se encuentra en desarrollo y así plantear mejoras si fuere necesario, o fortalecer las acciones que se realizan en el marco del mismo.

Esta investigación se focaliza en la base del sistema laboral, ya que, está dirigido específicamente a los aprestos laborales y a la acción de intermediación entre la oferta de trabajo y la demanda del mismo, de acuerdo a las capacidades y conocimientos de las personas.

CAPITULO 1.

MARCO INSTITUCIONAL

1.1 SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO (SENCE)

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence, es un organismo técnico del Estado, descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, tiene dependencia con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este servicio fue creado en 1976, como resultado de la promulgación del Decreto de Ley N° 1446 "Estatuto de Capacitación y Empleo". Actualmente tiene presencia a nivel nacional, con la Dirección Nacional ubicada en Santiago y representación en las 15 capitales regionales a través de las Direcciones Regionales.

Sence es el encargado de regular el sistema nacional de capacitación y promover estos instrumentos poniéndolos a disposición de las empresas para sus trabajadores así también para personas vulnerables, a través de sus distintas líneas de acción

Otra de las tareas que realiza Sence es la fiscalización de los proceso de capacitación, en particular resguardar su correcta ejecución. Es así como este organismo debe velar para que los participantes de las capacitaciones, cumplan con los requisitos establecidos y que quienes dictan los cursos estén facultados para hacerlo. Actualmente el servicio cuenta con los siguientes instrumentos:

CAPACITACIÓN:

- + Capaz
- Franquicia Tributaria
- Aprendices
- Capacitación en Oficios
- Evaluación y Certificación de Competencias Laborales
- Capacitación en Oficios Sectorial
- Becas Laborales
- Transferencias al Sector Publico.
- Becas Fondo de Cesantía Solidario
- Bono Trabajador Activo
- Programas Financiados por el FNDR

EMPLEO

- Inversión en la Comunidad
- Fortalecimiento OMIL
- Bolsa Nacional de Empleo
- Ferias Laborales

SUBSIDIOS

- Subsidio al Empleo Joven.
- Bono al Trabajo de la Mujer

APOYO AL EMPRENDIMIENTO

- Bono empresas y Negocios

MISIÓN

Contribuir al mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de los trabajadores que se encuentran ocupados, de las personas desocupadas y de aquellas que estén económicamente inactivas, a través de un sistema de formación con pertinencia y calidad, de mecanismos de intermediación laboral y de la regulación del Sistema Nacional de Capacitación e Intermediación Laboral.

FUNCIONES

- Supervigilar el funcionamiento del sistema de capacitación y difundir la información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en dicho sistema.
- Estimular las acciones y programas de capacitación que desarrollen las empresas a través de la aplicación del incentivo tributario, y administrar programas sociales de capacitación.
- Promover y coordinar actividades de orientación ocupacional a las trabajadoras y trabajadores, principalmente a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL).
- Fomentar la calidad de los servicios que presentan las instituciones intermedias (OTIC) y ejecutoras de capacitación (OTEC).

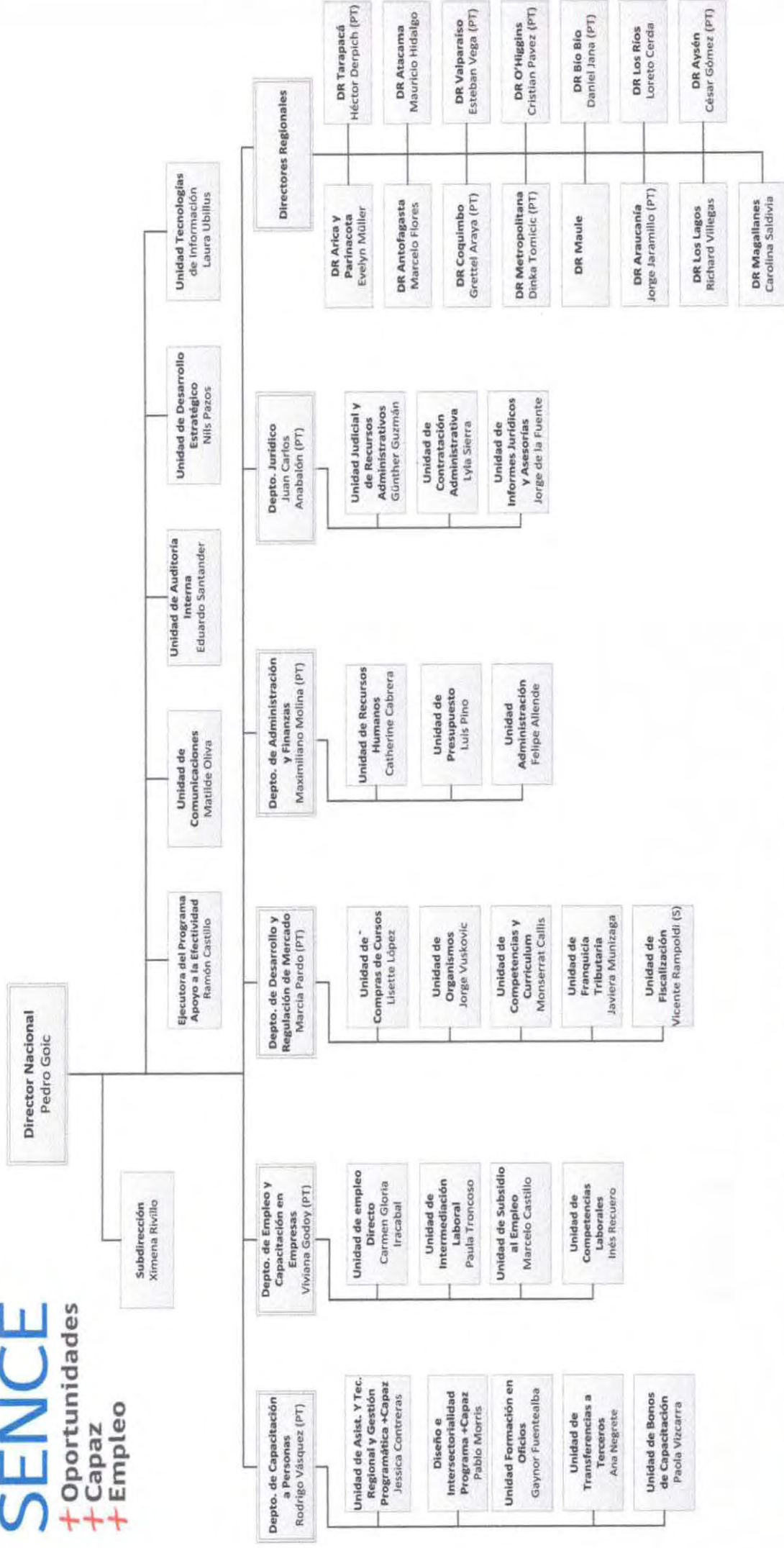
Objetivos Estratégicos

- Asegurar la calidad de la capacitación, certificación e inserción laboral, por medio de acciones como la fijación de estándares, la implementación del enfoque por competencias, mecanismos que fomenten la transparencia de la oferta y, en el caso de la Franquicia Tributaria, su adecuación normativa, fortaleciendo el rol regulador del Servicio.

- Incrementar la efectividad de la oferta programática en capacitación, certificación y empleo, a través de un sistema de mejoramiento continuo, con el fin de mejorar los desenlaces laborales de los participantes de programas de Sence y el cumplimiento de las Metas Presidenciales.

- Asegurar la calidad y oportunidad de la información y de los procesos de Gestión Institucional, mediante el rediseño de la estructura organizacional, la desconcentración de procesos, el aseguramiento de la operación y crecimiento de los sistemas de información y servicios de soporte y el posicionamiento del rol de Sence, lo anterior, para asegurar una entrega oportuna de los productos estratégicos.

ORGANIGRAMA NACIONAL DEL SERVICIO DE CAPACITACION Y EMPLEO, SENCE.



La capacitación no sólo da trabajo. También cambia vidas.

1.2 PROGRAMA FORTALECIMIENTO OMIL (FOMIL)

Este Programa tiene como finalidad el financiamiento al desarrollo y fortalecimiento de instrumentos, procesos y acciones de intermediación laboral para grupos vulnerables en el acceso al mercado laboral.

El Programa busca desarrollar el proceso de intermediación laboral desde el sistema público por medio del traspaso de recursos y metodologías de trabajo a las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, OMIL.

Su objetivo general es: *“Lograr la inserción laboral de los o las beneficiarios/as en un empleo formal dependiente”*. Para que se logre cumplir esto, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Facilitar el desarrollo de actividades que permitan el encuentro entre oferta y demanda de trabajo, estableciendo condiciones de operación (recursos humanos, físicos y tecnológicos) adecuados para un sistema de intermediación laboral.
- Desarrollar actividades que aumenten las posibilidades de inserción de los/as beneficiarios/as.
- Fortalecer el trabajo en red de las OMIL, entre ellas y con los empleadores.
- Fortalecer la red público-privada de empleo a nivel local y territorial

La ejecución del Programa, el Sence realiza una clasificación de las comunas que cuentan con Oficinas de Intermediación Laboral, constituidas. Los criterios para establecer la tipología de las OMIL son:

Desempeño en la ejecución del Programa el año 2013

- ✓ Resultados de los fondos concursables OMIL del año inmediatamente anterior. Para las Oficinas sin Programa de Fortalecimiento OMIL.
- ✓ Diagnóstico del equipo regional del SENCE
- ✓ Compromiso y acuerdo con la autoridad Municipal
- ✓ Fuerza laboral comunal (de acuerdo a los últimos resultados CASEN)

Para cada tipo de comuna se diseñaron estrategias distintas, estableciendo montos de inversión, requisitos de gestión y metas de colocación diferenciadas. A mayor rendimiento en el Programa y fuerza laboral, se transferirán más recursos y se establecerán requisitos de gestión y metas de colocación más elevadas. Además, las OMIL con buen rendimiento en el año anterior tendrán la posibilidad de cambiar de clasificación, a la de una comuna de mayor

comuna de mayor inversión. De lo contrario, si el rendimiento anterior fue bajo, puede cambiar en la clasificación y recibir un monto de inversión menor, o bien, quedar fuera del Convenio

Cada OMIL se categoriza de acuerdo a las metas cumplidas, es así como se encuentran OMIL con categoría I, II y III. El cuadro que a continuación se muestra, es un ejemplo de las metas de gestión que deben ser realizadas de conformidad a lo estipulado en el Manual de Procesos de Intermediación Laboral OMIL Tipo I.

Requisitos:

Actividades	Requisito Primer Periodo	Requisito Segundo Periodo	Total
- Capacitar usuarios/as inscritos/as en la OMIL en el uso de la Bolsa Nacional de Empleo	150	150	300
- Talleres de apresto laboral	17	17	34
- Visitas a Empresas	45	45	90
- Encuentros empresariales	3	3	6
- Encuentros Territoriales	1	1	2

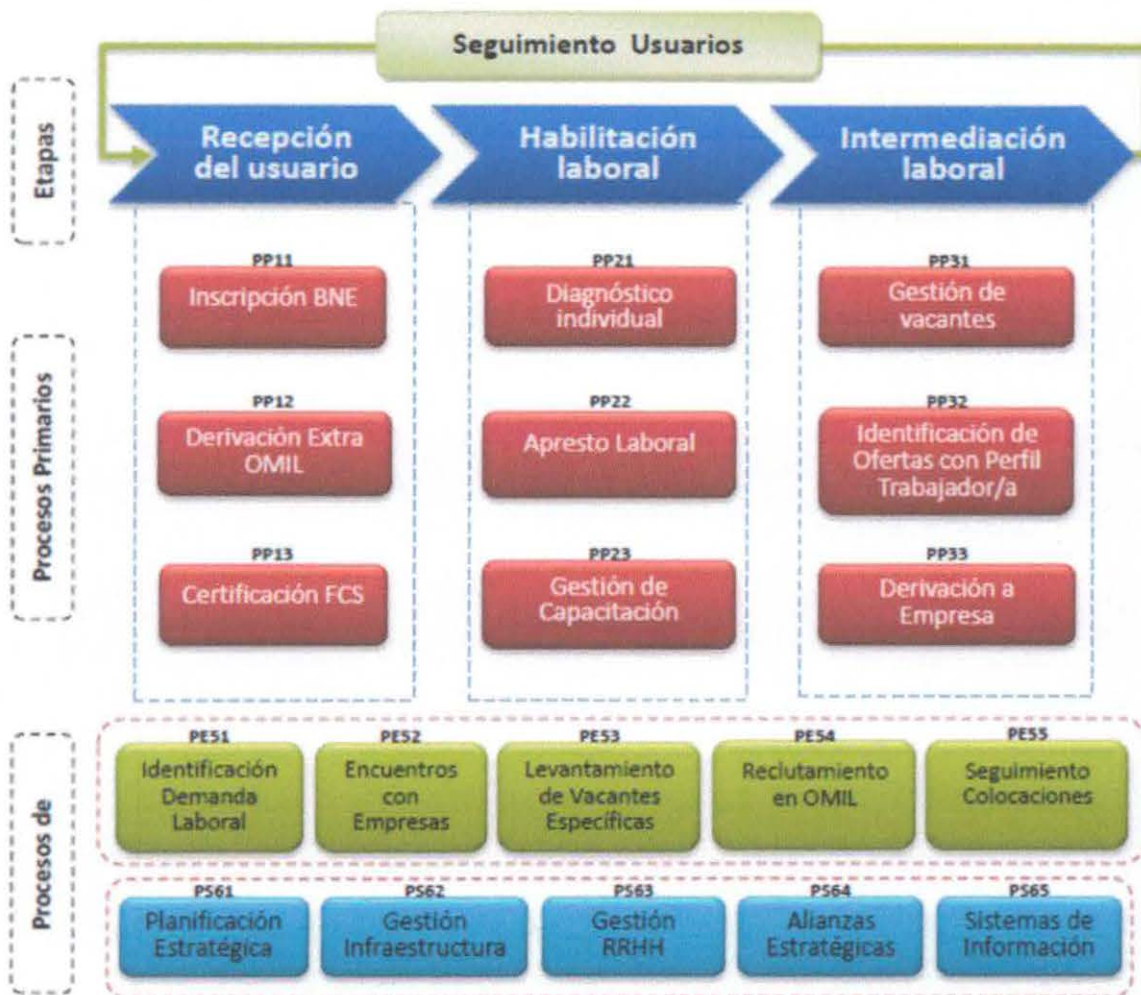
La tipología utilizada para la transferencia de fondos se grafica de esta manera:

Tabla N° 1
Tipología de Comunas

Tipo de Comuna	Monto Total Asignado(\$)
I	\$ 20.020.000
II	\$ 15.180.000
III	\$ 10.560.000

En cuanto a los procedimientos para la realización del Programa, son los usuario, tanto trabajadores como empresas, los actores principales.

Esquema n.1. Mapa de proceso de las OMIL.



1.3 OFICINA MUNICIPAL DE INTERMEDIACION LABORAL (OMIL)

La Oficina Municipal de Intermediación Laboral es un servicio gratuito que busca promover el encuentro entre oferta y demanda de empleo de la comuna. Esta oficina depende de cada una de las Municipalidades.

FUNCIONES

- Inscripción de usuarios en Bolsa Nacional de Empleo, BNE y entrega de tarjeta y clave de acceso para la misma.
- Servicio de certificación, inscripción y timbraje para subsidio y seguro de cesantía
- Gestión de vacantes de empleo a través de contactos con empleadores privados
- Charlas de apresto laboral y preparación para entrevistas

- Capacitación en el uso de la bolsa de empleo BNE
- Información sobre capacitación
- Generar redes de cooperación con empresas, servicios públicos y organismos técnicos de capacitación con el fin de fomentar el empleo y capacitación de nuestros usuarios.
- Canalizar ofertas de empleo para facilitar acceso a usuarios inscritos en OMIL.
- Atender requerimiento de empleadores para cubrir cupos de empleo según perfil laboral solicitado por cargo
- Preparación de usuarios para enfrentar el mercado laboral y facilitar el acceso de información laboral a nuestros usuarios.
- Mantención de base de datos de usuarios residentes de la comuna que buscan empleo, según rubro, edad, sexo, experiencia laboral, formación académica, entre otras categorías
- Apoyo en proceso de reclutamiento y gestión de entrevistas laborales para empleadores

CAPITULO 2.

MARCO JURIDICO

2.1 MARCO INTERNACIONAL

Según Organización Internacional del Trabajo, OIT, Intermediación Laboral es:

“La intermediación Laboral es regulada como un supuesto de cesión de personal”.

Este mismo organismo internacional, en el convenio N°88 (San Francisco, Estados Unidos, 1948), establecía:

“Las autoridades competentes deberán tomar todas las medidas necesarias para lograr una cooperación eficaz entre el servicio público del empleo y las agencias privadas de colocación sin fines lucrativos”. (Art. 11)

Lo que permitió que los empleadores utilizaran agencias privadas para reclutar trabajadores. Posteriormente, el Convenio N°96 (Ginebra, Suiza, 1949), plantea:

- a) *“Agencias de colocación con fines lucrativos, es decir, toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto; esta definición no se aplica a los periódicos u otras publicaciones, a no ser que tenga por objeto exclusivo o principal el de actuar como intermediarios entre empleadores y trabajadores”*

- b) *“las agencias de colocación sin fines lucrativos, es decir, los servicios de colocación de las sociedades, instituciones, agencias u otras organizaciones que, sin buscar un beneficio material, perciban del empleador o del trabajador, por dichos servicios, un derecho de entrada, una cotización o una remuneración cualquiera” (Art. 1°).*

2.2 MARCO NACIONAL

En Chile la intermediación laboral se encuentra en el marco de la Ley 19.518, la cual señala:

“Se entenderá por colocación el conjunto de acciones destinadas a relacionar a quienes buscan ocupación con quienes la ofrecen, con el fin de celebrar un contrato de trabajo”, (Art. 73).

Esta misma ley mandata:

“En cada Municipalidad podrá funcionar una Oficina de Información Laboral, que, además de cumplir con las actividades señaladas en el artículo 7°, tendrá las siguientes funciones:

1. *Recibir las ofertas y solicitudes de capacitación y de trabajo de la comuna.*
2. *Informar y orientar a los eventuales beneficiarios de programas de capacitación.*
3. *Relacionar al oferente y solicitante de trabajo.*
4. *Verificar los antecedentes laborales de los oferentes y demandantes, así como los requerimientos de los puestos de trabajo, conforme a normas técnicas impartidas por el Servicio Nacional.*
5. *Entregar periódicamente al Servicio Nacional y a los servicios públicos que la demanden, la información recogida en su Oficina en cuanto a la oferta y demanda de trabajo y capacitación.*
6. *Cumplir las funciones de orientación laboral, que el Servicio Nacional les indique.*

En cada Municipalidad podrá funcionar una Oficina de Intermediación Laboral, que, además de cumplir con las actividades señaladas en el artículo 7º, tendrá las siguientes funciones:

1. *Recibir las ofertas y solicitudes de capacitación y de trabajo de la comuna.*
2. *Informar y orientar a los eventuales beneficiarios de programas de capacitación.*
3. *Relacionar al oferente y solicitante de trabajo.*
4. *Verificar los antecedentes laborales de los oferentes y demandantes, así como los requerimientos de los puestos de trabajo, conforme a normas técnicas impartidas por el Servicio Nacional.*
5. *Entregar periódicamente al Servicio Nacional y a los servicios públicos que la demanden, la información recogida en su Oficina en cuanto a la oferta y demanda de trabajo y capacitación.*
6. *Cumplir las funciones de orientación laboral, que el Servicio Nacional les indique.*

“El Servicio Nacional, a través de sus Direcciones Regionales, será el encargado de proponer normas técnicas y coordinar iniciativas en las materias a que se refiere este artículo” (art. 73)

En definitiva, la intermediación laboral busca mejorar la conexión que existe entre las personas (trabajadores), que se encuentran desempleados o buscan trabajo por primera vez y los puestos de trabajos adecuados a sus competencias, colocando a las personas idóneas en los puestos correctos.

Estas acciones enfrentan al desempleo, disminuyendo las brechas que separan a la oferta laboral con la necesidad de empleabilidad, logrando en corto plazo cubrir las

necesidades antes expuestas. La rotación laboral es otra variable que se ve positivamente afectada, dada la especialización de los trabajadores, bajando los costos de nuevas contrataciones y mejorar la productividad.

Para el logro del objetivo final que es la inserción laboral de los trabajadores, las acciones que componen la intermediación laboral son los siguientes:

- **Asesoría en la búsqueda de empleo:** Esto es, la preparación para buscar un trabajo por medio de un módulo de *Apresto Laboral*, que consiste en enseñar a la persona a preparar un Curricular Vitae y entregando las herramientas necesarias para enfrentarse a una primera entrevista de trabajo, como vestir adecuadamente para esta ocasión (presentación personal), maneras de hablar al enfrentarse al entrevistador. Dentro de estas acciones se encuentra la asesoría en la incorporación y búsqueda de trabajo a través de la Bolsa Nacional de Empleo, plataforma que virtual, destinada a la publicación y postulación de ofertas laborales.
- **Colocación o Intermediación Laboral:** Que consiste en mantener actualizado el sistema con las ofertas laborales y vincularlas con las personas que cumplen con el perfil solicitado. Este proceso se debe realizar con rigurosidad, ya que, de acuerdo a las experiencias de las empresas con este proceso, es como podrán abrir nuevos puestos de trabajo. Encontrar el perfil de los trabajadores que la empresa requiere, es fundamental para el éxito del proceso.
- **Capacitación:** Dentro de los servicios prestados por las Oficinas de Intermediación Laboral, se encuentra la vinculación de los usuarios con las ofertas de capacitaciones, entregadas por los organismos (Otec) dependientes del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en los diversos programas de capacitación. Estas, se realizan de acuerdo a las diferentes áreas económicas que posee cada región.
- **Vinculación con empresas:** Es fundamental mantener y captar nuevas empresas dispuestas a utilizar los servicios de las Omil, ya que, estas son actores fundamentales en el proceso de intermediación. Dentro de las acciones ejercidas por las oficinas municipales, están los encuentros empresariales comunales, dentro de los cuales se da a conocer los servicios y ventajas que las empresas pueden obtener al utilizarlos.

**PRINCIPALES FUNCIONES DE LOS SERVICIOS
DE INTERMEDIACION LABORAL**

CATEGORIAS DE SERVICIO	DESTINATARIOS	TIPOS DE SERVICIOS
Búsqueda de trabajo / perfil de empleo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Usuarios 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación de perfil de empleo de los usuarios, para determinar los servicios necesarios ▪ Apresto laboral ▪ Manejo de casos individuales
Intermediación / Colocación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empleadores ▪ Usuarios 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bolsa Nacional de Empleo, BNE ▪ Inserción laboral ▪ Revisión y selección de vacantes de acuerdo a las competencias del trabajador.
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Usuarios ▪ Organismos de capacitación, OTEC ▪ Empleadores 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación de las necesidades de capacitación ▪ Requisitos de los programas de capacitación ▪ Derivación de los usuarios a los Otec.
Información sobre el mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gobierno local ▪ Firma de convenios ▪ Usuarios 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suministro de datos. ▪ Análisis de las tendencias del mercado laboral
Seguro de desempleo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Usuarios 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administración de los servicios del Seguro de Desempleo.

En los últimos veinte años los servicios de intermediación laboral han cobrado mayor relevancia en el proceso de desarrollo económico. Al ser provisto por el Estado por medio de las municipalidades no tiene costo económico para la empresa ni para los usuarios, lo que deriva en un impacto económico parara ambos actores.

Se habla de "impacto económico", al ser un servicio gratuito en Chile. Esto porque en Latinoamérica y el Caribe, los países miembros de la OCDE, este servicio además de ser provisto por el Estado, es provisto por agencias privadas con fines de lucro, dedicadas a la intermediación laboral. Esto, porque los sistemas públicos de intermediación no han sido eficientes, ni vinculantes, por lo que surgió la necesidad de abrir brechas hacia el mundo privado, los que han sido más efectivos en la obtención de resultados comprobables, dando un giro desde la vinculación con los "usuarios" hacia los "clientes", lo que les obliga a entregar un servicio más eficiente y de mejor calidad.

Las nuevas tecnologías de la información han sido otro punto relevante para el desarrollo y profundización de esta área, alcanzando más campos de acción. Es así como en

Chile es utilizada la Bolsa Nacional de Empleo BNE, herramienta fundamental para la difusión de las ofertas y demandas laborales, como resultado de esto, hoy en día existen 90.944 vacantes a nivel nacional, de los cuales 15.923 pertenecen a la región de Valparaíso, a través de un servicio de colocación en línea, sistemas internos de información en las oficinas y la actualización permanente de los mercados laborales.

Esta tendencia también se ve reflejada en la región y Chile destaca junto con Méjico, Brasil y Costa Rica, en la inversión en tecnología informática para la intermediación laboral, dando un paso de modernización en esta área, a diferencia del resto de los países de América Latina y el Caribe, en donde este proceso cuenta con menor inversión, por ende, menores resultados.

CAPITULO 3.

MARCO TEORICO

3.1 CONCEPTO DE TRABAJO

El concepto surge a partir del siglo XII, cuando el Occidente Europeo inicia procesos históricos en los que surgen los Estados, formas de gobierno que influirán en la perspectiva que se tiene frente al mundo del trabajo, dando paso con ello, a la Modernidad, valorizando el esfuerzo de las personas para transformar a la naturaleza en su propio beneficio en beneficio propio y del conjunto de la sociedad.

El nacimiento de los nuevos Estados tiene entre sus exigencias, el reclutamiento de más personal para la recaudación de los impuestos y la creación de las distintas dependencias que se requiere para la administración de la nación. A través de este proceso, las actividades productivas irán cobrando mayor importancia, primero por ser un instrumento imprescindible para el engrandecimiento del Estado, y luego por su aporte al desarrollo de la economía del mercado. Es así, como en esta época el protestantismo (en referencia a la Reforma Protestante), la nueva ciencia y la filosofía cartesiana proporcionaron, cada uno a su manera, un cambio de mentalidad del hombre moderno, que se separó del mundo que hasta ese momento conocía y compartía con su comunidad, por medio una conducta racional y austera, a su transformación material para su propio beneficio.

Esta nueva visión de mundo, coincide con el surgimiento de un nuevo grupo social, la burguesía, que realiza actividades mercantiles y financieras, lo que impulsó a convertir el trabajo en una de las principales actividades públicas.

3.2 HOBBS Y LOCKE.

En esta primera etapa de transformación, los filósofos Thomas Hobbes (1588 – 1679) y John Locke (1632 – 1702), postulan que la riqueza está vinculada a la acción transformadora que el ser humano ejerce sobre a la naturaleza.

Hobbes plantea *"la abundancia depende meramente del trabajo y la industria de los hombres"*¹ Por su lado Locke, avanza un poco más en este sentido y considera el trabajo como una actividad que confiere valor a los objetos de la naturaleza, debe estar en el origen de la propiedad: *"Cualquier cosa que (el hombre) saca del estado en que la naturaleza la produjo y la dejó, y la propiedad suya. Pues sacarla del estado común en el que la naturaleza la había puesto, agrega a ella algo con su trabajo, y ello hace que no tengan ya derecho a ella los demás hombres. Porque este trabajo, al ser indudablemente propiedad del trabajador,*

¹ Hobbes, Th: "Leviatán". Editora Nacional, Madrid 1980; óp. cit: pp331 - 332

da como resultado el que ningún hombre, excepto él, tenga derecho a lo que había sido añadido a la cosa en cuestión”². Al vincular el trabajo con la riqueza y la propiedad, Locke introdujo un punto de vista hasta entonces desconocido.

Sus planteamientos son reafirmados por la religión, que postula que “Dios instruye a los hombres a trabajar (producir) con el sudor de su frente”, lo que anima al hombre al trabajo, lo que vino a reafirmar que todas las actividades productivas que contribuyan a satisfacer las necesidades de la población, así sea de un modo indirecto, creando una actitud favorable para el trabajo o directamente, por medio de la extracción y la transformación de los objetos que proceden de la naturaleza. Entre estas se encuentra la agricultura y la pesca, denominándolas como artes primitivas, ya que, *“acostumbra a los hombres al placer de la sociedad, los hace más tratables, más activos, más laboriosos, y es la base de un impero civil estable y permanente”*³

El Mercantilismo, es un concepto preindustrial, que planteaba que la riqueza estaba constituida por el conjunto de bienes que engrandecían al Estado, elevando el bienestar y el grado de felicidad de su población, es decir, esta riqueza se expresaba en términos sociales y políticos antes que económicos.

Estos elementos tradicionales hacen del mercantilismo una etapa decisiva en la valoración del trabajo, al hacer de esta actividad uno de los principales instrumentos para la generación de riqueza, lo que elevó su consideración social, hasta convertirla en uno de principales criterios para estructurar y ordenar el conjunto de la sociedad.

3.3 EL TRABAJO COMO ORIGEN Y REPRESENTACIÓN DE RIQUEZA

Adam Smith y David Ricardo desarrollaron sus pensamientos entre el siglo XVIII y principios del siglo XIX, ambos representantes del pensamiento del desarrollo de una economía política, basada en el capitalismo. Sus reflexiones surgieron en el momento preciso en que comenzaron a formarse las sociedades modernas, en las que la producción se orientaba hacia el mercado, el que se convertiría en el principal indicador de riqueza.

Desde esta perspectiva, Adam Smith en su obra “El origen de la riquezas de las naciones”, consideró que por medio del trabajo se producía y valoraba la riqueza. En su opinión, este valor se origina en el esfuerzo laboral que los seres humanos realizan para producir aquellos bienes. Sin embargo, según Smith, no todos los trabajos tienen la misma

² Locke, J: “Segundo Tratado sobre el Gobierno Civil”. Alianza Editorial, Madrid 1990; op cit: pp 69.

³ Genovesi, A: “Lecciones de comercio, o bien de economía civil” (Vol III). Editado por la Viuda de Ibarra, Hijos y Cia. Madrid 1786.

capacidad de trasladar un determinado valor a los bienes que producen, es decir, esta facultad solo se encuentran en la ocupaciones que aumentan el precio de los bienes que fabrican, creando así, nuevos valores susceptibles a ser reinvertidos. Al primer tipo de trabajo, *“por el hecho de producir valor, se le llama productivo; al segundo improductivo”*⁴.

Es decir, son improductivos aquellos trabajos que no producen valores de cambio y de los cuales es partidario de reducir al mínimo la cantidad de quienes lo ejercen y por el contrario, aumentar el número que el número de quienes ejercen actividades que si producen. En resumen, en la teoría smithiana, el trabajo es la representación y origen de la riqueza que se genera en el ámbito de la economía de mercado, convirtiéndose en el medio universal que permite apreciar y comparar el valor de las distintas mercancías, que según plantea *“en toda época y circunstancia, es caro lo que resulta difícil de adquirir o cuesta mucho trabajo obtener, y barato lo que se obtiene con facilidad y menos trabajo”*⁵.

En resumen, a partir de A. Smith, el esfuerzo laboral que en otros tiempos era considerado degradante y atroz por los esfuerzos físicos que conllevaba, se convertiría en la potencia humana esencial que transforma los bienes en riquezas con el propósito de producir nueva riqueza.

Sin embargo, este planteamiento revelo un problema, si el trabajo era considerado una medida universal para dar valor a las mercancías, ¿Cómo podía ser él mismo una mercancía? Esta paradoja fue abordada por David Ricardo. No es lo mismo concebir el trabajo como una actividad creadora de valor, que como una unidad de medida universal.

Según Ricardo, *“el valor difiere esencialmente de la riqueza, pues no depende de la abundancia, sino de la facultad o facilidad de producción”*⁶, es decir, lo que determina el valor de una mercancía es la cantidad de esfuerzo laboral humano que se requiere para producirla. Dicho de otro modo, la actividad humana ya no es tan importante porque provea a los seres humanos de los objetos útiles y necesarios para la vida, sino fundamentalmente porque solo mediante dicho esfuerzo pueden ser apreciadas y valoradas las distintas mercancías.

De esta manera daba respuesta a la contradicción que plantea A. Smith; el trabajo no era en ningún caso una mercancía, sino la actividad que daría valor a todas las mercancías.



⁴ Smith, A; "Investigación de Economía y Filosofía". Alianza Editorial, Madrid 1991;op cit: p133.

⁵ Smith, A; "Investigación de Economía y Filosofía". Alianza Editorial, Madrid 1991;op cit: p 33.

⁶ Ricardo, D; "Principios de Economía Política y Tributación". Aguilar, Madrid 1959: op cit: p 3.

3.4 CONCEPTOS DE HOMBRE Y TRABAJO SEGÚN KARL MARX

Karl Marx (1818 – 1883), destacado filósofo, crítico del capitalismo, basa sus teorías en conceptos como la sociedad, la economía y la política, cuyo eje transversal es el trabajo como producción de vida y mantenimiento del proceso vital.

El modo de producción es un concepto que emplea en gran parte de su obra, para referirse al proceso por el cual los hombres interactúan simultáneamente con la naturaleza y entre sí. Este proceso lo componen; la relación con la propiedad, señalando que en este proceso, los hombres trabajan con otros y para otros, que bajo el capitalismo, son quienes poseen y controlan. En cambio, aquellos que han sido separados de sus medios de producción y que solo poseen la fuerza de trabajo, sirven y obedecen. Por otra parte, las fuerzas productivas, incluye la fuerza de trabajo real de los hombres, esto involucra a los trabajadores, a los instrumentos de producción y a la forma definida de cooperación, todo condicionado por los instrumentos y medios de producción.

En su obra, Marx trata en detalle la cuestión del trabajo alienado. Analiza una primera fase del desarrollo de las fuerzas productivas, identificándolo como *Cooperación Simple*, esto es, un número mayor de operarios que trabajan juntos al mismo tiempo y lugar para producir el mismo tipo de mercancía, siempre bajo las ordenes de un capitalista. El valor de este proceso asociativo del trabajo es la generación del cooperativismo. A su vez, este capitalista obtiene plusvalía en forma directa, mediante el trabajo cooperativo.

La siguiente etapa en el análisis, se basa en la división del trabajo, es decir, cada obrero se especializa en su labor, dando paso al proceso productivo o “manufactura”. Esta división del trabajo es cada vez más compleja, lo que produce alienación en los obreros, coartando sus facultades creadoras y reflexivas, por consiguiente su disminución como ser humano. En relación a esto, la organización toma lo que le es quitado al obrero en cuanto a sus habilidades personales, instándolo y adaptándolo a las maquinarias, lo que da como resultado (la alienación de los obreros) y el enriquecimiento de la organización.

A este creciente “desarrollo industrial”, Marx lo vincula con la deshumanización del hombre en las condiciones del capitalismo industrial, así también a través de la explotación de los obreros, pone al descubierto el mecanismo de plusvalía y de la explotación que supone la división de la sociedad en clases, evidenciando esta lucha entre los poseedores de los medios de producción y los obreros o proletariado, en función de una relación de poder entre estas dos clases sociales.

3.5 VALOR DEL TRABAJO EN LA HUMANIDAD DESDE EL SOCIALISMO.

Los textos referentes a este tema, acostumbran a diferenciar al socialismo anterior a Marx, en un pensamiento más bien utópico e idealista, algo alejado de la realidad, el que en su segunda etapa de carácter científico. Sin embargo, para nuestro propósito, es menos importante, considerando la concepción de lo que hoy en día se entiende por trabajo. Ambas corrientes, coincidieron que el trabajo era una actividad por medio de la cual se auto producía el hombre y la sociedad, siendo la opresión y la injusticia generadores de desigualdad en las sociedades, en las que un pequeño grupo de propietarios imponen sus leyes a los trabajadores que solo poseen su fuerza de trabajo.

Ante esta situación, el socialista utópico Fourier la describe como *"lo contrario a la justicia y a la razón"*⁷. La superación ante esta realidad tendrá lugar cuando los hombres puedan producir sus medios de vida de una forma igualitaria y libre por medio del trabajo, hecho básico que origina y articula la verdadera sociedad. A este respecto C.H. Saint-Simon dice, *"en una sociedad cooperativa donde todos aportan capacidad y participación... no existe otra desigualdad que las de las capacidades y la de los esfuerzos"*⁸

Es así como el socialismo planteaba en palabras de P. J. Proudhon *"la renta de cada uno debe ser igual a su producto"*⁹, así también como cada individuo obtendrá por ello, *"un grado de importancia y de beneficios proporcionales a su capacidad y a su esfuerzo"*¹⁰.

Cumplidos estos ideales, la sociedad será justa, es decir, libre, igualitaria y solidaria. En este escenario se habrá producido la plena identificación entre los individuos y la sociedad una vez que ésta se haya convertido en el medio más adecuado para la plena satisfacción de las necesidades y para el completo desarrollo de las capacidades de los hombres.

En este contexto, de armonía entre los individuos y la colectividad, se logrará la completa integración social, lo que, por lo tanto, podría prescindir de cualquier forma de gobierno.

El pensamiento socialista y marxista hizo del trabajo la actividad configuradora de la humanidad, el medio por el cual se construye la verdadera sociedad, en la que los hombres producirán a través de una acción laboral coordinada. Para estos autores el orden socio-político ideal es una república del trabajo organizado y soberano, en la que todos sus

⁷ Droz, J; "Historia General del Socialismo (Vol I)". Destino, Barcelona 1976; op cit: p 353

⁸ Saint-Simon, CH; "La Organización". Anthropos, Genova 1977.

⁹ Proudhon, P.J; "De la Justicia a la Revolución de la Iglesia". Obras Completas (Vol III); op cit: pp 129

¹⁰ Saint-Simon, CH; "La Organización". Anthropos, Genova 1977

miembros trabajarían en forma autónoma y solidaria a todas sus necesidades, Sin dejar de atender el desarrollo de sus capacidades.

Por su parte E. Durkheim, propone respuestas a esta crisis social que se genera con la Revolución Industrial, en donde rechaza el planteamiento del socialismo más revolucionario y conjuga los postulados de ambas corrientes ideológicas; el igualitarismo socialista y el individualismo liberal, para integrarlos en una construcción sociológica que integraba estos principios en ámbito laboral y productivista de las sociedades de mercado. No era necesariamente, el crecimiento económico por sí mismo, responsable de la crisis social que afectaba a estas sociedades, sino la falta de correspondencia entre el crecimiento económico y el conjunto de normas morales que toda comunidad necesita para mantenerse integrada. Por lo que se hacía necesario dotar a estas colectividades modernas una serie de principios.

En definitiva, las propuestas que Durkheim plantea, dicen relación con la adaptación por parte de la sociedad, a esta nueva realidad, que requiere una reorganización estructural en donde la división del trabajo lo que requiere una amplia especialización de funciones. En este contexto el grado de interdependencia existente entre los individuos que realizan distintas funciones sociales, deben ser proporcional al desarrollo que pueden lograr estos mismos individuos en su desempeño particular. La solidaridad, el lazo que une a estos miembros de la colectividad, que Durkheim conceptualiza como *orgánica*, es así que "...de una parte, depende cada uno tanto más estrechamente de la sociedad cuanto más dividido está el trabajo, y, por otra parte, la actividad de cada uno es tanto más personal cuanto está más especializada"¹¹.

Una de las observaciones que este sociólogo francés realizó, fue que en estas sociedades modernas, el trabajo es la actividad principal que las articula, lo que no produce la deseada solidaridad, ya que sus miembros no se sienten motivados a realizarlo. "*Para que la división del trabajo produzca solidaridad, no basta... que cada uno tenga su tarea; es preciso, además que esta tarea le convenga*"¹². Sin embargo, lejos de experimentar satisfacción por el desempeño de dichas tareas, "*para la mayor parte de los hombres es una virtud insoportable*" que los lleva a anhelar "*la ociosidad de los tiempos primitivos*". En esta realidad surge esta crisis social, que pudiera acelerar el desorden y, finalmente, su desintegración definitiva.

Frente a este escenario se hacía necesario resolver esta situación de acuerdo a presupuestos epistemológicos de una nueva ciencia social, con planteamientos que dieran respuesta a este nuevo orden, en el cual el trabajo era base en el que se estaba construyendo la sociedad.

¹¹ Durkheim, E.; "La División del Trabajo Social". Aka, Madrid. 1995; op cit: p 154.

¹² Ibid; op cit: p 440.

De este modo E. Durkheim, daba cumplimiento a todo un programa social, cuyo propósito era resolver la crisis que afectaba a la sociedad industrial. En su proyecto integraba los principios de que la Modernidad había consagrado como parte fundamental de su ideario socio-político, en el orden productivo de las sociedades de mercado, siendo el trabajo, la actividad principal para el funcionamiento de dicho orden.

En este trabajo no serán abordadas otras teorías que han dado como resultado los componentes del mercado laboral actual, ya que se fundamenta en el proceso de intermediación laboral y la teoría que respalda esta investigación.

3.6 MODELO DMP O TEORIA DE BUSQUEDA DE EMPLEO

En el año 2010, fueron distinguidos con el Premio Nobel, **Peter Diamont, Date T. Mortensen y Christofer Passarides**, economistas, quienes plantearon el **Modelo DMP** (iniciales de sus apellidos), aportes que reflejaron en "*Análisis de Mercados con Imperfecciones en los Procesos de Búsqueda*". Esta teoría se centra en modelos matemáticos que describen las dificultades que enfrentan los compradores y vendedores para entrar en contacto en los mercados reales y los efectos negativos que causan las altas tasas de desempleo, causado por el modelo económico actual y sus crisis.

El planteamiento clásico de la economía de la oferta y la demanda dice relación con que compradores y vendedores se encuentren de manera inmediata, sin costos, en donde ambas partes conocen los precios de los bienes y servicios que se requieren. Sin embargo, esto no ocurre en la vida real, el proceso de encontrar el resultado correcto conlleva fricciones en el proceso. Lo mismo sucede con las demandas de empleo y las ofertas de trabajo, los costos o fricciones asociadas es un componente más en esta relación.

La teoría DMP analiza estas fricciones del mercado y toma en cuenta las dificultades que se generan en el encuentro del requirente y el oferente, generando un gasto de tiempo y dinero para cubrir las necesidades de cada uno. Sin embargo, el estudio se centra en cómo una alta tasa de desempleo, con numerosas vacantes sin cubrir y como esto puede afectar a la economía de un país.

Además, el modelo permite conocer la situación del mercado, por medio de las siguientes variables; los niveles de salarios, la razón de los despidos, costes de contratación, los subsidios de desempleo, el promedio del periodo de desempleo y el número de puestos de trabajo disponibles.

Otro factor que estudia el Modelo DMP, dice referencia a los beneficios sociales muy generosos en las temporadas de alto desempleo. Los trabajadores pasan más tiempo en busca de mejores empleos, lo que implica un mayor tiempo de desempleo, por lo que este modelo propone que cuando un trabajador pierde el empleo, las prestaciones por parte del Estado sean altas en ese momento, pero que a medida que transcurra el tiempo, las prestaciones vayan en disminución, para que así el desempleado intensifique la búsqueda de trabajo. Estas prestaciones deben ser entregadas durante un tiempo prudente, para evitar que el desempleado, tome la primera oferta de trabajo que le llegue, sin tener en cuenta si el trabajo está acorde a sus competencias.

En cuanto al salario mínimo, la teoría plantea que debe ser fijado correctamente, para así aumentar los niveles de satisfacción y bienestar. Otro de los planteamientos claves es la mejora o sencillamente la implementación de intermediación laboral a cargo del Estado, lo que implica diversos medios de apoyo tanto a las empresas, como a los desempleados. Estos medios de apoyo se refieren a la capacitación de los desempleados y su vinculación con entidades de apoyo en el proceso de búsqueda de empleo, la implementación de plataformas digitales para la búsqueda y encuentro entre trabajador-trabajo, con filtros especializados para el correcto emparejamiento.

Específicamente los trabajos investigativos de cada uno de estos economistas, abordan y profundizan diferentes aristas. Es así como análisis de Diamond es genérico, y se aplica al precio de cualquier mercado, no solo al precio del trabajo (el salario), aunque tiene varias contribuciones específicas de éste. En 1971 demostró que los costos de búsqueda generan resultados económicos muy distintos de los planteamientos clásicos. Destaca “la paradoja de Diamond”, que muestra que el precio de equilibrio de una economía no es el competitivo (que es igual al costo de producir una unidad adicional –el coste marginal–) sino un precio de monopolio, igual para todas las empresas. Este equilibrio no es en general óptimo (“eficiente”). Diamond también demostró que el equilibrio no tiene por qué ser único sino que puede haber varios. Ambos resultados justifican que se pongan en práctica políticas económicas que faciliten que la economía conlleva al equilibrio que genere un mayor nivel de bienestar.

Por su parte, Mortensen y Passarides, primero por separado y luego en conjunto, desarrollaron modelos en los que los trabajadores, teniendo en cuenta el costo de búsqueda y la incertidumbre sobre los empleos disponibles, siguen buscando hasta que encuentran un empleo que esperan que les proporcione el máximo nivel posible de renta laboral futura. La regla óptima es fijar un “salario de reserva”, que es el mínimo aceptable. Un factor que eleva el salario de reserva y retrasa la aceptación de ofertas de empleo es contar con prestaciones por desempleo (u otras rentas no laborales), que por tanto contribuyen también a alargar la duración de paro.

Por otra parte, estos autores representaron las decisiones de creación de vacantes por parte de las empresas como una función del costo y de las expectativas de beneficio de crearlas, que también dependen de la productividad y los salarios y otros costos laborales esperados de los trabajadores que contraten. De esta forma se pueden analizar los efectos de instituciones laborales como los salarios mínimos o los costos de despido.

Dadas las fricciones y la incertidumbre, lo normal es que no todos los trabajadores y las empresas que podrían formar "una buena pareja". Mortensen y Passarides representaron este proceso mediante una función de **Emparejamiento Simple**, que depende de cuántos trabajadores estén parados o desempleados y cuántas vacantes existan. De esta forma puede captarse la eficiencia con la que una economía empareja a trabajadores y empresas y, por tanto, evaluar los efectos que pueden tener cambios tecnológicos como la creación de bolsas de trabajo por internet o la mejora de las políticas activas llevadas a cabo por los servicios públicos de empleo, por ejemplo de asistencia a la colocación o la formación de los desempleados.

Las investigaciones de Diamond, Mortensen y Passarides, ha permitido llevar a cabo un análisis riguroso de los efectos de las instituciones laborales, como las ya mencionadas, sobre la tasa de desempleo, de equilibrio o estructura de una economía, vinculando con una gran multiplicidad de trabajos empíricos que encuentran tales efectos. De esta forma, han ayudado enormemente a dotar de fundamentos más sólidos a los análisis orientados a entender e intentar reducir las tasas de desempleo que existe

3.6.1 Emparejamiento Simple

Dice relación con cuántos trabajadores se encuentren desempleados y cuantas vacantes existen, el encuentro entre ambos actores da como resultado una nueva "pareja". Para que esto se produzca, es necesario la implementación de nuevas tecnologías, la creación de bolsas de trabajo por internet, por parte de organismos del Estado, los que a su vez deben utilizar herramientas que permitan el fortalecimiento en el proceso antes mencionado, por medio de información y apoyo profesional. Otro elemento que debe estar presente, es la modernización de las políticas en el servicio público de empleo o como lo señala C. Passarides, "*políticas laborales activas*", las cuales generan directrices de acción en los procesos de intermediación.

Una manera en que una economía puede considerar su eficiencia es el grado de emparejamiento entre los trabajadores y las empresas y por lo tanto evaluar los efectos que puede tener la implementación de los elementos anteriormente mencionados, constituye una necesidad permanente en los servicios públicos destinados a esta tarea.

3.6.2 Fricciones del Mercado Laboral

Estas "fricciones" son las variables a las que se ve enfrentado el mercado laboral. La teoría explica cómo estas variables se ven afectadas por distintos factores, como son; el volumen de prestaciones por desempleo, los costos de contratación o despido, la forma en que trabajan las oficinas de empleo, los tipos de intereses laborales por parte de los trabajadores y las competencias buscadas por las empresas. Es decir, se intenta determinar si dichas fricciones incentivan la intervención gubernamental y si dicha intervención juega un papel determinante en la eliminación de estas fricciones.

TEORIA DMP	APLICACIÓN EN CHILE
<p>Las prestaciones por desempleo son altas, los desempleados tardaran más tiempo en buscar trabajo, por lo que plantea la disminución paulatina de las prestaciones, con el objetivo que el cesante intensifique la búsqueda de empleo</p>	<p>En Chile se aplica el Seguro de Cesantía, que es financiado por el trabajador y el empleador. Este es entregado los tres primeros meses luego de acontecida la desvinculación del trabajador, luego se puede optar al Fondo de Cesantía, financiado por el Estado, en ambos casos cubre los beneficios sociales. El monto entregado al trabajador se reduce en forma gradual, hasta terminar con el pago del mismo, tiene un tope de cinco meses</p>
<p>En cuanto a la regulación de la contratación y el despido, esta teoría se basa en que es más perjudicial para el empleo las trabas burocráticas que los costes por indemnización. Hasta el punto que hay empresas que rechazan una contratación por temor a costos imprevistos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pago de año por servicios, solo 11 años. • Tercerización de los servicios. • Contratación a plazo fijo (de 1 a 3 meses), esto es en la generalidad de las contrataciones.
<p>Plantea un que un salario mínimo correctamente fijado, puede aumentar en el tiempo el nivel de empleo y bienestar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El Ingreso Ético Familiar, es entregado a las familias vulnerables y que consta de subsidios y beneficios por parte del Estado. • En Chile se discute el sueldo mínimo que un trabajador debe recibir y se resuelve en el parlamento cada año Sin embargo, aún no alcanza ser incentivo de empleo ni el bienestar de las personas.
<p>Mejora la intermediación laboral y de las políticas activas de empleo, siendo clave para combatir el desempleo.</p>	<p>El sistema de intermediación cuenta con el apoyo del Estado por medio de las OMIL, quienes se encuentran al alero de las municipalidades. Junto a esto el Sence, les entrega financiamiento y aplica lineamientos estratégicos para el correcto funcionamiento del proceso de intermediación</p>
<p>Utilización de las nuevas tecnologías en el proceso de emparejamiento.</p>	<p>Ha sido implementada la Bolsa Nacional de Empleo, plataforma virtual en la que desempleados y empresas se encuentran.</p>

*Cuadro creación propia

De acuerdo con este cuadro, Chile se encuentra realizando acciones concretas en el proceso de intermediación laboral, al implementar el Programa Fortalecimiento OMIL, el cual cuenta con herramientas que en virtud a lo planteado por los profesores *Diamont, Mortensen y Passarides*, fortalecen el proceso de búsqueda de trabajo.

Es así como dentro de los instrumentos que favoreces la Intermediación laboral se encuentran

- ❖ Programa Fortalecimiento OMIL
- ❖ Bolsa Nacional de Empleo
- ❖ Intermediación Laboral, lo que incluye:
 - ✓ Talleres de Apresto Laboral
 - ✓ Capacitación
 - ✓ Encuentros Empresariales.
 - ✓ Encuentros Territoriales
 - ✓ Actualizaciones y seminarios dirigidos a las OMIL.
- ❖ Capacitación laboral, la que cuenta con los siguientes instrumentos:



CAPITULO 4.

MARCO METODOLOGICO

PRESENTACION

El siguiente capítulo da cuenta de la estructura metodológica en que se basa el presente proyecto de título “*Estudio Evaluativo del Impacto del Programa de Fortalecimiento OMIL en las Oficinas Municipales de Información Laboral Adheridas en el Periodo 2013 – 2015 de la V Región*”. Esta investigación, tiene como finalidad evaluar el impacto que ha tenido el programa Fortalecimiento OMIL, en aquellas Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, en las que el tipo de financiamiento ha variado, (Tipo 1, Tipo 2, Tipo 3), entre los años 20013 y 2015, y las repercusiones que ha tenido en aquellas Omil que han perdido este financiamiento.

Esto a través del método mixto, el cual consiste en la recolección de datos con un enfoque cuantitativo, el que se llevara a cabo mediante la recolección de datos de fuentes documentales, y un enfoque cualitativo se basa en la técnica de la entrevista semi-estructurada, la que tendrá como finalidad conocer e interpretar la percepción de los funcionarios y funcionarias, usuarios de las Omil en estudio y encargados del Programa Fomil de Sence.

A continuación se presentan los principales contenidos del marco metodológico de la investigación, haciendo mención al tipo de estudio, lugar, universo, muestra, instrumento de recolección de los datos, análisis de datos y aspectos éticos involucrados en la investigación.

MODELO DE INVESTIGACION EVALUATIVA	
<i>Característica que lo Define</i>	<i>Fenomenología</i>
<i>Marco</i>	<i>Social</i>
<i>Orientación</i>	<i>Hacia los Procesos</i>
<i>Modelo</i>	<i>Investigación Evaluativa</i>
<i>Metodología</i>	<i>Mixta</i>
<i>Tipo de Diseño</i>	<i>Triangulación</i>

**Características y diseño utilizado por los enfoques o paradigmas principales que abordan la investigación evaluativa (García, 1992; 471).*

**Adaptación propia.*

4.1 FUNDAMENTOS METODOLOGICOS

El presente seminario de título surge de la necesidad de dar respuesta por parte del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) de evaluar los resultados locales del Programa FOMIL, considerando la evolución del comportamiento de la ejecución por parte de las Oficinas Municipales de Información Laboral.

El presente estudio utilizará como metodología la Investigación Evaluativa la que *“Consiste en evaluar, a través de un procedimiento investigativo, el trabajo profesional realizado en algún momento y que es necesario hacerlo para ratificar o rectificar lo evaluado”* (Pasten; 2008)

Este modelo de investigación tiende a confundirse con los procedimientos propiamente tales de una evaluación. La *evaluación* es el proceso general de juzgar si una actividad es adecuada o no, es decir, no está relacionado con el método empleado para hacer un juicio. En cambio, la *investigación evaluativa* indica específicamente el uso del método científico con el propósito de hacer una evaluación. Los instrumentos de la investigación no se requieren para hacer una evaluación, sin embargo, son necesarios para realizar una investigación evaluativa.

La investigación evaluativa, es en definitiva, un modelo de aplicación de los métodos de investigación para evaluar la eficiencia de los programas de acción en las ciencias sociales, fundamentándose en el método científico.

La metodología a utilizar es mixta, y es definido por Hernández Sampieri y Mendoza como *“Un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio”*.

Los métodos de investigación mixta son la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno. De acuerdo a Hernández Sampieri: *“La meta de la investigación mixta no es remplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales”* (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2010).

Se utilizará este método, ya que siendo una temática no tan estudiada en trabajo social, se beneficiara el trabajo tomando ambos enfoques para la recolección de datos, además de no generar sesgo en el método a utilizar. Por otro lado Ridenour y Newman (2010), argumentan que *“creemos que no existe la completa o total objetividad, es también difícil imaginar la completa subjetividad. Por ello hemos insistir en que los métodos mixtos*

son más conscientes con nuestra estructura mental y comportamiento humano". Lo que permitirá potenciar la generación de resultados integrales, permitiendo con ello mantener una visión holística de la situación y un equilibrio en todas las reflexiones y los datos.

4.2 DELIMITACION DEL ESTUDIO

El estudio será realizado en las comunas que se encuentran sin financiamiento FOMIL, Cartagena, y en aquellas que han tenido variaciones en la categoría o tipo de financiamiento recibido; Casablanca, Viña del Mar, Limache.

MUNICIPALIDADES	SIN FOMIL	TIPO 3	TIPO 2	TIPO 1
Cartagena	2015			
Casablanca		2013	2014	2015
Limache			2014	2015
Viña del Mar		2014	2015	

4.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cuál es el impacto y la efectividad del Programa FOMIL, durante el periodo 2005-2014 en las comunas de la V Región?
2. ¿Qué problemas ha tenido las OMIL que no cuentan con el apoyo del Programa FOMIL?
3. ¿Cuál ha sido el impacto en las comunas cuya OMIL ha descendido en nivel o ha perdido el financiamiento del Programa?
4. ¿Cuál es el grupo etario que logra mayor inserción laboral utilizando la intermediación implementada por las OMIL?

4.4 SISTEMA DE OBJETIVOS

4.4.1 *Objetivos General*

“Evaluar el impacto y la efectividad del programa Fortalecimiento OMIL en el periodo 2005-2014 en las comunas de la V Región”

4.4.2 *Objetivos Específicos*

- Identificar los problemas sucedidos en OMIL que no cuentan con el apoyo del programa FOMIL, en el periodo 2013 – 2015.
- Especificar el impacto en las comunas que perdieron o han descendido en su calificación como “Tipo de Comuna” del Programa, para el desarrollo de la Intermediación Laboral.
- Identificar el grupo etario de usuarios que logra mayor inserción laboral por medio de la gestión de intermediación laboral de las Omil de la V región.

4.5 TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Como fue señalado anteriormente, se utilizara método mixto. En cuanto al levantamiento de información **cuantitativa**, será acudiendo a fuentes documentales, proporcionados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Ministerio del Trabajo, Instituto Nacional de Estadísticas (INE), conforme a los últimos estudios y levantamiento de información realizados entre los años 2014 y 2015 en relación a empleabilidad e intermediación laboral.

La utilización de fuentes de datos secundarios externos como parte del proceso de recolección de datos, permite la posibilidad de darle una nueva interpretación a los datos ya existentes recogidos por los organismos antes mencionados, desde una perspectiva más amplia, lo que requiere una tarea adicional al volver analizarlos.

Según Sierra Bravo, los datos secundarios son:

“Se entiende por análisis secundario de documentos o de datos documentales todo posterior análisis de un conjunto de datos primarios que ofrezca interpretaciones y conclusiones adicionales o en forma diferente a la presentada en el primer informe de investigación.”¹³

En la presente investigación estos datos son utilizados para formular un diseño de investigación apropiado y como una fuente de datos comparativos. Dentro de las ventajas que posee este tipo de recolección de datos se encuentra:

¹³ Sierra Bravo, R.; “*Técnicas de Investigación Social. Teoría y Ejercicios*”; Madrid: Thomson Editores, 2003

- Minimiza los efectos que la presencia del investigador puede ocasionar en la obtención de la información.
- Facilita el análisis comparativo y el de tendencias.
- Posibilita la formulación de muchas y distintas preguntas relacionadas con el problema de investigación.

La recolección de antecedentes **cualitativos**, se utilizara como instrumento entrevistas semi-estructuradas, que serán realizadas a funcionarios y funcionarias de las OMIL en estudio, funcionarias encargadas del Programa en Sence y usuarios de las respectivas Omil.

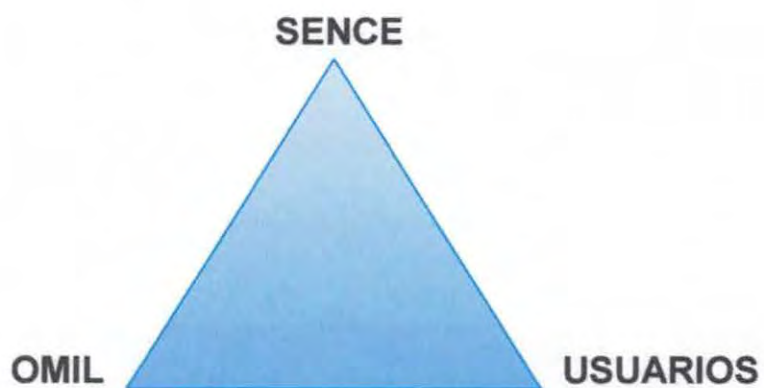
La estrategia para la implementación de ambas metodologías (cuantitativa y cualitativa) será la triangulación

Norman K. Denzin define la triangulación en investigación como "*la combinación de dos o más teorías, fuentes de datos o métodos de investigación en el estudio de un fenómeno singular*"¹⁴. Quien además se refiere a la combinación de estos tipos de triangulación como **Triangulación Múltiple**. Según el aspecto en el que se adopte la estrategia de combinación se puede hablar de:

1. *Triangulación de Fuentes de Datos* que consiste en la consideración del punto de vista de los distintos grupos que conforman la realidad objeto de estudio.
2. *Triangulación de Investigador* que supone la participación de varios investigadores en el proceso y cuyo objetivo es compensar el sesgo potencial derivado del análisis de los datos desde una única perspectiva.
3. *Triangulación Teórica* aplicando en la investigación las distintas teorías existentes sobre un tema con el objeto de encontrar los aspectos complementarios aplicables al tema de investigación que aportan las distintas perspectivas.
4. *Triangulación Metodológica* consiste en la combinación de varios métodos de recogida y análisis de datos para acercarse a la realidad investigada.

¹⁴ Denzin, N. K.; "*El Acto de Investigación: Una Introducción Teórica a los Métodos Sociológicos*". McGraw-Hill ;Nueva York, 1978

En esta investigación se utilizará la *Triangulación de Fuentes de Datos*, es decir:



Para esto se recolectaran antecedentes de los actores involucrados en el proceso de intermediación laboral, en el marco del programa Fortalecimiento OMIL, datos que serán analizados en el siguiente capítulo

CAPITULO 5.

***ANALISIS E INTERPRETACION
DE DATOS***

PRESENTACION

En el siguiente capítulo se evidencia y se registra el levantamiento de información correspondiente a entrevista semi-estructurada y la recolección de datos documentales. En la entrevista se identifican los actores involucrados en el proceso de la intermediación laboral y el rol que cumplen en este proceso.

Este análisis entrega en forma resumida los antecedentes recolectados para dar respuestas a las preguntas de investigación, sin embargo, se ha logrado recabar mayor información de la planificada, lo que ha permitido entregar un espectro más amplio de la realidad, llevando la investigación a conocer nuevas aristas sobre las particulares preocupaciones de cada OMIL.

Resultado de lo anterior, el levantamiento de información permitió obtener una visión holística respecto de los procesos de intermediación laboral, sus planteamientos desde lo administrativo, lineamientos y aplicación, dando como resultado una realidad que se refleja en este en el análisis, a través de los datos en estudio.

5.1 INSTRUMENTOS METODOLÓGICOS.

5.1.1 Entrevistas Personales

Como anteriormente se ha mencionado, la muestra de la presente investigación posee una representatividad estructural, es decir, una representación empírica de la realidad social que busca la comprensión significativa e interpretación motivacional profunda de la conducta de los actores sociales (creencias, valores, deseos, prejuicios, emociones).

Las entrevistas aplicadas a los actores involucrados, son de tipo semiestructurada a partir de su experiencia y percepciones en los distintos escenarios en los que se encuentran involucrados, cuyo criterio de selección de los participantes han sido:

- ✓ Directivos y funcionarios de las OMIL cuyo nivel alcanzado en el Programa FOMIL ha variado durante los periodos 2013 – 2015.
- ✓ Funcionarios de SENCE encargados del Programa FOMIL.
- ✓ Usuarios de las OMIL que ha variado en su categoría entre los periodos 2013 – 2015.
- ✓ Expresión del deseo de participar del estudio libre y voluntariamente

5.1.2 FUENTES DOCUMENTALES

Los datos estadísticos son recogidos desde el Instituto Nacional de Estadísticas, Ministerio del Trabajo, Servicio Nacional de Empleo y la Bolsa Nacional de Empleo. Cabe destacar que de acuerdo a los requerimientos del Programa Fomil, cada una de las Omil, presenta cada año un estudio con respecto a los lineamientos a seguir conforme a las necesidades y preocupaciones propias de cada comuna, documentos que fueron aportados a la investigación, entregando nueva información, respecto a las preocupaciones de cada una de las Omil estudiadas que cuentan con el financiamiento del Programa.

El siguiente gráfico da cuenta del porcentaje de desempleo, ocupación y participación, a nivel nacional entre los años 2013 y 2015, de acuerdo a datos entregados por el Instituto Nacional de estadísticas, INE.



Boletín de Estadísticas Laborales, Unidad de Estudios; Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

A nivel regional, el desempleo, la ocupación y la participación, según sexo de acuerdo al trimestre móvil Abril, Mayo y Junio se ve reflejado en el siguiente gráfico:



Boletín de Estadísticas Laborales, Unidad de Estudios; Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

De esta misma forma, la Bolsa Nacional de Empleo publica mensualmente sus cifras que hacen referencia tanto a las vacantes disponibles hasta la fecha como a los inscritos en la BNE.

El siguiente cuadro evidencia el número de vacantes publicadas durante el año 2015 hasta el mes de octubre, el cual fueron ingresadas 31.074 vacantes de trabajo por este medio digital

VACANTES EXCLUSIVAS BOLSA NACIONAL DE EMPLEO 2015	
REGIÓN	TOTAL
ARICA Y PARINACOTA	1.688
TARAPACÁ	2.792
ANTOFAGASTA	13.542
ATACAMA	2.216
COQUIMBO	4.793
VALPARAÍSO	31.074
METROPOLITANA	637.654
O'HIGGINS	7.547
MAULE	5.956
BÍO BÍO	17.769
LA ARAUCANÍA	5.904
LOS RÍOS	5.353
LOS LAGOS	6.646
AYSÉN	683
MAGALLANES Y ANTÁRTICA CHILENA	2.101
SIN REGIÓN ASIGNADA	27
TOTAL	745.745
FUENTE: SENCE (01/10/2015)	

Estadística Bolsa Nacional de Empleo (BNE) 01/10/2015

Durante este mismo periodo de tiempo hubo inscritos 37.316 personas dentro de los cuales se contabilizan desempleados y personas que buscan trabajo por primera vez.

INSCRITOS BOLSA NACIONAL DE EMPLEO 2015	
REGIÓN	TOTAL
ARICA Y PARINACOTA	4.410
TARAPACÁ	4.732
ANTOFAGASTA	11.122
ATACAMA	7.024
COQUIMBO	16.004
VALPARAÍSO	37.316
METROPOLITANA	137.193
O'HIGGINS	17.513
MAULE	19.487
BÍO BÍO	41.193
LA ARAUCANÍA	19.759
LOS RÍOS	10.046
LOS LAGOS	15.646
AYSÉN	995
MAGALLANES Y ANTÁRTICA CHILENA	2.065
EXTRANJERO	80
SIN REGIÓN ASIGNADA	7.573
TOTAL	352.158
FUENTE: SENCE (01/10/2015)	

Estadística Bolsa Nacional de Empleo (BNE) 01/10/2015

5.2 Descripción de la Actividad

Se realizan reuniones concertadas previamente con los encargados de las Omil objetos de estudio, explicando la dinámica del estudio y los procedimientos durante el desarrollo de la misma, poniendo especial énfasis en la espontaneidad con el fin de conocer las experiencias profesionales y personales con el Programa. Se explica la naturaleza del instrumento y se procede a aplicarlo en los encargados y funcionarios, todos en forma individual, dándose en todos los casos un ambiente de relajación y confianza, lo que viene a cumplir con la naturaleza de este ejercicio.

Al avanzar en la aplicación de la entrevista van surgiendo nuevas preguntas que permitirán obtener mayor información y más ampliada acerca de la realidad comunal de la implementación del Programa.

Tal como se planteó, las respuestas son dadas desde una visión personal como profesional, lo que amplía el conocimiento en forma holística de las realidades dadas en este proceso.

En relación a la aplicación del instrumento en usuarios de las Omil, se realizó en forma espontánea, encontrando nuevas visiones desde el punto de vista personal. Así como en el caso anterior, luego de una presentación personal, se les explica a las personas el objeto de estudio y se les solicita expresar su participación libre y espontáneamente.

El objetivo de las actividades, se cumplió en su totalidad, dado que se recolectó una muestra de las distintas realidades en que se desarrollan las Omil de la región al cambiar de categoría con relación en el periodo que comprende entre los años 2013 y 2015.

La aplicación del instrumento con los usuarios contó con la autorización de los participantes. Se procedió a realizar las preguntas, generándose un ambiente cordial, durante el cual surgieron nuevas preguntas que vinieron a aportar a la recolección de información.

5.3 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD LABORAL EN LAS COMUNAS INVESTIGADAS



5.3.1 COMUNA DE LIMACHE

Pertenece a la recientemente creada provincia de Marga-Marga, creada en el año 2009 e instaurada el 11 de marzo de 2010. Posee una superficie de 294 km² y acoge al 2,55% de la población total de la región. Un 10,89% corresponde a población rural y un 89,11% a población urbana

Territorio	Año 2002	Año 2012	Variación (%)
Comuna de Limache	39.219	45.864	17
Región de Valparaíso	1.539.852	1.795.765	17
País	15.116.435	17.398.632	15

Fuente: Censo 2002 y Proyección de Población 2012, Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

El crecimiento, tamaño y composición de la población está determinado por los niveles y estructura de la fecundidad, la mortalidad y las migraciones, es decir, por el comportamiento de los componentes del crecimiento demográfico. En este caso, en la comuna de Limache se evidencia un crecimiento de 6.645 habitantes, según el último censo realizado en el año 2012.

➤ **Indicadores Sociales**

Durante los últimos años los índices de pobreza en la zona han ido decreciendo debido al desarrollo de nuevos frentes económicos como es el turismo, sector que se ha desarrollado fuertemente

Pobreza en las Personas	2003	2006	2009	% según Territorio (2009)		
				Comuna	Región	País
Pobre Indigente	2.228	952	398	1	3	4
Pobre no Indigente	5.429	6.887	4.021	9	12	11
No Pobre	33.604	34.398	40.265	90	85	85
Total	41.261	42.237	44.684	100	100	100

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), Ministerio de Desarrollo Social.

Es sabido que la pobreza es multicausal, sin embargo, la empleabilidad es uno de los factores principales dentro de las causas que llevan a la pobreza. Es con esta variable con la que la Omil se ve enfrentada en su labor diaria.

Este es uno de los puntos que aborda el estudio de mercado realizado por Omil Limache, en el marco de los requerimientos del Programa Fomil. El descubrir las necesidades de los habitantes de la comuna es el eje central de este estudio

“La Oficina OMIL de la comuna de Limache hoy atiende una amplia gama de usuarios. Desde Jóvenes sin distinguir sexo desde 17 años, hasta adultos mayores de más de 65 años. En el caso de los Jóvenes, principalmente la demanda es Capacitación Y Oferta Laboral. Mientras en que rangos de edad más avanzados, los intereses son más amplios: Capacitación, Oferta Laboral, Apoyo al Emprendimiento, desarrollo de negocios e Interés de participación en organizaciones comunitarias relativas al mismo tema.”¹⁵

➤ **Hogares de Mujeres Jefas de Hogar**

A nivel nacional los hogares cuyo único sustento económico es el trabajo remunerado de la mujer, ha ido en constante crecimiento, debido a los nuevos escenarios sociales que ha tenido el país, y Limache no es ajena a esta realidad

Hogares	2003	2006	2009	% según Territorio (2009)		
				Comuna	Región	País
Hogares con Mujer Jefa de Hogar	2.300	2.785	4.052	32	36	33

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), Ministerio de Desarrollo Social.

Para la Omil de esta comuna la variable género, cuenta con gran relevancia, ya que, según estadísticas locales, este segmento es el mayor número de usuarios que atienden. Es por esto que en el estudio realizado señala lo siguiente:

“En la actualidad una preocupación constante es la mujer y sus eventuales dificultades para desempeñarse en la vida diaria y en una lucha constante por lograr equipar un sinnúmero de factores respecto al género masculino. Uno principal y que a diario nos afecta como país es la Violencia intrafamiliar. Durante el 2014 esta Oficina OMIL realizó

¹⁵ Oficina de Información Laboral; “Estudio de Mercado”; Programa Fortalecimiento OMIL, Limache 2015.

un primer encuentro respecto de este tema, dejándonos la tarea de lograr apoyos de programas y de red para fortalecer el rol y a la mujer, tanto comunal como provincialmente.”¹⁶

➤ **Población Ocupada, Desocupada e Inactiva**

El descenso en los índices de desempleo se debe principalmente al desarrollo de nuevas fuentes laborales, lo que ha permitido mayores ingresos económicos para las familias limachinas, mejorando con esto la calidad de vida de sus habitantes.

Territorio	Ocupados			Desocupados			Inactivos		
	2003	2006	2009	2003	2006	2009	2003	2006	2009
Comuna de Limache	14.419	16.845	16.175	1.950	1.075	1.248	14.792	15.302	17.130
Región de Valparaíso	582.873	655.912	654.965	79.931	59.432	89.287	534.284	545.609	625.961
Pais	5.994.561	6.577.961	6.636.881	643.977	519.357	755.252	4.995.468	5.288.126	5.871.272

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), Ministerio de Desarrollo Social.

Limache es una comuna que no posee grandes industrias o fuentes laborales de consideración, sin embargo se ha adaptado a la realidad laboral implementando estrategias que permitan a sus habitantes obtener trabajos estables. Respecto a esto el estudio señala:

“Principalmente nuestros nichos y sectores productivos se relacionan con 3 grandes áreas: Construcción, Agricultura y Servicios. Son ellas también nuestras principales empresas proveedoras de vacantes laborales.”

“Los niveles de compromiso y cercanía que se cuenta con dichas empresas son absolutamente los necesarios para obtener de manera precisa tanto ofertas laborales o bien, información relativa a las necesidades de capacitación que se requieren a nivel comunal. Se cuenta por ello con una total participación en nuestras actividades y una excelente disposición de trabajo en equipo con el Municipio.”¹⁷

¹⁶ Oficina de Información Laboral; “Estudio de Mercado”; Programa Fortalecimiento OMIL, Limache 2015.

¹⁷ Oficina de Información Laboral; “Estudio de Mercado”; Programa Fortalecimiento OMIL, Limache 2015.

➤ **Ingresos Municipales, distribución porcentual según origen.**

Ingreso	2004	2007	2010
Propios Permanentes en el Ingreso Total	43	41	36
Del FCM en el Ingreso Total	40	37	46
Por Transferencias en el Ingreso Total	4	9	9

Fuente: Sistema Nacional de Información Municipal (SINIM), Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo

Como se ha señalado anteriormente este estudio de mercado indica como principal preocupación, es saber qué sector de la comuna necesita especial apoyo y atención de parte de la Oficina OMIL.

“Nuestro método de trabajo está regido por nuestro Convenio con Sence. Sin embargo, es nuestro compromiso personal con nuestros usuarios y usuarias el lograr mejores capacitaciones, mejores vacantes laborales, mayor apoyo de talleres y por sobretodo lograr apoyos externos de diversos programa externos para nuestra gente, como Fosis, Sercotec y Corfo”¹⁸

¹⁸ ID.

5.3.2 COMUNA DE VIÑA DEL MAR

Conocida también como la Ciudad Jardín, esta ciudad costera, se destaca por sus atractivas playas por lo que se ha consolidado como la capital turística del país, dando pie al desarrollo económico en esta zona. Perteneciente a la provincia de Valparaíso, forma parte del área metropolitana de esta región. Cuenta con una superficie de 122 km².

Territorio	Año 2002	Año 2012
Comuna de Viña Del Mar	286.931	289.968
Región de Valparaíso	1.539.852	1.795.765
País	15.116.435	17.398.632

Fuente: Censo 2002 y Proyección de Población 2012, Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

De acuerdo al último Censo (2012), el crecimiento ha sido de 3.037 habitantes. El número total, de esta comuna representa el 15,9% de la población de la región y al 1,6% de la población nacional.

➤ **Indicadores Sociales**

Tienen por objetivo caracterizar y analizar la realidad social del país y sus territorios, de tal modo de detectar las necesidades de la población para el oportuno y adecuado diseño de políticas sociales.

Pobreza en las Personas **2003** **2006** **2009** **% según Territorio (2009)**

				% según Territorio (2009)		
				Comuna	Región	País
Pobre Indigente	6.680	4.323	10.350	4	3	4
Pobre no Indigente	34.400	43.069	34.358	12	12	11
No Pobre	244.819	238.084	246.419	85	85	85
Total	285.899	285.476	291.127	100	100	100

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), Ministerio de Desarrollo Social.

El año 2011, se estima que el 17,3% de la población comunal se encontraba en situación de pobreza lo que no difiere significativamente de la tasa registrada a nivel regional (16,9%) y nacional (14,4%)¹⁹.

La comuna de Viña del Mar cuenta con varios campamentos en la periferia de la ciudad, entre ellos el grande del país, el emblemático Manuel Bustos, que existe hace décadas ocupando el sector de Achupallas y que según el Minvu reúne a cerca de 950 familias.

En estos lugares las necesidades van más allá de los ingresos: elementos básicos, como el agua o el alcantarillado, escasean o no existen; algunos deben "robar" electricidad para tener luz; no hay caminos pavimentados, y la mayoría están instalados en los cerros o cerca de las quebradas de Viña y Valparaíso, zonas consideradas de "riesgo".

➤ **Hogares de Mujeres Jefas de Hogar**

Se entiende por jefa de hogar la mujer que es económicamente activa, tiene responsabilidades familiares y es el principal sustento económico del hogar. Se incluirá además, a las mujeres que están en la condición de Trabajadora Jefa de Núcleo Secundario (mujer económicamente activa que vive al interior de un hogar que tiene un jefe o jefa distinto a ella, pero con su aporte económico mantiene cargas familiares de su núcleo)

¹⁹ Observatorio Social; "Reporte Comunal: Viña del Mar, Región de Valparaíso"; Serie Informes N°, Febrero 2014.

Hogares	2003	2006	2009
Hogares con Mujer Jefa de Hogar	30.467	31.371	33.518

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), Ministerio de Desarrollo Social.

Más allá de las razones profundas que pueden explicar el aumento de la jefatura femenina en nuestra sociedad, esto requiere un giro hacia la mujer en las políticas sociales. Dichos hogares, al depender de un sólo ingreso, tienen más dificultades para superar la pobreza, e incluso tienen un riesgo mayor de volver a caer en ella.

A pesar de esta creciente participación laboral, sigue siendo muy baja en los estratos sociales más vulnerables.

➤ **Población Ocupada, Desocupada e Inactiva.**

Las personas *desocupadas* son aquellas que teniendo 15 años y mas no cuentan con una actividad remunerada durante los últimos 30 días, esta remuneración puede ser pactada en dinero o especies. Así mismo, las personas *desocupadas* son aquellas teniendo 15 años y más, que en los últimos dos meses, han hecho esfuerzos por encontrar trabajo remunerado. Y por último, las personas *inactivas* son aquellas que cuentan con 15 años y más que durante el período no se encontraban ocupadas ni desocupadas (estudiantes, jubilados, otra situación), esto es, no integran la población económicamente activa.

Evolución tasa de desocupación, total país, trimestres móviles



La tasa de desocupación registró una variación negativa de 6,1%. Empero en los últimos 12 meses, no registró variación. La leve disminución de la tasa, se debe a una menor presión en el mercado laboral, que se observó en un menor incremento en la Fuerza de Trabajo. Como resultado, hombres y mujeres registraron una menor tasa de participación y ocupación.

El estudio de mercado realizado por la Oficina de Intermediación Laboral con respecto a los índices de empleabilidad señala:

“Dentro de las diversas variables que pueden incidir en nuestro estudio, existen aquellas que pueden estar supeditadas por factores económicos inherentes a la situación que enfrenta el país constantemente, las cuales pueden influir de manera directa o indirecta en el desempeño de los objetivos de gestión de la OMIL. Tales como: la tasa de desempleo, la demografía comunal, la fuerza laboral, etc.”²⁰

Y concluye:

“Para este año se han inscrito alrededor de 15.723 personas a la fecha a la bne.cl, siendo la segunda región con más inscripciones a nivel nacional, con una cantidad de 13.230 vacantes de empleo para el año 2015. Lo anterior, puede plantearnos diversas interrogantes, puesto que la cantidad de trabajos que podemos visualizar cotidianamente, se aprecia bastante inferior a las estadísticas que arroja el INE entorno al número de vacantes reales. O por otro lado, dichos puestos de empleo difieren con el perfil que asiste a la OMIL. En otras palabras, tales vacantes son excesivamente altas en comparación con el nivel de colocados a nivel comunal.”²¹

²⁰ Oficina de Información Laboral; “Estudio de Mercado”; Programa Fortalecimiento OMIL, Viña del Mar 2015.

²¹ ID.

➤ **Ingresos Municipales, Distribución Porcentual Según Origen**

Los ingresos con los que cuentan las municipalidades son limitados, por lo que existen una serie de campañas y acciones estratégicas para desarrollar e implementar las actividades planificadas. En el caso de las Omil, cuentan con el apoyo financiero y la asistencia técnica por parte de Sence a través del Programa Fortalecimiento Omil.

Ingreso	2004	2007	2010
<i>Propios Permanentes en el Ingreso Total</i>	77	82	79
<i>Del FCM en el Ingreso Total</i>	7	6	6
<i>Por Transferencias en el Ingreso Total</i>	3	0	2

Fuente: Sistema Nacional de Información Municipal (SINIM), Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo.

“Un tema más monetarios, o sea que se cumplan las metas establecidas, ayuda a que tengamos mayor incremento en los temas, por ejemplo si queremos hacer alguna actividad, tenemos la libertad de elegir donde, porque tenemos dinero para hacerlo, por ejemplo, ahora vamos a hacer una feria laboral la que será financiada con costos del FOMIL, entonces... más que nada con temas de dinero.” (Elizabeth Alarcón, Encargada Omil, Viña del mar)

Durante el transcurso de la investigación, se pudo conocer los distintos intereses y preocupaciones que poseen las Omil en estudio. Por ello, debe esforzarse para que las personas tengan las mayores oportunidades de inserción en el campo laboral. Actualmente la OMIL cuenta con el **“Programa Fortalecimiento OMIL” (FOMIL)** contribuyendo a cumplir con sus objetivos transversales, y que nace a partir de la búsqueda de un mejor desarrollo del sistema público, a través de la intermediación laboral, traspasando recursos y metodologías de trabajo a las Oficinas Municipales de Información Laboral OMIL. Desplegando actividades que permitan aumentar el sistema de intermediación. Requerimiento que se encuentra en la Guía Operativa OMIL, 2015.

Desde esta perspectiva, surge como interrogante el poder visualizar si efectivamente se están cumpliendo los requerimientos que han sido encomendados para la OMIL. Para ello,

se ha propuesto un estudio de mercado que pueda responder a esta incógnita, la cual si bien posee indicadores previos que pueden corroborar lo anterior, es pertinente realizar una comparación con las diferentes entidades encargadas de realizar intermediación en la V región y el país, con el propósito de contrastar el comportamiento histórico de los consumidores del servicio, observando sus preferencias de demanda. Asimismo, dicho estudio permitirá verificar las proyecciones como OMIL y del servicio entregado a la fecha, conjuntamente, si se están utilizando las ventajas competitivas que la caracterizan.

5.3.3 COMUNA DE CASABLANCA

La comuna de Casablanca fue fundada en el año 1753 con el nombre de Santa Bárbara de la Reina de Casablanca, en honor a la esposa del Rey Fernando IV, de España. Forma parte de la provincia de Valparaíso, cuenta con una superficie de 953 Km², acogiendo a un 1,42% de la población total de la región. El valle de Casablanca se encuentra entre las diez capitales mundiales del vino, dado que las viñas asentadas en esta localidad cuentan con un clima favorable a la producción de vinos de alta calidad.

Territorio	Año 2002	Año 2012	Variación (%)
Comuna de Casablanca	21.874	30.617	40
Región de Valparaíso	1.539.852	1.795.765	17
País	15.116.435	17.398.632	15

Fuente: Censo 2002 y Proyección de Población 2012, Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

De acuerdo a los indicadores presentados, la población de la comuna de Casablanca ha crecido en 8.743 habitantes, según el último Censo realizado el año 2012, lo que representa el 1,7% de la población proyectada para la región de Valparaíso y 0,2% de la población proyectada en el país.

➤ **Indicadores Sociales**

Los indicadores de pobreza dicen relación con la satisfacción de las necesidades básicas de cada persona y se miden en de acuerdo a la cantidad de productos elementales para la sobrevivencia, esto es, la canasta básica. De acuerdo a esto los índices de pobreza en la comuna de Casablanca son los siguientes:

Pobreza en las Personas	2003	2006	2009
Pobre Indigente	683	817	345
Pobre no Indigente	4.420	2.988	2.958
No Pobre	20.160	22.175	25.402
Total	25.263	25.980	28.705

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), Ministerio de Desarrollo Social.

En el estudio de mercado realizado por la Omil, en el marco del Programa Fortalecimiento OMIL, devela su preocupación por la salud mental y emocional de los usuarios a partir de su realidad labora, al respecto indica:

“La situación de desempleo provoca o puede provocar potencialmente alteraciones de carácter físico y/o mental de diferente tipo y gravedad -en función de diferentes tipos de variables-. Se trata de un fenómeno social de gran relevancia en el campo de las investigaciones de carácter psico-social.

La falta de actividad o de trabajo puede potencialmente originar trastornos psíquicos bastante importantes. La respuesta adaptativa a la situación de desempleo por parte del sujeto puede variar según las variables moderadoras o conjunto de ellas que pueden intervenir: ya sea, como por ejemplo, el entorno familiar, el nivel sociocultural, el estatus social alcanzado, la autoestima del sujeto, la autorrealización personal, la predisposición o vulnerabilidad del sujeto a padecer algún tipo de trastorno o alteración mental, etc.”²²

²² Oficina de Información Laboral; “Estudio de Mercado”; Programa Fortalecimiento OMIL, Casablanca 2015

➤ **Hogares de Mujeres Jefas de Hogar**

Desde una perspectiva de género, los hogares cuya jefatura es femenina ha ido en constante crecimiento desde el año 2003 al año 2009, siendo también uno de los grupos con altos niveles de vulnerabilidad, dado la multifuncionalidad en los roles que desempeñan las jefas de hogar.

Hogares	2003	2006	2009
Hogares con Mujer Jefa de Hogar	1.270	1.993	3.473

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), Ministerio de Desarrollo Social.

En la comuna según el cuadro entre los años 2003 y 2009, el número de hogares que tiene una jefatura femenina es de 2.203 hogares.

La jefatura de hogar femenina ha tenido un crecimiento exponencial en los últimos 20 años pasando de 20% en la CASEN 1990 a 39% hoy. El ritmo de incremento de los hogares a cargo de mujeres sigue aumentando, registrándose 6 puntos adicionales de alza en los últimos 2 años (del 33% al 39% entre nov. 2009 y nov. 2011)

➤ **Población Ocupada, Desocupada e Inactiva**

Las tasas de desocupación a nivel nacional son uno de los indicadores más relevantes a la hora de establecer comparaciones regionales o comunales. Ellas, reflejan en gran medida la situación económica de la Comuna en relación a la Región y al conjunto del país. Como dato de referencia, cabe mencionar que la tasa de desempleo nacional ha ido reduciéndose desde 2009, y en la actualidad se sitúa en torno al 6-7%.

Territorio	Ocupados			Desocupados			Inactivos		
	2003	2006	2009	2003	2006	2009	2003	2006	2009
Comuna de Casablanca	8.713	10.625	11.827	689	388	1.245	8.641	9.195	7.508
Región de Valparaíso	582.873	655.912	654.965	79.931	59.432	89.287	534.284	545.609	625.961
País	5.994.561	6.577.961	6.636.881	643.977	519.357	755.252	4.995.468	5.288.126	5.871.272

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), Ministerio de Desarrollo Social.

El cuadro estadístico indica un constante crecimiento en los niveles de ocupados aumentando entre los años 2003 y 2009 en 3.114 personas. Lo mismo ha ocurrido con las personas desocupadas evidenciando un fuerte aumento de 556 personas entre los años 2003 y 2009. En cuanto a las personas desocupadas, por el contrario ha disminuido en 1.687 personas entre los años 2006 y 2009.

“A nivel personal y profesional ha sido un aprendizaje y puntualmente en el área de reinserción laboral. Yo hago talleres de apresto laboral, por lo tanto el mensaje tiene que ver con entregar a las personas mayores competencias, mayores habilidades blandas y herramientas para que ellos puedan ampliar sus posibilidades de empleo y entregarles una visión más optimista, de la realidad que están viviendo” (Evelyn Flores, Psicóloga Omil Casablanca)

➤ **Ingresos Municipales, Distribución Porcentual Según Origen**

El origen de los ingresos municipales sirve como indicador para ilustrar en términos comparativos, la mayor o menor independencia financiera de estos organismos. Como dato referencial, cerca del 38% de los municipios nacionales dependen financieramente entre un 50% y un 75% del Fondo Común Municipal (FCM).

En el gasto se determinan, los porcentajes destinados a inversión municipal que puede ser estimado el motor del desarrollo comuna; el porcentaje de recursos que se traspasan desde el gobierno central para cubrir los sectores de educación y salud municipal, y el porcentaje de la deuda flotante -la cual hace referencia a los compromisos que se deben asumir en el año calendario venidero, a partir de obligaciones asumidas y obligadas en el año anterior-. Tomando en consideración la cantidad de habitantes, se puede establecer la variabilidad anual del gasto total per cápita municipal, a fin de complementar el análisis del direccionamiento del gasto.

La estructuración social de organizaciones comunitarias entrega elementos para desarrollar un análisis de participación y trabajo asociativo de los habitantes de la comuna

Ingreso	2004	2007	2010
Propios Permanentes en el Ingreso Total	59	60	55
Del FCM en el Ingreso Total	17	17	8
Por Transferencias en el Ingreso Total	0	4	8

Fuente: Sistema Nacional de Información Municipal (SINIM), Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo.

“Por un lado es la exigencia y por otro lado. Porque hemos ido creciendo desde el 2013 nivel 3, 2014 nivel 2 y ahora el 2015 grado 1 y lo que pudimos conseguir con Sence este año con la firma del convenio es tener contrato para las dos personas que trabajan en este periodo que son Evelyn y Gabriela que es la Psicóloga que tu entrevistaste, que tengan contrato por un año a plazo fijo. Antes estaban sujetos los gastos operacionales o los sueldos de las personas que trabajaban en el programa a la gestión que uno pudiera realizar, entonces independiente hay un fijo que tienen que ver con los sueldos que son alrededor de \$10.500.000 y la otra diferencia es por la gestión”.
(Claudio Orellana, Encargado Omil Casablanca)

“...Igual el tema de tener los costos operacionales cubiertos igual es una ventaja y tener plata que hacer gestión que tiene que ver con el tema de los desayunos con los empresarios, tener incentivos para comprar cosas para infraestructura, para mejorar la oficina, computadores, cámara fotográfica, lo que ha permitido tener una apreciación diferente de la comuna y la gente igual percibe esos cambios.” (Claudio Orellana, Encargado Omil Casablanca)

El motivo de preocupación en el estudio realizado por la Omil consiste en impacto psicológico que produce el desempleo en los niveles de Autoestima y Ansiedad de los usuarios en condición de cesantía.

El estudio desarrollado por esta Omil y encabezado por la psicóloga de la entidad, Sra. Evelin Flores, sobre un universo de 76 de usuarios y usuarias de la comuna de Casablanca, concluye

“De acuerdo a los resultados obtenidos se puede afirmar la hipótesis que estamos frente a un grupo de personas en las que el desempleo ha producido un impacto en su estado psicológico en términos de niveles bajos en Autoestima y altos en Ansiedad.”

23

Es así como las variables psicológicas y sociales son variables relevantes en la comprensión de un fenómeno multidimensional y complejo como el de la pobreza y el desempleo, como el papel que pueden jugar distintas variables psicológicas y sociales en la promoción de condiciones que ayuden a las familias a modificar sus condiciones de vida.

²³ Flores E.; “Estudio del impacto psicológico que produce el desempleo en los niveles de autoestima y ansiedad de usuarios de la OMIL de Casablanca”; Ilustre Municipalidad de Casablanca Programa Fortalecimiento Omil 2015

5.3.4 CARTAGENA

Cartagena es una comuna y balneario ubicada en el litoral central de Chile. Forma parte de la Provincia de San Antonio en la Región de Valparaíso. Cuenta con una superficie de 246 km² y una población proyectada de acuerdo al último censo de 2012 de 25.787. Fue fundada el 10 de Agosto de 1901

Esta comuna no cuenta con financiamiento Fomil, por lo que sus indicadores y entrevistas, reflejan una realidad muy diferente a las que muestran aquellas Omil que cuentan con financiamiento del Programa.

Territorio	Año 2002	Año 2012	Variación (%)
Comuna de Cartagena	16.875	25.787	53
Región de Valparaíso	1.539.852	1.795.765	17
País	15.116.435	17.398.632	15

Fuente: Censo 2002 y Proyección de Población 2012, Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

La población, de acuerdo al último censo realizado en el año 2012, ha aumentado en 9.003 habitantes, lo que indica para la Omil mayores desafíos en cuanto a intermediación laboral se trata. Al no contar con el financiamiento del Programa Fomil, los esfuerzos realizados por sus funcionarios (2 personas, la Encargada de la oficina y la Gestora Territorial), debido a que cuentan con recursos muy limitados para realizar actividades de promoción y vinculación entre la población desempleada y las empresas que disponen de fuentes laborales.

➤ Indicadores Sociales

La pobreza en Chile se define a partir de una canasta básica de alimentos, cuyo valor se actualiza según la evolución de los precios. Con ese valor se definen la línea de indigencia y la línea de pobreza (\$32.067 y \$ 64.134, respectivamente para CASEN 2009).

Así definida, la pobreza disminuyó sostenidamente en las dos últimas décadas, desde un 38,6 % en 1990 a un 13,7% en 2006, verificándose una mayor incidencia de pobreza en hogares con jefatura femenina que con jefatura masculina.

Los ingresos monetarios corresponden al conjunto de ingresos, esto es, aquéllos que son producto de trabajo remunerado, y los que provienen de subsidios monetarios desde el Estado.

Pobreza en las Personas	2003	2006	2009	% según Territorio (2009)		
				Comuna	Región	País
Pobre Indigente	1.953	1.730	797	3	3	4
Pobre no Indigente	3.461	3.660	3.659	16	12	11
No Pobre	12.920	15.825	19.066	81	85	85
Total	18.334	21.215	23.522	100	100	100

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), Ministerio de Desarrollo Social.

➤ **Hogares con Mujeres Jefas de Hogar**

Desde una perspectiva de género, los hogares cuya jefatura es femenina ha ido en constante crecimiento desde el año 2003 al año 2009, siendo también uno de los grupos con altos niveles de vulnerabilidad, dado la multifuncionalidad en los roles que desempeñan las jefas de hogar

Bien es sabido que durante los últimos años, los hogares con jefatura femenina ha crecido exponencialmente, resultado de esto y a la variabilidad de los factores que afectan el entorno económico y social, sin olvidar la aun baja protección social por parte del estado es que resulta, es que los hogares dirigidos por mujeres se ven expuesta la vulnerabilidad y pobreza.

El siguiente cuadro refleja la realidad desde esta perspectiva que sostiene la comuna se Cartagena.

Hogares	2003	2006	2009	% según Territorio (2009)		
				Comuna	Región	País
Hogares con Mujer Jefa de Hogar	1.773	1.902	2.699	38	36	33

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), Ministerio de Desarrollo Social.

Son 926 los hogares que en los que ha aumentado la jefatura femenina entre los años 2003 y 2009 en la comuna de Casablanca. Esto viene a reafirmar el constante crecimiento ha tenido la inserción de las mujeres al mundo del trabajo.

“Acá es difícil encontrar trabajo, para todo hay que ir a San Antonio... las pegas que hay son temporales solamente, yo hice un curso con Sence, pero acá en Cartagena no hay fabricas ni empresas grandes, solo pegas temporales...” (Usuaría Omil Cartagena)

➤ Población Ocupada, Desocupada e Inactiva

Territorio	Ocupados			Desocupados			Inactivos		
	2003	2006	2009	2003	2006	2009	2003	2006	2009
Comuna de Cartagena	5.328	7.517	7.623	1.155	869	1.296	6.951	8.606	10.372
Región de Valparaíso	582.873	655.912	654.965	79.931	59.432	89.287	534.284	545.609	625.961
País	5.994.561	6.577.961	6.636.881	643.977	519.3572	755.252	4.995.468	5.288.126	5.871.272

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), Ministerio de Desarrollo Social.

El apoyo que brinda el Programa Fortalecimiento Omil es fundamental para la contratación de personal, implementación de estrategias y también para la mejora de la infraestructura de las oficinas.

La Oficina de Información Municipal de Cartagena, no cuenta con financiamiento por parte del Programa Fomil desde el año 2012, lo que ha tenido un impacto importante en el correcto desarrollo de las acciones que realiza esta dependencia municipal.

“El beneficio que tuvimos nosotros fue bueno, fue un buen programa, lo trabajamos muy bien, aprendimos mucho de ese programa, a trabajar digamos tanto como con los empresarios, como con la gente, en apresto laborales, en encuentro micro empresariales, en capacitar a la gente, eso es un aspecto bueno, a parte, eso nos daba el apoyo porque muchas veces las gestiones dentro de las municipalidades... con el Fomil, pudimos demostrar que no... se potencia la Omil” (Lorena García, Encargada Omil Cartagena)

“...acá en Cartagena, no hay nada señorita... no hay empresas, fabricas, no hay trabajo, todo está en San Antonio, yo vengo a hablar con la Srta. Lorena, pero entiendo que no hay pega. Con decirle que para ir al doctor hay que ir a San Antonio, porque acá tampoco hay doctores...” (Sra. Andrea Campos, usuaria Omil Cartagena)

➤ **Ingresos Municipales, Distribución Porcentual Según Origen**

Es importante mencionar que para los fines de este estudio es importante mencionar los índices de ingresos municipales, dado que el Programa FOMIL, aporta a estas cifras por su naturaleza de fondos externos y que están sujetos a variabilidad, conforme se cumplan las metas establecidas.

Ingreso	2004	2007	2010
Propios Permanentes en el Ingreso Total	36	25	24
Del FCM en el Ingreso Total	53	43	53
Por Transferencias en el Ingreso Total	4	23	18

Fuente: Sistema Nacional de Información Municipal (SINIM), Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo.

En relación a los ingresos municipales específicamente en el financiamiento de la Omil, la Sra. García menciona:

“...la Omil queda como una oficina que no les da la importancia que tiene... desgraciadamente la municipalidad nos da los recursos justos para la contratación de personal, una o dos actividades... pero el Fomil nos dio para poder mostrar mucho más a la oficina, lo que realizaba”.

Esto denota, por una parte, la falta de recursos con las que cuenta el municipio para efectuar acciones concretas en el funcionamiento de esta oficina municipal, y por otro lado resaltar la importancia que tiene esta dependencia, por su vinculación entre los usuarios y la municipalidad.

CAPITULO 6.

CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

6.1 CONCLUSIONES

6.1.1 Conclusiones Metodológicas

La utilización del Modelo Evaluativo como marco de investigación, se expone la necesidad de distinguirlo con respecto de una evaluación propiamente tal, diferenciándose en la aplicación del método científico, la utilización de instrumentos de recolección de datos para conocer la realidad investigada, en cambio la evaluación tiene como finalidad la realización de un juicio respecto a una actividad, programa, proyecto, etc. La validación de esta aclaración es necesaria dada la gran cantidad de bibliografía que no clarifica entre el modelo y las técnicas de evaluación.

Como fue mencionado en capítulos anteriores, la realidad a investigar es holística, es decir, se conforma por distintos componentes, para conocerla tal como se representa fue necesario aplicar como técnica de levantamiento de datos la utilización de una metodología mixta, ya que los análisis cuantitativos muestran la realidad desde las cifras que son absolutamente necesarias, sin embargo, no da a conocer los por que o los cómo, antecedentes que aporta a la aplicación la una metodología cualitativa, recogiendo realidades subjetivas, permitiendo al investigador una visión amplia de los productos que busca obtener.

6.1.2 Conclusiones desde el Trabajo Social

El bienestar de las personas es el fin último en el ejercicio de la profesión y esto en todos los ámbitos del ser humano. El área laboral ofrece innumerables oportunidades de desarrollo e intervención, sin embargo, son pocos los profesionales que trabajan en esta área.

La posibilidad de generar ingresos en las familias, incrementa las posibilidades de mejorar sustantivamente sus condiciones, y, generar dinámicas favorables de participación en el mercado del trabajo. De esta forma, se disminuye la dependencia de ayudas por parte de los distintos servicios del Estado, contribuyendo a fomentar el hábito de desarrollar una actividad económica de manera regular. Además, el trabajo aporta dignidad a las personas, en la medida que produce ingresos para la mantención económica de la familia y la satisfacción de sus necesidades, a partir del esfuerzo propio

La empleabilidad es una de las principales causales de conflictos o satisfacciones en el ser humano lo que requiere una mayor preocupación por esta área. Hoy en día, la estabilidad laboral cobra real importancia al momento de acceder a productos y servicios que hacen posible cubrir las necesidades básicas de las personas. Es en este ámbito en donde la intermediación laboral juega un papel relevante como elemento transformador, y en donde el

proceso de guiar u orientar a una persona o grupo son parte de las funciones que desempeña un trabajador social. A pesar de esto y de la naturaleza del Trabajo Social, son pocos los profesionales que desarrollan una tarea relevante en las Omil.

6.1.3 Conclusiones desde la Organización

La investigación revela el compromiso por parte de los funcionarios de las Omil con la labor desarrollada, más allá de las funciones propiamente tal de cada uno de los puestos de trabajo, manteniendo un compromiso real con las personas requirentes de los servicios entregados por éstas. Esto se funda en cada una de las entrevistas realizada en forma privada y personal.

Este compromiso se refleja también en cada uno de los equipos de trabajo para alcanzar las metas impuestas por el Programa FOMIL. Los resultados evidencian en aquellas Omil que han cambiado favorablemente su nivel o estatus dentro de las calificaciones del Programa (Nivel I, Nivel II, Nivel III). Estos logros están en directa relación con el cumplimiento de los objetivos alcanzadas, obteniendo con ello resultados que trascienden al Programa propiamente tal, al lograr reconocimiento y valoración de los grupos de trabajo por parte de las autoridades de cada una de las municipalidades.

El trabajo cohesionado y comprometido, el liderazgo participativo, el compromiso de los funcionarios con los usuarios, como ya se mencionaba, el logro de un ambiente laboral armonioso, la definición de tareas claras y precisas, trabajo en equipo, son algunos de los elementos que ha permitido a aquellas Omil ascender en su calificación, logrando sobresalir por sobre otros departamentos municipales.

Por otro lado se encuentran aquellas que no cuentan con los apoyos necesarios para el logro de las tareas planificadas, ya que carecen del apoyo financiero y técnico que provee el programa y de sus municipalidades.

6.2 REFLEXIONES

Como ya se vio en capítulos anteriores, Chile es uno de los dos países Latinoamericanos (el otro país es Costa Rica), que cuentan con un proceso de intermediación laboral dependiente de los servicios públicos. Esto le da al proceso mayor fortalecimiento y respaldo, dado que es el Estado quien entrega estos servicios a la población.

Dadas las metodologías y herramientas empleadas como son: Seguro de Cesantía, Ferias Laborales, Capacitaciones, Apresto Laboral, Plataforma Digital (BNE), entre otras, permite que se dé un “emparejamiento” (juntar parejas desempleado – trabajo) real, con menos probabilidades de fracaso y mayor posibilidades de mantener un trabajo estable. Esto es justamente lo que han planteado los profesores Peter Diamond, Dale T. Mortensen y Christopher Passarides con su teoría de Búsqueda de Empleo o DMP, colocando a Chile a la vanguardia en intermediación laboral a nivel latinoamericano.

Para que lo anteriormente expuesto sea posible, se ha implementado el Programa Fortalecimiento Omil, viene a entregar apoyo, sin el cual la labor que desarrollan las Oficinas de Intermediación Laboral, se desarrolla de manera limitada, dados los recursos municipales con los que cuentan son acotados, sin embargo, estas no llegan a todas las Oficinas de Intermediación laboral, por distintos motivos, siendo las causas externas las que cobran mayor relevancia.

Como hemos visto en esta investigación el Programa de Fortalecimiento Omil (FOMIL) es necesario y porque no decirlo, imprescindible para el logro de las metas, por un lado de las Omil y por otro aún más importante, por las personas que se encuentran desempleadas, con todo lo que ello conlleva, depresiones, ansiedades, conflictos familiares, etc. Es por esto que es necesario lograr la aplicación del Programa en todas las Oficinas de la región.

Conforme a los objetivos planteados se concluye lo siguiente:

1. *Identificar los problemas sucedidos en OMIL que no cuentan con el apoyo del programa FOMIL, en el periodo 2013 – 2015.*

Los problemas que se suscitan en aquellas Omil que no cuentan con el financiamiento del Programa Fomil, son principalmente de carácter externo, dado que la comuna estudiada, no cuenta con polos fuertes de empleabilidad, solo con fuentes laborales estacionales, lo que viene a precarizar aún más la realidad laboral de la zona. A esto se suma una Oficina de Intermediación con un equipo débil, que por un lado cuenta solo con dos personas, quienes cubren toda la comuna y por otro, carecen de apoyo por parte de su municipio. Cabe aclarar que estas carencias no pasan por el poco esfuerzo o la falta de interés de los funcionarios de la Omil, quienes de acuerdo

a los testimonios recogidos de los usuarios están permanentemente trabajando para cubrir sus necesidades de empleo.

2. *Especificar el impacto en las comunas que perdieron o han descendido en su calificación como "Tipo de Comuna" del Programa, para el desarrollo de la Intermediación Laboral.*

El impacto que ha tenido la falta de apoyo del Programa de evidencia desde las carencias en insumos en las oficinas en las que funciona la Omil, hasta la falta de financiamiento para la contratación de profesionales, implementación de estrategia de promoción, encuentros, ferias laborales, capacitaciones, aprestos laborales entre otros. Con esto es necesario aclarar que el financiamiento recibido por parte de las municipalidades es limitado, ya que cada una de ellas recibe fondos de acuerdo a lo tamaño de la comuna y no conforme a las necesidades que en ella exista.

En definitiva, quienes son los directos afectados de estas carencias son finalmente, los usuarios, ya que, no cuentan con adecuado acceso a las fuentes laborales.

3. *Identificar el grupo etario de usuarios que logra mayor inserción laboral por medio de la gestión de intermediación laboral de las Omil de la V región.*

La identificación de los grupos etarios que logra mayor inserción es desde los 18 a los 45 años, con estudios de a lo menos enseñanza media completa. Esto se recoge desde las declaraciones de los entrevistados. Cabe destacar que en las entrevistas, es mencionado por varios funcionarios de las diferentes Omil que una de las motivaciones de los usuarios para inscribirse en estas oficinas es por cumplir requisitos que en algunas empresas solicitan.

Dado lo anteriormente expuesto, podemos concluir que el Programa FOMIL, es necesario para fortalecer el trabajo desarrollado por las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, sin que pase por requisitos de corte o metas estándares por nivel, ya que cada comuna cuenta con una realidad y necesidades particulares.

Ahora bien, en el marco del Modelo DMP, con respecto al proceso de intermediación laboral que se ejecuta en Chile, es necesario mencionar aquellas propuestas que no concuerdan con el modelo planteado y estos son principalmente dos:

1. Remuneraciones o ingresos justos: En Chile aún está en discusión el "ingreso ético" con el que un trabajador pueda solventar sus necesidades.
2. Restringir las facilidades para los despidos: En Chile, para las empresas, el despido de un trabajador no es difícil, puesto que a pesar de las reformas laborales realizadas, aun no es posible una protección adecuada en este sentido

BIBLIOGRAFIA

- Unidad de Intermediación Laboral; *"Informe Final Programa Fortalecimiento OMIL Línea General 2011"*; Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas; Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE.
- Programa Fortalecimiento OMIL, Línea General *"Guía Operativa, Tipo I"*; Unidad de Intermediación Laboral; SENCE 2015.
- Programa Fortalecimiento OMIL, Línea General; *"Guía Operativa, Tipo II"*; Unidad de Intermediación Laboral; SENCE 2015.
- Programa Fortalecimiento OMIL, Línea General; *"Guía Operativa, Tipo III"*; Unidad de Intermediación Laboral; SENCE 2015.
- Ricardo, D; *"Principios de Economía Política y Tributación"*. Editorial Aguilar, Madrid 1959
- Durkheim, E.; *"La División del Trabajo Social"*. Editorial Aka, Madrid. 1995
- Martin Navarro J.L; *"Paro y Búsqueda de Empleo. Una Aproximación Desde la Política Económica"*; Trabajo. Revista Andaluza de Relaciones Laborales N° 3; Abril 1997.
- Petrongolo, B.; Passarides, C. *"Looking Into the Black Box: a Survey of the Matching Function"*. *Journal of Economic Literature*; 2001
- Passarides, C.; *"Equilibrium Unemployment Theory"* (2nd edition). MIT Press, 2001.
- Mortensen, D.; Passarides, C.; *"Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment"*. *Review of Economic Studies* , 1994
- Acero, C.; *"La Investigación en Trabajo Social"*; Cuadernos de Trabajo Social N°1, 1988
- Sierra Bravo, R.; *"Técnicas de Investigación Social. Teoría y Ejercicios"*; Thomson Editores, Madrid: 2003
- Ander-Egg, E.; *"Técnicas de Investigación Social"*; Magisterio del Rio de la Plata; Argentina, 1993.
- R. Hernández Sampieri, C. Fernández Collado, P. Baptista Lucio. *"Metodología de la Investigación"*; 5ª edición por Mc Graw Hill, 2005.
- Pasten Cordovez F. *"Elaboración de Diagnósticos Sociales con la Utilización de Técnicas Cualitativas de Investigación"* Universidad de Valparaíso, Valparaíso 2000.

Pasten Cordovez F. "Metodología de la Investigación Social"; cuarta edición; Universidad de Valparaíso, Valparaíso 2008.

Briones, G; "Metodología de estudios Evaluativos, su Aplicación a Programas de Desarrollo Social"; Serie de Estudios Sociológicos, documento N° 28; Santiago 1974.

Scriban A., Sena A.; "Las Segundas Partes Sí Pueden ser Mejores: Algunas Reflexiones Sobre el uso de Datos Secundarios en la Investigación Cualitativa"; Sociologías, Porto Alegre, año 11, n° 22; 2009.

Navarro L. Pasadas del Amo S, Ruiz Jorge.; "La Triangulación Metodológica en el Ámbito de la Investigación Social: Dos Ejemplos de Uso"; Instituto de Estudios Sociales de Andalucía.

Bausela, E; "Metodología de la Investigación Evaluativa: Modelo CIPP1" Revista Complutense de Educación Vol. 14 Núm. 2, 2003; Universidad de León; España.

Valdés, M; "Modelos de Evaluación de Proyectos Sociales"; proyecto "Desarrollo de un ambiente de prevención integral con la comunidad, Municipalidad de Cerro Navia; CORECE Metropolitano en 1999.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE; "Boletín de Estadísticas Laborales, Trimestre Móvil Enero – Marzo 2015 (EFM 2015)"; Volumen 1, Número 6; Septiembre de 2015

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE; "Boletín de Estadísticas Laborales, Trimestre Móvil Abril – Junio 2015 (AMJ 2015)"; Volumen 1, Número 6; Septiembre de 2015

OMIL Casablanca; "Estudio de Mercado: Estudio del Impacto Psicológico que Produce el Desempleo en los Niveles de Autoestima y Ansiedad de Usuarios de la Omil de Casablanca" Ilustre Municipalidad de Casablanca, 2015".

OMIL Limache; "Estudio de Mercado" Ilustre Municipalidad de Limache, 2015".

OMIL Viña del Mar; "Estudio de Mercado" Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, 2015".

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BNE); "Reportes Estadísticos y Comunales, Censo 2012"; Instituto Nacional de Estadísticas (INE) <http://reportescomunales.bcn.cl/2012/index.php/Casablanca>; Octubre 2015

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BNE); "Reportes Estadísticos y Comunales, Censo 2012"; Instituto Nacional de Estadísticas (INE); http://reportescomunales.bcn.cl/2012/index.php/Vi%C3%B1a_del_Mar; Octubre 2015.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BNE); *“Reportes Estadísticos y Comunales, Censo 2012”*; Instituto Nacional de Estadísticas (INE); <http://reportescomunales.bcn.cl/2012/index.php/Cartagena> ; Octubre 2015.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BNE); *“Reportes Estadísticos y Comunales, Censo 2012”*; Instituto Nacional de Estadísticas (INE); <http://reportescomunales.bcn.cl/2012/index.php/Limache> ; Octubre 2015

ANEXOS

“Estudio Evaluativo del Impacto del Programa de Fortalecimiento OMIL en las Oficinas Municipales de Información Laboral Adheridas en el Periodo 2013 – 2015 de la V Región”.

Preguntas Encuesta Semi Estructurada

Usuarios

1. ¿Desde cuándo es usuario de la OMIL de su comuna
2. ¿Cuánto tiempo ha demorado en gestionar a través de la OMIL, un puesto de trabajo?
3. ¿Ha asistido a actividades de capacitación, apresto laboral, etc. organizadas por la OMIL?, ¿Cuándo y cuántas veces?
4. ¿Qué mejoras (o propuestas) haría usted en el funcionamiento de la OMIL?

Funcionarios OMIL.

1. ¿Conoce a cabalidad el programa FOMIL?
2. ¿Conoce el impacto que ha tenido en su gestión el apoyo del programa?
3. ¿Conoce por qué ha variado la categoría de la OMIL?
4. En su opinión, ¿Qué causas socioeconómicas han llevado a dicha variación?

MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR

Encargada Omil Viña del Mar: Elizabeth Alarcón.

1. ¿Conoce a cabalidad el programa FOMIL?

R. Conozco perfecto el Programa FOMIL

2. ¿Conoce el impacto que ha tenido en su gestión el apoyo del programa?

R. Un tema más monetarios, o sea que se cumplan las metas establecidas, ayuda a que tengamos mayor incremento en los temas, por ejemplo si queremos hacer alguna actividad, tenemos la libertad de elegir donde, porque tenemos dinero para hacerlo, por ejemplo, ahora vamos a hacer una feria laboral la que será financiada con costos del FOMIL, entonces... más que nada con temas de dinero.

Cuando yo llegue acá a la Omil, las chicas me dijeron que el corazón de la Omil no es el Fomil, porque para mí en un principio el Fomil era todo, y no, porque si no existe el Fomil, la Omil sigue funcionando. La Omil tiene sus tres áreas; de capacitación, de selección de atención de público, en las que tiene que seguir con o sin Fomil, entonces, el Fomil es un "complemento", no es el corazón y eso hay que tenerlo súper claro, porque son dos cosas distintas, de repente, uno pierde la línea y la función de... vamos a sacar a delante la Omil, sin tener el Fomil, lo que viene a ayudarnos, nada más que eso.

3. ¿Conoce por qué ha variado la categoría de la OMIL?

R: Cuando yo llegue, en septiembre del 2014 y recibí la Omil con las metas ya cumplidas, sin embargo, desde septiembre a diciembre, la meta de ellos era de 200 personas colocadas, y de septiembre a diciembre llegamos a 50, 60 más, en solo 3 meses, entonces eso fue lo que nos hizo subir de categoría, así como número, estadísticamente. Ahora, otra cosa que nos hizo subir de categoría, es los que me dijo el director, que septiembre a diciembre yo hice muchas actividades, saque la Omil a relucir, entonces dentro de eso, se vio una Omil que se estaba moviendo, una Omil que se estaba potenciando, entonces todo ello ayudo que subiéramos de categoría. Y el más importante, porque subió de categoría es por la horizontalidad que yo uso, yo soy un jefe de liderazgo horizontal. Yo aquí, también salgo a terreno, también atiendo público, hago selección, yo hago de todo, no estoy aquí en el escritorio mandando. Entonces dentro de eso el equipo cambio mucho, cambio de forma de pensar y de ser, se formó un equipo, entonces yo digo "¿chiquillas hagamos esto?" y responden: ¡ya! Yo hago esto, yo hago esto otro, y en un día se formó algo súper rápido, y eso tiene que ver mucho con el liderazgo horizontal, el clima laboral que yo pongo en la oficina, lo que tiene que ver mucho con la felicidad. De hecho tú le preguntas aquí a las chiquillas, Como es la Omil? Y todas te van a decir ¡¡¡Feliz!!!, yo las tengo con el disco rayado,

entonces eso se ha notado en los números, tanto así que ya sobrepasamos las metas hace rato.

Yo tengo dos guías súper clara y les digo, aquí hay que cumplir horario, se entra a la 9 y se sale a las 5:30 y les digo; "lo que ustedes hagan en el día, no me importa, mientras me rinda la meta del día. Si tienes que tener 10 colocados en el día, si lo tiene a las 12:00 hrs., feliz y de las 12 en adelante, los que hagas....., lamentablemente tienes que quedarte hasta las 17:30, por un tema de cultura, pero si tú, rendiste hasta las 12:00, hiciste toda tu pega, o sea yo, aquí... felicidad.

Los viernes en la tarde, de repente yo les hago charlas de relajación, hacemos actividades. Yo soy psicóloga, entonces en ese sentido, manejo muy bien el clima laboral, y es **impresionante, como cambia.**

Hasta el momento hemos hecho 10 actividades, en el año, o sea, es una cuestión en que ti dices, la Omil nunca antes. Todo depende como uno maneje el grupo

Sra. Carmen Pellicer, Asistente Social.

1. ¿Conoce a cabalidad el programa FOMIL?

R. Sí, yo diría que lo conozco bien.

2. ¿Conoce el impacto que ha tenido en su gestión el apoyo del programa?

R. Puedo considerar que ha sido de bastante ayuda, como para los usuarios de esta oficina y como para la oficina en general, para la prestación del servicio que tiene relación con la inserción laboral

¿Y para usted, en su función diaria?

Obvio, porque en la medida en que uno pueda favorecer a los usuarios y en lo que es para el funcionamiento, también facilita el desempeño propio de las actividades que tenemos desarrollar

3. ¿Conoce por qué ha variado la categoría de la OMIL?

R. o sea, si, sé que eso depende de la cantidad de colocados que nosotros podemos lograr insertar y que eso viene estipulado de acuerdo al nivel que está calificada la Omil es la cantidad de personas que se nos pide, las metas que tenemos que cumplir.

Hace 3 años atrás, fuimos el 1, después bajamos al 3 y ahora estamos en el nivel 2

4. En su opinión, ¿Qué causas socioeconómicas han llevado a dicha variación?

R.mmmm.....

Solicita no ser grabada con esta respuesta, sin embargo, contesta la pregunta satisfactoriamente.

Sra. Isabel Toledo, Atención de Publico

¿Conoce a cabalidad el programa FOMIL?

R. no trabajo directamente con eso, pero sé que se deben cumplir unas metas, que es el fortalecimiento de la Omil.

2. ¿Conoce el impacto que ha tenido en su gestión el apoyo del programa?

R. específicamente en el mío..., sí, porque tiene que ver con el reclutamiento de las personas..., tiene que ver también con el cumplimiento de las metas... y también hago apoyo a mis compañeros que tienen que hacer llamados telefónicos, y eso también, todo el reclutamiento, grabar (en el sistema) las colocaciones de los mismas personas que han llegado a trabajar.

Nosotros también tenemos un ojo clínico cuando vemos a una persona que realmente quiere trabajar, las derivamos directamente, porque muchas de las personas que llegan acá a inscribirse, porque una; son derivados de social y como para que le entreguen una caja de mercadería y como para cumplir un requisito se vienen a inscribir, o cumplir un requisito de capacitación, o a lo mejor están inscritos por si acaso. Pero hay muchas personas que realmente no quiere trabajar, que no cumplen o que no son responsables. Aquí llega gente que... Citamos a diez personas y llegan 6 o 4 y de esos cuatro solo 1 llega a la empresa o ninguno. Entonces uno igual como se decepciona de las mismas personas que quieren trabajar... eso...

3. ¿Conoce por qué ha variado la categoría de la OMIL?

R. Si, subimos de categoría.

4. En su opinión, ¿Qué causas socioeconómicas han llevado a dicha variación?

R. Por vamos cumpliendo las metas con los colocados, con los cursos que por lo mismo, tenemos que ir capacitando a la gente con los aprestos laborales, todas esas cosas.

Tiene que ver con la gestora, con la jefa porque igual conoce gente o va a las empresas para crear un puesto laboral que no sea tan pasajero, porque como que la prueba y después ... el enfoque es que reciba un trabajo estable, pero de repente nosotros tratamos de hacer lo posible y es el trabajador es el que no pone de su parte, o muchos que son profesionales

y están trabajando en un puesto de aseo, por tener algo más estable, por mientras, pero después encuentran algo mejor y ahí se van.

USUARIOS

Srta. Carolina Toledo, Desempleada-

1. ¿Desde cuándo es usuario de la OMIL de su comuna

R: Me vine a inscribir hace unos meses

2. ¿Cuánto tiempo ha demorado en gestionar a través de la OMIL, un puesto de trabajo?

R: Todavía no me llaman, por eso vengo.

3. ¿Ha asistido a actividades de capacitación, apresto laboral, etc. organizadas por la OMIL?, ¿Cuándo y cuantas veces?

R: No nunca.

4. ¿Qué mejoras (o propuestas) haría usted en el funcionamiento de la OMIL?

R: Igual esta difícil la cosa, pero podrían avisar cuando haya trabajo para uno

Sr. Manuel Castro, Desempleado.

1. ¿Desde cuándo es usuario de la OMIL de su comuna?

R: Hace hartos años... no sé... 2012 más o menos

2. ¿Cuánto tiempo ha demorado en gestionar a través de la OMIL, un puesto de trabajo?

R: Una vez se demoraron como un mes, pero después no vine más, hasta ahora, que conseguí una pega y me están pidiendo el papel de la Omil para hacerme el contrato.

3. ¿Ha asistido a actividades de capacitación, apresto laboral, etc. organizadas por la OMIL?, ¿Cuándo y cuantas veces?

R: Una vez me llamaron, pero yo estaba trabajando, no me servía.

4. ¿Qué mejoras (o propuestas) haría usted en el funcionamiento de la OMIL?

R: Igual atienden bien y se preocupan, pero uno no puede esperar tanto tiempo parado, uno que tiene familia, no se puede.

Omil Municipalidad de **CARTAGENA** sin Fomil 2013, 2014 y 2015.

Lorena García, Encargada Omil

1. ¿Conoce a cabalidad el programa FOMIL?

R. ¡Sí, lo conozco!

2. ¿Conoce el impacto que ha tenido en su gestión el apoyo del programa?

R. El beneficio que tuvimos nosotros fue bueno, fue un buen programa, lo trabajamos muy bien, aprendimos mucho de ese programa, a trabajar digamos tanto como con los empresarios, como con la gente, en apresto laborales, en encuentro micro empresariales, en capacitar a la gente, eso es un aspecto bueno, a parte, eso nos daba el apoyo porque muchas veces las gestiones dentro de las municipalidades, la Omil queda como una oficina que no les da la importancia que tiene, muchas veces la gente tiene que ir a buscar trabajo... en cambio con el Fomil, pudimos demostrar que no, no era... se potencia la Omil, porque aparte recibimos un recurso externo, y eso nos hace potenciarnos más, porque desgraciadamente la municipalidad nos da los recursos justos para la contratación de personal, una o dos actividades... pero el Fomil nos dio para poder demostrar mucho más la oficina, lo que realizaba.

3. ¿Por qué perdieron el Financiamiento del Programa?

R. Te explico, en la temporada de marzo a diciembre es sumamente complicado, acá no tenemos construcciones que es lo que en invierno es lo más fuerte, son trabajos esporádicos que vienen, por un mes o dos meses y nosotros ese año tuvimos mucha capacitación, en el área que nos requerían bastante era de guardia OS10, tuvimos tres cursos de capacitación con 25 personas. Nosotros teníamos que cumplir una meta de 50 personas con un contrato de dos meses. Capacitamos a las personas, hicimos la inserción laboral, pero ese año, 2012, fue cuando se hizo la revisión de la Ficha de Protección Social y muchas de las personas que nosotros teníamos dentro con los contratos en mano, que todavía los tengo archivados por acá... no tenían Ficha porque estaban en revisión... y eso nos hizo caer mucha gente. Nosotros teníamos tres etapas en forma trimestral y el último era noviembre-diciembre y nosotros íbamos a cumplir la meta con esa gente, teníamos la inserción, estuvimos en Algarrobo, en San Alfonso del Mar, los supermercados, y justamente ese año se abrió un Líder, también acá, en donde prácticamente todos los guardias fueron de esta comuna... pero ese fue el problema que tuvimos, que nos faltaron digamos, de todas las personas que teníamos, nos faltaron 4 personas que no tenían las FPS.

Eso para nosotros fue... uuuuhh..., porque nosotros trabajamos bastante, mi compañera que en ese tiempo era la Gestor Territorial, buscó, buscó, pero la FPS fue una jugada mala. Porque nosotros enviamos también, digamos, hicimos las consultas, no venía, digamos, de nosotros, digamos, era porque (esas personas) tenían la FPS bloqueada. No podíamos sacar la anterior para decir que ya, ellos están en revisión pero aquí está la Ficha anterior, no podíamos.

Después de esa experiencia, no hubo Fomil, postulamos a un proyecto, porque si sacábamos un proyecto lo podíamos volver a obtener, pero no tuvimos resultados. Y desde ahí es que Sence no nos entregó (financiamiento), suspendió a las Omil (que no cumplían). Ahí yo encuentro que no debía ser, por último entregarnos un pequeño recurso o a lo mejor no darlo, pero darnos la oportunidad. Porque después el 2013, tuvimos la construcción del supermercado Acuenta, tuvimos bastantes personas, o sea, esa vez tuvimos más de 150 contrataciones. Si te das cuenta que después de... tuvimos bastante movimiento.

Hoy nos interesa igual, es decir, nosotros seguimos trabajando igual con las pautas que tiene el Fomil, nosotros seguimos trabajando con los aprestos laborales, los encuentros micro empresariales, capacitación a la Bolsa Nacional de Empleo. Nosotros seguimos trabajando de la misma forma, porque creo que fue bien bueno, se aprendió, a pesar que no tuvimos buenos resultados pero se aprendió. Y esperamos que el próximo año nos entreguen un Fomil nuevamente para tratar de sacar la oficina... que algunas cosas nos faltan.

Nosotros igual seguimos, vamos a las sedes sociales, vamos a las empresas, damos a conocer la Omil, hacemos todo un trabajo

Básicamente como conversábamos hace un rato, fueron causas externas, porque nosotros cumplimos con la gestión, los encuentros micro empresariales que hay que hacerlos igual, yo te digo que el primer encuentro micro empresarial acá en la comuna de Cartagena no llego nadie, fue algo para nosotros traumante, porque la gente... porque bueno, los primeros lo hicimos a las 3:00 de la tarde, entonces dijimos, que tal vez había que cambiar la hora después de las 5:00 o 6:00 de la tarde, nos llegaron 2 personas, o sea, tuvimos que cambiar todas las estrategias y buscar, hasta que el último encuentro tuvimos 15 personas que para nosotros fue, bueno, digamos, empresarios y empresarios de la zona, para nosotros fue un éxito, buscamos, los horarios... todo eso... porque acá la gente es como un poquito rehace, como que no cree mucho, estuvo Sence con nosotros, les explico los beneficios que ellos recibían... pero a nosotros nos sirvió bastante, y ojala que Sence haga entrega nuevamente a todas las comunas y quizás que de otra formas, para las comunas que no cumplen sea otro el castigo, por decirlo así.

Desde Sence solo nos han informado por medio del coordinador que posiblemente nos van a hacer entrega el próximo año a todas las Omil. Obviamente, nosotros comenzaríamos de la forma básica, para empezar, ojala que nos resulte y podamos mejorar la oficina también, ya que desgraciadamente en las municipalidades las Omil no tienen el peso, no en todas quizás, pero por lo menos es estas comunas que son más chiquititas no le tomas el peso que tiene la Omil y nosotros somos los gestores de las capacitaciones y gestores de tantas cosas, están bonito el trabajo acá en la Omil, pero eso no lo ven.

Usuarios

Sra. Claudia Torres

1. ¿Desde cuándo es usuario de la OMIL de su comuna

R: ¡Hace tiempo!, mire aquí la tengo tarjeta. (Al mostrarla se extrae el año de inscripción, 2008).

2. ¿Cuánto tiempo ha demorado en gestionar a través de la OMIL, un puesto de trabajo?

R: Acá la señorita me ha conseguido pega varias veces, una vez estuve todo el verano en un Hostal, pero como acá hay solo pegas por temporada, se hace más difícil.

3. ¿Ha asistido a actividades de capacitación, apresto laboral, etc. organizadas por la OMIL?, ¿Cuándo y cuantas veces?

R: ¡Sí! Hice un curso por el SENCE, de Pintura Industrial, no lo termine, porque tuve un problema con un compañero, pero aprendí mucho. De acá la señorita me mando a hacer ese curso, y también otra vez fui a una charla.

4. ¿Qué mejoras (o propuestas) haría usted en el funcionamiento de la OMIL?

R: Es que acá es difícil, porque no hay empresas ni fábricas, y las pegas son solo por el verano, uno tiene que ir a San Antonio a hacer todo, si ni doctor hay acá, todo está en San Antonio.

Pero las señoritas siempre están preocupadas de la gente... ¡si nos conocemos años!

Sra. Carolina Zamora

1. ¿Desde cuándo es usuario de la OMIL de su comuna?

R: Desde hace poco, un mes será...

2. ¿Cuánto tiempo ha demorado en gestionar a través de la OMIL, un puesto de trabajo?

R: todavía no me llaman, por eso vengo a ver qué pasa...

3. ¿Ha asistido a actividades de capacitación, apresto laboral, etc. organizadas por la OMIL?, ¿Cuándo y cuantas veces?

R: No

4. ¿Qué mejoras (o propuestas) haría usted en el funcionamiento de la OMIL?

R: es que no conozco mucho como funciona, pero el proceso para que a uno la llamen es muy lento y uno necesita trabajar.

MUNICIPALIDAD DE CASABLANCA

Evelin Flores, Psicóloga.

1. ¿Conoce a cabalidad el programa FOMIL?

R. Si, lo conozco muy bien.

2. ¿Conoce el impacto que ha tenido en su gestión el apoyo del programa?

R: Yo creo que positivo, porque bueno, yo he trabajado como psicóloga, lo conozco bastante el Programa porque he trabajado como psicóloga en otras municipalidades con el mismo programa, entonces tengo más experiencia en esto.

A nivel personal y profesional ha sido un aprendizaje y puntualmente en el área de reinserción laboral. Yo hago talleres de apresto laboral, por lo tanto el mensaje tiene que ver con entregar a las personas mayores competencias, mayores habilidades blandas y herramientas para que ellos puedan ampliar sus posibilidades de empleo y entregarles una visión más optimista, de la realidad que están viviendo.

A nivel profesional, ha sido bastante enriquecedor ver como los resultados que nosotros hemos obtenido, en términos de mandar o derivar gente a empleos o más preparadas para una entrevista personal, sabiendo cómo hacer un curriculum actualizado, donde personas nunca habían visto diseños actuales de curriculum, en donde personas no sabían cómo comportarse en una entrevista laboral, por ejemplo, como presentarse, la imagen personal, que decir, como hablar. Obviamente sin quitar la esencia de la persona hemos podido, hemos podido incorporar estas herramientas en ellos para que puedan ir mucho más preparados, por lo tanto, a nivel profesional y personal también ha sido bien gratificante.

Nosotros hacemos como un trabajo intentando incorporar, más que entregarle conocimiento de donde buscar trabajo o de cómo hacer un curriculum, es como tratar del poco tiempo que hay, por que el taller dura una hora y media y en ese tiempo no podemos

hacer tanto, más que nada una charla es tratar de incorporar en ella una visión de autoconocimiento, de cuáles son sus fortalezas y sus debilidades, tocamos un poco el tema de la autoestima también, en el fondo que salgan más empoderadas porque cuando las personas están desempleadas, y de esto se ha estudiado mucho, baja un poco el nivel de autoestima, se han hecho mucho estudios, tanto en Chile como en el extranjero y acá en los talleres de apresto laboral yo veía que las personas llegaban con un tipo de pensamiento más negativo, muy ansiosas y con una visión negativa frente a esta situación de desempleo, muchas de ellas muy, muy depresivas, muy bajoneada, entonces yo quise hacer un estudio, que eso fue el semestre pasado, que hay que hacerlo dentro del programa, y yo lo quise hacer dentro de este contexto en el que yo me encontraba, que para mí era un obstaculización en términos de reinserción, por que las personas iban a las entrevistas de trabajo, con muy poca auto estima, y eso se proyecta.

Entonces para resumir el estudio, evalué a 76 personas desde 18 años hasta sesenta y tantos años, hombres y mujeres sin distinción, tampoco con un criterio de nivelación de estudios, es decir, cualquier persona que llegaba, con la única condición que era que estuviera desempleada. Entonces le aplique un tema de autoestima y por otro lado, le aplique un tema de ansiedad. Siempre y cuando quisieran aplicar. Ninguna e negó, todas quisieron participar, se evaluaron, los resultados dieron, que las personas que están desempleadas, porque efectivamente hubo tres niveles en el estudio, en relación a los niveles de autoestima y ellos estaban en los niveles medio bajo y bajo de autoestima, muy pocas que estaban en los niveles más equilibrados de autoestima y estas pocas tenían que ver con personas más preparadas, o sea, que tenían su cuarto medio y que tenían algún estudio superior, nos arrojó ese dato y además y también arrojó que estaban muy ansiosas, sobre todo en mujeres jefas de hogar y mujeres que comprendían ente los 30 y 50 y algo de años. Entonces fue como interesante los resultados que arrojaron los estudios y a partir de eso, ahora estoy haciendo la segunda parte del estudio que viene la propuesta hacer un programa de aumento en la autoestima dándole a esas personas un manual básico dándole ejercicio en donde todos los días hagan un pequeño ejercicios. Ahora esto no te va a cambiar a las personas que tengan un problema grave de autoestima, pero si les va a ayudar a llevar un poco mejor ese proceso.

3. ¿Conoce por qué ha variado la categoría de la OMIL?

R. Si

4. En su opinión, ¿Qué causas socioeconómicas han llevado a dicha variación?

R. Yo te diría, trabajo en equipo "El Motivo", trabajo en equipo. Porque nos piden metas a nosotros, metas de colocación, nosotros cumplimos las metas, todas las metas, en términos del número de talleres de apresto, en términos de colocados, en términos de encuentros territoriales... son varias... Metas dentro del programa, que nosotros obviamente, las

cumplimos. Y para cumplirla, nosotros necesariamente en un trabajo de equipo, de comunicación, de planificación y de habilidades blandas que tenemos entre nosotros, buen ambiente laboral, de conversar las cosas, de enojarse cuando hay que enojarse, siempre conversar y harta colaboración también, no en el caso mío que yo soy la psicóloga, yo también de repente atiando gente, no están tan parcializadas las tareas, yo creo que eso ha sido fundamental para haber subido de categoría, de hecho nos ganamos un premio, que seguramente Claudio te lo va a mostrar porque está súper orgulloso, que tenía que ver con el compromiso que nosotros teníamos con el Programa.

Gabriela , Gestora Territorial

1. ¿Conoce a cabalidad el programa FOMIL?

R. Si, lo conozco.

2. ¿Conoce el impacto que ha tenido en su gestión el apoyo del programa?

R. yo llevo 4 años acá con el Programa Fortalecimiento Omil y crecí un poco con él.

3. ¿Conoce por qué ha variado la categoría de la OMIL?

R. por el cumplimiento de metas, porque siempre hemos sido bien constantes, porque cuando no éramos tipo 1, teníamos que cumplir metas más bajas y lo hacíamos y eso se refleja en los resultados y en el Sence lo saben, es como un premio lo del cambio de categoría.

¿Pregunta que sucedió en el ambiente para que hubiera un cambio de categoría?

Hubo hartoo movimiento, nosotros trabajamos con la empresa Tres Montes, que siempre nos está solicitando gente, hubo hartoo movimiento por parte del encargado de la Omil, porque ha hecho la pega de la gestión territorial, él visitaba, él salía, muy buen trabajo, además de trabajo en conjunto también, es lo que pienso yo.

4. En su opinión, ¿Qué causas socioeconómicas han llevado a dicha variación?

R. Grande muy bueno el Programa, enfocado a nuestro usuarios especialmente, a la reinserción laboral... buenísimo, creo que nos ha ayudado bastante en el tema de los recursos e implementación para agrandar la oficina, tener herramientas para poder entregar a nuestros usuarios, lo que buscan cuando vienen acá a la oficina, no sé, en temas de metas, nosotros trabajamos con metas, nos estamos esforzando diariamente para poder cumplirlas, está la preocupación para poder cumplirlas, aunque no bajo presión y poder mantenernos, porque nosotros estamos en categoría 1 solo este año, anteriormente estábamos más arribita (más abajo, en 2014 la Omil de Casablanca se encontraba en nivel 2) y ahora estamos en nivel 1,

a nosotros nos gusta competir, tratar de hacer lo mejor posible para entregar lo mejor a nuestros usuarios.



Claudio Orellana, Encargado Omil Casablanca.

1. ¿Conoce a cabalidad el programa FOMIL?

R. 100%

2. ¿Conoce el impacto que ha tenido en su gestión el apoyo del programa?

R. tiene que ver con más gestión que nos pide el tipo 1, que nos pide el Programa, por el lado de la gestión, el tema de las colocaciones y algunas variables que nosotros no revisamos cuando éramos de tipo 3 , y que hay que preparar los encuentros Territoriales en conjunto con otras Omil y el tema que nos pides, capacitación con la BNE, encuentros de empresas con al menos 5 personas y el doble de la cobertura de la colocación que es de 200 de dos meses a 400 con tres meses de contratación, entonces la cobertura a subió a un mes más de contrato, validarlo en el sistema de la gestión BNE y obviamente el doble que son de 200 a 400 personas, por semestre, lo hacemos en una gestión semestral, que termina el 15 de diciembre el segundo semestre.

3. ¿Conoce por qué ha variado la categoría de la OMIL?

R. Por un lado es la exigencia y por otro lado. Porque hemos ido creciendo desde el 2013 nivel 3, 2014 nivel 2 y ahora el 2015 grado 1 y lo que pudimos conseguir con Sence este año con la firma del convenio es tener contrato para las dos personas que trabajan en este periodo que son Evelyn y Gabriela que es la Psicóloga que tu entrevistaste, que tengan contrato por un año a plazo fijo. Antes estaban sujetos los gastos operacionales o los sueldos de las personas que trabajaban en el programa a la gestión que uno pudiera realizar, entonces independiente hay un fijo que tienen que ver con los sueldos que son alrededor de \$10.500.000 y la otra diferencia es por la gestión. Entonces, en vista a la gestión que se haga, el premio es... hay más meta, pero tiene cubierto los sueldos base de los doce meses del año, no tiene que esperar la gestión, como se esperaba los años anteriores, para pagar los sueldos los últimos dos o tres meses, ahora está todo considerado al presupuesto anual, ellas tienen contrato de marzo hasta febrero del 2016, son 12 meses, pero está desfasado desde marzo. Eso, digamos como regalía para tener el convenio y obviamente para tener a las personas trabajando más contentas, porque se les puede contratar por un año y no están esperando si se cumplen las metas para tener un sueldo que era lo que se hacía antiguamente, que era esperar el convenio 2016 para esperar esa parte de sueldo que quedaba sin cubrir.

Ahora con el gasto operacional que se entrega, el 50% el primer mes, no cierto, y a los seis meses posteriores, cubre el 100% de los 12 meses del sueldo de las personas contratadas. Además como caso puntual, la Gabriela y la Evelin tuvieron un aumento en sus sueldos por el Programa, estamos hablando de \$6.500.000 más que entrega desde \$15.200.000 a \$21.300.000 que entrega, lo que compensa el tema de los gastos operacionales de ellos. Entonces igual... hace cinco años no teníamos este convenio... entonces está el tema de los contratos que se hacían cada 6 meses a plazo fijo con Gabriela y después con este convenio se suma la figura del psicólogo, entonces ya Evelyn cumple aproximadamente cuatro años trabajando con nosotros y la Gaby va para los cinco años y yo trabajando en la Omil voy para los 16 años.

Igual el tema de tener los costos operacionales cubiertos igual es una ventaja y tener plata que hacer gestión que tiene que ver con el tema de los desayunos con los empresarios, tener incentivos para comprar cosas para infraestructura, para mejorar la oficina, computadores, cámara fotográfica, lo que ha permitido tener una apreciación diferente de la comuna y la gente igual percibe esos cambios.

4. En su opinión, ¿Qué causas socioeconómicas han llevado a dicha variación?

R. Eso se refleja tanto en el recurso humano como en la comunidad. Nosotros vamos una vez a la semana a la radio, tenemos la facilidad de tener una radio cerca y toda la información de va dando ya sea la Evelin, la Gabriela o yo, a veces dos o tres veces, cuando tenemos capacitación por los programas de +Capazo bien viene alguna consultora que quiere hacer difusión para sus cursos o como cuando se hacen ofertas masivas, con en el caso Acuenta (supermercado), que se abrió ahora el 15 de octubre, que está a la entrada de Casablanca y nosotros hicimos un reclutamiento masivo como de 250 personas de las cuales quedaron trabajando alrededor de 80 personas con los guardias que entraron al último. Eso lo hicimos en una semana, acá en la sala de capacitaciones que tenemos para 15 personas que se pueden entrevistar, 4 sesiones de lunes a viernes de 10:00 a 12:00, de 15:00 a 17:00 y la última fue masiva, la hicimos como de 40 personas en el liceo Manuel de salas, entonces logramos en una semana entrevistar a 250 personas y quedaron trabajando 80.

USUARIOS

Sr. Juan Fuentes

1. ¿Desde cuándo es usuario de la OMIL de su comuna?

R: No, vengo ahora nomas.

2. ¿Por qué viene?

R. Porque me pidieron el papel de la Omil como requisito para entrar a trabajar.

María Angélica Venegas.

1. ¿Desde cuándo es usuario de la OMIL de su comuna?

R. Del año pasado

2. ¿Cuánto tiempo ha demorado en gestionar a través de la OMIL, un puesto de trabajo?

R: Me mandaron a un trabajo el año pasado, pero ya se terminó esa pega.

3. ¿Ha asistido a actividades de capacitación, apresto laboral, etc. organizadas por la OMIL?, ¿Cuándo y cuántas veces?

R. Si, una vez fui a una charla para un trabajo

4. ¿Qué mejoras (o propuestas) haría usted en el funcionamiento de la OMIL?

R: Que haya más capacitaciones para poder postular a trabajos mejores.

Erasmus González, Funcionario OMIL Limache.

1. ¿Conoce a cabalidad el programa FOMIL?

R: Yo creo que conozco medianamente bien el programa, como te comentaba, trabajé en OMIL de municipalidades durante dos años, y actualmente asesorando de alguna manera también el funcionamiento de esta OMIL, soy encargado del Programa jefas de hogar, pero trabajo en la OMIL físicamente.

2. ¿Conoce el impacto que ha tenido en su gestión el apoyo del programa?

R: Básicamente el fortalecimiento OMIL, le impone ciertas metas, que son las exigencias para mantenerse en algún tramo. En las necesidades de cumplir estas metas, de alguna manera facilita que la OMIL realice gestiones básicas que son muy importantes para el funcionamiento en general y para la realización laboral de la comunidad.

3. ¿Conoce por qué ha variado la categoría de la OMIL?

R: La labor se orientaba principalmente, en el cumplimiento de metas, tanto en inserción laboral, como en capacitación, asesoría y talleres, para la comunidad. También en trabajo en redes con otras instancias de la municipalidad.

4. En su opinión, ¿Qué causas socioeconómicas han llevado a dicha variación?

R: No, no conozco el motivo. Tengo entendido que ahora estamos en nivel 1, y eso si ha sido anteriormente otra categoría, tiene que haber superado debido al cumplimiento de metas y la capacidad de gestión. O sea mejora la gestión de la OMIL y puede acceder a un nuevo tramo.

Jeanette Puente, Gestora territorial de la Municipalidad de Limache

1. ¿Conoce a cabalidad el programa FOMIL?

R: Si lo conozco

2. ¿Conoce el impacto que ha tenido en su gestión el apoyo del programa?

R: En capacitación se ha apoyado muchísimo, el hecho de ser grado 1, nosotros tenemos más recursos para poder trabajar de mejor forma, fortalecimiento OMIL ha sido en gran medida el fuerte ha sido capacitación tanto a mujeres como a varones. Mucho más gestión, piensa tú que nosotros como nivel 1, para hacer una comparación, el año pasado veíamos las cifras, por ejemplo en viña del mar ni siquiera tienen el 15 % de los colocados que tenemos nosotros, y tu comprenderás que las constructoras que generan y dan trabajo son 10 veces más que lo que hay en Limache, es a es la gestión que se hace.

3. ¿Conoce por qué ha variado la categoría de la OMIL?

R: Nosotros cambiamos hace 2 años no el año pasado. El 2013 estábamos en Nivel 2 y el 2014 subimos a categoría 1 hasta el día de hoy. Por las cifras, nosotros tenemos que cumplir metas y siempre sobrepasamos el 30% de las metas.

4. En su opinión, ¿Qué causas socioeconómicas han llevado a dicha variación?

R: No estaba el equipo cuando nosotros llegamos, el equipo se había disuelto, nosotros ingresamos el 2013 y ahí donde hubo el cambio de categoría, somos un equipo muy bien afiatado, trabajamos en línea, todos manejamos los temas, el psicólogo sabe de las ofertas laborales y nosotros sabemos de acuerdo a los talleres de apresto que tiene que hacer el psicólogo de la OMIL, en cuanto a información de capacitaciones y de cursos, todo el equipo maneja la misma información, unos más otros menos, de acuerdo a las habilidades blandas que tenemos. Pero todos manejamos la misma información. Importante en todo esto es el afiatamiento que ha tenido el equipo, ya que aquí no hay estrellas, el equipo completo brilla. Todos, la secretaria es indispensable en este departamento, sin la Carito nosotros no podríamos gestionar un montón de actividades e información que nosotros que nosotros tenemos que enviarle a SENCE. Tanto así el trabajo de Carol, como el Psicólogo, obviamente el mío y el de la encargada del programa, todos los puestos son vitales.

En el equipo somos 4 personas. 3 por pago de SENCE y la administrativa desde la municipalidad. Por ejemplo si a nosotros nos pide en una reunión 5 empresas nosotros llegamos con 10, si nos piden 10 llegamos con 15. Nosotros hemos hecho que el empresariado crea en nosotros, partimos con una base de datos blanca y todo el trabajo que se ha hecho en estos últimos dos años, ha sido en base al equipo completo, se trabaja en equipo, acá se piensa en equipo, y gestionamos a nivel equipo.

USUARIOS:

Sr. Mario Pérez

1. ¿Desde cuándo es usuario de la OMIL de su comuna?

R: Hace como tres años, más o menos

2. ¿Cuánto tiempo ha demorado en gestionar a través de la OMIL, un puesto de trabajo?

R: La última vez como un mes, pero he sabido de otras personas se han demorado menos.

3. ¿Ha asistido a actividades de capacitación, apresto laboral, etc. organizadas por la OMIL?, ¿Cuándo y cuántas veces?

R: Sí, me mandaron a un curso del Sence de Soldadura y me permitió encontrar una pega mejor

4. ¿Qué mejoras (o propuestas) haría usted en el funcionamiento de la OMIL?

R: No sé, porque a mí me han atendido bien y no se han demorado tanto en ayudarme a buscar pega.

Carlos Silva

1. ¿Desde cuándo es usuario de la OMIL de su comuna?

R: Desde hace como dos años, más o menos.

2. ¿Cuánto tiempo ha demorado en gestionar a través de la OMIL, un puesto de trabajo?

R: Poco, como un mes.

3. ¿Ha asistido a actividades de capacitación, apresto laboral, etc. organizadas por la OMIL?, ¿Cuándo y cuántas veces?

R: Sí, me invitaron a una capacitación para Guardia de Seguridad y otra vez fui a una charla.

4. ¿Qué mejoras (o propuestas) haría usted en el funcionamiento de la OMIL?

R: que haya más capacitaciones para que uno se pueda especializar en la pega.