



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

**“ANÁLISIS DE GESTIÓN DE LA OFICINA MUNICIPAL DE
INTERMEDIACIÓN LABORAL (OMIL), COMUNA DE VILLA
ALEMANA”**

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE
ADMINISTRADOR PÚBLICO Y AL GRADO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

R8888

Alumno

Sebastián Molinari Sarmiento

Profesor Guía

Nelson Estay Molina

VALPARAISO, DICIEMBRE 2010

Agradecimientos

“APRENDÍ QUE EL CAER
NO ES SINÓNIMO DE PERDER,
SI NO QUE DE CRECER,
Y EL FIN DE ESTE CAMINO,
UN COMIENZO DE LO NO VIVIDO
EN UNA CALLE DE UN SENTIDO...”

Maria-Jose Alvarado Valdebenito

Para mis Padres, en agradecimiento por su esfuerzo durante todos estos años...

Índice

Resumen Ejecutivo	5
INTRODUCCIÓN	6
CAPITULO 1: MUNICIPALIDAD DE VILLA ALEMANA Y OFICINA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL	7
1.1 Concepto de municipalidad	7
1.1.1 Análisis concepto de municipalidad	7
1.1.2 funciones del municipio	8
1.1.3 Atribuciones del municipio	9
1.1.4 Estructura Municipal	11
2.- Organigrama (Ver Anexo 1)	11
3.- Dirección de Desarrollo comunitario (DIDECO).....	11
3.1- Funciones DIDECO.....	11
3.2- Organización OMIL	12
3.3.- DIDECO Villa Alemana	12
4.- Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL)	12
4.1 Antecedentes Generales OMIL	12
4.2 Normativa Legal	14
4.3 Organización y Gestión de la OMIL	14
4.4.- Misión OMIL	14
4.5.- Objetivos	15
4.6.- Funciones	15
4.7.-Servicios OMIL.....	16
4.8.- Público Objetivo	16
4.9.- Seguro de Cesantía	17
5 Sistema informático OMIL; Bolsa Nacional De Empleo (BNE).....	17
CAPÍTULO 2: OFICINA MUNICIPAL DE INTERMEDIACIÓN LABORAL DE VILLA ALEMANA	19
1.- OMIL Villa Alemana	19
2.-Organigrama	19
3.- Recurso Humano OMIL Villa Alemana	20
4.-Servicios OMIL Villa Alemana	21
5.- Tipo de Atención OMIL Villa Alemana	21
6.- Programa Fortalecimiento OMIL Villa Alemana	22

CAPITULO 3: CARACTERIZACIÓN COMUNA DE VILLA ALEMANA	23
1.- Caracterización Actual	23
2.- Caracterización Histórica	24
3.- Caracterización Geográfica y Demográfica	24
4.- Caracterización Económica.....	25
4.1- Tasa de Desempleo respecto a otras comunas.....	25
4.2.- Situación Laboral: Población total, según situación respecto a fuerza de trabajo ocupada y desocupada (Noviembre 2009 – Enero 2010) (Tabla Nº 2)	26
4.3 Desarrollo económico Productivo de la comuna (Datos CENSO 2002)	27
CAPÍTULO 4: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
CAPÍTULO 5: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	35
1.- Análisis de Encuesta a Colocados por OMIL Villa Alemana	35
2.- Análisis Encuesta realizada a Empresas que se relacionan con OMIL Villa Alemana	40
3.-Análisis Comparativo en base a información proveniente de la Bolsa Nacional de Empleo.....	45
Inscritos y Colocados en principales comunas año 2010 (Tabla nº3)	45
4.- Impacto de la Gestión de las OMIL en los niveles de Desempleo de las comunas Año 2010 (Tabla nº4).....	46
5.- Comparación OMIL Villa Alemana con pares regionales (tabla nº5).....	47
CAPÍTULO 6: Recomendaciones	48
Conclusiones.....	53
Bibliografía	55
GLOSARIO.....	56
ANEXOS.....	58

Resumen Ejecutivo

Esta investigación se centra en la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) de Villa Alemana, y tiene como finalidad calificar y analizar la gestión que realiza este organismo, que le permite obtener mejores resultados comparativos que sus pares regionales, según los datos arrojados por Servicio Nacional de Capacitación y empleo (SENCE).

Dicha gestión fue destacada en una reciente evaluación del SENCE, donde esta oficina ocupa el segundo lugar en un listado regional de bolsas de empleo. En este contexto se busca indagar en los procedimientos que permiten llevar a cabo eficazmente dicha labor en materia de colocación laboral.

La iniciativa de investigar este modelo de gestión, nace de la idea de Desarrollar una propuesta de mejora para el resto de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral a partir del análisis del modelo de gestión de la OMIL de Villa Alemana, el cual significaría un progreso en los resultados en materia de inscritos/colocados para las otras OMIL regionales

INTRODUCCIÓN

Las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL), son la puerta de entrada a diversos programas sociales que implementa el Estado a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Acudiendo a la OMIL, una persona tiene la opción de acceder a programas de empleo dependiente e independiente, cursos de capacitación financiados por el gobierno, a procesos de selección y colocación para vacantes de empleo ofrecidos por las Empresas.

La siguiente investigación se centra en la gestión de colocación que realiza la OMIL de Villa Alemana, la cual ha realizado una intensa labor vinculándose con las empresas para ofrecer sus servicios, lo que le ha permitido obtener mejores resultados comparativos respecto a otras comunas.

Para recabar la información sobre el modelo de gestión que utiliza esta OMIL, se diseñó una Encuesta de percepción, la cual tiene como función calificar el funcionamiento desde el punto de vista de los colocados y los Empresarios. Dicha encuesta se aplicó a 8 empresas que se vinculan con esta OMIL y a 54 funcionarios colocados por medio del proceso de intermediación laboral. Luego, para ponderar los resultados de esta oficina se analizan datos estadísticos que permiten hacer una comparación con sus pares regionales y que a su vez permiten medir el Impacto que tiene la gestión de intermediación sobre los niveles de Desempleo de la comuna.

Este trabajo es de mucha relevancia, puesto que el enfoque integral con el cual se analiza el modelo de gestión de la OMIL de Villa Alemana, puede sentar un precedente para que otras oficinas municipales de intermediación laboral puedan incorporar herramientas que mejoren considerablemente sus resultados en materia de colocaciones.

CAPÍTULO I

MUNICIPALIDAD DE VILLA ALEMANA Y OFICINA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

1.1 Concepto de Municipalidad

Para contextualizar el concepto de municipalidad, se hace imprescindible conocer la definición legal que nos entrega La Constitución política del Estado, en su artículo n° 118, en el cual determina que las municipalidades son *“corporaciones 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 o agrupación de comunas¹”*.

1.1.1 Análisis concepto de Municipalidad²

Con el fin de entender el funcionamiento y las características más importantes de las municipalidades se hace necesario comprender sus variables por separado.

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

¹ Constitución Política de la república de Chile, Capítulo XIV, Gobierno y Administración del Estado, Art.118

² SUBDERE. “programa de extensión y fortalecimiento institucional municipal. Páginas 1 y 2

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.

Marco Jurídico;

El Marco Jurídico es el conjunto de normas constitucionales, legales, reglamentarias y criterios jurisprudenciales que regulan la organización y funcionamiento de las municipalidades. Esto es relevante, atendido el principio de legalidad consagrado en los artículos 6º y 7º de la Constitución Política y 2º de la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

1.1.2 Funciones del Municipio

Para dar cumplimiento al mandato constitucional de satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna, las municipalidades cuentan con dos grandes grupos de funciones: las funciones privativas y las funciones compartidas.

Funciones privativas: son aquellas funciones que sólo pueden ser cumplidas y desarrolladas por la municipalidad, conforme a las leyes y a las normas técnicas de carácter general que dicten los ministerios cuando corresponda:

- Aplicar las disposiciones sobre transporte y tránsito público dentro de la comuna.
- Aplicar las disposiciones sobre construcción y urbanización.
- La planificación, la regulación urbana de la comuna y la confección del Plan Regulador Comunal.
- El aseo y ornato de la comuna.
- La promoción del desarrollo comunitario.
- Elaborar, aprobar y modificar el plan de desarrollo comunal, cuya aplicación se deberá armonizar con los planes regionales y nacionales.

B) Funciones compartidas: son aquellas funciones que ejercen los municipios directamente o con otros órganos de la Administración del Estado.

- La educación y la cultura.
- La salud pública y la protección del medio ambiente.
- La asistencia social y jurídica.
- La capacitación, la promoción del empleo y el fomento productivo.
- El turismo, el deporte y la recreación.
- La urbanización y la vialidad urbana y rural.
- La construcción de viviendas sociales e infraestructuras sanitarias.
- El transporte y tránsito públicos.
- La prevención de riesgos y la prestación de auxilio en situaciones de emergencia o catástrofes.
- El apoyo y el fomento de medidas de prevención en materia de seguridad ciudadana y colaborar en su implementación, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 90 de la Constitución Política.
- La promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- El desarrollo de actividades de interés común en el ámbito local.

1.1.3 Atribuciones del Municipio

Las funciones de los municipios deben acompañarse del ejercicio de atribuciones que hagan posible su cumplimiento efectivo. Las atribuciones pueden ser esenciales o no esenciales.

Atribuciones esenciales: son aquellas atribuciones que por su importancia y naturaleza corresponde determinar a la Ley Orgánica Constitucional y que deben señalarse en dicha ley.

- Ejecutar el plan comunal de desarrollo y los programas necesarios para su cumplimiento.
- Elaborar, aprobar, modificar y ejecutar el presupuesto municipal.
- Administrar los bienes municipales y nacionales de uso público existentes en la comuna, salvo en los casos en que la administración de estos últimos corresponda a otros órganos de la Administración del Estado.
- Establecer derechos por los servicios que presten, por los permisos y concesiones que otorguen.
- Adquirir y enajenar bienes muebles e inmuebles.
- Otorgar (hasta un monto no superior al siete por ciento del presupuesto municipal) subvenciones y aportes a personas jurídicas de carácter público o privado, sin fines de lucro, que colaboren directamente en el cumplimiento de sus funciones, límite que no incluye a los establecimientos de educación, de salud o de atención de menores que fueron traspasados a las municipalidades, ni las destinadas a los Cuerpos de Bomberos, ni se incluye las subvenciones o aportes que las Municipalidades de Santiago, Providencia y Las Condes efectúen a la "Corporación Cultural de Santiago".
- Aplicar tributos que graven actividades o bienes con identificaciones locales y destinadas a obras de desarrollo comunal.
- Constituir corporaciones o fundaciones de derecho privado, sin fines de lucro, destinadas a la promoción y difusión del arte y la cultura.
- Establecer territorios denominados unidades vecinales.

Por otra parte, "las Municipalidades tendrán, además, las atribuciones no esenciales que le confieran las leyes o que versen sobre materias que la Constitución Política de la República expresamente ha encargado sean reguladas por la ley común³". Entre ellas, se cuenta la de colaborar en la fiscalización y en el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes a la protección del medio ambiente, en los límites comunales, sin perjuicio de las potestades, funciones y atribuciones de otros organismos

³ ley 18695 orgánica constitucional de municipalidades, Art.5,

públicos, así como en general todas aquellas atribuciones establecidas en las diversas leyes simples, de carácter o con incidencia municipal.

1.1.4 Estructura Municipal

Para el cumplimiento de las funciones municipales la ley contempla la existencia de “unidades encargadas del cumplimiento de servicios y administración interna⁴”. Estas unidades deben cumplir con la función de entregar servicios a la comunidad (Dirección de desarrollo comunitario, obras, aseo y ornato, tránsito, deportes y transporte público), y otras están vinculadas con la gestión interna del municipio (administración y finanzas, asesoría jurídica y control). Estas unidades son las que permiten la gestión operativa de la organización municipal.

2.- Organigrama (Ver Anexo 1)

3.- Dirección de Desarrollo comunitario (DIDECO)

La Dirección de Desarrollo Comunitario, es el organismo encargado de Asesorar al Alcalde y al Honorable Concejo municipal en la promoción del Desarrollo comunitario, además de prestar asesoría técnica a las organizaciones comunitarias, fomentar su desarrollo y legalización, y promover su efectiva participación en el municipio, entre otras.

De esta forma, la DIDECO se caracteriza por intervenir organizaciones vecinales a través de iniciativas dirigidas a todos los segmentos de la población comunal: adultos mayores, mujeres, niños, jóvenes, representantes de las etnias, inmigrantes extranjeros, personas en situación de discapacidad, dirigentes vecinales, agrupaciones de microempresarios, centros de padres y apoderados, entre otras organizaciones.

3.1- Funciones DIDECO

Según la ley Orgánica Constitucional de Municipalidades la unidad encargada del desarrollo comunitario tendrá como funciones específicas⁵:

a) Asesorar al alcalde y, también, al concejo en la promoción del desarrollo comunitario.

⁴ ley 18695, Art.15. Diario oficial de la república de Chile, Santiago, 3 de mayo de 2002

⁵ ley orgánica constitucional de municipalidades N°18.695, Art. 22.

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.

3.2- Organización OMIL

Las Oficinas Municipales de intermediación Laboral dependen administrativa y financieramente del municipio, en particular de la Dirección De Desarrollo Comunitario (DIDECO). Desde el punto de vista técnico las Oficinas Municipales de Información Laboral se encuentran bajo la tuición del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, por intermedio de su Departamento de Intermediación Laboral, quien es el encargado de elaborar e impartir normas técnicas a las Municipalidades en materias concernientes al funcionamiento de dichas Oficinas, y velar por su cumplimiento.

3.3.- DIDECO Villa Alemana

La dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO), está ubicada en Maturana N° 140 y se encuentra a cargo del Sr. Nelson Estay. Actualmente cuenta con 14 sub-departamentos, tales como: Oficina del Adulto mayor, Previene, Plan comuna Segura, Oficina asuntos Indígenas, OMIL, entre otros. Su horario de atención es de lunes a jueves de 8:30 a 13:30 hrs.

4.- Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL)

OMIL es aquella sigla que significa Oficina Municipal de Información laboral, también conocida como Oficina Municipal de Intermediación laboral, organismo dependiente administrativamente de las municipalidades chilenas, y bajo dependencia técnica del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE.

4.1 Antecedentes Generales OMIL

El Sistema de Intermediación Laboral (OMIL), surgió en 1976 con la fundación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Este sistema se desarrolló bajo

una lógica de descentralización de las funciones públicas y los servicios públicos de empleo se entregaron a los municipios. En 1977 se crearon las Oficinas Municipales de Colocación (OMC) para contribuir a reducir la tasa de desempleo⁶. Su principal función consistía en ofrecer servicios de colocación laboral (acercamiento entre la oferta y demanda local de trabajo). Sin embargo, debido al tipo de trabajo desarrollado por los municipios, la OMC paulatinamente concentró su atención sólo en los trabajadores que presentaban mayor dificultad en su inserción laboral. Este sesgo generó que la OMC fuese vista como una oficina de apoyo social más que como un servicio público de empleo.

En 1993, el SENCE inició el proyecto del Sistema Nacional de Información y Orientación para el Empleo (SNIO), que pretende facilitar la movilidad laboral y mejorar la toma de decisiones en materia de capacitación y empleo. El resultado de esas experiencias fue el logro de una metodología más integradora y eficiente, con módulos de orientación e información profesional para los trabajadores; gestión y asistencia técnica para agilizar el sistema de intermediación laboral y soporte informático y estadístico.

Con el paso de los años surgió la necesidad de modificar el sistema de OMC para generar mejores resultados, es por eso que en diciembre de 1997 se aprobó el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo del SENCE, el cual consolida la importancia de los servicios públicos de empleo, junto con dar espacio para diseñar y ejecutar nuevos mecanismos de información y colocación en el sistema de intermediación y fortalecer los programas de capacitación laboral). En este contexto, las OMC pasaron a denominarse Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL).

Es así como, la OMIL se configura como un organismo técnico que genera una vinculación activa con las fuentes de empleo, adquiere una visión multidimensional de la situación del mercado local, fortalece su presencia en la comunidad y ejecuta acciones de información y orientación que otorguen herramientas efectivas a sus usuarios para la búsqueda de empleo y/o capacitación⁷.

⁶ Las altas tasas de desempleo en el periodo 1972-1985, superó el 10 % durante cada uno de los años – cifras extraídas del Instituto nacional de Estadísticas INE.

⁷ Durante los años 1998-1999, la cobertura alcanzó 200 mil trabajadores usuarios, de acuerdo con los promedios anuales históricos del Sistema Nacional de Intermediación. Reciben servicios de información y/o orientación y/o colocación para puestos de trabajo o programas de capacitación.

Hoy en día existen un total de 233 OMIL, de un total general de 345 municipalidades, según el último catastro nacional disponible.

4.2 Normativa Legal

Las oficinas municipales de intermediación laboral, se regulan bajo la normativa legal de la ley n° 19.518⁸, en la cual se establecen sus funciones (artículo n° 73) y sus responsabilidades (artículo n° 74). Para cumplir con la función de inscripción y certificación del Subsidio y Seguro Cesantía las OMIL se regulan bajo la ley N° 19.728 de Seguro Obligatorio de Cesantía.

4.3 Organización y Gestión de la OMIL

Las OMIL presentan una doble dependencia institucional: desde el punto de vista administrativo y financiero dependen de los municipios, y desde la perspectiva técnica dependen del SENCE, lo que no implica la asignación de recursos económicos.

La gestión administrativa (recursos físicos y humanos) de la OMIL corresponde a los municipios. El personal que trabaja en las OMIL está sometido a las disposiciones que rigen para los funcionarios municipales contempladas en la Ley Orgánica de municipalidades. Al interior de los municipios, las OMIL dependen del departamento social dependiente del DIDECO.

4.4.- Misión OMIL

La razón de ser de la OMIL en la comunas, o lo que pretender cumplir se puede resumir como: "Informar y orientar a sus usuarios, en la búsqueda de empleo y/o capacitación, registrando y evaluando sus antecedentes en la Bolsa Nacional de Empleo, para gestionar una futura intermediación laboral y colocación de empleo⁹".

⁸ Ley 19518. "fija nuevo estatuto de capacitación y empleo". Publicada en el diario oficial el 14 de octubre de 1997.

⁹ Dirección URL: <http://www.municipalidadrengo.cl/DIDECO/omil.html> (consultada el 24/09/2010)

4.5.- Objetivos

Se pueden clasificar en:

1) Información y Orientación Laboral: Las OMIL, deben ejecutar las funciones de orientación laboral u ocupacional, entendida como la entrega de información, aplicación de instrumentos técnicos y asesorías que faciliten la elección de una profesión, actividad u oficio, así como la entrega de antecedentes que permitan lograr una adecuada capacitación e identificar las entidades encargadas de proporcionarla.

2) Relación entre la oferta y la demanda de trabajo: Las OMIL deben llevar a cabo el proceso de intermediación laboral, entendida esta como un conjunto de servicios de información, orientación y colocación laboral cuyo fin es facilitar la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desocupados y también de aquellos trabajadores activos que deseen acceder a empleos de mejor calidad, compatibilizando las competencias laborales y expectativas de los trabajadores con los requerimientos de los empleadores y relacionando a quienes buscan ocupación con quienes la ofrecen, con el fin de celebrar un contrato de trabajo.

4.6.- Funciones

La OMIL tiene las siguientes funciones:

- Administrar y ejecutar los programas sociales referentes a las materias de colocación municipal.
- Orientar al cesante o desocupado hacia fuentes de trabajo.
- Mantener un contacto permanente con los sectores empresariales o fuentes de trabajo.
- Fomentar el surgimiento de nuevas fuentes de trabajo en la comuna.
- Mantener un registro de atenciones proporcionadas y prestaciones otorgadas.
- Promover la inserción laboral de los habitantes de la comuna que lo soliciten.
- Inscripción y Certificación del Subsidio y Seguro Cesantía: En el marco de la ley N° 19.728 Seguro Obligatorio de Cesantía (están regidos por el Código del Trabajo a partir 02/10/2002)

4.7.-Servicios OMIL

Dentro de los principales servicios que presta la OMIL, podemos encontrar los siguientes:

- Ayuda a la búsqueda de Empleo.
- Información y Orientación Laboral.
- Capacitación Ocupacional.
- Inscribe y preselecciona a los postulantes al Programa de Capacitación.
- Laboral del Gobierno.
- Empresas que necesitan contratar personal.
- Registra y Certifica el otorgamiento del Subsidio de Cesantía.
- Ventanilla SENCE (Ingresos al portal de la Capacitación de las Empresas).
- Asesoría para creación de microempresas.

4.8.- Público Objetivo

Con la finalidad de promover el desarrollo económico y social de las comunas, el SENCE, a través de la oficina municipal de Intermediación Laboral (OMIL), busca promover la inserción laboral de las personas que se encuentran en las siguientes condiciones:

- Los trabajadores de ambos sexos que se encuentran en situación de desocupación. Dentro de este segmento están, entre otros:
- Los hombres y mujeres que buscan trabajo por primera vez. Un alto porcentaje de estas personas lo constituyen jóvenes que tienen entre 15 y 24 años.
- Los trabajadores cesantes por término de giro de la empresa en donde se desempeñaban y los que fueron despedidos por reducción de personal
- Dentro de este grupo deben considerarse especialmente, aquellos desocupados por obsolescencia tecnológica susceptibles de acceder a la reconversión laboral.
- La población joven y adulta de ambos sexos que buscan capacitación para insertarse en el mundo laboral.
- Los trabajadores ocupados que buscan cambiar de empleo o requieren capacitación, para mejorar su nivel de calificación y de remuneración. Dentro de este grupo se encuentran, asimismo, los trabajadores subempleados y aquellos que pertenecen al sector informal.

- Empleadores que desean aumentar la productividad de sus trabajadores a través de acciones de capacitación
- Empleadores o Empresas que buscan llenar sus vacantes disponibles.

A su vez, se preocupa de generar instancias de integración para que personas discapacitadas puedan obtener empleo, mediante programas tales como:

- Sitio Web Mercadis: <http://www.mercadis.cl> diseñado especialmente para el ingreso de currículum y ofertas de empleo para personas con discapacidad.
- Capacitación a Encargados OMIL y entrega de un "Manual de Atención a Personas con Discapacidad".
- Bolsa Electrónica de Trabajo Infoempleo: <http://www.infoempleo.cl>

4.9.- Seguro de Cesantía

El Seguro de Cesantía es un instrumento de Seguridad Social del Gobierno de Chile, creado por la Ley 19.728, para proteger a los trabajadores cuando éstos quedan cesantes.

Una de las funciones primordiales de las Oficinas municipales de Intermediación Laboral corresponde al registro y certificación de dicho seguro de cesantía. Es en este contexto que la ley señala 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 beneficio¹⁰".

5 Sistema informático OMIL; Bolsa Nacional De Empleo (BNE)

Las oficinas municipales de intermediación laboral cuentan con una plataforma digital que les permite gestionar de mejor forma las tareas de colocación, capacitación y seguro de cesantía. El sitio www.bolsadeempleo.cl tiene como objetivo: "contribuir a la disminución del desempleo a través de un mercado electrónico, dinámico 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

¹⁰ Art. n°28 Ley n° 19.728, "Fija seguro de cesantía", artículo 28. Publicada en el diario oficial el 14 de mayo de 2001.

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 las competencias”¹¹

¹¹ Dirección URL: <http://www.bolsadeempleo.cl/sitio/login.aspx> (Consultada el 20/10/2010)

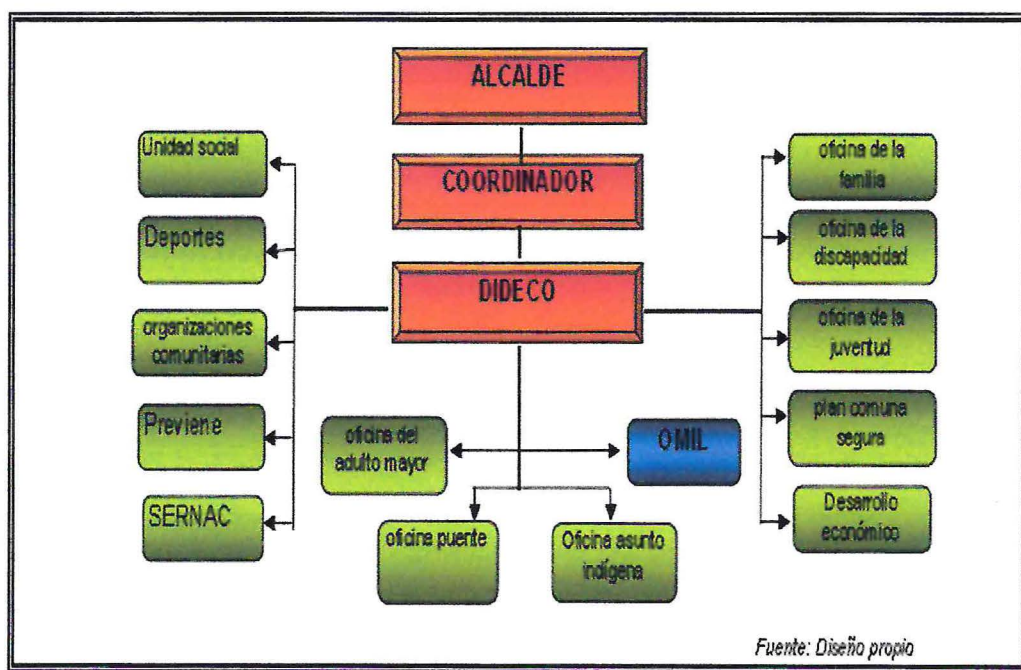
CAPÍTULO II

OFICINA MUNICIPAL DE INTERMEDIACIÓN LABORAL DE VILLA ALEMANA

1.- OMIL Villa Alemana

La OMIL Villa Alemana está ubicada en Maturana N° 140 en las dependencias de la DIDECO, y se encuentra a cargo de la Sra. Priscilla Guerra Rojas; su horario de atención de lunes a jueves de 8:30 a 13:30 hrs.

2.-Organigrama



3.- Recurso Humano OMIL Villa Alemana

Actualmente en la OMIL Villa Alemana las labores de intermediación laboral la cumplen 3 funcionarios Municipales:

- Sra. Priscilla Guerra Rozas

Título: Técnico en Administración de Empresas, mención RRHH.

Calidad Funcionario: Honorarios

Cargo: Administrativo/Encargada

Fecha de Desempeño: Enero 2009

Función: Gestionar directamente con las empresas puestos de trabajos y con instituciones públicas capacitaciones, que vayan en directo beneficio de los Usuarios de la OMIL. Además realiza las funciones de Administrar, Planificar, organizar, dirigir y controlar el funcionamiento de la OMIL propiamente tal.

- Srta. Elizabeth Zamorano

Título: No dispone

Calidad Funcionario: Honorarios

Cargo: Administrativo/secretaria

Fecha de Desempeño: Marzo 2010

Función: Atención de público, movimiento de documentos, informes y correspondencia. Entregar Información a los usuarios que la soliciten, reclutar las ofertas y registro de usuarios en la Bolsa Nacional de Empleo (BNE)

- Sr. Pedro Avaria:

Título: Técnico en comercio

Calidad funcionario: Honorarios, remunerado con fondos del Programa Fortalecimiento OMIL

Cargo: Administrativo

Fecha Desempeño: Marzo 2010

Función: Apoyo Labores Administrativas

4.-Servicios OMIL Villa Alemana¹²

- Informa sobre la disponibilidad de puestos de trabajo.
- Entrega orientación para buscar o elegir un empleo.
- Informa sobre la oferta de cursos de captación (SENCE).
- Inscribe a los postulantes para capacitación o empleos.
- Registra y certifica la tramitación del subsidio de cesantía.
- Ingresa gratuitamente su currículum

5.- Tipo de Atención OMIL Villa Alemana¹³

- Recepción de las ofertas de trabajo.
- Inscripción, orientación, evaluación y derivación de los trabajadores a una entrevista laboral.
- inscripción, orientación y evaluación a jóvenes, mujeres y adultos interesados en Capacitarse, derivándolos a postular a los organismos técnicos de capacitación autorizados por SENCE.
- inscripción y registro de cesantía (seguro y subsidio).

¹² Dirección URL: [http:// www.villalemana.cl/omil.html](http://www.villalemana.cl/omil.html) (Consultada el 28/10/2010)

¹³ Dirección URL: [http:// www.villalemana.cl/omil.html](http://www.villalemana.cl/omil.html) (Consultada el 29/10/2010)

6.- Programa Fortalecimiento OMIL Villa Alemana

En Valparaíso el 26 de Mayo, se celebra el “Convenio del programa Fortalecimiento OMIL entre el servicio nacional de capacitación y empleo (SENCE) y la Ilustre Municipalidad de Villa Alemana”¹⁴. Este convenio entrega \$2.000.000 para gastos de implementación, los cuales esta Oficina Municipal destina de la siguiente Forma:

- Contratación de un/a Relacionador/a de Empresas: Solo en caso que el ejecutor no cuente con el equipo base para la implementación del programa. En el caso de la OMIL Villa Alemana se destina parte de este dinero para la contratación del Sr. Pedro Avaria, el cual tras realizar su práctica profesional de técnico en comercio, fue contratado para prestar servicios de apoyo y atención de público.
- Gastos de operación para financiar actividades propias del programa: tales como, alquiler de salas, medios audiovisuales, realización de talleres de información, ferias de empleo.
- Insumos: Contempla el financiamiento de materiales para el desarrollo del programa, tales como: carpetas, lápices, resmas de papel, etc. En el caso de esta oficina hay una gran preocupación por publicitar actividades y la función de empleo, Por lo cual se invierte parte de este Ítem en folletería y pendones publicitarios.
- Compra de Bienes inventables para ser destinados en las oficinas del ejecutor (OMIL) siempre que sean para el uso del programa

Estos fondos han sido una gran base para poder llevar a cabo acciones concretas principalmente a través de una importante inversión en materia publicitaria, la cual tiene como objeto dar a conocer la OMIL y la gente pueda acercarse a ella en busca de Empleo. Es así como en la actualidad hay 4 pendones alusivos a postulación de Empleos y ferias de capacitación. Este material publicitario se encuentra ubicado en: victoria con avenida Maturana, Paseo Latorre en pleno centro de Villa Alemana, calle Berlín a la altura de la estación de metro Concepción y avenida Valparaíso con calle Maturana.

¹⁴ SENCE. “Convenio del programa Fortalecimiento OMIL entre el servicio nacional de capacitación y empleo (SENCE) y la Ilustre Municipalidad de Villa Alemana”. Pág. 1

CAPÍTULO III

CARACTERIZACIÓN COMUNA DE VILLA ALEMANA

1.- Caracterización Actual

Villa Alemana ex “ciudad de la eterna juventud” y actual “capital del medio ambiente” Actualmente ha sido designada para integrar la provincia del Marga-Marga, “ Que comprende las actuales comuna de Quilpué y Villa Alemana, que pertenecían a la provincia de Valparaíso, y las actuales comunas de Limache y Olmué, que eran parte de la Provincia de Quillota”¹⁵. Esta nueva provincia Entró en vigencia en Marzo del 2010.

En la actualidad Villa Alemana pertenece al Distrito Electoral n° 12 y a la 5ª Circunscripción Senatorial (*Quinta Interior*). Es representada en la Cámara de Diputados del Congreso Nacional por los diputados Marcelo Schilling del PS, Arturo Squella de UDI. A su vez, es representada en el Senado por los senadores Ignacio Walker del PDC y Lily Pérez de Renovación Nacional.

La Ilustre Municipalidad de Villa Alemana es dirigida por el Alcalde Don José Sabat Marcos (Independiente). La función legislativa del Municipio corresponde al Concejo Municipal integrado por los siguientes concejales:

- Marcelo Valderrama Magna (RN)
- Divka Rojic Puelma (RN)
- Antonio Barchiessi Ferrari (UDI)
- Carolina Pfaff Rojas (DC)
- Claudio De La Horra Donoso(PS)
- Alonso Fierro Reguero (ILF)

¹⁵ Ley 20.368. “Crea la Provincia de Marga-Marga y modifica el territorio de las provincias de Valparaíso y Quillota, en la 5ª región de Valparaíso”. Publicada en el Diario Oficial de la república de Chile en 25 de Agosto de 2009. Art. n°1 inciso 3.

2.- Caracterización Histórica

El nombre de Villa Alemana se dio en honor a la nacionalidad de los primeros habitantes del territorio, los cuales eran inmigrantes alemanes que llegaron a Chile buscando mejores estándares de vida y que en busca de oportunidades. Dichos Alemanes fueron los primeros que adquirieron los nuevos predios loteados por Don Buenaventura Joglar Amandi, quien con el paso de los años formó una sociedad para crear un pueblo, la que tendría el nombre de Villa Alemana, la posteriormente fue cual declarada ciudad el 8 de Noviembre de 1894 y se constituyó en comuna en el año 1917.

Una de sus grandes características que a lo largo de la historia ha constituido atractiva a la comuna para el asentamiento humanos, es el excelente clima benéfico para subsanar enfermedades del corazón, por lo mismo en Villa Alemana se han construido gran cantidad de sanatorios y residencias de descanso para disfrutar allí plenamente la vida. Su clima templado es tan benigno, que el lema que la caracteriza es "Por su clima, la juventud no teme a la vejez. La vejez en Villa Alemana vive en eterna juventud". También es conocida como la Ciudad de los Molinos, por la gran cantidad de casas quintas que necesitaban sacar agua de esta forma.

3.- Caracterización Geográfica y Demográfica

La comuna está ubicada a 33°01' Latitud Sur y 71°22' Longitud sur, con una elevación media de 143 metros sobre el nivel del mar (msnm). Hasta 1982 la comuna contaba con poco más de 55.000 habitantes.

En 1992 Villa Alemana superaba los 77.000 habitantes. En 2002 se acercaba a los 100.000 habitantes y en la actualidad el total de la población bordea los 125.000 habitantes¹⁶, con una población masculina de más de 61.000 habitantes y una femenina de más de 64.000, donde el nivel de pobreza de personas no indigente es en la actualidad más de 20.570 habitantes, el cual corresponde al 19,50 % y de indigentes más de 4.578 el cual corresponde al 4,34 % de la población total de acuerdo a cuadros estadísticos del año 2003.

¹⁶ Cifras preliminares de Encuesta CASEN 2009 (Ministerio de Planificación).

Los habitantes están distribuidos en su mayor parte en el área urbana que suma más de 94.802 habitantes que viven en las distintas poblaciones que conforman la ciudad, tales como Troncos Viejos (surponiente), La Concepción (centro), Barrio Norte, Barrio Centro, Las Américas (norponiente), Huanhualí (surponiente), Alejandro Peralta (poniente), Wilson (nororiente), Peñablanca (centro-oriente), Gumercindo (suroriente), Dupré (centro-sur) y El Peumo (sur), entre otras como El Águila, Los Avellanos, El Mirador, Aguas de la Foresta y Jorge Teiller.

Los sectores rurales principales son Quebrada Escobares y El Patagual, al este de la zona urbana. Tiene una extensión de casi 97 km² y una densidad poblacional que asciende al millar de habitantes por km² (uno de las más altas del país, después de las del Gran Santiago y Viña del Mar).

4.- Caracterización Económica

4.1- Tasa de Desempleo respecto a otras comunas

La tasa de desempleo expresa el nivel de desocupación de la población económicamente activa.

Trimestre Julio-Septiembre 2010¹⁷ (tabla n°1)

Viña del mar	13,1%
Quillota	12,9%
San Antonio	11,9%
La Calera	10,7%
Los Andes	9,6%
Valparaíso	9,3%
Quilpué	8,7%
Villa Alemana	7,4%
Con-Con	5,0%

Elaboración propia

¹⁷ Instituto Nacional de Estadísticas de Valparaíso (INE) 2010. "Tasa de desempleo en las principales ciudades"

Según los datos arrojados en la tabla n°1, podemos apreciar que Villa Alemana alcanza un 7,4% en el nivel de desempleo. Esto quiere decir que un 7,4% de la población económicamente activa está desempleada durante los meses de julio y septiembre del presente año. Al observar estas cifras podemos notar que Villa Alemana posee un índice bajo de desempleo, solo superado por la comuna de Con-Con. En cambio las comunas de Viña del Mar y Quillota son las comunas con los índices más altos a nivel regional.

4.2.- Situación Laboral: Población total, según situación respecto a fuerza de trabajo ocupada y desocupada (Noviembre 2009 – Enero 2010)¹⁸ (Tabla N° 2)

Comuna de Villa Alemana

Total población	125.100
Población de 15 años y más	98.023
Fuerza de trabajo	58.530
Ocupados	52.890
Desocupados	5.650
Cesantes	4780
Buscan trabajo por primera vez	860
Fuera de la fuerza de trabajo	39.700

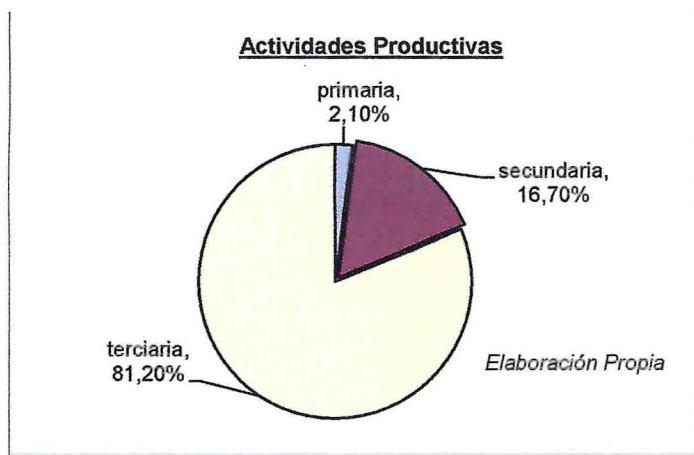
Elaboración Propia

La tabla N° 2 nos muestra la situación laboral de las personas en Enero 2010, en donde el desempleo de la comuna alcanzaba un 5,6%. De esta tasa, que se refiere a las personas mayores de 15 años incorporados a la fuerza de trabajo pero que no están ocupadas (desocupados), un 4,78% de ellos se encuentra cesante y un 0,86% busca trabajo por primera vez. Por otra parte para efectos de esta investigación es necesario precisar que El 55% de las personas que trabajan lo hacen fuera de la comuna, la mayoría (49,5%)

¹⁸ Instituto Nacional de Estadísticas de Valparaíso (INE) 2009- 2010. "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)

dentro de la región, principalmente en comunas cercanas principalmente para la zona de Valparaíso y Viña del Mar.¹⁹

4.3 Desarrollo económico Productivo de la comuna (Datos CENSO 2002)²⁰



La Comuna de Villa Alemana posee una estructura sectorial, en términos de actividades productivas, de carácter terciario (81,2%), con una baja tasa de actividad económica y ocupacional a nivel rural. Los sectores más relevantes dada su mayor participación en el total de empresas de la comuna son: Comercio con un 48,5%. Servicios con un 10,7%. Industria Manufacturera con un 7,9%.

Se puede establecer que la población ocupada por división económica se encuentra con la tasa más alta en Comercio con un 17,8%, seguido de Industrias Manufactureras con 15,3%, Administración Pública y Defensa 11,4%, y, Transporte y almacenamiento con un 10%. En el sector terciario, las actividades de mayor peso específico son el comercio con un 41,7 % del sector, en segundo término los Servicios Sociales, Comunes y Personales aportan un peso específico de un 36,5 % y en tercer término, el Transporte y Almacenamiento aporta con un 15,0% al sector. En el sector secundario, el mayor aporte está dado por la Construcción, con un 67,7 %. En el sector primario, la principal actividad es la Agricultura.

¹⁹ “Antecedentes Sectoriales, PLADECO Villa Alemana 2004-2010” página 29.

²⁰ “Antecedentes Sectoriales, PLADECO Villa Alemana 2004-2010” página 29.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.- Planteamiento del problema

El análisis de los exitoso resultados comparativos de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) de Villa Alemana puede representar un precedente, potencialmente replicable, en otras comunas de la región.

2.- Objetivo General

Desarrollar una propuesta de mejora para las Oficinas Municipales de Intervención Laboral a partir del análisis del modelo de gestión de la OMIL de Villa Alemana.

3.- Objetivos Específicos.

- Reconocer prácticas positivas en el funcionamiento de la OMIL de Villa Alemana.
- Comparar la gestión de la OMIL con sus pares a nivel regional
- Conocer la percepción de las Empresas y los Colocados respecto a la función que realiza la OMIL
- Medir el impacto que genera las inserciones laborales de las distintas OMIL en los niveles de desempleo de las comunas
- Recomendar herramientas que permitan mejorar los buenos resultados obtenidos durante el año 2010, y que dicho modelo, pueda ser un precedente para que otras oficinas municipales de intermediación laboral puedan incorporarlo.

4.- Diseño de la Investigación

El tipo de metodología que corresponde a esta investigación es de carácter exploratorio, puesto que nunca antes se ha realizado una investigación de estas características en la OMIL de Villa Alemana. Respecto al diseño de la investigación se puede señalar que es un modelo descriptivo, puesto que se describe y analiza el modelo de gestión que aplica la OMIL de Villa Alemana. Para validar el planteamiento del problema esta investigación se centrará en 3 ejes:

- ✓ Analizar e interpretar la encuesta de percepción aplicada a los colocados de la OMIL de Villa Alemana (Total muestra: 54 trabajadores), y a las empresas con las cuales gestiona esta oficina (Total Muestra: 8 empresas).
- ✓ Analizar e interpretar los Datos de la Bolsa Nacional de Empleo. (Relación entre inscritos/colocados e Impacto de la gestión de las OMIL en los niveles de desempleo de la comuna)
- ✓ Comparar la gestión de la OMIL de Villa Alemana con sus pares Regionales. (comparación OMIL Villa Alemana-OMIL Quilpué)

5.- Diseño de Instrumento

El instrumento a utilizar será tipo Encuestas.

La primera encuesta se aplicó con un grado de 90% de confiabilidad sobre un 10% de error, y según la siguiente Fórmula²¹:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{N \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

e= error
Z= Confiabilidad
N= Universo
p= Probabilidad
Q= Probabilidad

$$n = \frac{(1,65)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 270}{270 \cdot 0,01^2 + (1,65)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} \quad n = \frac{183,76}{3,38}$$

$$n = 54$$

De un Universo de 270 colocados a la fecha durante este año, la encuesta de 5 preguntas se aplicó sobre 54 trabajadores elegidos al azar, pertenecientes a las 8 empresas encuestadas. Dicha encuesta tiene por finalidad medir la percepción del servicio que entrega la OMIL desde el punto de vista de los colocados.

La Segunda encuesta, será aplicada a una muestra de 8 empresas de un total de 12 con giro comercial tanto en Villa Alemana como en Quilpué. Esta encuesta está dirigida a los encargados de RRHH, y consta de 5 preguntas que tienen por finalidad medir la gestión de la OMIL de Villa Alemana desde el punto de vista de las empresas.

²¹ “Metodología de la investigación” Roberto Sampieri, edición 2003, página 309-310

6. Modelo de encuesta

ENCUESTA SOBRE FUNCIONAMIENTO DE OMIL VILLA ALEMANA POR PARTE DE LOS USUARIOS

ENCIERRE EN UN CÍRCULO LA ALTERNATIVA QUE CORRESPONDA

1.- ¿Cómo se enteró usted de la existencia de la OMIL?

- a) Junta de vecinos
- b) Conocido/ familiar
- c) SENCE
- d) Municipalidad
- e) Publicidad OMIL

2.- ¿Cuánto tiempo estuvo inscrito en la OMIL antes de encontrar trabajo?

- a) 1 a 5 meses
- b) 6 a 12 meses
- c) más de 12 meses

3.- ¿Qué tipo de ayuda ha recibido usted por parte de la OMIL?

- a) Inserción
- b) Capacitación
- c) Orientación laboral
- d) Todas las anteriores

4.- ¿Cómo califica la atención de público que entrega la OMIL?

- a) Muy Buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala
- e) Muy Mala

5.- ¿Cómo califica usted la gestión de la OMIL?

- a) Muy Buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala
- e) Muy Mala

ENCUESTA SOBRE FUNCIONAMIENTO DE OMIL VILLA ALEMANA POR PARTE DE LAS EMPRESAS

ENCIERRE EN UN CÍRCULO LA ALTERNATIVA QUE CORRESPONDA

1.- ¿Cómo se enteró su empresa de la existencia de la OMIL?

- a) Ofrecimiento de servicios por parte de encargado OMIL
- b) Ferias de Trabajo
- c) Publicidad OMIL
- d) Vía mail

2.- ¿A cuanta gente ha contratado usted durante el último año y medio proveniente de la OMIL de Villa Alemana?

- a) Menos de 5
- b) Entre 5 y 10
- c) Entre 10 y 20
- d) Más de 20

3.- ¿De un 100% de sus trabajadores, que % proviene de la OMIL Villa Alemana?

- a) Menos de 10%
- b) Entre 10% y 25%
- c) Entre 25% y 50%
- d) Más de 50%

4.- ¿Cómo califica su empresa el personal que proviene de la OMIL?

- a) Muy Bueno
- b) Bueno
- c) regular
- d) Malo
- e) Muy malo

5.- ¿Cómo califica usted la gestión de la OMIL?

- a) Muy Buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala
- e) Muy Mala

7.-Tabla de Resultados Encuesta

Encuesta Aplicada a los Colocados de la OMIL Villa Alemana

	1					2			3					4					5				
	A	B	C	D	E	A	B	C	A	B	C	D		A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
1					X	X						X		X						X			
2		X					X		X					X							X		
3					X			X				X		X					X				
4					X	X						X		X					X				
5		X					X		X					X					X				
6					X	X			X					X						X			
7		X				X						X	X							X			
8				X				X				X		X					X				
9				X			X		X					X						X			
10		X				X			X				X							X			
11					X	X						X		X						X			
12				X			X		X					X							X		
13					X		X					X		X						X			
14		X				X						X	X								X		
15					X	X			X					X						X			
16	X						X					X	X						X				
17		X					X				X		X							X			
18		X					X					X		X						X			
19		X				X			X				X							X			
20					X			X				X		X					X				
21		X				X			X				X						X				
22					X		X					X		X						X			
23				X			X		X					X					X				
24					X			X				X		X						X			
25		X					X					X	X							X			
26	X						X					X		X					X				
27					X			X				X		X							X		
28					X	X				X						X				X			
29				X				X				X	X						X				
30					X		X					X		X						X			
31		X				X						X	X						X				
32					X	X			X					X						X			
33		X					X				X			X					X				
34				X		X			X					X						X			
35				X			X		X					X					X				
36				X		X			X					X					X				
37		X				X					X		X							X			
38				X		X						X	X							X			
39				X			X		X					X						X			
40				X				X				X		X					X				
41					X	X			X					X						X			
42		X				X			X				X						X				

43					X		X					X		X					X				
44				X			X		X					X				X					
45					X			X				X		X					X				
46		X					X					X	X						X				
47	X						X					X		X				X					
48					X			X				X		X						X			
49					X	X				X					X				X				
50				X				X				X	X					X					
51					X		X					X		X					X				
52		X				X						X	X					X					
53					X	X			X					X					X				
54		X					X				X		X					X					
total	3	17	0	13	21	22	22	10	19	2	4	29	18	34	2	0	0	21	28	5	0	0	
%	6%	31%	0%	24%	39%	41%	41%	19%	35%	4%	7%	54%	33%	63%	4%	0%	0%	39%	52%	9%	0%	0%	

Elaboración propia

Encuesta Aplicada a las Empresas que se relacionan con la OMIL Villa Alemana

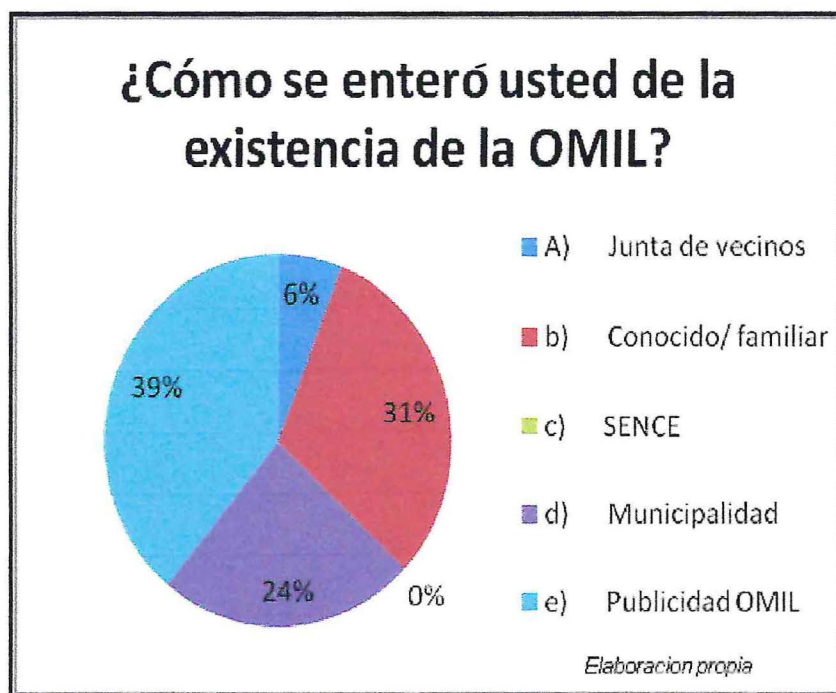
	1					2				3				4					5				
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
1		X				X				X					X					X			
2	X						X					X			X				X				
3	X						X				X				X				X				
4	X					X						X			X					X			
5	X								X		X				X					X			
6				X					X		X				X					X			
7	X								X				X	X					X				
8	X								X		X				X					X			
total	6	1	0	1	0	2	2	0	4	1	4	2	1	1	7	0	0	0	3	5	0	0	0
	75%	13%	0%	13%	0%	25%	25%	0%	50%	13%	50%	25%	13%	13%	88%	0%	0%	0%	38%	63%	0%	0%	0%

Elaboración propia

CAPÍTULO V

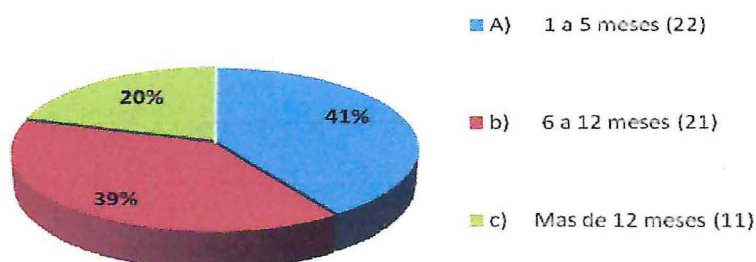
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

1.- Análisis de Encuesta a Colocados por OMIL Villa Alemana



En la pregunta N° 1 de una muestra de 54 personas, se busca establecer cuál es el principal medio, por el cual la comunidad conoce la existencia de la oficina municipal de intermediación laboral en Villa Alemana. Como se puede apreciar la mayoría de los usuarios (39%) conocen de la Existencia de la OMIL de Villa Alemana por un singular trabajo de difusión que se realiza con los fondos del programa fortalecimiento OMIL, que consta principalmente de: folletería, pancartas, letreros, etc. Como segunda mayoría se señala la comunicación informal que se produce entre conocidos y familiares (31%), la cual no puede ser cuantificada, pero es una importante fuente de difusión. A continuación se señala la municipalidad (24%) y junta de vecinos (6%), dejando con 0% al SENCE que pasa inadvertido por las personas encuestadas

2.- ¿Cuánto tiempo estuvo inscrito en la OMIL antes de encontrar trabajo?

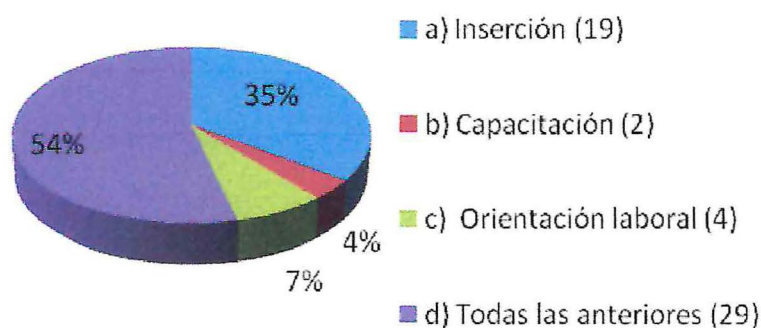


Elaboracion propia

La pregunta nº 2 tiene como finalidad conocer cuánto tiempo transcurrió entre que las personas encuestadas se inscribieran en la OMIL hasta su posterior colocación en un puesto de trabajo. Como se puede apreciar un 41% logro encontrar trabajo en menos de 5 meses, un 39% logro ser colocada en menos de un año y Solo un 20% de los trabajadores inscritos fue colocado en más de un año.

El 80% de los colocados encuestados lograron encontrar trabajo por medio de la OMIL en menos de un año, lo que habla de una gestión eficiente y que a su vez conlleva a las personas a aumentar la confianza en esta oficina y a no perder la esperanza de encontrar trabajo por medio de esta vía.

3.- ¿Qué tipo de ayuda ha recibido usted por parte de la OMIL?

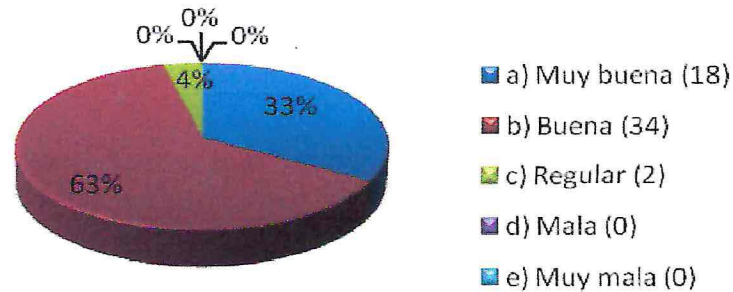


Elaboración propia

En la pregunta nº 3 se busca establecer el tipo de ayuda que recibieron los trabajadores colocados desde el momento que se inscribieron en la OMIL de Villa Alemana. Un 54% de los trabajadores desde el momento de su inscripción en la OMIL recibieron todos los servicios que entrega esta oficina. Un 19% recibió solo inserción laboral, un 7% de los colocados además de empleo obtuvieron orientación laboral, y un 4% de los colocados conjuntamente recibió empleo y capacitación.

Como se puede apreciar más de la mitad de los colocados insertados en distintas empresas fue orientado, capacitado y posteriormente colocado en un trabajo mediante la intermediación de la OMIL. Cabe mencionar que estos beneficios entregados a los Usuarios son gratuitos y permiten que las personas que se acercan a la OMIL no solo puedan encontrar trabajo, sino que puedan mejorar sus competencias para poder desenvolverse de mejor forma en el Mercado Laboral.

4.- ¿Cómo califica la atención de público que entrega la OMIL?

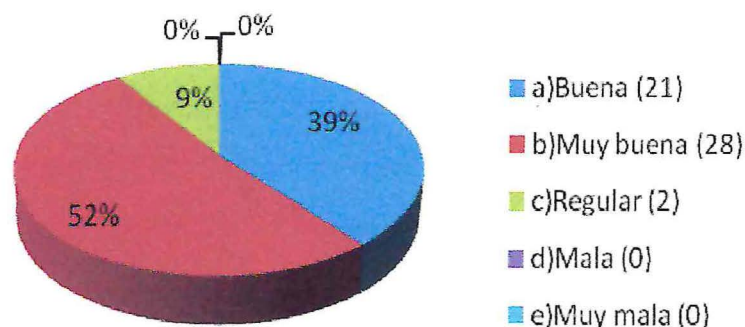


Elaboracion propia

En la pregunta nº 4 se busca establecer la percepción que tienen los colocados respecto a la atención de público que brinda esta oficina de intermediación Laboral. El 63% de los encuestados señala que la atención de público es muy buena, un 33% señala que es buena y solo un 4% señala que es regular.

Se puede apreciar que más del 95% de los colocados señala que la atención que entrega esta oficina es óptima. Esto se debe a que los horarios de atención de público da abasto para cubrir la demanda de personas que se acercan a la OMIL, por lo tanto el tiempo de espera es el adecuado, ya que no hay muchas personas esperando y el sistema de números establece que las personas sean atendidas según orden de llegada. Otro factor que es válido mencionar, es que también contribuye la ubicación geográfica de esta oficina, puesto que su ubicación es central y tiene una relativa cercanía con el centro de la ciudad, lo que permite que las personas en caso eventual movilizarse en los alrededores para presentar los antecedentes que exige la OMIL.

5.- ¿Cómo califica usted la gestión de la OMIL?

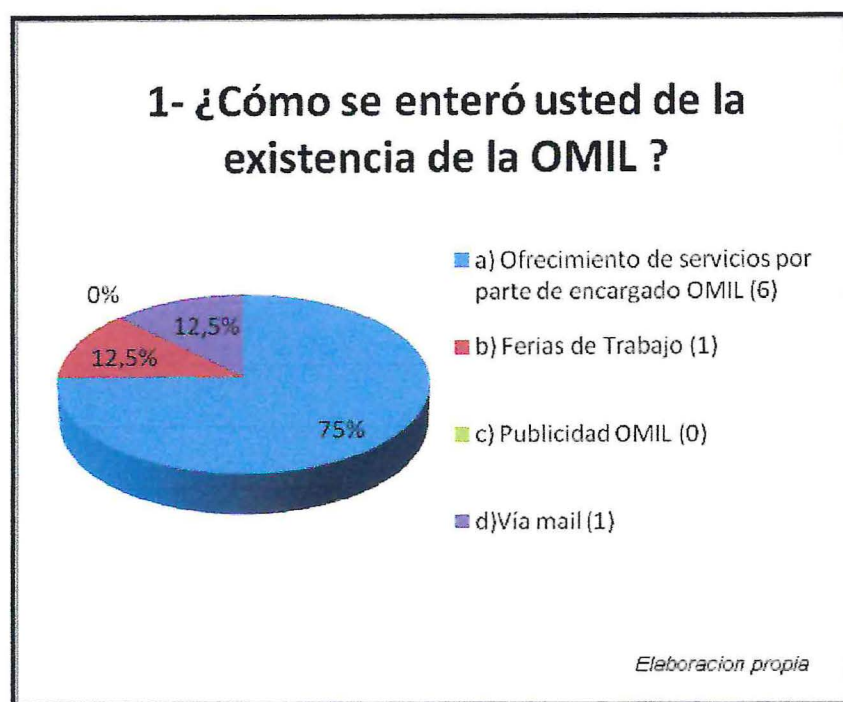


Elaboración Propia

Del total de la muestra encuestada, la gran mayoría con un 52% señala que la gestión de la OMIL es "Muy Buena", un 39% señala que es "Buena" y solo un 9% señala que es regular.

Un 91% de los encuestados válida el modelo de gestión que emplea la OMIL en materia de colocación, esto principalmente se debe a la fuerte difusión publicitaria, una fuerte vinculación que genera con las empresas y una serie de actividades de orientación y capacitación, las cuales contribuyen a la generación de empleo dentro de la comuna y la hacen tener uno de los índices más favorables en relación a la proporción de colocados/inscritos a nivel regional. Esto lo reconocen la gran mayoría de las personas encuestadas, y al calificar positivamente la gestión de la OMIL están avalando el modo con el cual opera esta oficina en la comuna.

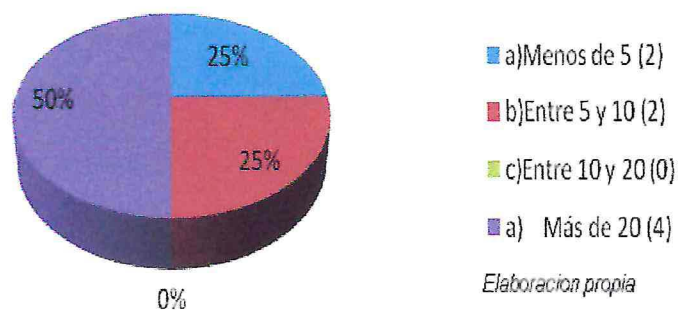
2.- Análisis Encuesta realizada a Empresas que se relacionan con OMIL Villa Alemana



La pregunta nº 1 de la encuesta aplicada a una muestra de 8 Empresas, tiene como finalidad conocer cuál es el principal medio por el cual estas casas comerciales se enteran de la existencia de la OMIL de Villa Alemana.

Los datos arrojaron que un 75% de los jefes de Recursos Humanos encuestados señalan que conocieron la existencia de esta oficina por medio del ofrecimiento de servicios por parte del encargado de la OMIL, lo que indica que ha sido exitoso el trabajo “puerta a puerta” que se ha implementado desde el último año y medio a la fecha. Cabe destacar que la mayoría de las empresas desconocían la existencia de esta oficina y aceptaron inmediatamente vincularse debido a que esto no generaba ni un costo asociado. El otro 12,5% (Empresa Unimarc) fue contactado vía mail, debido a que su casa matriz se encuentra en Santiago y se gestiona directamente vía correo electrónico. Finalmente el 12,5% (Empresa Arizona) restante señala que fue a través de una feria de trabajo, pero en realidad fue una gestión directa de parte del Alcalde José Sabat, la que permitió que esta empresa conociera de la existencia de esta oficina y accediera a reclutar trabajadores provenientes de esta oficina.

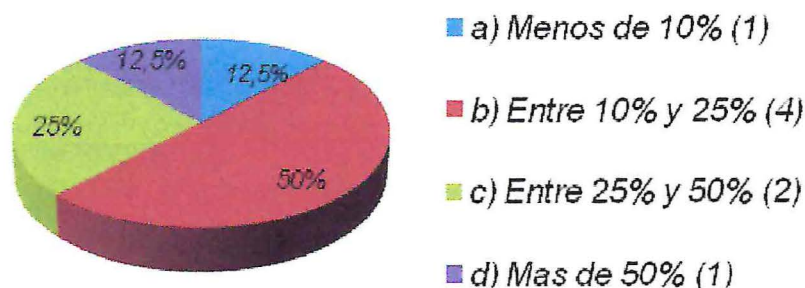
2.- ¿A cuánta gente ha contratado usted durante el último año y medio proveniente de la OMIL de Villa Alemana?



De un total de 8 empresas encuestadas, el 50% señala que cuentan con más de 20 trabajadores incorporados en distintos tipos de trabajo, un 25% posee entre 5 a 10 trabajadores, y el 25% restante posee menos de 5 colocados.

Lo que se puede desprender del gráfico es que la mitad de las empresas cuentan con más de 20 trabajadores incorporados en sus faenas productivas. Esto señala que la fuerte estrategia de vinculación que ocupa esta oficina ha generado una relación sólida con el empresario, lo que se manifiesta en un importante grado de confianza hacia esta OMIL al preferir un número importante de trabajadores se hayan incorporado en sus empresas. Es así como es válido mencionar el caso de la empresa Carozzi, la cual está radicada en Quilpué y producto de la gestión de la OMIL V illa Alemana, prefiere vincularse con esta oficina y no con la OMIL de Quilpué

3.- ¿De un 100% de sus trabajadores, que % proviene de la OMIL Villa Alemana?

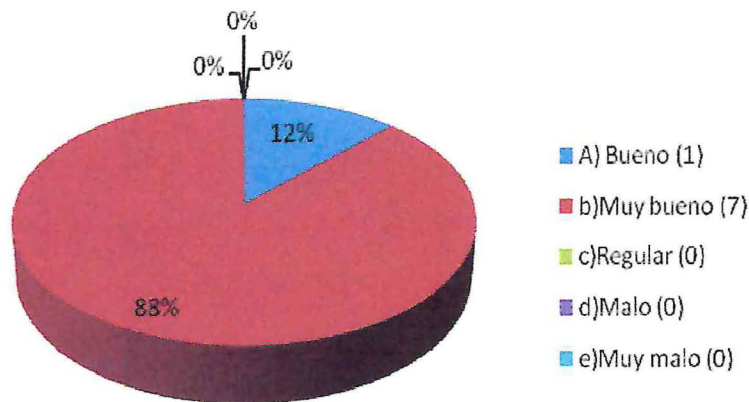


Elaboracion propia

La pregunta n° 3 de la encuesta aplicada a una muestra de 8 Empresas, tiene como finalidad conocer la proporción de colocados provenientes de la OMIL respecto al número total de trabajadores que integran las respectivas casa comerciales. El gráfico arroja que un 50% de las empresas poseen entre un 10% y un 25% de trabajadores provenientes de la OMIL de Villa Alemana, 25% que posee entre 25% y 50%, 12,5% que posee menos de 10% y finalmente un 12,5% que posee más de la mitad de sus trabajadores provenientes desde esta Oficina.

Es importante destacar el grado de confianza que tienen las Empresas que se vinculan la OMIL de Villa Alemana. Sólo un 12,5% posee menos de 10 trabajadores provenientes de esta oficina, lo que nos indica que la gestión realizada desde un año y medio a la fecha por los funcionarios municipales, es validada por las empresas, las cuales validan la confianza reclutando gente recomendada por este organismo que funciona como una verdadera "Agencia de empleos".

4.- ¿Cómo califica su empresa el personal que proviene de la OMIL?

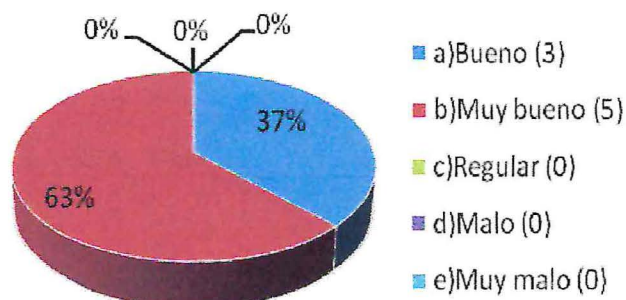


Elaboración propia

De un total de 8 empresas encuestadas, un 88% señala que el personal que proviene de la OMIL de Villa Alemana es catalogado como "Muy Bueno" y el 12% restante obtuvo la calificación de "Bueno".

El hecho de que el 100% de los colocados de las empresas encuestadas obtuviese una calificación más que aceptable, nos indica que esta oficina tiene un singular proceso de filtración de los inscritos que posteriormente son requeridos por dichas empresas. La OMIL se encarga de realizar un singular trabajo de apresto laboral, el cual consta de un proceso de inducción en donde se previene a las personas respecto a la forma que tiene que desempeñarse en el trabajo. Para esta oficina es muy importante la Imagen corporativa que proyecta sobre el mercado laboral, por lo mismo se preocupa de recomendarle a los colocados que tienen que tener un buen comportamiento y una buena disposición a la hora de realizar sus labores, puesto que de lo contrario podría dañarse la estrecha vinculación que esta OMIL ha generado con las empresas.

5.- ¿Cómo califica usted la gestión de la OMIL?



Elaboración Propia

La pregunta nº 5 de la encuesta aplicada a una muestra de 8 Empresas, tiene como finalidad conocer la percepción que tienen las casas comerciales respecto a la gestión que realiza la OMIL de Villa Alemana en materias de colocación laboral. Un 63% de los jefes de Recursos Humanos encuestados califica la gestión de la OMIL como "Muy Bueno", y el 37% restante califica el trabajo realizado como "Bueno".

De lo anterior se puede desprender que el trabajo que realiza la OMIL de Villa Alemana cumple con las expectativas de las empresas, ya que un 100% de la muestra califica la gestión más que positivamente. Esto responde exclusivamente a un trabajo realizado desde hace un año y medio, en donde trabajos de difusión, reclutamiento y por sobre todo una fuerte vinculación con las empresas, tiene como resultado el aumento de confianza por partes de las casas comerciales hacia la gestión que realiza esta oficina en materias de colocación laboral.

3.-Análisis Comparativo en base a información proveniente de la Bolsa Nacional de Empleo.

Inscritos y Colocados en principales comunas año 2010 (Tabla n°3)

Base de datos: Bolsa Nacional de Empleo

	INSCRITOS			COLOCADOS			INS/COL
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
V. ALEMANA	894	730	1624	147	123	270	16,6%
QUILPUE	888	782	1670	108	128	236	14,1%
VALPARAISO	3048	2930	5978	333	361	694	11,6%
LOS ANDES	126	146	272	16	25	41	15%
SAN ANTONIO	589	606	1195	96	83	179	14,9%
QUILLOTA	1006	647	1653	124	190	314	19%

Elaboración Propia

Observando los datos provenientes de la Bolsa Nacional de Empleo (Tabla n°3), se puede apreciar que Villa Alemana alcanza el segundo lugar (16,6%), después de Quillota (19%), entre las principales Oficinas municipales de intermediación laboral, respecto a la proporción entre inscritos/colocados. Este resultado es favorable, y deja en evidencia el éxito con que la OMIL de esta Comuna está realizando una gestión exitosa que favorece a la ocupación de puestos de trabajos en la comuna. Este indicador sirve tenerlo en cuenta, puesto que la proporción que se genera es mayor respecto a otras comunas de la región, especialmente de las que conforman la nueva provincia del Marga-Marga.

Gran parte de este logro se debe al plan de Fortalecimiento OMIL, debido que a diferencias de otras comunas de nueva provincia, Villa Alemana si fue beneficiario de este convenio durante el año 2010²². Gran parte de estos fondos se destinaron en publicidad, la cual se ve reflejada en la gran cantidad de Inscritos que obtuvo esta oficina durante el transcurso del año. Otro porcentaje se invirtió en materia netamente de intermediación (como fue el caso de la contratación de personal para funciones de apoyo), el cual se ve reflejado en el número de trabajadores colocados por medio de esta OMIL. Por lo tanto se puede Afirmar con certeza que la gestión que realiza esta oficina en Villa Alemana tiene

²² Servicio Nacional de Capacitación Y Empleo (SENCE) 2010. "Listado de comunas que participaron en el plan Fortalecimiento OMIL año 2010"

mejores resultados comparativos en materia de Inscritos/Colocados respecto a otras comunas de la provincia del Marga-Marga y de la región.

4.- Impacto de la Gestión de las OMIL en los niveles de Desempleo de las comunas Año 2010 (Tabla n°4)

Base de datos: Instituto Nacional de Estadísticas y BNE.

COMUNAS	N° Habitantes (N°=100%)	DESOCUPADOS	% Desempleados inscritos en OMIL (Hab/deso)	% Impacto Gestión OMIL En Desempleo
V. ALEMANA	125070	5440	29,8%	4,96%
QUILPUE	155170	9160	18,2%	2,58%
VALPARAISO	257000	16648	35,9%	4,17%
LOS ANDES	65640	2770	9,8%	1,48%
SAN ANTONIO	93170	4270	27,9%	4,19%
QUILLOTA	70300	10790	15,3%	2,91%

Elaboración Propia

Por otro lado observando los datos de impacto en la gestión de la OMIL de Villa Alemana sobre los niveles de desempleo de la comuna (Tabla n°4), podemos apreciar que con un 4,8% alcanza el primer lugar entre las comunas de la región. Este indicador nos permite asegurar con certeza que esta OMIL en particular tiene un rol protagónico dentro de la región, y que su modelo de gestión aventaja a la forma que gestionan las otras oficinas de intermediación laboral.

Si queremos analizar el Impacto como tal, se puede apreciar que no es muy significativo respecto al nivel de desempleo de la comuna, pero sin duda alguna es plausible el hecho de que este índice sea mayor que importantes ciudades de la Región. El hecho de que una comuna Residencial, llamada comúnmente como “ciudad Dormitorio”, tenga mejores resultados que comunas con fuerte potencial comercial y productivo, como Valparaíso o Quillota, deja en claro el fuerte protagonismo que adquiere esta Oficina de Intermediación Laboral, respecto a sus pares a Nivel provincial y regional.

5.- Comparación OMIL Villa Alemana con pares regionales (tabla n°5)

A continuación se compara la gestión de OMIL Villa Alemana con el trabajo que realiza la OMIL de Quilpué²³, dicha comparación se efectúa para entender el funcionamiento que permite tener mejores resultados que otras comunas:

	OMIL Villa Alemana	OMIL Quilpué
Publicidad	<i>Destina un ítem importante de los fondos del plan fortalecimiento OMIL para elaboración de folletería, pendones y letreros alusivos al trabajo de esta oficina.</i>	<i>No existe material de difusión que promocióne la gestión que realiza esta OMIL en su comuna, teniendo en cuenta que esta OMIL es beneficiaria del plan Fortalecimiento OMIL, y corresponde a la suma de \$3.000.000 (\$1.000.000 más que OMIL de Villa Alemana)</i>
Seguimiento a las Empresas	<i>Villa Alemana se preocupa de hacer un trabajo "puerta a puerta" en donde se invita constantemente a las empresas, no sólo de la comuna, a reclutar gente proveniente de esta OMIL.</i>	<i>No se utiliza ningún tipo de medio como mail, teléfono, o reuniones presenciales para mantener el contacto con las empresas.</i>
Red de contactos	<i>Villa Alemana es una ciudad residencial, por ende la OMIL e preocupa de generar colocaciones no sólo en la comuna, sino que también fuera de ella, lo que hace que cada vez aumente su red de contactos.</i>	<i>La red de contactos es muy precaria, y no contiene una actualización permanente que permita hacer un mapeo de las empresas asentadas en la comuna</i>
Relacionador de empresas	<i>Villa Alemana no cuenta con un relacionador de Empresas, pero las negociaciones del Alcalde, Director de desarrollo comunitario e iniciativa propia de la encargada de la Oficina, permitió que se gestionaran gran cantidad de empleo durante el año. La ausencia de un relacionador de empresas no condiciona mayormente la exitosa gestión que realiza la OMIL desde un año y medio a la fecha.</i>	<i>La OMIL no cuenta con un funcionario relacionador de Empresas o alguien que se dedique a la labor de promocionar el servicio que entrega la oficina, por lo tanto hace precario la vinculación que se realiza con las empresas</i>

Elaboración Propia

²³ "OMIL Quilpué; una vinculación con el empresariado" Eduardo Cubillos fuentes, Universidad de Valparaíso, Diciembre 2009

CAPITULO VI

Recomendaciones

En este estudio, queda en evidencia que la Oficina Municipal de Intermediación Laboral de Villa Alemana posee un modelo de gestión eficiente y que puede ser un precedente para mejorar el funcionamiento de otras OMIL de la región. Sin embargo, aún cuando este modelo es validado y reconocido por el SENCE, se puede potenciar su estructura incorporando nuevos elementos que permitan perfeccionar su funcionamiento. Para mejorar el desempeño de la OMIL de Villa Alemana, se recomienda implementar las siguientes estrategias:

1-Contratación de Recurso Humano: Incorporación de un Relacionador de Empresas y un Psicólogo

La OMIL de Villa Alemana ha sido una Oficina exitosa debido a su modelo de gestión que enfatiza en la búsqueda de empresas que generen empleo, tanto dentro como fuera de la comuna. En este contexto, para esta OMIL, se hace indispensable la incorporación de un relacionador público para gestionar contacto con una mayor cantidad de empresas e incrementar la red de empleadores existentes. Así también, sería necesaria la presencia de un psicólogo organizacional, que pudiese evaluar y ejercer un “filtro” de los usuarios, con el fin de que solo los candidatos idóneos puedan ocupar las vacantes puestas a disposición por los empresarios.

a) Incorporación de un Relacionador Público para gestionar con Empresas

La contratación de un Relacionador Público permitirá a la OMIL establecer una mayor red de contactos a nivel regional. Gran parte de la estrategia de vinculación con las Empresas se debió a la iniciativa de “tocar puertas” y no esperar que los empresarios acudan a la oficina por ellos mismos.

Villa Alemana es una ciudad residencial sin un importante foco productivo, lo que hace necesario el relacionarse con Empresas de toda la región para gestionar puestos de trabajos. Bajo este contexto es importante la Figura del Relacionador de Empresa, el cual sería el nexo más importante entre la OMIL y el sector privado.

En la actualidad la OMIL no cumple con este requisito y dichas funciones son compartidas entre el Encargado de la oficina, El Director de Desarrollo Comunitario y el Alcalde. Un ítem importante del “Programa Fortalecimiento OMIL” está destinado para el “pago Contratación de un/a Relacionador/a de Empresas: Solo en caso que el ejecutor no cuente con el equipo base para la implementación del programa”²⁴. En el caso de esta OMIL se destina parte de este dinero para la contratación del Sr. Pedro Avaria, el cual tras realizar su práctica profesional de técnico en comercio, fue contratado para prestar servicios de apoyo y atención de público.

Teniendo estos antecedentes en cuenta, se recomienda canalizar los recursos de este ITEM como corresponde, para la incorporación de un Relacionador de Empresas bajo la calidad de Honorarios por una suma acorde a los \$380.000. Dicha función se realizaría media jornada de lunes a viernes y su continuidad se condicionaría según si cumple metas establecidas por el Encargado de la OMIL.

b) Contratación de un Psicólogo Organizacional

Para la OMIL de Villa Alemana uno de sus principales fuertes y que ha permitido un gran número de colocaciones en lo que va del año, ha sido la confianza que genera su imagen corporativa. El hecho de funcionar como “Agencia de Empleos gratuita”, ha cautivado a una gran cantidad de empresas que confían en el producto que ofrece la OMIL.

En el marco de asegurar y mantener esta confianza por parte de los empresarios, se hace indispensable elegir cuidadosamente el recurso humano que se destina a los diferentes trabajos. A esta oficina le preocupa que las personas recomendadas para ocupar las vacantes no cumplan con las expectativas de los empresarios que los contratan.

En la actualidad en lo que va del año aproximadamente 15 personas que han sido recomendadas por la OMIL no han cumplido con lo establecido, ensuciando la gestión realizada y generando un descontento por parte de los dueños de las empresas afectadas.

²⁴ SENCE. “Convenio del programa Fortalecimiento OMIL entre el servicio nacional de capacitación y empleo (SENCE) y la Ilustre Municipalidad de Villa Alemana”. Pág. 2

Ante este panorama se sugiere que la OMIL de Villa Alemana pueda disponer de un psicólogo organizacional, especializado en políticas de empleo y Recursos humanos, que se encargue de los procesos de reclutamiento, evaluación, selección, entrenamiento, análisis de cargos, incentivos, condiciones de trabajo, etc. De esta forma se asignarían eficientemente los trabajos entre las personas más competentes para realizarlos.

Este funcionario tendría la misión de aplicar diversas pruebas psicológicas para medir las diferentes características de la persona tales como: capacidad de adaptación (adecuarse a situaciones nuevas); aptitudes generales y específicas (verbal, aritmética, espacial, etc.), requeridas para desarrollar determinadas actividades; intereses o preferencias que las personas tienen por desempeñar ciertas actividades en lugar de otras; de personalidad, para predecir cuál será la conducta de la persona cuando se vea enfrentada a determinadas situaciones.

Se recomienda que el Encargado de la Oficina gestione con el Municipio la incorporación de este profesional bajo la calidad de contrato a Honorarios. Eventualmente, la remuneración de este funcionario se tendría que costear con fondos municipales y recursos propios del “Programa Fortalecimiento OMIL”, para lo cual se tendría que ofrecer la suma de \$400.000, para que dicho empleado realice las funciones mencionadas 3 veces por semana.

2.- Mejoramiento Infraestructura: Aumento del tamaño de Oficina

Villa Alemana por sus condiciones geográficas y demográficas está catalogada como una comuna “Grande”. Respecto a esta clasificación, la unidad de desarrollo y planificación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), propone que para este tipo de comunas la estructura física de la OMIL tiene que tener como mínimo entre 90 a 110 metros de superficie²⁵.

Actualmente la Oficina Municipal de Intermediación y Empleo de la Comuna de Villa Alemana, ubicada en Maturana nº140, cuenta con una superficie no mayor a los 50mts cuadrados, en donde se puede apreciar las siguientes carencias:

²⁵ “Análisis de los procesos de procesos y gestión del sistema público de intermediación laboral”, Unidad de desarrollo y planificación. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Año 2009.

-Inexistencia de Sala una Sala de espera: La gente que acude a la OMIL ya sea para inscripción, orientación o trámites del seguro de cesantía, no cuenta con un lugar adecuado para esperar su turno de atención. La gente que no es atendida tiene que ubicarse en un costado en las inmediaciones de la DIDECO, específicamente en los pasillos, y existe el riesgo que en caso de emergencia (sismo o incendio), producto de una conglomeración importante de personas se dificulte la evacuación.

Oficina para uso de Inscritos: Muchos de los inscritos en la OMIL no cuentan con un curriculum, o simplemente no tienen los medios para confeccionar uno. Ante este panorama adverso, puesto que este documento es un elemento clave para la obtención de un Empleo, se propone que se disponga un computador para que la gente Inscrita pueda realizar dicho trámite personalmente o mediante la asesoría de un funcionario de esta Oficina. Esto mejoraría considerablemente la confianza en las personas, las cuales tendrían donde acudir en caso de no contar con este documento.

-Oficina Relacionador de Empresas: La OMIL funciona en un Cubículo que se divide en 2 oficinas. Una para el encargado de la oficina y la otra, que a su vez subdivide en 2 módulos para atención de público. En caso de que existiese la figura del relacionador de Empresa, las dimensiones de la OMIL no presenta las condiciones ambientales como para que este funcionario pueda trabajar tranquilamente dentro de esta dependencia.

Según la unidad de desarrollo y planificación del SENCE, dicho prototipo de Oficina tiene un costo que bordea la suma de \$22.000.000. En la Actualidad son muy pocos los Municipios que manejan recursos suficientes como para costear esta remodelación. Por lo tanto, se recomienda que el Encargado de la OMIL por medio de la Secretaría de Planificación Comunal (SECPLA), pueda postular al Fondo Regional de Inversión Local (FRIL), el cual en caso de ser adjudicado permitiría contar con una dependencia nueva para el año 2012.

3.-Vinculación con los Cesantes de la comuna

Mucha de la gente que acude a la OMIL de Villa Alemana va con la esperanza de poder encontrar Empleo en el corto plazo, lo cual es poco probable debido a que la Oferta de Empleos es muy inferior a la demanda de éstos.

Ante este panorama adverso, en donde mucha de la gente que solicita trabajo en la OMIL es padre de Familia o tiene que pagar cuentas, lo que por cierto, produce una fuerte carga emocional, Se recomienda que la OMIL genere instancias y actividades para que dichas personas se sientan acogidas y puedan esparcirse de forma gratuita. Muchas de estas actividades que realiza el municipio siempre son realizadas por directivas de juntas de vecinos y no son muy conocidas. El objetivo es que dichas personas puedan participar de ellas a modo de distracción, sin que esto genere algún tipo de costo asociado.

Se recomienda que la OMIL haga un seguimiento de los Cesantes, y constantemente los invite a participar de este tipo de actividades organizadas por el Municipio, tales como: Encuentros culturales, invitación a recitales, paseos, actividades deportivas, etc. Esto permitiría generar un vínculo cercano entre la OMIL y las personas que por determinadas circunstancias se encuentran afectadas emocionalmente por no obtener empleo.

Figura de Administrador Público como Encargado de OMIL

La OMIL de villa Alemana está estrechamente relacionada con la Dirección de Desarrollo Comunitario. Básicamente no hay autonomía de gestión para impulsar iniciativas propias, sino que por el contrario, está sometida a las instrucciones que emanan del Alcalde y del director de este departamento. Esta dirección tiene a cargo alrededor de 14 sub-departamentos, entre las cuales se encuentra la OMIL, lo que hace que muchas veces la Atención que requieren los asuntos pertinentes a esta oficina no sea la más adecuada.

Debido a la Formación holística que tiene el Administrador público, que se caracteriza por ser un profesional dotado de sólidos conocimientos en las áreas de Ciencias Sociales, Política, Administración, Derecho y Economía, se perfila como el profesional ideal para cumplir las funciones que implican ser Encargado de una OMIL.

Este eventual funcionario tendría las capacidades técnicas para proponer iniciativas de mejoras en la gestión, sin depender exclusivamente de las determinaciones que puedan tomar jefaturas superiores, lo que haría más eficiente el funcionamiento y mejoraría considerablemente los resultados obtenidos en el último tiempo.

Conclusiones

1.- La OMIL de Villa alemana ha sido reconocida por su buena gestión en materia de colocación laboral, principalmente debido a un singular trabajo de difusión realizado con fondos del Programa "Fortalecimiento OMIL", que ha permitido que un mayor número de inscritos durante el transcurso 2010 y porque su estrategia de vinculación con las empresas, que ha posibilitado incrementar su red de contactos, ha sido producto de iniciativas del Encargado, del Director de Desarrollo Comunitario y del propio Alcalde.

2.- La comuna de Villa Alemana al ser una ciudad residencial no posee gran desarrollo comercial e industrial, por lo tanto es un logro importante que esta OMIL ocupe el 2º lugar a nivel regional en relación a los colocados/ inscritos (16,6%), lo que otorga una credibilidad ante la comunidad y un respaldo a la gestión por parte de las autoridades.

3.- De la encuesta aplicada para los colocados, se logró determinar, la existencia un importante grado de confianza hacia esta oficina, producto de que la mayoría de las personas encuestada logro encontrar trabajo en menos de un año, recibió capacitación y orientación laboral y califican positivamente la atención de público. De esta forma hay un apoyo a la gestión que realiza la OMIL por parte de los colocados.

4.- De las 8 empresas encuestadas, se logro determinar, que la estrategia de vinculación con la cual opera esta OMIL, ha dado muy buenos resultados producto de que gran parte de la trabajadores que poseen provienen de esta oficina. El hecho de darse a conocer al mercado laboral como una "Agencia de Empleos", llama la atención de los empresarios, que contactándose con la OMIL se ahorran el trámite de reclutamiento y reciben un producto que es de calidad.

5.- Los resultados obtenidos durante el último tiempo por esta OMIL no generan un impacto considerable en los índices de desempleo de la comuna. Estos indicadores permiten inferir que esta oficina, si bien es cierto tiene un protagonismo a nivel regional, a nivel comunal no logra ser un mayor aporte para disminuir los índices de desocupación que tiene Villa Alemana. Los recursos que recibe la OMIL por parte del SENCE son insuficientes para gestionar un número mayor de empleos que permitan satisfacer la demanda comunal, por lo mismo es mérito de la gestión realizada el obtener mejores

resultados que comunas más numerosas y que reciben más fondos por conceptos del “Programa Fortalecimiento OMIL”.

6.- La implementación de un funcionario Relacionador de Empresas que sirva de nexo entre la OMIL y los Empresarios, un Psicólogo que permita generar un “filtro” entre los inscritos para ocupar eficientemente las vacantes dispuestas por las empresas, Un aumento de la infraestructura financiada por un Fondo Regional de Inversión Local (FRIL), una mayor vinculación con los cesantes para que aumenten su confianza en la oficina y el cargo de un Administrador Público como encargado de esta Oficina, Son herramientas que puede implementar la OMIL para mejorar sus resultados en materia de colocaciones.

7.- Los buenos resultados obtenidos por la OMIL durante el 2010, sin duda alguna, forma parte de un nuevo modelo de gestión innovador, que genera mejores resultados a nivel comparativos con otras comunas de la región. Por lo tanto, el hecho de comprender las causas que llevan a tener logros a nivel regional, puede generar un precedente para que otras comunas de la región puedan incorporar las herramientas de gestión analizadas a lo largo de esta investigación.

Bibliografía

- Chile. Constitución Política de la república de Chile, Capítulo XIV, Gobierno y Administración del Estado.
- 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 2000
- Roberto Sampieri. "Metodología de la Investigación", Capítulo VI, edición 2003
- Chile. Servicio Nacional de Empleo y Capacitación, 2009 (SENCE). "Manual OMIL en Metodologías de Intermediación Laboral". www.sence.cl
- Chile. Instituto Nacional de Estadísticas 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", año 2010
- Pablo Gutiérrez Muñoz. "Villa Alemana eterna", CNCA año 2006.
- Villa Alemana. "Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO)" año 2004-2008.
- Chile. "Servicio Nacional de Capacitación y Empleo". SENCE. "Convenio del programa Fortalecimiento OMIL entre el servicio nacional de capacitación y empleo (SENCE) y la Ilustre Municipalidad de Villa Alemana", año 2010.
- Chile. Instituto Nacional de Estadísticas de Valparaíso (INE) "Tasa de desempleo en las principales ciudades". Año 2010
- Chile. Ley nº 18.695, "Orgánica Constitucional de Municipalidades"
- Chile. Ley nº 19.728, "Fija seguro de Desempleo"
- Chile. Ilustre Municipalidad de Quilpué. www.Quilpue.cl/OMIL
- Chile. Ilustre Municipalidad de Villa Alemana. www.villaalemana.cl/DIDECO/OMIL

GLOSARIO

Busca trabajo por primera vez: Persona que nunca antes tuvo trabajo y que, en el período de referencia, estuvo buscando empleo en forma activa.

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

Cesante: Persona que no tuvo empleo o trabajo durante el período de referencia, habiendo trabajado antes.

Comuna de Destino: Es la comuna que informa, donde trabaja o estudia la persona.

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

Ciudad Dormitorio: Es la comuna que informa, donde vive habitualmente la persona.

Condición de trabajador: Se considera como trabajador toda persona de 15 años y más que admite pertenecer a alguna de las siguientes categorías: trabajando por ingreso o trabajando para un familiar sin pago en dinero.

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

Empresario o Empleador: Es la persona que dirige su propia empresa económica o que ejerce por cuenta propia una profesión u oficio y que contrata uno o más empleados.

Fuera de la Fuerza de trabajo: Personas mayores de 15 años y más, que no pertenecen a la fuerza de trabajo y que se consideran económicamente "inactivas".

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

Ocupación o tipo de trabajo: Se entiende por la clase de trabajo que efectúa una persona ocupada (o que desempeñaba antes si está cesante) durante el período de referencia adoptado, cualquiera sea la rama de actividad económica de que forme parte o la categoría del empleo que tenga.

Personas Desocupadas: Son todas aquellas que, durante el período de referencia, no estaban trabajando, pero buscaban trabajo remunerado o lucrativo (cesantes) incluidas aquellas que nunca habían trabajado antes (buscaban trabajo por 1° vez).

Personas Ocupadas: Son aquellas que trabajaron la semana anterior al día del Censo o que tenían un empleo en el que ya habían trabajado, pero del que se hallaban temporalmente ausentes a causa de enfermedad o accidente, conflicto de trabajo, vacaciones u otra clase de permiso, ausencia sin permiso o interrupción del trabajo por motivos tales como mal tiempo o averías mecánicas. Esta categoría incluye al familiar no remunerado, de mujeres con fecundidad declarada.

Rama de Actividad Económica: Se entiende por rama de actividad económica la actividad del establecimiento en que una persona, económicamente activa, trabaja durante el período de referencia o que trabajó por última vez, si está cesante.

Tasa de participación: Se define la tasa de participación como la relación entre la Población Económicamente Activa y la Población Total de 15 años o más.

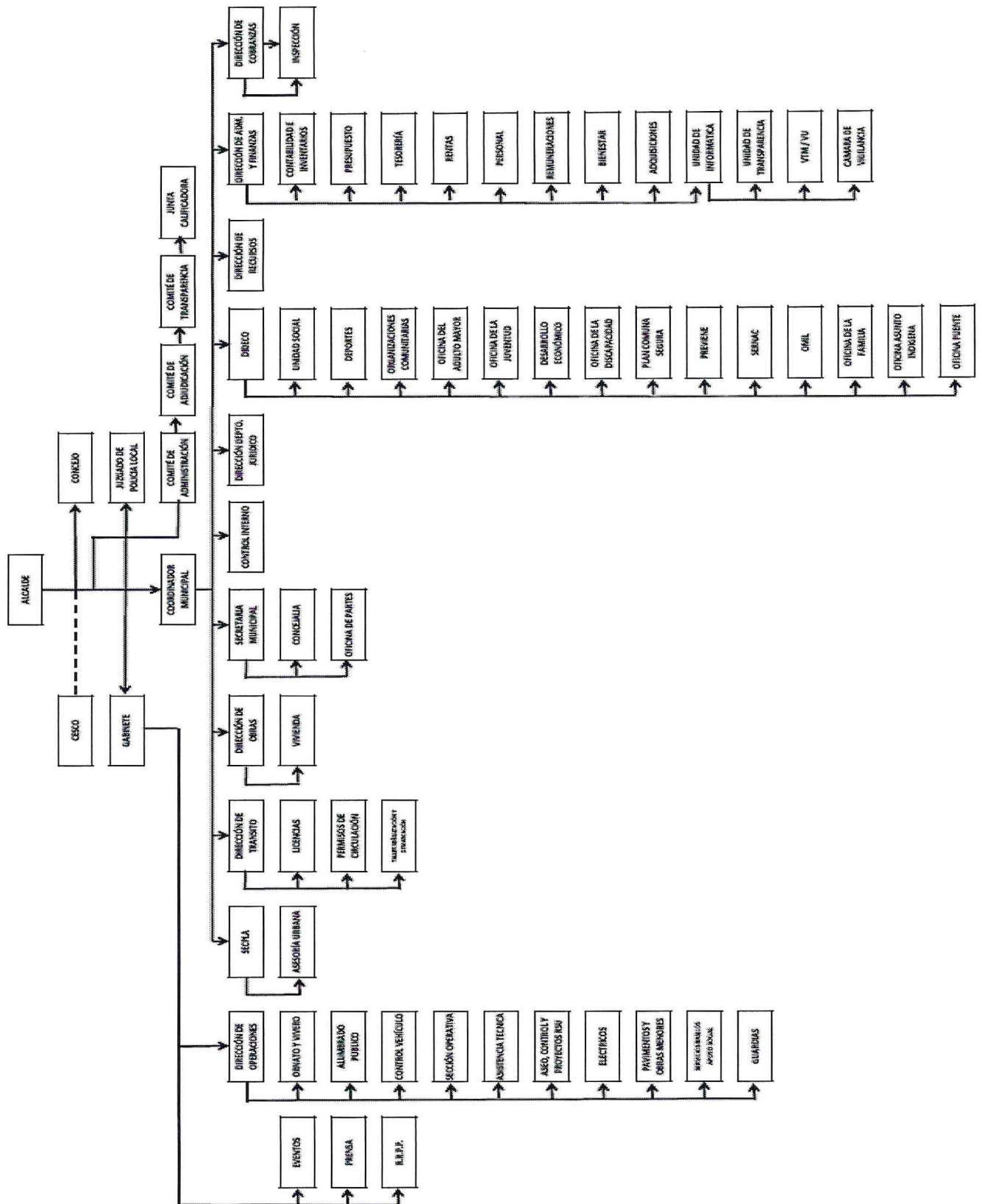
Trabajo: Toda actividad humana que tiene por finalidad transformar un recurso en un bien o un servicio, o en otro recurso supuestamente de mayor utilidad para sí o para otros

Trabajador asalariado: Empleado, Obrero, Jornalero. Es la persona que trabaja para un empleador – público o privado - y que percibe una remuneración mensual, quincenal o semanal.

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

ANEXOS

Organigrama Municipalidad de Villa Alemana



Flujograma de Funcionamiento OMIL Villa Alemana

