



1
857
2009

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

“Oficina Municipal de Intermediación Laboral Quilpué; Una Vinculación con el Empresariado”

TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE
ADMINISTRADOR PUBLICO Y AL GRADO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

R. 7730

Alumno

EDUARDO CUBILLOS FUENTES

Profesor Guía

Filiberto Núñez Zúñiga

Valparaíso, Diciembre 2009



*Caminante son tus huellas el camino y nada más;
Caminante, no hay camino se hace camino al andar.
Al andar se hace camino
Y al volver la vista atrás
Se ve la senda que nunca
Se ha de volver a pisar.
Caminante no hay camino sino estelas en la mar...*

Antonio Machado.

*A mi Familia, polola y amigos,
por su apoyo incondicional
Gracias.*

INDICE

RESUMEN.-	4
INTRODUCCIÓN.-	5
CAPÍTULO I	7
INSTITUCIONALIDAD MUNICIPAL Y DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	7
1. MUNICIPALIDAD	7
1.1. Análisis Concepto Municipalidad	7
1.2. Normativa Legal	8
2. MUNICIPALIDADES; ORGANISMOS IMPULSORES DEL DESARROLLO LOCAL	8
2.1. Reforma Municipal	8
2.2. Desarrollo Económico Local	9
3. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LOS MUNICIPIOS	10
3.1. Funciones Privativas:	10
3.2. Funciones Compartidas:	11
4. INSTITUCIONALIDAD MUNICIPAL	12
4.1. Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO)	12
4.1.1. Funciones Genéricas DIDECO	12
4.2. OFICINA MUNICIPAL DE INTERMEDIACIÓN LABORAL, (OMIL)	13
4.2.1. Antecedentes Generales	13
4.2.2. Organización; Oficinas Municipales de Intermediación Laboral	14
4.2.3. Marco Legal	14
4.2.4. Misión Institucional	15
4.2.5. Objetivos Institucionales	15
4.2.6. Funciones	15
4.2.7. Servicios OMIL	16
4.2.8. Beneficiarios	16
4.2.9. Diagrama de Procesos OMIL	17
4.2.10. OMIL y su vinculación con el Territorio	17
4.2.11. Sistema Informático; Bolsa Nacional de Empleo (BNE)	18
CAPITULO II	19
MUNICIPALIDAD DE QUILPUÉ Y CARACTERIZACIÓN DEL SERVICIO	19
1. MUNICIPALIDAD DE QUILPUÉ	19
1.1. Quilpué actual	19
2. INSTITUCIONALIDAD MUNICIPALIDAD DE QUILPUÉ; DESARROLLO HACIA LA COMUNIDAD	19
2.1. Dirección de Desarrollo Comunitario Quilpué	19
2.2. Departamento de Desarrollo Económico, Empleo y Turismo	20
2.3. Oficina Municipal de Intermediación Quilpué	21

2.3.1. Misión:	21
2.3.2. Objetivos Institucionales:	21
2.3.3. Funciones Principales:.....	22
2.3.4. Servicios Prestados:.....	22
2.3.5. Organigrama OMIL.....	22
2.3.6. Recursos Humanos OMIL Quilpué	23
2.3.7. Principales Procedimientos OMIL Quilpué:	23
2.3.8. Situación Actual OMIL Quilpué (Programa Fortalecimiento OMIL).....	24
CAPITULO III	25
CARACTERIZACIÓN ECONÓMICA DE LA COMUNA DE QUILPUÉ	25
1. COMUNA QUILPUÉ	25
2. DIAGNOSTICO AMBIENTE ECONÓMICO:.....	25
3. ANÁLISIS DE LA OFERTA (EMPRESAS)	27
CAPITULO IV	29
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	29
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	29
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	29
4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	30
5. DISEÑO DE INSTRUMENTO	31
6. MODELO ENCUESTA:.....	32
7. TABULACIÓN DE RESULTADOS	34
CAPITULO IV	36
ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	36
1. ENCUESTA FUNCIONARIOS OFICINA MUNICIPAL DE INTERMEDIACIÓN LABORAL	36
2. ENCUESTA EMPRESAS	39
CAPITULO V	45
PROPUESTA TÉCNICA	45
CONCLUSIONES.....	52
BIBLIOGRAFIA.-	55
ANEXOS.-	58

RESUMEN.-

La presente investigación se desarrolló en la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) de la comuna de Quilpué, la que consistió en un análisis al tipo de estrategia de vinculación que sostiene con el sector empresarial de la Comuna, y como ésta repercute en el logro de sus objetivos institucionales.

El interés por desarrollar el tema, se encuentra en total relación con el escenario actual de Quilpué, el cual avanza rápidamente a un desarrollo económico-social mucho más complejo y competitivo, y donde en el plano público es la OMIL la que debe ser protagonista como entidad clave en fomento local, al relacionar la oferta y demanda de empleo.

El propósito del presente trabajo, es contribuir a la mejora sustancial de la gestión de la OMIL, ya que dado su rol estratégico es indispensable una vinculación activa con el sector empresarial, contando con una visión multidimensional de lo que es el mercado laboral y potenciando su presencia en la comuna, lo que dará como resultado, un alto desempeño en el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

INTRODUCCIÓN.-

Las Municipalidades, poseen un rol importantísimo en cuanto al progreso y la orientación que debe realizarse en los planos económicos y sociales de la comuna. Esta importante tarea y desafío, centra su actuar en base al mejoramiento de la calidad de vida de las personas y la dinamización económica del territorio (expresado en un equilibrio entre lo económico y la equidad social), en donde el municipio aparte de poseer una conexión directa con la realidad de la comuna, al poder identificar sus demandas y ventajas, posee también la institucionalidad y capacidades necesarias para desarrollar estrategias focalizadas y pertinentes, que permitan obtener mejores resultados a través de una gestión asociada, fundada en la participación de los distintos sectores tanto públicos como privados.

La atención y análisis recaerá en la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) Quilpué, servicio municipal encargado del fomento al empleo, y que tiene la responsabilidad de relacionar la demanda y oferta laboral, configurándose como una importante instancia para lograr un nexo entre el municipio y el sector empresarial, al desarrollar estrategias que convengan en una continua comunicación que de soporte a la competitividad de las empresas y las personas, en materia de empleo. En este contexto, el problema central de la investigación, será conocer la realidad que se vive en cuanto a la vinculación que ésta realiza con las empresas de la comuna y si se expresa en una estrategia pertinente, al determinar sus efectos y su relación con los objetivos institucionales de la OMIL.

La presente investigación se justifica por cuanto, posee relevancia social y utilidad práctica, dado el contexto socio-económico de la comuna y el hecho de que actualmente la OMIL Quilpué se ve envuelta en un programa importantísimo de gestión, llamado Línea de Fortalecimiento OMIL, impulsado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Descripción de Capítulos:

- ❖ En el Capítulo I, se realiza una descripción general sobre el rol de las Municipalidades a nivel genérico, y la institucionalidad que estas poseen para abordar el desarrollo local, particularmente en lo que respecta al fomento del empleo, a través de la especificación de las características más importantes de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral.
- ❖ En el Capítulo II, se realiza una descripción de la Municipalidad de Quilpué y la Unidad analizada, que es la Oficina Municipal de Intermediación Laboral Quilpué.
- ❖ En el Capítulo III, se efectúa un análisis de la caracterización económica de la comuna de Quilpué, haciendo referencia a datos demográficos y un diagnóstico económico focalizado hacia las empresas establecidas en la comuna.
- ❖ En el Capítulo IV, se establece la Metodología de la Investigación, determinando el planteamiento del problema, objetivo general y específicos, tipo de enfoque, instrumento y muestra de la investigación.
- ❖ En el Capítulo V, se realiza el análisis y la interpretación de datos arrojados por el instrumento de investigación.
- ❖ Capítulo VI, plantea la propuesta técnica para la mejora de la gestión y el funcionamiento de la OMIL, en cuanto a vinculación con las Empresas y el cumplimiento de sus objetivos institucionales. Finalmente se establecen las conclusiones que se desprenden del trabajo investigativo.

Efectos Esperados:

- ✓ Comprender la importancia y el aporte que realizan las OMIL en el ámbito del fomento al empleo, al identificar sus funciones y características.
- ✓ Conocer los procedimientos más importantes de la OMIL Quilpué, para abordar el empleo en la comuna.
- ✓ Analizar el sector empresarial de la comuna de Quilpué, identificando el segmento que se plantea como el más importante para la generación de una estrategia de vinculación por parte de la OMIL.
- ✓ Conocer el tipo de estrategia de vinculación que realiza la OMIL Quilpué hacia las Empresas de la comuna.
- ✓ Determinar el grado de conocimiento y percepciones que tienen las Empresas sobre la OMIL y la vinculación que ésta tiene con el empresariado.
- ✓ Generar una mejora a la estrategia de vinculación que realiza la OMIL con el sector empresarial de la comuna, con el fin de facilitar el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

CAPÍTULO I

INSTITUCIONALIDAD MUNICIPAL Y DESARROLLO ECONOMICO LOCAL

1. Municipalidad

Para entender el funcionamiento y las características más relevantes de las Municipalidades en el ámbito del Desarrollo Local, se debe primero efectuar un análisis a su concepto según lo señalado en la Constitución Política de Chile.

- Art.118 inc.4: Las municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna.

1.1. Análisis Concepto Municipalidad ¹

Corporación: Significa que las Municipalidades están constituidas por más de un órgano para el ejercicio de las funciones y atribuciones que la ley les encomienda. Tales órganos son el Alcalde, el Concejo.

Organismo autónomo: Esta autonomía implica entre otros aspectos, que los Municipios no se encuentran sometidos a un vínculo jerárquico o de dependencia del Presidente de la República ni de los Ministerios y, en general cumplen sus funciones y atribuciones sin supeditarse a otros organismos del Estado. En ningún caso, esta autonomía es política, pues los Municipios forman parte del Estado Unitario y sus competencias son otorgadas por el Ordenamiento Jurídico. Además la autonomía municipal constituye una expresión del principio de descentralización administrativa.

De Derecho Público: Significa que su creación, funciones y organización tienen su origen en la Constitución Política y están reguladas en ella y en la respectiva ley orgánica constitucional, normativa a la que deben someterse en su actuar.

Personalidad Jurídica: Significa que pueden ejercer derechos y contraer obligaciones, dentro del marco legal que las rige, y que son susceptibles de ser representadas judicial y extrajudicialmente

Patrimonio: Significa que, como toda persona, es titular de derechos y obligaciones, bienes y deudas distintos de los del Fisco.

¹ SUBDERE. "Programa de Extensión Fortalecimiento Institucional Municipal". Págs. 1 y 2

1.2. Normativa Legal

Las Municipalidades enmarcan sus acciones bajo el marco legal que se dispone a través de la Constitución Política de Chile y la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades N° 18.695. La última, busca normar aspectos tales como, la Naturaleza, Funciones y Atribuciones, Patrimonio y Financiamiento, Régimen de Bienes, Disposiciones Generales sobre Personal, Alcalde y Concejo, Participación Ciudadana, Elecciones Municipales y finalmente Normas sobre Corporaciones, Fundaciones y Asociaciones Municipales.

2. Municipalidades; Organismos Impulsores del Desarrollo Local

En el contexto de la investigación, es necesario referirse a un proceso muy importante como lo fue la Reforma Municipal, y que tiene carácter de relevancia ya que da el puntapié inicial a un traspaso de funciones y atribuciones, que generan mayor poder de decisión en las esferas competicionales de los municipios.

2.1. Reforma Municipal

Las Municipalidades en la década de 1990, vivieron grandes cambios a nivel de diseño institucional, las cuales tenían una lógica democratizadora, en cuanto a la gestión que éstas podían realizar. Específicamente en 1992, los municipios fueron dotados de nuevas responsabilidades administrativas que por una parte correspondían a la *“administración y desarrollo del espacio urbano, otras involucraron una extensión de las funciones sociales estableciendo responsabilidades “compartidas con el gobierno central en las áreas de salud, educación, cultura, recreación, deportes, vivienda, asistencia social y últimamente fomento productivo”*.² Este traspaso, que se manifiesta con la modificación de la Ley Orgánica de Municipalidades n° 18.695, se da paso a una lógica de acción nueva para los municipios, *donde este “ha pasado de ser un mero administrador comunal a asumir un rol protagónico en la satisfacción de las necesidades de la comunidad local y también en garantizar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas”*.³ En base a ese proceso, surge uno nuevo que se denomina Desarrollo Económico Local, que se

² MONTECINOS, Egon. *“Los incentivos de la Descentralización en la Gestión Municipal Chilena. Gestión Política sin Planificación Democrática”*. Revista Chilena de Administración Pública. N° 12 Diciembre 2008. Pág. 67

³ CORTÉS, Patricia. *“El Sistema Municipal y la superación de la pobreza y precariedad urbana en Chile”*. Santiago Chile, Septiembre 2005. Pág. 37

encuentra en total concordancia con el análisis, la que tiene que ver en parte con la nueva función, que es el Fomento Productivo.

2.2. Desarrollo Económico Local

El Desarrollo Económico Local, será entendido como un *“Proceso de desarrollo participativo que estimula las asociaciones entre los principales actores sociales, públicos y privados, en un territorio definido, permitiendo tanto el diseño como la implementación de una estrategia de desarrollo común, que haga uso de los recursos y ventajas comparativas locales en un contexto global, con el objetivo de crear trabajo decente y estimular la actividad económica.”*⁴

La consecución del proceso de Desarrollo Económico Local, lleva como efecto la generación de una visión común, donde el territorio es el espacio para la instalación de dinámicas de gestión participativa y uso racional de los recursos, expresado en un equilibrio entre lo económico y la equidad social. Dadas las características endógenas y sinérgicas que resultan del proceso (desde la perspectiva de desarrollo y crecimiento), es que se les ha encomendado esta tarea a los Municipios, los cuales poseen tres dimensiones para encarar el proceso de Desarrollo Económico Local, en los cuales se distingue:

- Territorio: Factor clave como eje y espacio para el surgimiento de iniciativas, proyectos y estrategias de carácter colectivo, por lo cual el Municipio actúa bajo la premisa, de que el territorio no es tan solo una zona física, sino que es un agente transformador de la realidad. Por lo tanto la generación de mejoras en las condiciones económicas, fortalecen la actividad empresarial existente, y a la vez propende al inicio de nuevos nichos de mercado que favorecen el desarrollo económico y social.
- Personas: Conforman su imagen objetivo, ya que la incorporación de las personas dentro del proceso, genera un Capital Social articulado y mayor, lo que a largo plazo genera una red social sostenida en el tiempo, que trabaja en base a su identificación con el territorio.
- Institucionalidad, Se logra en base a la flexibilización de la toma de decisiones y operatividad de las Municipalidades, a través de una visión holística interna, que

⁴ANDRADE LARA, Osvaldo. “Desarrollo Económico Local y Creación de Empleo. Complejidades de una relación virtuosa”. Revista Electrónica “Agenda Pública”. Diciembre 2006. Pág. 2

alinea los esfuerzos que posee el Municipio como organización a través de sus Direcciones, Departamentos, Unidades u Oficinas.

Las funciones y atribuciones que poseen los municipios, dan cuenta de las instancias existentes para abordar el Desarrollo Económico Local, y el rol que estos tienen como principal gestor del desarrollo comunal, teniendo por misión la creación y desarrollo de condiciones estructurales, con el fin de aprovechar o potenciar las ventajas que ofrece el territorio, de manera que se dinamice la economía y genere beneficios reales a los ciudadanos en materia de empleo y superación de la pobreza. Por ello cabe destacar, que *“con el avance del proceso de descentralización, se amplía el marco competencial hacia las municipalidades partiendo de la premisa de buscar una mayor eficiencia en razón a que estas entidades cuentan con información más real para la priorización de inversiones, tienen mayor capacidad de coordinación entre actores y recursos tanto humanos como financieros, pueden promover directamente la participación de la sociedad civil y conocen su propia caracterización socioeconómica”*.⁵ En base a lo mencionado anteriormente, surge la necesidad de especificar las materias de acción en que pueden lograr una labor de intervención, para luego analizar las instancias que crean los Municipios, para trabajar el fenómeno del Desarrollo Económico Local, en el ámbito del fomento al empleo.

3. Funciones y Atribuciones de los Municipios

Enfoque sobre el Desarrollo Económico Local (LOC. de Municipalidades N° 18.695, Párrafo 2°)

3.1. Funciones Privativas:

“Son aquellas que sólo pueden ser cumplidas por la municipalidad dentro de su territorio y de manera permanente.” En este sentido cabe destacar, aquellas sobre elaboración e implementación de un Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO), Plan Regulador Comunal, Transporte y tránsito público, aplicación de disposiciones sobre construcción y urbanización y finalmente Aseo y Ornato. Pero la atención recaerá en la función sobre la “Promoción del Desarrollo Comunitario”, el cual tiene el objetivo de propender a la mejora gradual de la calidad de vida de la población comunal, focalizando los esfuerzos hacia los sectores sociales con mayor vulnerabilidad, y respondiendo eficientemente a sus distintas necesidades a través de la

⁵ Ob. Cit. *“El Sistema Municipal y la superación de la pobreza y precariedad urbana en Chile”*. Santiago Chile, Septiembre 2005. Pág. 47

implementación de programas y proyectos, que busquen fortalecer y potenciar las capacidades de participación de la comunidad organizada y la mejora sustancial de los factores tanto sociales, culturales y económicos.

3.2. Funciones Compartidas:

“Aquellas que pueden ejercer directamente los municipios o en conjunto con otros órganos de la Administración del Estado.”⁶ Dentro de todas las funciones que posee la Municipalidad, como: La Educación y Cultura, Salud Pública y Protección del Medio Ambiente, Asistencia Social y Jurídica, Turismo, Urbanización, etc. El análisis se centrará en la función de “La Capacitación, la Promoción del Empleo y el Fomento Productivo”. *“Esta nueva atribución a los municipios, cuyo objetivo es incorporar el desarrollo económico en los propósitos de la acción municipal y comunitaria, elaborando estrategias concertadas entre los principales agentes del desarrollo presentes en la comuna, que procuren mayor bienestar al conjunto de los habitantes mediante la promoción de la economía local. La capacitación se materializa a través de acciones que pueden llevar a cabo las municipalidades directamente o con otras instituciones especializadas, que actúan como entidades ejecutoras, como acontece por ejemplo, con los diversos programas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).*

*La función de promoción del empleo está referida a que las municipalidades deben contar con bolsas de trabajo o con programas tendientes a promover el pleno empleo en la comuna, ya sea a través de programas que se originan en el Gobierno Central y que están destinados fundamentalmente a absorber mano de obra cesante en aquellas comunas en que los índices de cesantía sean superiores al promedio nacional, o ya sea con programas propios o que se elaboren directamente con el sector privado.”*⁷ En el ámbito del fomento productivo, se hace énfasis en la capacidad que posee la municipalidad, para generar iniciativas, acciones y proyectos tendientes a mejorar el desarrollo en dicha área dentro de la comuna.

Para llevar a cabo el proceso de Desarrollo Económico Local, el municipio debe contar con una institucionalidad promotora de oportunidades y coordinadora de desarrollo. Por lo siguiente, cabe decir que tanto las funciones “privativas” como “compartidas” en

⁶ CORREA, María Elena. “Características de la Gestión Territorial”. Power Point. Diapositiva n°3

⁷ AEDO CID, Oscar. “Marco Jurídico de las Municipalidades como organismos impulsores del Desarrollo local”. Págs. 2 y 3.

que se centra la investigación, son desarrolladas generalmente por la Dirección de Desarrollo Comunitario, guiada por la visión de erradicar la pobreza y propender a la generación de estrategias con un norte económico y social. La investigación se centrará en señalar su misión y principales funciones, para luego adentrarnos a la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL).

4. Institucionalidad Municipal

4.1. Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO)

Según el artículo n°22, inciso 1, de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades (18.695), la Unidad que se ocupa del Desarrollo Comunitario, tiene las siguientes funciones específicas:

a) Asesorar al Alcalde y al Concejo en la promoción del desarrollo comunitario; b) Prestar asesoría técnica a las organizaciones comunitarias, fomentar su desarrollo y legalización, y promover su efectiva participación en el municipio; c) Proponer y ejecutar, dentro de su ámbito y cuando corresponda, medidas tendientes a materializar acciones relacionadas con salud pública, protección del medio ambiente, educación y cultura, capacitación laboral, deporte y recreación, promoción del empleo, fomento productivo local y turismo.

Esta Dirección se perfila y actúa como receptor de las demandas y requerimientos de las organizaciones comunitarias, las que se definen como un *“proceso mediante el cual las personas que viven en la proximidad de unos a otros se reúnen en una organización para actuar en su propio interés compartido.”*⁸

4.1.1. Funciones Genéricas DIDECO

- a) Cumplir sus objetivos sociales y focalizar su acción en los programas de Desarrollo Social de la Comuna.
- b) Otorgar asistencia técnica a las organizaciones comunitarias, colaborando en la formación, organización y puesta en marcha de las mismas.
- c) *Colaborar conjuntamente con otras entidades de carácter público o privadas, en el desarrollo de estrategias fuertemente vinculadas con la materia (Desarrollo Comunitario)*

⁸ Dirección URL: http://en.wikipedia.org/wiki/Community_organizing (Consultada el 02/09/2009)

- d) Proponer y asesorar tanto al Alcalde como al Concejo Municipal, en medidas tendientes de promover el desarrollo de la temática social y del desarrollo comunitario de la Comuna.
- e) Organización, Administración y Ejecución de Programas Sociales y proyectos de carácter social, que derivan de ellos.
- f) Analizar y Establecer las necesidades de la comunidad, para la futura focalización de las estrategias y políticas, que darán una respuesta específica a los problemas o faltas en el área social.
- g) Generar canales de información, que transparente tanto la realidad social de la comuna como los esfuerzos que se llevan a cabo en la materia.

Luego de conocerse a grandes rasgos, las perspectivas para abordar el Desarrollo Económico Local y el rol del Municipio, se pudo identificar algunas funciones genéricas, que establecen directrices en cuanto a la manera que tiene la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO), para llevar a cabo una estrategia que aporte insumos, para lograr a cabalidad su objetivo social. A continuación el análisis se focalizará en la llamada "Promoción del Empleo", la cual se postula como uno de los objetivos específicos a realizar y que se materializa y ofrece a través de las llamadas Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL). Para ello se comenzará estableciendo sus características más importantes, la que dará pie para el desarrollo de un análisis en terreno sobre la realidad que nos entrega el Municipio de Quilpué y su OMIL, en cuanto a vinculación con el sector empresarial de la Comuna, en pos de una mejora sustancial en la gestión territorial.

4.2. Oficina Municipal de Intermediación Laboral, (OMIL)

4.2.1. Antecedentes Generales

En 1976, se promulga el D.L N° 1446 (Estatuto de capacitación y Empleo), el cual surge como el *"primer cuerpo legal que se dictó en Chile sobre esta materia, y que incluye la creación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). El SENCE se constituyó como organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que se relaciona con el Gobierno, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social."*⁹ Dicho servicio busca *"promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de*

⁹ SENCE. *"Recuento Cronológico del papel del Estado en el Sistema de Capacitación en Chile"*. Agosto, 2003. Pág. 8.

contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos.”¹⁰

El Sistema responde a lo estipulado en la ratificación del convenio 2 (1919) y el 122 (1964) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde el Estado Chileno adopta una posición frente al tema de intermediación laboral, comprometiéndose a crear agencias públicas de colocación (convenio 2) e implantar una política que propicie y fomente el empleo (convenio 122).

4.2.2. Organización; Oficinas Municipales de Intermediación Laboral

La OMIL, de acuerdo a su organización institucional presenta una doble dependencia, la cual se ve reflejada desde una perspectiva administrativa y financiera, en cuanto a su relación con el municipio respectivo. Desde una perspectiva técnica, dependen del SENCE. Este tipo de relación se basa en los llamados “Convenios”, donde *“la institución del nivel central define una política, elige los territorios o comunas en que se debe implementar e invita a los municipios a participar. Transfiere recursos condicionados a la municipalidad, con fuerte seguimiento y control. Les entrega un manual de instrucciones y caja de herramientas, materiales, plazos y metas.”¹¹*

4.2.3. Marco Legal

Las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, se establecen formalmente cuando se promulga en 1997, la ley n°19.518 (Estatuto de Capacitación y Empleo; SENCE). Dentro de esta ley, se establecen sus funciones (Art. 73) y responsabilidades (Art.74). Y por otro lado se encuentra la Ley n°19.728, la que establece el “Seguro de Cesantía”, en donde en su art. 28 se postula que “Las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral OMIL, deberán cumplir el rol de intermediar a los beneficiarios del Seguro con cargo al Fondo Solidario, para apoyar su búsqueda activa de empleo, asignar cursos de capacitación y certificar su derecho al pago del beneficio”.

¹⁰ Ley 19.518. “Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo”. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago Chile, 14 de Octubre de 1997. Art.n°1.

¹¹ MINISTERIO DEL INTERIOR, SUBDERE. “Resumen ejecutivo estudio “Efectos en la gestión y finanzas municipales del traspaso de programas y/o funciones a los municipios”. Octubre 2007. Pág.3

4.2.4. Misión Institucional

“Establecer una coordinación entre la Oferta y Demanda de trabajo que se da en la comuna, gestionando la búsqueda activa de empleo en sus diversos oficios y profesiones.

Otorgar información y orientación en materia de empleo, tanto a los empleadores como a los que buscan trabajo facilitando la incorporación de estos últimos a procesos de capacitación que les permitan mejorar su oferta de servicios” ¹²

4.2.5. Objetivos Institucionales

- Información y Orientación Laboral:

Las OMIL, deben desarrollar un canal comunicacional fluido con el mercado laboral, del cual se generarán flujos de información, los que derivan en orientación laboral, proceso que busca estudiar las capacidades y opciones que tienen los beneficiarios en cuanto a capacitación y empleo, con el fin de otorgar una exitosa inserción o reinserción laboral.

- Oferta y la Demanda de trabajo:

Las OMIL, deben desenvolverse como centros activos de información, para dinamizar el proceso de encuentro o sintonía entre la oferta y la demanda. El objetivo busca dar coherencia a los requerimientos o perfiles exigidos por la oferta (Empleadores), con las características de la demanda (los que buscan empleo). Por lo tanto, se facilita la integración al mundo del trabajo, reduciendo el empleo a corto plazo, la rotación laboral y se consigue flexibilizar la movilidad laboral.

4.2.6. Funciones

De acuerdo a lo establecido en La ley 19.518 (Estatuto de Capacitación y Empleo; SENCE), en el artículo 73 se definen 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.

¹² Dirección URL: <http://mc-consultores.blogspot.com/2009/05/omil.html> (Consultada el: 05/09/2009)

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 le indique.

En base a las funciones específicas, que poseen las OMIL por Ley, es necesario destacar en que tipos de servicios derivan de aquellas

4.2.7. Servicios OMIL

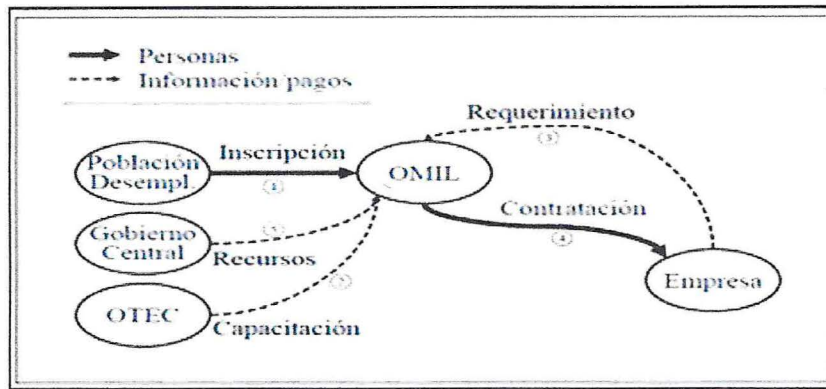


Elaboración Propia

4.2.8. Beneficiarios

- Trabajadores (Hombre/Mujer), que se encuentran en situación de desempleo.
- Población juvenil y adulta que requiere de capacitación laboral, para insertarse dentro del mercado laboral.
- Trabajadores que se encuentran desempeñando funciones laborales, pero que buscan cambiar de empleo o capacitarse, para encontrar nuevas oportunidades de empleo y mejorar su perfil vocacional y obtener mejores remuneraciones.
- Empleadores que buscan preparar al personal en la ejecución de sus tareas y a la vez proporcionar alternativas que otorguen un mayor desarrollo personal del empleado, a través de acciones de capacitación.
- Empleadores que buscan personal para ocupar vacantes disponibles.

4.2.9. Diagrama de Procesos OMIL ¹³



Principales flujos de personas e información entre los actores, que intervienen en el proceso de intermediación laboral:

“La Población desempleada se inscribe en la OMIL (1), en donde son evaluados, orientados y derivados a programas de capacitación (2), impartidos por algún Organismo Técnico de Capacitación (OTEC). Regularmente las empresas comunican (3) sus requerimientos de personal. La OMIL recomienda candidatos, muchos de los cuales son contratados (4). El Gobierno Central entrega recursos (5) a la OMIL para apoyar la creación de empleo”¹⁴

4.2.10. OMIL y su vinculación con el Territorio

La OMIL como servicio focalizado al fomento del empleo en la comuna, debe desarrollar y operacionalizar análisis y una comunicación con el mercado laboral en que actúa, con el fin de conocer las necesidades de la demanda y oferta de empleo. La vinculación entre las OMIL y las Empresas, debiese ser llevada a cabo a través de la acción de un Relacionador de Empresas OMIL, el cual busca *“fortalecer y comprometer a instituciones públicas y privadas, empresas, organizaciones sociales y entidades locales, en una red territorial por el desarrollo, promoción y fortalecimiento de las condiciones de empleo, empleabilidad y emprendimiento.”¹⁵* *“La estrategia de vinculación debe sustentarse en una filosofía de “vender un producto” (la intermediación laboral), con el objeto de satisfacer en forma óptima las necesidades de los clientes y validar su rol ante la comunidad en que se inserta. El servicio prestado*

¹³ SINGER, Marcos. GÓMEZ, Cristina. *“Propuesta de Sistema Público-Privado para la Intermediación Laboral”*. Pontificia Universidad Católica de Chile, 3 de julio 2006. Pág. 4

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 3

¹⁵ SENCE. *“Manual Gestores Territoriales”*. Pág.2

*debe orientarse al empresario, estableciendo una relación permanente para ser una instancia técnica de apoyo a sus necesidades de contratación de personal y orientación acerca de los programas de capacitación vigentes”.*¹⁶

4.2.11. Sistema Informático; Bolsa Nacional de Empleo (BNE)

Las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral cuentan con una plataforma electrónica, que le permite lograr el cruce de información, en base al análisis del mercado laboral, en las variables de Empleo, Capacitación y seguro de Cesantía, *“El objetivo de la Bolsa de Empleo es contribuir a la disminución del desempleo a través de un mercado electrónico, dinámico, flexible y de cobertura nacional (...). La implementación de este sistema permitirá a los intermediadores mejorar la asignación de los recursos humanos, logrando simultáneamente una mejor calidad de empleo para los trabajadores y una mayor competitividad a las empresas usuarias. Adicionalmente a través del análisis de la demanda insatisfecha, la BNE aporta información para orientar los procesos de capacitación y desarrollo de competencias.”*

¹⁷

Características del Sistema ¹⁸

- ✓ Opción de poder realizar consultas y emitir listados en base a distintos filtros.
- ✓ Registrar la calidad de beneficiario de Programas de Gobierno de las personas que se inscriben en las OMIL.
- ✓ Opción de que las empresas recepcionen vía Bolsa, los listados que envían las OMIL.
- ✓ Procedimiento automático de caducidad de fichas de manera que las OMIL trabajen con inscripciones vigentes.

¹⁶ CHANAMÉ ZAPATA, Cesar. *“El sistema de intermediación laboral y los servicios públicos de empleo en Chile: Diagnóstico, Evaluación y Propuesta para mejorar su gestión”*. Universidad de Chile. Septiembre 1999. Pág.33

¹⁷ Dirección URL: <http://www.bolsadeempleo.cl/sitio/login.aspx> (Consultada el 07/09/2009)

¹⁸ Dirección URL: http://empresas.sence.cl/site2/textos/omil/nota_bne.pdf (Consultada el 07/09/2009)

CAPITULO II

MUNICIPALIDAD DE QUILPUÉ Y CARACTERIZACION DEL SERVICIO

1. Municipalidad de Quilpué

“Quilpué es una de las comunas que nació con una municipalidad independiente. En efecto, el 22 de diciembre de 1891 fue dictada la ley de comuna autónoma, obra del destacado hombre público, don Manuel José Irrarrázaval, esforzado paladín de la implantación de la comuna autónoma en Chile. Así dos años después, bajo la administración del presidente Don Jorge Montt Álvarez y siendo Ministro del Interior Don Pedro Montt Montt se convirtió a Quilpué en circunscripción municipal, por decreto supremo del 14 de octubre de 1893”¹⁹

1.1. Quilpué actual

Actualmente, la Comuna de Quilpué ha sido designada capital de la nueva Provincia de Marga-Marga, *“que comprende las actuales comunas de Quilpué y Villa Alemana, de la provincia de Valparaíso, y las actuales comunas de Limache y Olmué, de la provincia de Quillota.”²⁰* Esta Provincia, entrará en vigencia el 11 de Marzo del 2010.

2. Institucionalidad Municipalidad de Quilpué; Desarrollo hacia la Comunidad

Dentro de la Municipalidad de Quilpué, se encuentra un aparato institucional dedicado al desarrollo de la comunidad, en los aspectos de carácter social y económico. Es por ello que se detallará aquella institucionalidad referente al análisis, empezando con la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO), para luego analizar el Departamento de Desarrollo Económico, Empleo y Turismo, y llegar finalmente a la Oficina Municipal de Intermediación Laboral.

2.1. Dirección de Desarrollo Comunitario Quilpué.

La Dirección de Desarrollo Comunitario de la Municipalidad de Quilpué, proyecta y plasma su accionar de acuerdo a la visión que el Municipio posea sobre el área de Desarrollo a la comunidad. Su misión es construir y desarrollar una comunidad

¹⁹ LOPEZ AZCARATE, Juan José. *“Quilpué: Un siglo de ciudad”*. Impresora Milano, Viña del Mar. Quilpué Septiembre de 1998. Pág. 3

²⁰ Ley n°20.368. “Crea la Provincia de Marga Marga y modifica el territorio de las provincias de Valparaíso y Quillota, en la v región de Valparaíso. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago Chile, 25 de Agosto de 2009. Art.n°1 inciso 3.

participativa, la que se vea involucrada en el proceso de proyectos que vayan en beneficio tanto a nivel colectivo como individual, por lo tanto es prioridad adoptar una actitud receptiva y abierta tanto con las necesidades de las personas y las organizaciones sociales, con el fin de generar un capital social consolidado dentro de la Comuna de Quilpué.

Objetivos Estratégicos ²¹

- ✓ Crear las condiciones que contribuyan a superar las situaciones de pobreza, exclusión, riesgo social entregando orientación. Promover los derechos relacionados con salud, vivienda, trabajo, protección social y seguridad ciudadana.
- ✓ Reconocimiento de los derechos de las personas y el ejercicio efectivo de la ciudadanía en educación, cultura, deporte y recreación.
- ✓ Fomentar la participación de las Organizaciones Sociales y promover nuevas instancias de participación.
- ✓ Promover el desarrollo urbano social de la comuna, creando niveles de identidad e integración.
- ✓ Modernizar la gestión municipal en el ámbito comunal para dar servicios oportunos, eficientes y eficaces.

La Unidad de Desarrollo Económico, alberga al Departamento de Desarrollo Económico, Empleo y Turismo, de la cual se establecerá su misión y funciones principales, para luego centrarse en la Oficina Municipal de Intermediación Laboral, para la contextualización y generación de una visión sobre la oficina elegida para la investigación.

2.2. Departamento de Desarrollo Económico, Empleo y Turismo.

2.2.1. Misión:

“Desarrollar políticas y programas orientados al mejoramiento de la economía local, planificando estrategias multisectoriales (empleabilidad, generación empresarial y área de turismo), garantizando la inversión y el emprendimiento a través de la aplicación de medidas que apoyen la capacitación de la demanda y la creación de una mayor y atractiva oferta de trabajo, lo que facilita la oportunidad de negocio y el impulso a alianzas público- privado.” ²²

²¹ Dirección URL: <http://www.quilpue.cl/dideco/dideco.php> (Consultada el 15/10/2009)

²² MUNICIPALIDAD QUILPUÉ.” Acta de la 5ª sesión ordinaria año 2009, Concejo Municipal Quilpué”. 25 de Febrero, 2009. Pág. 8

2.2.2. Funciones Generales:

1. Orientar y promover la formación y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas.
2. Implementación de programas e iniciativas, que busquen generar un mayor desarrollo económico y social, dentro de la comuna.
3. Desarrollar alianzas de carácter público y privado, con el fin de generar acciones conjuntas y crear una visión de progreso comunal.
4. Impulsar el turismo, a través de la generación de proyectos e instrumentos y el apoyo de las pequeñas y medianas empresas del rubro turístico que se encuentre en la comuna.

“El Departamento de Desarrollo Económico, Empleo y Turismo es una Unidad Municipal dependiente de la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO), que actualmente agrupa a una serie de unidades como el Organismo Técnico de Capacitación (OTEC), Programa de Desarrollo Local (PRODESAL), Desarrollo Económico, Turismo y la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL).”²³

2.3. Oficina Municipal de Intermediación Quilpué

2.3.1. Misión:

“La Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) de la comuna de Quilpué, es una entidad estatal que tiene como objetivo gestionar en el ámbito comunal la búsqueda activa de empleo, la orientación vocacional, a través de talleres de Información Laboral y la derivación a programas de capacitación estatales o privados, para personas cesantes o trabajadores activos que buscan cambiar de empleo.”²⁴

2.3.2. Objetivos Institucionales:

En cuanto a los objetivos que tiene la OMIL de Quilpué, se pudo establecer, que se guía bajo las directrices de cualquier oficina municipal de intermediación laboral genéricamente hablando, por lo tanto centra su actuar en el acercamiento de las necesidades tanto de la oferta como de la demanda de empleo. Y por otra parte, generar información y orientación laboral a las personas inscritas en el servicio, con el fin de preparar personas con mayores competencias, lo que de alguna forma ayuda

²³ Ob. Cit. “Acta de la 5ª sesión ordinaria año 2009, Concejo Municipal Quilpué”. 25 de Febrero, 2009. Pág. 8

²⁴ Dirección URL: <http://www.quilpue.cl/dideco/economico/omil.php> (Consultada el 15/10/2009)

sustancialmente a mejorar la productividad de las personas que figuran tanto como desocupadas u ocupadas, disminuyendo la vulnerabilidad y los índices de cesantía que afectan a las personas de la comuna.

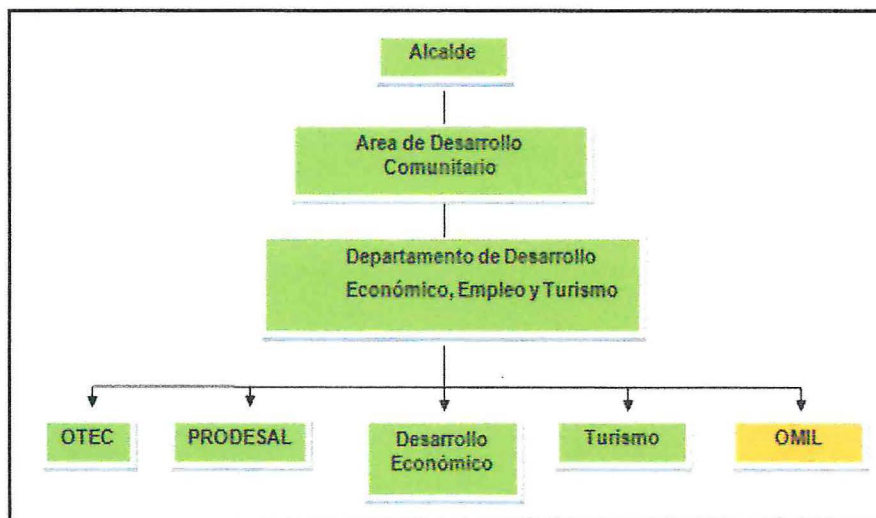
2.3.3. Funciones Principales:

- Atender las necesidades que requieran personas cesantes o trabajadores activos, inscritos en la OMIL, con el fin de lograr una inserción o reinserción laboral exitosa.
- Otorgar información y orientación a los beneficiarios de los servicios, sobre las ofertas de empleo vigentes.
- Contar con información actualizada del mercado laboral de la comuna.
- Implementar los programas que emanan del SENCE, que apunten tanto a la absorción de mano de obra, como a la capacitación laboral que se ofrece a personas y empresas.

2.3.4. Servicios Prestados:

La OMIL Quilpué, presta el servicio de la Intermediación Laboral, la cual consiste en *“Coordinar la oferta y demanda laboral, en términos de relacionar a quienes buscan trabajo con quienes lo ofrecen, con el propósito de celebrar un contrato de trabajo.”*²⁵

2.3.5. Organigrama OMIL



Elaboración Propia

²⁵ Dirección URL: <http://www.quilpue.cl/dideco/economico/omil.php> (Consultada el 15/10/2009)

2.3.6. Recursos Humanos OMIL Quilpué

- Un Funcionario encargado de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral, el cual posee un perfil de cargo como Jefe OMIL. Su objetivo es administrar, realizando las funciones de planificar, organizar, dirigir y controlar el funcionamiento de la OMIL, para lograr el cumplimiento de los objetivos fundamentales propuestos para ella.
- Tres Funcionarios encargados de la Atención de Público, y cada uno posee el perfil de cargo de: Inscriptor, Colocador, Encargado de Subsidio de Cesantía y Administrativo. Objetivo Funcionario Inscriptor: Realizar el proceso de inscripción de oferentes o demandantes de trabajo y/o solicitantes de capacitación, e ingresar los antecedentes a la Bolsa Nacional de Empleo. Objetivo Funcionario Colocador: Realiza la identificación tanto de las necesidades de los empleadores como de las personas que solicitan empleo, con el fin de generar compatibilidad entre sus exigencias y requerimientos. Objetivo Funcionario Encargado Subsidio de Cesantía: Lleva a cabo la administración de la sección de Subsidio de Cesantía. Sus Funciones son:

- * Se relaciona con las instituciones que ofrecen el subsidio de cesantía
- * Desarrolla la promoción de los servicios que ofrece la municipalidad, referentes a ayuda disponible a los cesantes

Objetivo Funcionario Administrativo: “Apoyar en la realización de las funciones que se desarrollan en la OMIL, y cumplir con las funciones asignadas a su cargo: (Movimiento de documentos, informes y correspondencia. Entregar información a los usuarios que lo soliciten y derivarlos a la sección correspondiente al servicio solicitado. Ordenar y sistematizar información estadísticas para SENCE)”²⁶

2.3.7. Principales Procedimientos OMIL Quilpué:²⁷

1. Ingreso de desempleados a la Bolsa Nacional de Empleo.

Requisitos para la inscripción: Cedula de Identidad, Currículum, Verificación Domiciliaria, Último Finiquito.

2. Recepción de ofertas de trabajo

²⁶ Dirección URL: <http://www.diegodalmagro.cl/dideco/funcionesOMIL.pdf> (Consultada el 15/10/09)

²⁷ MUNICIPALIDAD DE QUILPUÉ. “Desarrollo Económico, Empleo y Turismo”. Power Point. Diapositiva n° 7.

3. *Colocación de mano de obra según demanda laboral.*
4. *Realización de trámite y certificación de personas cesantes.*
5. *Relación directa con la AFC (Administradora de Fondos de Cesantía). (“Quienes acceden a beneficios con cargo al Fondo de Cesantía Solidario deben asistir mensualmente a la OMIL mientras perciben beneficios del seguro, con objeto de certificar que están cesantes y que están disponibles para el empleo.”²⁸⁾*
6. *Atención ha público*
7. *Derivación a otros departamentos municipales*

2.3.8. Situación Actual OMIL Quilpué (Programa Fortalecimiento OMIL)

El pasado 13 de agosto del 2009, se concreta el convenio de “Transferencia de Recursos del Programa Fortalecimiento OMIL entre el SENCE y la Municipalidad de Quilpué”. Este convenio busca *“fortalecer el sistema público de intermediación, a través del traspaso de recursos y metodologías de trabajo a las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) y establecimiento de Incentivos a la Colocación, donde el municipio accede a pagos asociados a inserción laboral, de la población vulnerable de difícil inserción”*.²⁹ La OMIL contará con \$3.000.000.- para gastos de implementación. Estos recursos deben ser gastados en 4 tipos de ítems:

- *Contratación de Recursos Humanos (Relacionador de Empresas, previa validación por parte de la Dirección Regional de SENCE), solo en el caso que el ejecutor no cuente con el equipo base para la implementación del Programa.*
- *Gastos de Operación para financiar actividades propias del programa: tales como, alquiler de salas, medios audiovisuales, realización de talleres de habilitación socio laboral.*³⁰
- *Insumos (materiales para llevar a cabo el programa, como papel, lápices, etc.)*
- *Compra de bienes inventariables, siempre y cuando sean para ejecutar el programa.*

En este sentido se puede determinar, que a pesar de que hasta el momento no se han llevado acciones concretas a través de la destinación de los fondos en alguno de los ítems, este escenario se presenta como una instancia positiva para el desarrollo de mejoras, al tipo de gestión que está llevando a cabo la OMIL.

²⁸ Dirección URL: http://www.bolsadeempleo.cl/sitio/ban_com/ban_com.aspx (Consultada el 15/10/2009)

²⁹ SENCE. “Convenio de Transferencia de Recursos del Programa Fortalecimiento OMIL entre el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y la I. Municipalidad de Quilpué”. Pág. 2

³⁰ *Ibíd.* Pág. 3

CAPITULO III

CARACTERIZACION ECONOMICA DE LA COMUNA DE QUILPUE

1. Comuna Quilpué

“Comuna y ciudad de la Provincia de Valparaíso, en la Región de Valparaíso, en Chile. Forma parte de la conurbación del Gran Valparaíso. Es conocida como la Ciudad del Sol.” ³¹ Actualmente la comuna ha mostrado un amplio crecimiento en materia económica, destacándose el área de El Belloto y el centro de la ciudad.

2. Diagnostico Ambiente Económico:

Antecedentes Demográficos de la Comuna

De acuerdo a los datos del último Censo (2002), la comuna de Quilpué poseía un total de población de unas 128.578 personas. Este total, se dividía en área urbana con 126.893 habitantes y 1.685 en el área rural. Pero, en relación a los datos que nos ofrece el Sistema Nacional de Información Municipal (SINIM), la población proyectada para el año 2008 era de 152.449 habitantes, donde un porcentaje de un 98,80 pertenecería al área urbana y solo un 1, 20 al área rural.

Proyección de la Población por Género (Tabla n°1)

<u>Comuna Quilpué</u>	<u>Censo 2002</u>	<u>Proyección 2008</u>	<u>Variación (%)</u>
Hombre	61.329	74.155	20,9
Mujer	67.249	78.294	16,4
TOTAL	128.578	152.449	18,6

³¹ Universidad Católica de Valparaíso. Universidad Federico Santa María. Universidad de Valparaíso. *“Diagnostico Ambiente Económico Industria y Comercio, PLADECO Quilpué 2006-2010”*. Pág. 26

Situación Laboral: Población Total, según situación respecto a Fuerza de Trabajo Ocupada y Desocupada (Año 2009, Julio– Septiembre 2009) ³² (Tabla n°2)

Total Población	152,30
Población de 15 años y más	123,02
Fuerza de Trabajo	63,76
Ocupados	57,23
Desocupados	6,54
Cesantes*	5,50
Buscan Trabajo por Primera vez*	1,04
Fuera de la Fuerza de Trabajo	59,25

Elaboración Propia

Las ramas de actividad financiera que concentran más población (%) económicamente activa de la comuna son: (Datos Censo 2002) ³³ (Tabla n°3)

(%)	Categoría
22,4%	Comercio al por mayor y al menor.
14,3%	Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos.
11,7%	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.
10,0%	Industrias manufactureras.
9,4%	Construcción.
9,4%	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler.
8,5%	Enseñanza.
8,2%	Transporte, almacenamiento y comunicaciones.
6,1%	Hogares privados con servicio doméstico.

Elaboración Propia

Según los datos arrojados en la tabla n°3, el segmento económico con mayor número de población económicamente activa, es el comercial. En base a esa información, se establece que desde la perspectiva laboral, es el que mayores oportunidades entrega

³² Instituto Nacional de Estadística de Valparaíso (INE) 2009. "Población Total y Población de 15 años y más por Situación en la Fuerza de Trabajo Ocupada y Desocupada, Ambos sexos, Región de Valparaíso y sus Provincias."

³³ Ob. Cit." Diagnostico Ambiente Económico Industria y Comercio, PLADECO Quilpué 2006-2010". Pág. 23

- Las personas "Cesantes" y que "Buscan trabajo por primera vez", forman parte de los llamados "Desocupados".

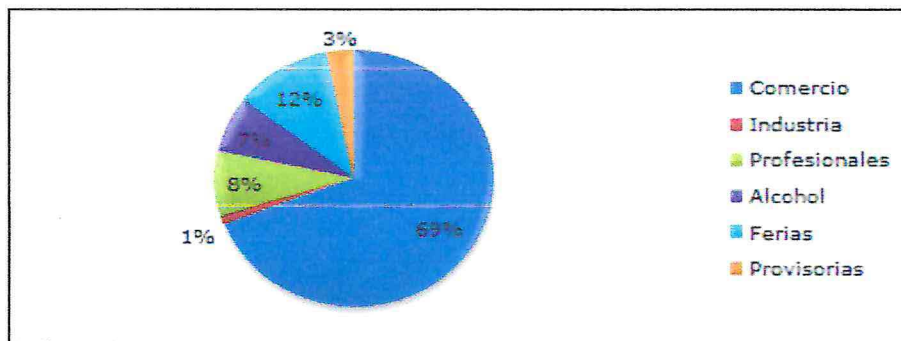
a la población, convirtiéndose en un importante “nicho de mercado” para la OMIL, en materia de intermediación y explotación de empleo.

3. Análisis de la Oferta (Empresas)

Los antecedentes disponibles para efectuar un análisis sobre el plano económico de Quilpué, desde la perspectiva de la “Oferta” (Empresas de la Comuna), es estableciendo el número de patentes municipales publicadas en el PLADECO (Plan de Desarrollo Comunal “2006-2010”).

De acuerdo a las cifras que aporta el Departamento de Rentas de la Ilustre Municipalidad de Quilpué, existen 5.293 personas y/o empresas, las cuales se clasificaran en base a su actividad económica.

Tabla 4 y Gráfico 1: Clasificación de Patentes Municipales en Quilpué (2005) ³⁴



Elaboración Propia

La categoría de “Comercio” es la que presenta mayor cantidad de patentes, por lo tanto se logra dimensionar en gran medida cómo es el escenario económico de Quilpué y hacia donde apunta. De acuerdo a las cifras, se desprende entonces que la gran parte de la composición de esta categoría, busca satisfacer la demanda interna de la comuna, ya que estamos frente a un comercio de pequeña envergadura, que mayoritariamente se ubica en el centro de la ciudad. Caso distinto, se hace presente en la zona de El Belloto, la cual presenta un aumento en la actividad empresarial, que se logra a grandes rasgos por la llegada de nuevos capitales, nacimiento de microempresas y el sostenido aumento de la inversión en obras públicas. Este importante panorama ha generado que los consumidores satisfagan sus necesidades dentro de la misma comuna, sin tener que recurrir a la oferta disponible en Valparaíso o Viña del Mar, los que figuran como grandes polos comerciales y turísticos.

³⁴ Ob. Cit. “Diagnostico Ambiente Económico Industria y Comercio, PLADECO Quilpué 2006-2010”. Pág. 28

Clasificación Empresas

Para desarrollar una clasificación de las Empresas, debemos utilizar un criterio, el cual será el tamaño de las empresas según sus ventas. La información a ocupada proviene del PLADECO Quilpué (2006-2010), el cual solo cuenta con información que data del año comercial 1999.

❖ Tamaño Empresas según Ventas (Tabla n°5) ³⁵

Empresa Grande	Más de 100.001 UF
Mediana	25.001 a 100.000 UF
Pequeña	2.401 a 25.000 UF
Micro	Menos de 2.400 UF

❖ Tipos de Empresas en la Comuna de Quilpué (Tabla n°6) ³⁶

Tipo de Empresa	Número	(%)
Microempresas	2.660	88,20
Pequeñas Empresas	316	10,50
Medianas Empresas	16	0,50
Grandes Empresas	24	0,80
Total Empresas	3.016	100

(Ver Anexos: Clasificación Pormenorizada de cada Tipo de Empresas)

De acuerdo a la tabla de Clasificación General de Empresas, se pudo observar como la Microempresa con un 88,20% y las Pequeñas Empresas con 10,50%, ocupan un amplio sector del ambiente económico Comunal, por lo tanto junto con los datos disponibles en las clasificaciones pormenorizadas de cada tipo de Empresas, se logra concluir que, en cada categoría es el Comercio la que establece el ritmo económico en Quilpué.

Las Estadísticas y datos aportados por este capítulo, dan a entender como el sector Comercial, se configura como el segmento más importante que guía la economía de Quilpué, y que también otorga una amplia oferta de empleo, con características relevantes para conseguir resultados positivos en el ámbito de intermediación laboral realizado por la OMIL. En base a estas cifras e información, se puede comenzar a detallar a través de una investigación, el tipo de vinculación que establece la OMIL con las Empresas de la Comuna.

³⁵ Ob. Cit. "Diagnostico Ambiente Económico Industria y Comercio, PLADECO Quilpué 2006-2010". Pág. 30

³⁶ Ibíd. Pág.30

CAPITULO IV

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

1. Planteamiento del Problema

“La estrategia de vinculación que emplea la OMIL, para relacionarse con el sector empresarial, no aborda eficientemente el cumplimiento de sus objetivos institucionales”.

2. Objetivo General

- ❖ Facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de la OMIL Quilpué, a través de una estrategia de vinculación pertinente con el sector empresarial de la comuna.

3. Objetivos Específicos

- ❖ Describir el rol y las instancias que poseen las municipalidades, para abordar el desarrollo local en el ámbito del fomento al empleo.
- ❖ Determinar el tipo de estrategia que utiliza actualmente la OMIL Quilpué, para vincularse con el sector empresarial.
- ❖ Diagnosticar mediante una encuesta, las necesidades y percepciones del sector empresarial de la Comuna de Quilpué, en cuanto a la vinculación OMIL-Empresas.
- ❖ Proponer lineamientos generales, para la mejora de la estrategia.

4. Diseño de la Investigación

El tipo de metodología de investigación a utilizar, se centra en un enfoque exploratorio, ya que aborda un problema que no se ha estudiado anteriormente específicamente en la Comuna de Quilpué, y teóricamente en general existe escasa información al respecto. También se centra en un enfoque descriptivo, ya que en este caso buscaremos especificar las características y dimensiones, de la vinculación existente tanto en la Oficina Municipal de Intermediación Laboral, como en las Empresas. La investigación tendrá carácter cuantitativo, el cual se expresará en el desarrollo de encuestas. La estrategia para la recopilación de información y datos, se centrará en dos muestras:

- Analizar e interpretar, la información que nos puedan entregar los funcionarios de la OMIL Quilpué. (Total muestra: 4 Funcionarios Oficina Municipal de Intermediación Quilpué.)

- Analizar e interpretar la percepción de las empresas que componen parte del segmento comercial del mercado laboral de Quilpué. (Total muestra: 10 Jefes área Recursos Humanos, de Empresas Comerciales establecidas en la Comuna de Quilpué.)

5. Diseño de Instrumento

El instrumento a utilizar será la Encuesta (método cuantitativo).

La primera encuesta será aplicada a una muestra de 4 personas, que serán la totalidad de funcionarios que se encuentran en la OMIL. El instrumento lo componen 7 preguntas, las que tienen como objetivos:

1. Determinar si la Oficina Municipal de Intermediación Laboral, posiciona como una prioridad la difusión de sus servicios ante la comunidad. (Posicionamiento externo)
2. Identificar el tipo de Estrategia de Vinculación que realiza la Oficina Municipal de Intermediación Laboral, hacia las Empresas de la Comuna.
3. Conocer si la gestión de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral, en los aspectos tanto de difusión como estrategia de vinculación, logra abordar satisfactoriamente sus objetivos institucionales.

La segunda encuesta, será aplicada a una muestra de 10 empresas con giro comercial dentro de la Comuna de Quilpué, por lo tanto se encuentra dirigida hacia los jefes de área de Recursos Humanos, por su rol y significancia al momento de reclutar o capacitar personal. El instrumento lo componen 7 preguntas, las que tienen como objetivos:

1. Determinar el grado de conocimiento que poseen las Empresas, ante la gestión que realizan las Oficinas Municipales de Intermediación laboral en la Comuna.
2. Conocer la percepción de las Empresas, frente al rol e instancias que debiese tener la OMIL, en su vinculación con el sector empresarial de la Comuna.

6. Modelo Encuesta:

6.1. Funcionarios OMIL

- 1) **¿La OMIL, efectúa acciones de difusión de servicios a nivel de la Comunidad en terreno?**
 - a) SI
 - b) NO

- 2) **¿La OMIL elabora material (Folletos, trípticos, Carteles, etc.) para promocionar su quehacer?**
 - a) SI
 - b) NO

- 3) **¿En la OMIL existe la figura del “Relacionador de Empresas”?**
 - a) SI
 - b) NO

- 4) **¿Cree usted, que es relevante la figura del Relacionador de Empresas en la gestión de la OMIL?**
 - a) SI
 - b) NO
 - c) No Sabe

- 5) **¿La OMIL cuenta con estrategias de seguimiento a las empresas?**
 - a) SI (¿a través de qué medio?)
 - a. Vía teléfono
 - b. Vía E-mail
 - c. Reunión
 - d. Otra.
 - b) NO

- 6) **¿La OMIL cuenta con un registro de Empresas asentadas en la Comuna de Quilpué?**
 - a) SI
 - b) NO

- 7) **¿La OMIL formaliza convenios con empresas en las que coloca beneficiarios en puestos de trabajo?**
 - a) SI
 - b) NO
 - c) No Sabe

6.2. Modelo Encuesta: Empresas

- 1. ¿Tiene conocimiento sobre la existencia de una Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL)?**
 - a) SI (¿A través de qué tipo de Fuente logró conocerla?)
 - a. Medios de Comunicación
 - b. En alguna dependencia de la Municipalidad
 - c. A través de un "relacionador de empresas OMIL"
 - d. Búsqueda Individual
 - b) NO (Saltar a las preguntas n° 4)

- 2. ¿Conoce usted su Rol?**
 - a) SI
 - b) NO

- 3. ¿Ha solicitado usted, los servicios de la OMIL? (Se puede seleccionar más de una alternativa)**
 - a) SI (¿De qué tipo?) (Saltar a pregunta n°5)
 - a. Capacitación
 - b. Al ofrecer una vacante de empleo
 - c. Al celebrar un contrato o llenar vacante con personas referencia OMIL
 - b) NO

- 4. ¿Está dispuesto usted, a conocer los servicios de la OMIL?**
 - a) SI
 - b) NO

- 5. ¿Considera usted importante la existencia de un funcionario que se encargue de relacionar a la OMIL con las empresas?**
 - a) SI
 - b) NO
 - c) NO SABE

- 6. ¿Qué tipo de instancias cree Ud. pertinentes, para que la OMIL, se vincule con las empresas de la Comuna? (Se puede seleccionar más de una alternativa)**
 - a) Comunicación vía teléfono
 - b) Comunicación vía e-mail
 - c) Reuniones presenciales
 - d) Otra (Especifique: _____)
 - e) Ninguna
 - f) No Sabe

- 7. ¿Cómo evaluaría usted a la OMIL, en cuanto a su vinculación con la Empresa?**
 - a) Muy buena
 - b) Buena
 - c) Regular
 - d) Mala
 - e) No Sabe

7. Tabulación de Resultados

7.1. Tabla Vaciado: Encuesta Funcionarios Oficina Municipal de Intermediación Laboral

	1		2		3		4			5					
	a	b	a	b	a	b	a	b	c	a	A(a)	A(b)	A(c)	A(d)	b
1		X		X		X	X								X
2		X		X		X	X								X
3		X		X		X	X								X
4		X		X		X	X								X
TOTAL	0	4	0	4	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	4
%	0	100	0	100	0	100	100	0	0	0	0	0	0	0	100

	6		7		
	a	b	a	b	c
1		X		X	
2		X			X
3		X		X	
4		X		X	
TOTAL	0	4	0	3	1
%	0	100	0	75	25

7.2. Tabla Vaciado: Encuesta Empresas

	1						2		3					4	
	a	a(a)	a(b)	a(c)	a(d)	b	a	b	a	a(a)	a(b)	a(c)	b	a	b
1	x				x		x		x		x	x			
2	x				x		x		x		x	x			
3	x				x		x		x		x	x			
4	x		x				x		x		x	x			
5	x				x		x		x		x				
6	x		x				x		x		x	x			
7	x				x		x						x		
8	x				x		x		x		x	x			
9	x				x		x		x		x				
10	x		x				x		x		x	x			
TOTAL	10	0	3	0	7	0	10	0	9	0	9	7	1	0	0
%	100	0	30	0	70	0	100	0	90	0	90	70	10	0	0

	5			6						7				
	a	b	c	a	b	c	d	e	f	a	b	c	d	e
1	x				x							x		
2	x			x	x	x					x			
3	x					x						x		
4	x			x	x	x						x		
5	x			x	x								x	
6	x			x	x	x						x		
7	x			x		x								x
8	x			x	x							x		
9	x				x							x		
10	x			x	x	x					x			
TOTAL	10	0	0	7	8	6	0	0	0	0	2	6	1	1
%	100	0	0	70	80	60	0	0	0	0	20	60	10	10

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

I. Encuesta Funcionarios Oficina Municipal de Intermediación Laboral

1. ¿La OMIL, efectúa acciones de difusión de servicios a nivel de la Comunidad en terreno?

SI	0%
NO	100%

De acuerdo a los resultados arrojados en la pregunta n°1, se estableció que del total de la muestra (4 Funcionarios), el 100% ha respondido que no se efectúa ningún tipo de difusión de servicio a nivel de la comunidad en terreno, concluyendo que no hay instancia ni procedimiento alguno que logre ejecutar dicha labor, existiendo un vacío en materia de difusión de servicios, lo que conllevaría a generar una situación negativa por el hecho de que se podría manifestar a través del desconocimiento por parte de la comunidad, en lo que respecta a su existencia y en el rol que esta cumple como servicio público.

2. ¿La OMIL elabora material (Folletos, trípticos, Carteles, etc.) para promocionar su quehacer?

SI	0%
NO	100%

En la pregunta n°2, de una muestra de 4 funcionarios, el 100% respondió que no existe ningún tipo de medio o material de difusión, que ayude a promocionar su quehacer. Por lo tanto de acuerdo a los resultados de la Pregunta 1 y 2, se logró inferir que la Difusión de Servicio, no se presenta como una prioridad dentro de la gestión de la OMIL Quilpué, ya que aparte de no existir una estrategia como tal a nivel de terreno, tampoco existe el apoyo de material o medio para generar un mayor posicionamiento externo ante la comunidad.

3. ¿En la OMIL existe la figura del “Relacionador de Empresas”?

SI	0%
NO	100%

En la Pregunta n°3, el 100% de la muestra (4 funcionarios), declaró la inexistencia de la figura del Relacionador de Empresas. De acuerdo a los datos aportados, se establece que al no existir un Relacionador, la OMIL Quilpué no cuenta con una persona dedicada a desarrollar un canal de comunicación fluido con el mercado laboral, desconociendo sus variables, necesidades y focos de explotación, para la coordinación de la demanda y oferta de empleo.

4. ¿Cree usted, que es relevante la figura del Relacionador de Empresas, en la gestión de la OMIL?

SI	100%
NO	0%

En la Pregunta n°4, el 100% de la muestra (4 funcionarios), cree que la existencia de un persona encargada de llevar a cabo la gestión de Relacionador de Empresas, generaría un importante aporte a la gestión OMIL. Dadas las impresiones del total de funcionarios, se infiere que existe total acuerdo en cuanto a la necesidad de contar con un funcionario que logre vender un producto-servicio y sustentar la estrategia de vinculación en una filosofía de promoción, en donde los usuarios y no usuarios conozcan su rol y beneficios.

5. ¿La OMIL cuenta con estrategias de seguimiento a las empresas?

SI	0%
NO	100%

La pregunta n°5, arroja como resultados, que un 100% del total de la muestra, da cuenta sobre la inexistencia de una estrategia de seguimiento a las empresas. Por lo tanto se pudo concluir, que aparte de no existir un relacionador de empresa, no se utiliza ningún tipo de medio como teléfono, e-mail, reunión presencial, etc. para mantener un contacto cercano con las empresas de la comuna y generar como mínimo, un detalle de aquellas que si mantienen una relación permanente con la oficina y que solicitan sus servicios.

6. ¿La OMIL cuenta con un registro de las Empresas asentadas en la Comuna de Quilpué?

SI	0%
NO	100%

En la Pregunta n°6, el 100% de la muestra (4 funcionarios), declara que la OMIL opera sin un registro ni información, sobre las empresas establecidas dentro de la Comuna. De acuerdo a lo anteriormente señalado se concluye, que la OMIL no cuenta con un sistema de mapeo que identifique *“la red de empleo y empleabilidad del territorio y los organismos e instituciones que la conforman”*.³⁷ La OMIL, como registro solo posee los datos que se ingresan en la Bolsa Nacional de Empleo, dado que al momento de inscribirse una empresa, se establece su giro y características, conformando una ficha individual, pero no puede definírsele como un registro actualizado, que las englobe a todas.

7. ¿La OMIL formaliza convenios con empresas en las que coloca clientes en puestos de trabajo?

SI	0%
NO	75%
No Sabe	25%

En la pregunta n°7, un 75% de la muestra (3 funcionarios), admite sobre la inexistencia de convenios de trabajo entre OMIL y las Empresas en las que coloca a beneficiarios en puestos de trabajo. Solo un 25% (1 Funcionario), del total de la muestra, señala no tener conocimiento al respecto. En base a los resultados, se pudo concluir que al no gestarse convenios o pactos, la OMIL pierde una gran oportunidad como para lograr establecerse como una instancia de carácter técnico, que apoye y facilite las necesidades de los empleadores tanto en materia de empleo como sobre los beneficios que se les otorgan a las empresas y sus empleados (ej. Franquicia Tributaria, Subsidio al Empleo Joven, etc.).

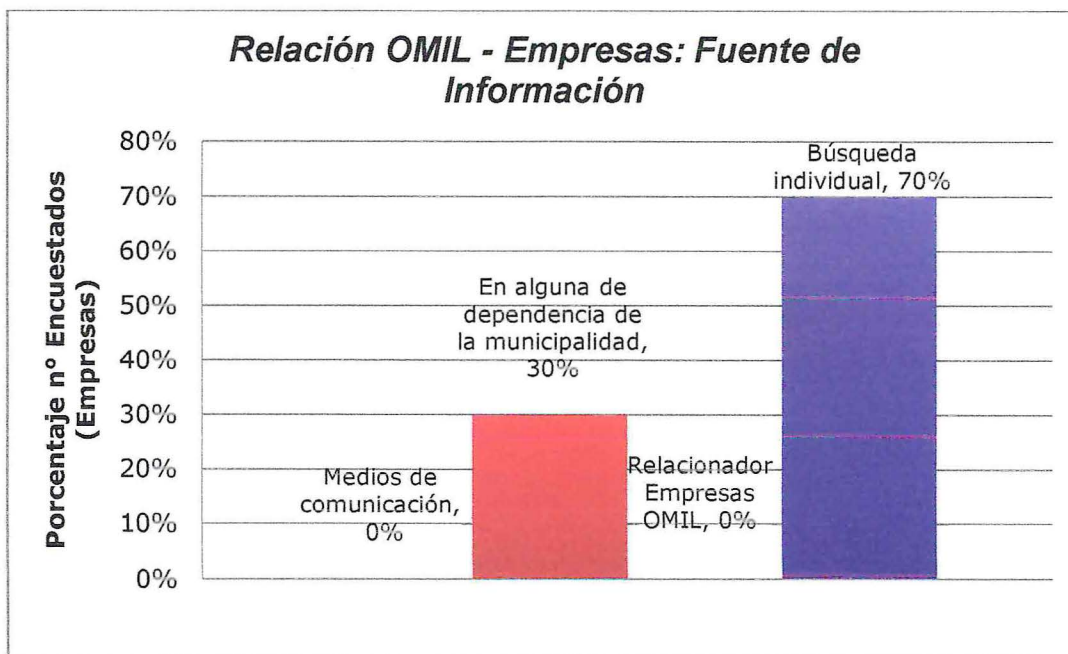
³⁷ Ob. Cit. *“Manual Gestores Territoriales”*. Pág.3

II. Encuesta Empresas

1. ¿Tiene conocimiento sobre la existencia de una Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL)?

¿Tiene conocimiento sobre la existencia de una OMIL?			
a) SI		10	100%
a(a)	Medios de comunicación	0	0%
a(b)	En alguna dependencia de la municipalidad	3	30%
a(c)	Relacionador Empresas OMIL	0	0%
a(d)	Búsqueda individual	6	70%
b) NO		0	0%
TOTAL		10	100%

En la pregunta n°1 de una muestra de 10 empresas, un 100% responde afirmativamente en cuanto a su conocimiento sobre la existencia de la OMIL en la Comuna de Quilpué. El objetivo de la pregunta es establecer a la vez el grado de alcance que posee la OMIL en su difusión de servicios y vinculación con las Empresas, haciéndose énfasis en el tipo de Fuente de Información con que logró conocerla el encuestado (Jefe de Personal de Recursos Humanos). Los datos arrojaron los siguientes resultados:



De acuerdo a lo expuesto, la OMIL a pesar de que es identificada por las empresas como una Oficina de Empleo a nivel Municipal y conocen su rol, la fuente de información con que lograron conocerla vendría siendo en su mayoría a través de la "Búsqueda Individual" (70%) representado por 7 Empresas, por lo tanto la iniciativa por conocerla se les atribuye a las Empresas y no a la OMIL a través de su difusión de Servicios o Estrategia de Vinculación con las Empresas. El otro 30%, que representa a 3 Empresas, llegaron a conocer la OMIL a través de la sugerencia y derivación que realizó alguna dependencia de la Municipalidad de Quilpué.

2. ¿Conoce usted su Rol?

SI	100%
NO	0%

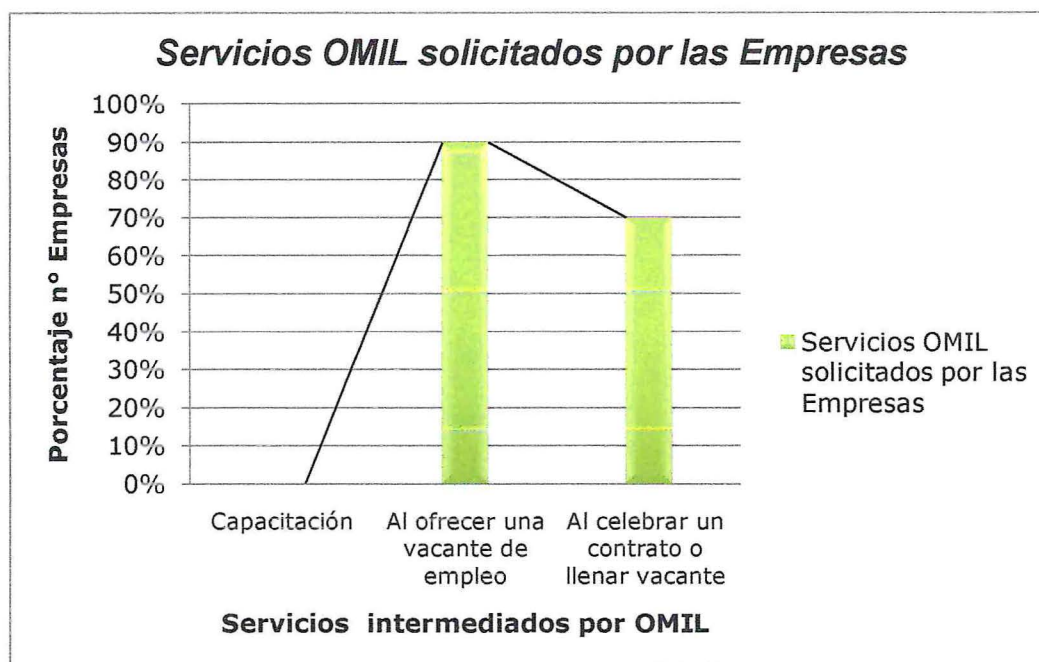
El objetivo de la pregunta, busca establecer si las Empresas encuestadas, poseen alguna noción sobre el rol que realiza la OMIL, y de un total de 10 empresas, el 100% reconoce conocer el rol que esta ejerce en materia de empleo al coordinar la oferta y la demanda de empleo de la Comuna. De acuerdo a los resultados de la pregunta anterior, se pudo cruzar la información y concluir que a pesar de que el 100% de la muestra conozca tanto la existencia como el rol del servicio, se le atribuye a las empresas dicha vinculación.

3. ¿Ha solicitado usted, los servicios de la OMIL?

¿Ha solicitado usted, los servicios de la OMIL?			
a)	SI		9 90%
	a(a)	Capacitación	0 0%
	a(b)	Al ofrecer una vacante de empleo	9 90%
	a(c)	Al celebrar un contrato o llenar vacante con personas referencia OMIL	7 70%
b)	NO		1 10%
		TOTAL	10 100%

En la pregunta n°3, se determinó que un 90% de la muestra (9 empresas), aseguró haber solicitado los servicios de la OMIL y solo un 10% (1 empresa) señaló no haberlo hecho. En cuanto al 90% de las empresas, se pudo concluir que el servicio con mayor

demanda que ha sido solicitado, son las instancias para “Ofrecer una Vacante de Empleo” y un 70% (7 empresas) del total, aseguró que aparte de ofrecer, también logró celebrar un contrato o llenar una vacante con una persona referencia OMIL. Sin lugar a dudas, no son menores los porcentajes que estas grandes empresas entregan, por lo tanto de lo anterior se concluye, que sí existe demanda de servicios por parte de ellas, a pesar de la nula vinculación que lleva a cabo la OMIL Quilpué, en su relación con las ofertas de empleo que se podrían explotar a nivel comunal.



4. ¿Está dispuesto usted, a conocer los servicios de la OMIL?

Según los resultados arrojados en la primera pregunta, sobre si las Empresas de la muestra (10), tenían conocimiento sobre la existencia de la OMIL, se establece que al existir un 100% que afirma conocer el servicio de intermediación laboral, se considerará esta pregunta solamente para concluir que sí existe un interés especial por parte de las empresas por generar un acercamiento entre las ofertas que ellos disponen con la demanda que ofrece la OMIL.

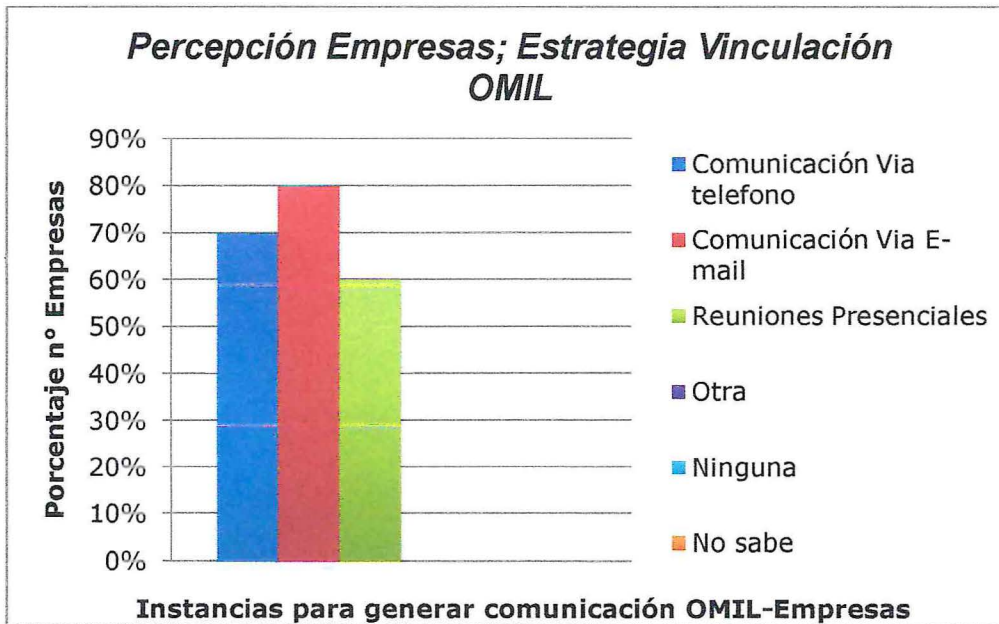
5. ¿Considera usted importante la existencia de un funcionario que se encargue de relacionar a la OMIL con las empresas?

SI	100%
NO	0%

Un 100% del total de la muestra (10 empresas), le asigna importancia a la existencia de la figura del Relacionador de Empresas dentro de la OMIL, ya que se transforma en una gran herramienta para desarrollar una estrategia conjunta, logrando una visión común de desarrollo, tanto económico y social con las empresas, y una comunicación fluida, que genere aportes positivos a la comunidad en materia de empleo y empleabilidad. Al respecto se determinó, que se hace estrictamente necesaria la intervención que se requiere frente a dicho rol, tanto por los beneficios a nivel de comuna, como en la gestión OMIL.

6. ¿Qué tipo de instancias cree Ud. Pertinentes, para que la OMIL, se vincule con las empresas de la Comuna? (Se puede seleccionar más de una alternativa)

a) Comunicación vía teléfono	7	70%
b) Comunicación vía E-mail	8	80%
c) Reuniones Presenciales	6	60%
d) Otra (Especifique)	0	0%
e) Ninguna	0	0%
f) No sabe	0	0%

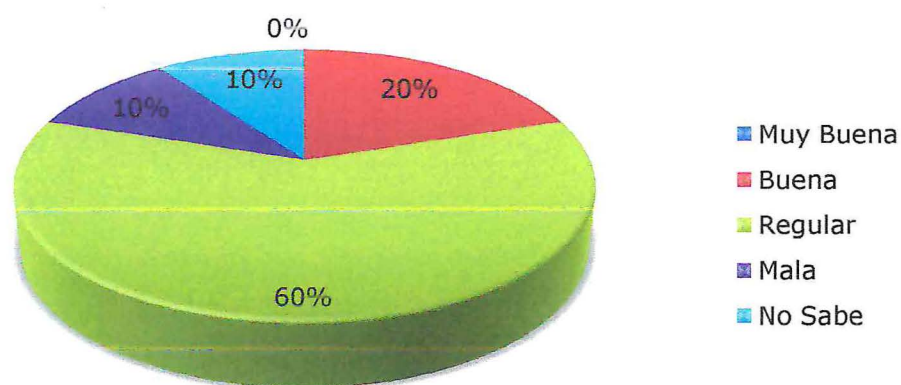


Con respecto al planteo que se realiza en la pregunta n°6, sobre que instancias se creen necesarias y que debiesen estar en la estrategia de vinculación que ejerce la OMIL hacia las Empresas, se pudo determinar que un 80% estima indispensable, la generación de comunicación a través de E-mails o correo electrónicos. Un 70% del total de la muestra, establece que la comunicación vía teléfono, también se configura como una instancia eficiente para el logro de la vinculación, y finalmente un 60% del total, ve necesaria la implementación de reuniones presenciales. Se logra precisar entonces, que en base a la información obtenida, la Comunicación vía e-mail y teléfono, complementada con reuniones presenciales se configuran como una buena estrategia para iniciar un contacto directo con las Empresas, obteniendo información del mercado laboral y sus necesidades, y generando mayores oportunidades de empleo para los beneficiarios OMIL.

7. ¿Cómo evaluaría usted a la OMIL, en cuanto a su vinculación con la Empresa?

a) Muy Buena	0	0%
b) Buena	2	20%
c) Regular	6	60%
d) Mala	1	10%
e) No sabe	1	10%
TOTAL	10	100%

Evaluación a la Vinculación OMIL-Empresa



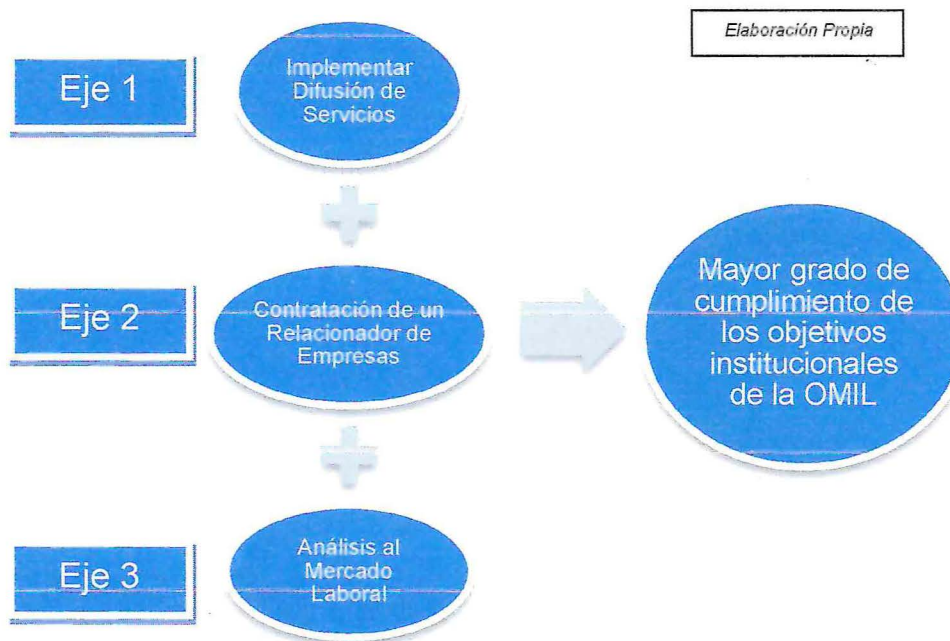
Del total de la muestra, un mayoritario 60% (6 empresas) calificó la estrategia OMIL – Empresas como de “Regular”, por lo tanto se logró concluir que el tipo de estrategia de vinculación que realiza la OMIL, sumado a los datos aportados por las preguntas anteriores, no cumple con las expectativas de las empresas, ya que se podría explotar mucho más esta relación, pudiendo generar un círculo virtuoso potencialmente beneficioso para ambas partes. La razón de que la percepción mayoritaria sea de una Vinculación “Regular”, responde netamente a la inexistencia de una visión de tipo estratégica por parte de la OMIL, en cuanto a la prioridad que requiere la difusión de servicios y la estrategia de vinculación.

CAPITULO V

PROPUESTA TÉCNICA

1. Solución Propuesta

El plan de mejora estará compuesto por 3 ejes fundamentales, en los cuales se encontrarán mejorar la difusión del servicio hacia la comunidad, la contratación de Recurso Humano, específicamente la de un Relacionador de Empresas y finalmente un análisis al Mercado Laboral. Dichos ejes funcionarán preferentemente de manera simultánea, dada la interdependencia de cada acción, buscando así generar un aporte sustancial a la gestión que lleva a cabo la OMIL, en base al cumplimiento que debiese lograr de acuerdo a sus objetivos institucionales.



2.2 Eje 1: Difusión de Servicio.

La idea será aplicar lo que se denomina "Marketing Público o no lucrativo", el que se postula como una filosofía, en donde se concibe la relación de un servicio público en este caso con sus clientes-beneficiarios, al ofrecer sus productos-servicios. En el contexto de la OMIL y en general todos los servicios e instituciones que componen la Administración Pública, el objetivo no es vender servicios, ni maximizar las ganancias participando en el mercado. Por lo tanto teniendo clara esa lógica, se puede establecer que el objetivo principal de este Eje, apunta a proporcionar 2 ventajas, como lo es la

Efectividad en el impacto del servicio y la Satisfacción de las expectativas y requerimientos de los clientes-beneficiarios.

Dentro del Marketing se encuentra un factor determinante, que es la “Difusión o Promoción de Servicios”, la que consiste en *“informar, persuadir y recordar al mercado el producto o la organización que lo vende, con la esperanza de influir en los sentimientos, creencias y comportamiento del receptor.”*³⁸

En base a esos dos postulados teóricos, se establece que lo que realmente se busca en esta propuesta, será desarrollar una nueva visión en cuanto a la prioridad que debiese tener la “Difusión del Servicio” dentro de la OMIL Quilpué, viéndose como una gran oportunidad para promocionar su quehacer tanto a usuarios como no usuarios, y contribuyendo a mejorar su imagen como oficina de empleo, exteriorizando su rol y beneficios en el ámbito laboral de la Comuna.

2.2.1 Plan de Implementación:

Generar Publicidad, a través de:

- 1) Utilización de medios locales como Periódicos, Televisión y Radio, y la creación de una Página Web institucional.
- 2) Implementación de Carteles y folletería, en distintas dependencias Municipales, y lugares estratégicos de la ciudad (Ej.: murales.)
- 3) Charlas mensuales, dirigidas tanto a usuarios como no usuarios inscritos sobre los beneficios que poseen los trabajadores y los empleadores.

El objetivo es que a través de la implementación de estos medios, se divulgue información trascendental y específica, en cuanto al rol de la oficina, sus objetivos, ubicación, requerimientos para inscripción y los beneficios que ésta entrega.

2.3 Eje 2: Contratación de un Relacionador de Empresas

La figura del Relacionador de Empresas dentro de la propuesta, surge como el componente de gestión elemental, para sacar partido a la implementación que se propone en los ejes 1 (Difusión del Servicio OMIL) y eje 3 (Análisis del Mercado Laboral). Una forma de definir el concepto de Relacionador de Empresas, sería diciendo que es un funcionario que se concentrará en construir y fortalecer la relación

³⁸ FURLAN, José Luis. FILIPPIN, Sonia E. *“Reflexiones sobre marketing Público”*. Curso de Desarrollo Sostenible y Promoción Económica desde el ámbito local. Pág. 15

de la OMIL, con las instituciones públicas y privadas que se establecen en el territorio, con el fin de generar interrelaciones que promuevan y fortalezcan las condiciones de empleo y empleabilidad.

2.3.1 Plan de Implementación

Perfil del cargo: Este profesional idealmente deberá poseer técnicas de comunicación y relaciones públicas, planificación estratégica, publicidad y marketing y habilidades computacionales.

Funciones

- *Crear y mantener un canal eficiente de comunicación entre OMIL y las fuentes de empleo.*
- *Ampliar y profundizar el conocimiento de los empleadores respecto a la oferta de trabajo comunal, e incentivos tributarios para promover el desarrollo de acciones de capacitación al interior de las empresas.*
- *Identificar y satisfacer con la mayor precisión y agilidad posibles las necesidades de personal de los empresarios*
- *Promover y difundir los servicios de la OMIL, sobre una base técnica.*³⁹
- *Visitar a las empresas de la comuna o territorio, a fin de obtener información relativa a las vacantes disponibles en el mercado, que concluyan en una eventual contratación de mano de obra.*
- *A partir del conocimiento de las vacantes existentes, la OMIL (...) deberá derivar a los beneficiarios, según los perfiles y vacantes disponibles.*⁴⁰

Modo de Operación

En los resultados aportados por la encuesta dirigida tanto a funcionarios OMIL como a Jefes de Personal de Recursos Humanos de las Empresas, se logró establecer la necesidad de contar con un relacionador de empresas y las instancias que debiesen existir para una mejor aplicación de la estrategia de vinculación que ejerce la OMIL. En este caso, el Relacionador de Empresas, deberá utilizar como medios, el uso de teléfono e E-mail, para el contacto y seguimiento de las empresas, complementado

³⁹ Dirección URL:<http://www.diegodalmagro.cl/dideco/funcionesOMIL.pdf> (Consultada el 18/11/09)

⁴⁰ SENCE. "Términos de Referencia Programa Intermediación Laboral". 2009. Pág. 3.

con reuniones presenciales, permitiendo así mejorar la gestión de la OMIL, a través de un contacto permanente y directo.

Según lo dispuesto en el convenio adoptado por la OMIL Quilpué sobre “Fortalecimiento OMIL” impulsado por SENCE, en cuanto a gastos de implementación (de un total de \$3.000.000.-), se puede canalizar un porcentaje del total para Recursos Humanos. De acuerdo a ello, se propone la contratación por honorarios, de un funcionario que realice su función cada 4 semanas. La finalidad del tipo de contrato, va en directa relación con el proceso gradual que se debe efectuar dentro de la OMIL, a través de la instrumentalización de los 3 ejes, para luego poder analizar la situación y poder lograr tener un funcionario permanente financiado por recursos municipales.

2.4 Eje 3: Análisis del Mercado Laboral

Como tercer eje e instancia, el objetivo será implementar diagnósticos e intervenciones a Nivel territorial e Individual, analizando los datos que aporta el mercado laboral de la comuna de Quilpué, para luego identificar y determinar lo que será la estrategia más apropiada para la OMIL, con el fin de abordar de mejor manera las necesidades y preferencias de la Oferta y Demanda de empleo. (Este eje se configura como la herramienta o insumo vital de trabajo, para el Relacionador de Empresas.)

El Análisis, gira en torno a 3 factores (a grandes rasgos)⁴¹:

- Conocer el Territorio, en donde la OMIL opera y genera colocaciones o servicios de intermediación Laboral.
- Conocer el tipo de empleo y actividad económica con mayor oferta y demanda, con el fin de establecer un norte y una visión hacia donde apunta la Comuna, el ritmo económico de ésta y sus necesidades y preferencias.
- Conocer estadísticamente, como se distribuye la población y manejar datos e información relevantes en cuanto a la situación laboral de la población de la Comuna de Quilpué.

2.4.1 Plan de Implementación

“Los territorios más dinámicos parecen ser aquellos que han sido capaces de construir redes empresariales e institucionales que les permiten impulsar procesos sostenidos de innovación económica y social”⁴²

⁴¹ La Propuesta, estará basada en el planteamientos o metodología propuesta por SENCE, en su Manual de Fortalecimiento OMIL, la que busca estandarizar los procesos de la OMIL, a través de diagnósticos individuales y territoriales.

2.4.1.1 Nivel Territorial.

De acuerdo a lo planteado por el mismo SENCE, como formas para analizar el Mercado Laboral, es que se basará la propuesta del eje 2, considerando los siguientes procedimientos:

- Analizar las patentes comerciales establecidas en la Comuna de Quilpué (a través de la Oficina de Patentes), para clasificar el tipo de rubro y generar análisis en base a los datos recopilados, estableciendo cual es el escenario económico de la comuna, sus polos económicos y su composición.
- Generar alianzas y coordinación con actores del sector público o privado, para forjar compromiso y una visión conjunta sobre cómo mejorar la competitividad económica de la comuna. Este punto de la estrategia, (en el caso de los actores privados) se desarrollaría en base a:
 - Proveer de información a los ofertantes de empleo (Empresas, inversionistas, etc.), sobre la realidad económica y productiva de la comuna.
 - Generar Convenios o acuerdos de carácter informal o preferentemente formales, para impulsar a la OMIL como un ente eficiente en las tareas de intermediación laboral, de carácter ágil y oportuno hacia sus beneficiarios (En este caso las Empresas).
- La OMIL Quilpué, utilizando la información que se encuentra en la Bolsa Nacional de Empleo, puede generar un análisis a las Ofertas de Empleo recibidas en el año, clasificándola en base a:
 - Oferta de Empleo que con mayor frecuencia se recibe en la OMIL.
 - Oferta de Empleo con Mayor demanda (personas que postulan a la oferta de empleo, sin necesidad de llenar la vacante.)
 - Oferta de Empleo con Mayor colocación.
 - Oferta de Empleo con Menor colocación.

En base a la clasificación de las ofertas, se pueden diagnosticar las causas de la brecha entre Oferta y Demanda.

⁴² Ob. Cit. "Manual Gestores Territoriales". Pág. 1

- Elaboración de Encuestas a las Empresas establecidas en la Comuna, con el objetivo de conocer los requerimientos que estas necesitan en materia de empleo.
- Análisis de información sobre la intermediación laboral, efectuada por OMIL: *“El análisis de intermediación permite conocer tanto la eficiencia (colocaciones logradas versus colocaciones solicitadas) como la eficacia del proceso de intermediación (personas colocadas que permanecen en sus puestos de trabajo o que logran continuar un desarrollo laboral a partir de cada experiencia de trabajo).”*⁴³ (La información para realizar este tipo de análisis, será extraída de la Base de Datos de la Bolsa Nacional de Empleo.)
- Análisis de la temporalidad y estacionalidad de la intermediación laboral en la Comuna de Quilpué (gestionada por la OMIL): Este examen a la realidad *“permite contextualizar los resultados de cada oportunidad actual o potencial en función de los meses punta de necesidad de mano de obra, ya que aquellas empresas que ofrezcan empleo tendrán meses de oferta máxima y otros de oferta mínima o nula, dato que debe ser considerado para generar acciones de intermediación alternativas que permitan absorber la mano de obra ociosa por falta de demanda en un rubro específico.”*⁴⁴

2.4.1.2 Nivel Individual.

Este diagnóstico se aplica a los beneficiarios inscritos en la OMIL, en base a la información que arroja la Bolsa Nacional de Empleo. Este se desarrolla considerando 3 tipos de categorías, las cuales son:

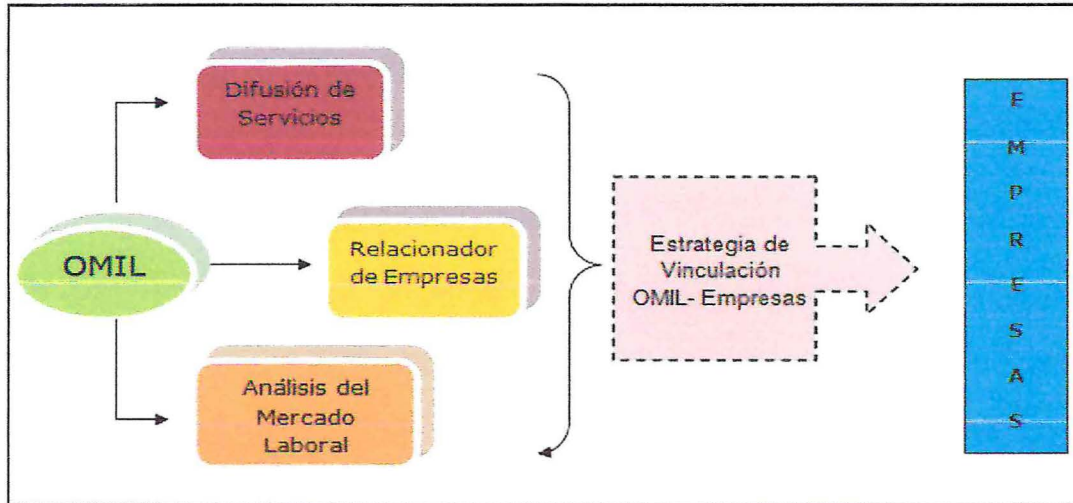
- Características Personales: El análisis se centrará en la información y detalle individual de la persona inscrita, considerando aspectos tales como el historial laboral y educacional.
- Expectativas Personales: Se refiere a las expectativas que posee la persona frente a su trabajo, como lo son las de renta y de desarrollo laboral-personal. Un segundo enfoque sería sobre formación y capacitación. Un tercer enfoque son las expectativas sobre la capacidad de gestión del sistema de intermediación laboral, en cuanto a encontrar empleo, capacitación, ayuda social o de financiamiento.

⁴³ SENCE. MINTRAB. *“Manual OMIL en metodologías de intermediación laboral”*. Abril 2009. Pág.59

⁴⁴ *Ibíd.* Pág. 59

El eje 3, relativo a un Diagnóstico territorial e individual, se complementa de manera eficaz y eficiente con el eje 2, el cual postula a la contratación de un funcionario encargado, de realizar la estrategia de vinculación con las empresas de la comuna, el cual se denomina Relacionador de Empresas o Gestor territorial OMIL

PROPUESTA ESTRATEGIA VINCULACIÓN OMIL QUILPUÉ - EMPRESAS



Elaboración Propia

2.4.1.3 Resultados Esperados.

La implementación de la propuesta busca generar un impacto gradual en la gestión de la OMIL Quilpué, pensando siempre en la realidad y características administrativas del servicio, por lo tanto en primer lugar lo que se intenta, es priorizar la difusión del servicio como una herramienta que garantiza mejorar el nivel de proyección y promoción a nivel comunal, ampliando el número de beneficiarios del servicio e incrementando el uso de los beneficios que ésta entrega. Lo anterior, sumado a la estrategia que emplearía el Relacionador de Empresas y la nueva metodología en diagnósticos a nivel territorial e individual, facilitará en un mayor grado el cumplimiento de los objetivos institucionales, que se basan en 2 características, las cuales son otorgar información y orientación laboral de calidad, y por otro parte desenvolverse como centros activos de información, capaces de dinamizar el encuentro entre oferta y demanda.

CONCLUSIONES

1. La Reforma Municipal a comienzos de los años noventa, significó una gran transformación, que dio como resultado el traspaso a nuevas funciones y atribuciones, en las que se encuentra el Fomento Productivo, donde el municipio pasa a ser gestor de la realidad comunal y a asumir un rol proactivo, garantizando la satisfacción de la comunidad en los aspectos económico, social y cultural.
2. De acuerdo al contexto que viven los municipios, y el rol que poseen al ser los protagonistas en el desarrollo y el progreso económico - social de la comuna, es que desde la perspectiva de ésta investigación , es de vital importancia que se adopte el concepto o proceso llamado Desarrollo Económico Local, ya que este significa trabajar en base a una imagen objetivo, representada por la integración de la comunidad y agentes de desarrollo, con el fin de adoptar una visión común sobre el rumbo que debe tomar la comuna, para generar mejor calidad de vida, explotando los beneficios que resultan de las alianzas público-privadas.
3. La importancia de la OMIL, radica en la gestión estratégica que significa para los municipios abordar el fomento al empleo, a través de estos organismos técnicos encargados de relacionar la oferta y la demanda de la comuna. El fin de este servicio, es proporcionar mayores oportunidades a las personas en materia de empleo y empleabilidad, logrando configurarse como centros de información a través de la relación y análisis que mantiene con el Mercado Laboral. Por otra parte las OMIL son la entrada y concreción de los distintos programas que a nivel gubernamental llegan acerca de la materia.
4. En el contexto de la Municipalidad de Quilpué, a pesar de que ésta aborda el fomento al empleo, a través de las Oficinas Municipales de Intermediación laboral (OMIL), el servicio no cuenta con una gestión y una estrategia que valide su posicionamiento externo en materia de difusión de servicio y vinculación con el empresariado de la comuna, no pudiendo cumplir óptimamente con sus objetivos institucionales y la generación de mayores oportunidades a sus beneficiarios en materia laboral.

5. Con claridad se pudo establecer, como el escenario actual de la ciudad de Quilpué, avanza hacia un desarrollo económico–social mucho más complejo, donde la llegada de nuevos capitales e inversiones a la ciudad en el área comercial, ha generado una oferta de consumo que tiene como efecto que las personas satisfagan sus necesidades dentro de la comuna, no teniendo que recurrir a polos importantes de comercio, como lo es Valparaíso y Viña del Mar. Por consecuencia, se infiere que ésto trae consigo la exigencia de nuevas técnicas de intermediación laboral, que hagan frente a las nuevas modalidades de trabajo, mejorando las competencias laborales de los trabajadores y elevando la competitividad de los sectores productivos y económicos de la comuna.

6. La OMIL Quilpué no cuenta con una visión multidimensional del mercado laboral, ya que no produce instancias para validar de alguna forma su rol en la comuna (Difusión de Servicios), no estudia sus necesidades y requerimientos a través de diagnósticos tanto a la oferta como demanda, y tampoco posee una persona que se dedique a vincular al servicio con las fuentes de empleo local, por lo tanto no transmite un mensaje positivo al sector empresarial, dado el rol y la importante misión que tiene dentro del contexto del desarrollo económico y social de la comuna de Quilpué.

7. El nivel de conocimiento por parte de las Empresas tanto de la existencia como el rol que posee la OMIL es muy alto, pero cabe señalar que ésta no se atribuye a la gestión o estrategia impulsada por el servicio, sino que se basa netamente en el interés individual y particular que nace de las empresas interesadas, acercándose por sus propios medios y debiendo ellas mismas gestionar la vinculación con la Oficina.

8. De la muestra analizada (Empresas) se logró determinar, que a pesar de que la OMIL no lleve a cabo una vinculación, las empresas generan una fuerte demanda de sus servicios, pudiendo establecer que la OMIL podría sacar partido de la situación y generar mayor impacto y explotación de ese nicho o segmento del mercado laboral, implementando una estrategia oportuna y pertinente.

9. En relación a las falencias que se detectan en cuanto a la vinculación OMIL-Empresas, existe concordancia entre ambas partes (Funcionarios OMIL y Jefes de Personal de RR.HH de las empresas encuestadas), sobre la urgencia de que exista la figura de un Relacionador de Empresas, que sea capaz de generar una comunicación fluida con las empresas de la comuna, a través de la utilización de medios como el teléfono, e-mail y reuniones presenciales.
10. La insatisfacción que produce la nula vinculación de la OMIL, se presenta a través de una evaluación como “ Regular” por parte de las empresas, por lo tanto claramente se requiere crear e implementar medidas de mejora, que vayan en pos de generar capacidades que abarquen en forma global las intervenciones en el mercado laboral.
11. Una estrategia de vinculación como la que se ofrece en la propuesta, potencia a la OMIL Quilpué para ir de alguna forma a la par con el contexto que vive la comuna en los ámbitos económico y social.

La implementación de difusión de servicios, un diagnóstico profundo del mercado laboral considerando factores territoriales e individuales y un intermediador o funcionario que sirva de nexo entre la OMIL y las empresas, traerá consigo como resultados, la satisfacción de las necesidades y requerimientos de las empresas, (las cuales demandan cada vez más, personas con mayores aptitudes y calificaciones) y otorgará mayores oportunidades laborales a sus beneficiarios, a través de un aumento de vacantes. Por otra parte, también se mejorará la gestión interna a través del conocimiento que se tiene de las variables y el comportamiento del Mercado Laboral, facilitando el cumplimiento con los objetivos institucionales y ganando posicionamiento externo (en cuanto al impacto que tendrá ante la comunidad). En base a los resultados esperados, se estará logrando conformar una OMIL eficaz y eficiente en materia de empleo, que adopta una imagen nueva que se caracteriza por su amplia cobertura y experiencia, reemplazando así la visión asistencialista que se tiene de ella.

BIBLIOGRAFIA.-

Referencias Bibliográficas:

- **ANDRADE LARA, Osvaldo.** *“Desarrollo Económico Local y Creación de Empleo. Complejidades de una relación virtuosa”*. Revista Electrónica “Agenda Pública”. Diciembre 2006.
- **CARRANZA, Marlon.** *“Oferta, demanda e intermediación laboral: Aportes para la integración de jóvenes al mercado de trabajo salvadoreño”*. Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), El Salvador, Mayo 2006.
- **CHANAME ZAPATA, Cesar.** *“El sistema de intermediación laboral y los servicios públicos de empleo en Chile: Diagnostico, Evaluación y Propuesta para mejorar su gestión”*. Universidad de Chile. Septiembre 1999.
- **CORTÉS, Patricia.** *“El Sistema Municipal y la superación de la pobreza y precariedad urbana en Chile”*. Santiago Chile, Septiembre 2005.
- **HERNÁNDEZ, Roberto, FERNÁNDEZ, Carlos y BAPTISTA, Pilar.** *“Metodología de la Investigación”*, 3º edición, Editorial Mc Graw Hill, 2003, México D.F., México.
- **FURLAN, José Luis. FILIPPIN, Sonia E.** *“Reflexiones sobre marketing Público”*. Curso de Desarrollo Sostenible y Promoción Económica desde el ámbito local.
- **LÓPEZ AZCARATE, Juan José.** *“Quilpué: Un siglo de ciudad”*. Impresora Milano, Viña del Mar. Quilpué Septiembre de 1998.
- **MINISTERIO DEL INTERIOR, SUBDERE.** *“Resumen ejecutivo estudio; Efectos en la gestión y finanzas municipales del traspaso de programas y/o funciones a los municipios”*. Octubre 2007.
- **MONTECINOS, Egon,** *“Los límites de la modernización Municipal para profundizar la participación ciudadana en Chile ¿Es la gobernanza la proximidad de una alternativa?”*, gestión y Política Pública, volumen XVI, número 2, 2007.
- **OIT.** *“Estrategia de la OIT para la Empresa”*. Grupo Especial de Trabajo de la OIT sobre Empresas. Boletín Cinterfor, N°138, Enero-Marzo, 1997.
- **OIT.** *“Chile, Superando la crisis mejorando el empleo”*. Políticas de Mercado de Trabajo 2000-2005. Primera Edición, Año 2006
- **SENCE.** *“Manual OMIL en Metodologías de Intermediación Laboral”*. Abril, 2009.
- **SENCE.** *“Términos de Referencia Programa Intermediación Laboral”*. 2009.
- **SENCE.** *“Recuento Cronológico del papel del Estado en el Sistema de Capacitación en Chile”*. Agosto, 2003.

- **SINGER, Marcos, GÓMEZ, Cristina.** *“Propuesta de Sistema Público-Privado para la Intermediación Laboral.”* Pontificia Universidad Católica de Chile, 3 de julio 2006
- **SINGER, Marcos.** *“Evaluación del Sistema Público de Intermediación Laboral y de su Oportunidad de Privatización”.* Escuela de Administración. Pontificia Universidad Católica de Chile. 23 de Mayo, 2006.
- **Universidad Católica de Valparaíso. Universidad Federico Santa María. Universidad de Valparaíso.** *“Diagnostico Ambiente Económico Industria y Comercio, PLADECO Quilpué 2006-2010”.*

Documentos:

- **AEDO CID, Oscar.** *“Marco Jurídico de las Municipalidades como organismos impulsores del Desarrollo local”.*
- **CORREA, María Elena.** *“Características de la Gestión Territorial”.*
- **Instituto Nacional de Estadística de Valparaíso (INE).** *“Población Total y Población de 15 años y más por Situación en la Fuerza de Trabajo Ocupada y Desocupada, Ambos sexos, Región de Valparaíso y sus Provincias.”* 2009.
- **MUNICIPALIDAD QUILPUÉ.** *“Acta de la 5ª sesión ordinaria año 2009, Concejo Municipal Quilpué”.* 25 de Febrero, 2009.
- **SENCE.** *“Manual Gestores Territoriales”.*
- **SENCE.** *“Convenio de Transferencia de Recursos del Programa Fortalecimiento OMIL entre el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y la I. Municipalidad de Quilpué”.* Agosto, 2009.

Cuerpos Legales:

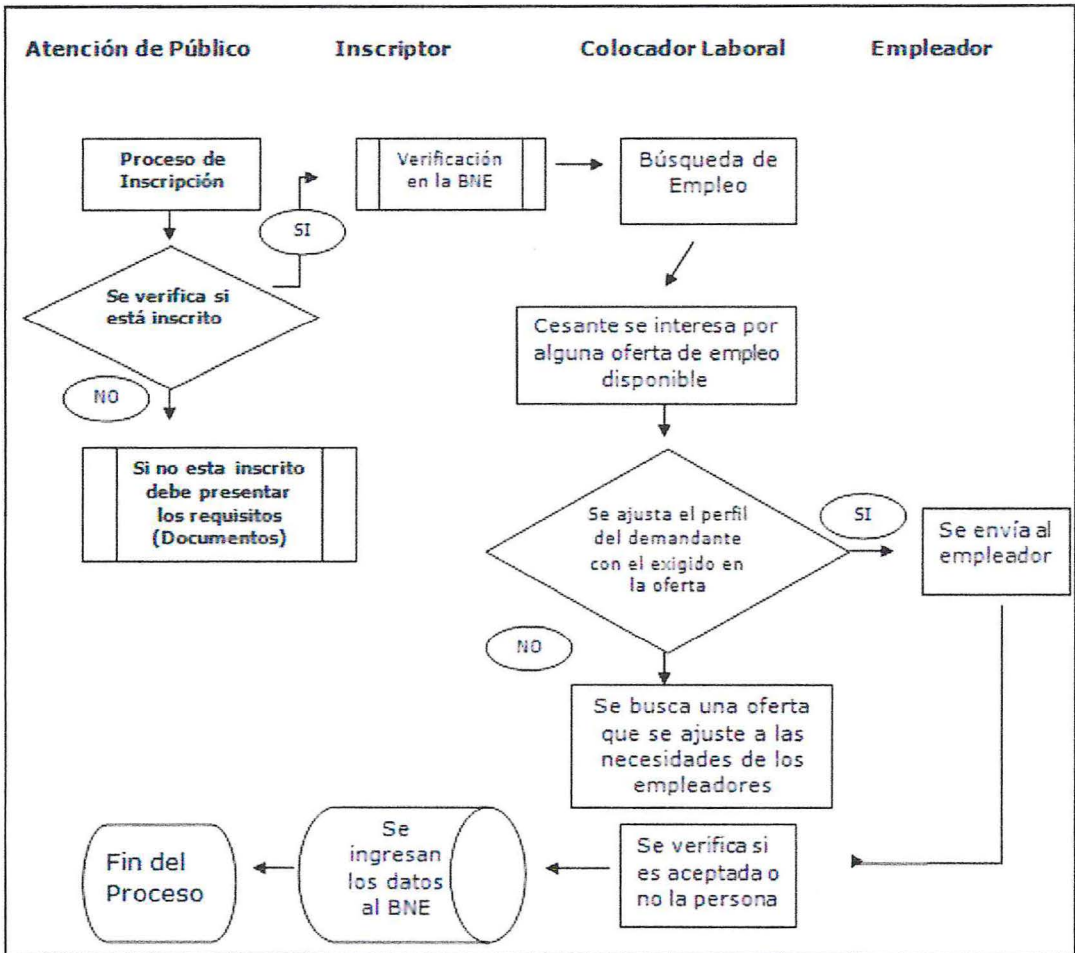
- * Constitución Política de la República de Chile.
- * Ley n° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.
- * Ley n° 19.518. “Fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo”.
- * Ley n° 19.728, “Seguro de Desempleo”.

Referencias Web:

- <http://www.quilpue.cl/dideco/dideco.php>
- <http://www.quilpue.cl/dideco/economico/omil.php>
- <http://www.diegodalmagro.cl/dideco/funcionesOMIL.pdf>
- http://en.wikipedia.org/wiki/Community_organizing
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Quilpué>
- <http://www.bolsadeempleo.cl/sitio/login.aspx>
- <http://mnc-consultores.blogspot.com/2009/05/omil.html>
- http://empresas.sence.cl/site2/textos/omil/nota_bne
- <http://www.diegodalmagro.cl/dideco/funcionesOMIL.pdf>
- <http://www.infomipyme.com/Docs/GT/sidel/municipal/ConsideracionesConceptuales.htm>

ANEXOS.-

Flujograma, Proceso de Colocación OMIL Quilpué



Elaboración Propia

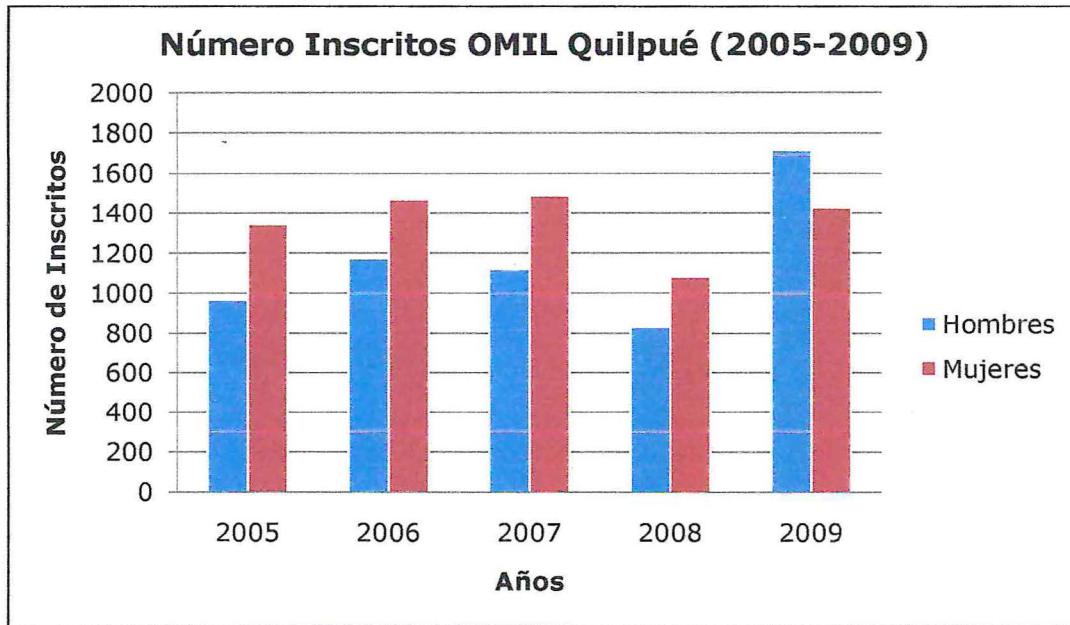
Número de Inscritos en la OMIL Quilpué

(Años: 2005-2009)

Base de Datos, Bolsa Nacional de Empleo

	Año 2005	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009
Hombres	968	1174	1120	830	1715
Mujeres	1345	1469	1490	1081	1426

Elaboración Propia



Elaboración Propia

Clasificación Empresas Comuna de Quilpué*

Gran Empresa, según actividad

	Número	(%)
Industria Manufacturera	8	33,30
Construcción	1	4,20
Comercio	9	37,50
Fin., Seguros, Bienes Inmuebles y Ser. Téc., Prof. y otros	1	4,20
Actividades no especificadas y otras	5	20,80
TOTAL	24	100

Mediana Empresa, según actividad

	Número	(%)
Agricultura, Servicios Agrícolas, Caza, Silvicultura y Pesca.	1	6,30
Industrias Manufactureras.	2	12,50
Comercio.	8	50,00
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones.	1	6,30
Fin., Seguros, Bienes inmuebles y Serv. Téc., Prof. y Otros.	2	12,50
Actividades no Especificadas y Otras.	2	12,50
TOTAL	16	100

Pequeña Empresa, según actividad

	Número	(%)
Agricultura, Servicios Agrícolas, Caza, Silvicultura y Pesca.	4	1,30
Minas, Petróleo y Canteras.	2	0,60
Industrias Manufactureras.	43	13,60
Construcción.	36	11,40
Comercio.	134	42,40
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones.	21	6,60
Fin., Seguros, Bienes inmuebles y Serv. Téc., Prof. y Otros.	28	8,90
Servicios estatales Sociales, personales e Internacionales.	19	6,00
Actividades no Especificadas y Otras.	29	9,20
TOTAL	316	100

* Universidad Católica de Valparaíso. Universidad Federico Santa María. Universidad de Valparaíso. " Diagnóstico Ambiente Económico Industria y Comercio, PLADECO Quilpué 2006-2010". Págs. 30 y 31.

Microempresas, según actividad

	Número	(%)
Agricultura, Servicios Agrícolas, Caza, Silvicultura y Pesca.	33	1,20
Minas, Petróleo y Canteras.	8	0,30
Industrias Manufactureras.	171	6,40
Electricidad, Gas y Agua.	1	0,00
Construcción.	149	5,60
Comercio.	1.287	48,40
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones.	224	8,40
Fin., Seguros, Bienes inmuebles y Serv. Técnicos, Profesionales y Otros.	234	8,80
Servicios estatales Sociales, personales e Internacionales.	285	10,70
Actividades no Especificadas y Otras.	268	10,10
TOTAL	2.660	100

GLOSARIO

Buscan Empleo: Lo conforman aquellas personas que se inscriben en el sistema ofreciendo sus servicios para trabajar a cambio de un salario

Calificación: Capacidad adquirida para realizar una tarea o para desempeñar un puesto de trabajo satisfactoriamente. Por lo general el término se refiere a una capacidad manual.

Calificación Ocupacional: Conjunto de conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar un puesto de trabajo.

Cambio de Empleo: Situación de aquellos usuarios inscritos en el sistema, que están trabajando y desean cambiar de empleo.

Capacitación: Acción de impartir sistemáticamente un conjunto organizado de contenidos teóricos y prácticos que conforman una ocupación, a trabajadores con cierto grado de conocimientos y experiencias previas en ocupaciones afines.

Capital Social: Variable que mide la colaboración social entre los diferentes grupos de un colectivo humano, y el uso individual de las oportunidades surgidas a partir de ello, a partir de tres fuentes principales: la confianza mutua, las normas efectivas y las redes sociales.

Cesantía: Situación en que se encuentra un trabajador que perdió su ocupación y busca empleo en forma activa.

Colocación: Conjunto de acciones destinadas a relacionar a quienes buscan ocupación con quienes la ofrecen, con el fin de celebrar un contrato de trabajo.

Contrato de Trabajo: Convención en que el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éstos a ejecutar cualquier labor o servicio material o intelectual, y aquellos a pagar, por esta labor o servicio, una remuneración determinada.

Demanda Laboral: Trabajadores que buscan empleo.

Desarrollo Local: Se basa en la identificación y aprovechamiento de los recursos y potencialidades endógenas de una comunidad, barrio o ciudad. Se consideran potencialidades endógenas de cada territorio a factores económicos y no económicos, entre estos últimos cabe recordar: los recursos sociales, culturales, históricos, institucionales, paisajísticos, etc.

Desempleo: Situación en que se encuentra la fuerza de trabajo no empleada que, de manera inequívoca, se encuentra buscando trabajo. Este concepto incluye a los cesantes y a los que buscan trabajo por primera vez.

Desocupado: Persona que no posee trabajo, que está disponible para trabajar y ha realizado gestiones concretas para lograrlo.

Empleo: Cualquier tipo de trabajo remunerado que se realiza, ya sea para un empleador o por cuenta propia.

Empleabilidad: Apunta a la capacidad de desempeñarse en un trabajo. En términos amplios es el desarrollo de capacidades que permitan tener posibilidades reales no sólo de conseguir un trabajo sino también mantenerse activo en el mercado laboral.

Empresa: Entidad destinada a la producción, comercio o distribución de bienes o la prestación de servicios que bajo una dirección unitaria persigue una finalidad económica y social.

Fuerza de Trabajo: Población en edad de trabajar (15 años y más) que se encuentra ocupada o desocupada. Excluye a los niños, estudiantes y personas que no buscan empleo.

Intermediación Laboral: el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto los oferentes de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación.

Oferta Laboral: Necesidad de trabajadores que manifiestan las empresas, industrias o servicios en un momento determinado.

Orientación Ocupacional: La entrega de información, aplicación de instrumentos técnicos y asesorías que facilite la elección de una profesión, actividad u oficio, así como la entrega de los antecedentes que permitan lograr una adecuada capacitación y las entidades encargadas de proporcionarlas.

Mercado Laboral: Intersección de la oferta y demanda de mano de obra.

Patente Municipal: Permiso necesario para emprender cualquier actividad comercial que necesita un local fijo. Lo otorga la municipalidad del lugar donde se instalará el negocio.

Perfil Ocupacional: Descripción completa de las tareas, medios de trabajo y productos relativos a la ocupación.

Tasa de Desocupación: Porcentaje de la población desocupada con respecto a la Población Económicamente Activa (Cuociente)

Sector Primario: Está formado por las actividades económicas relacionadas con la transformación de los recursos naturales en productos primarios no elaborados.

Sector Secundario: Conjunto de actividades que implican transformación de alimentos y materias primas a través de los más variados procesos productivos.

Sector Terciario: Sector económico que engloba de todas aquellas actividades económicas que no producen bienes materiales de forma directa, sino servicios que se ofrecen para satisfacer las necesidades de la población.

Trabajador: Persona que cumple las tareas y obligaciones de un puesto de trabajo o de un cargo.

Trabajo: Toda actividad humana que, en forma intencionada, tiene por finalidad transformar un recurso en un bien o un servicio, o en otro recurso supuestamente de mayor utilidad para sí o para otros.

Vacante: Puesto de trabajo que por el momento no ha sido ocupado por un trabajador.