



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

“PROGRAMA FORTALECIMIENTO OMIL DE SENCE Y SU
INCIDENCIA EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA OFICINA DE
INTERMEDIACION LABORAL DE LA COMUNA DE VALPARAISO”

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

Alumna:

ROSE MARIE BAEZA VÁSQUEZ

Profesor Guía:

HILDA ARÉVALO VILLALOBOS

Valparaíso, Diciembre de 2012.

ÍNDICE

	Página
RESUMEN	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPITULO I	
MARCO TEÓRICO	9
1.1 Empleo y Desempleo	9
1.2 Empleo y actividades económicas	14
1.3 Ministerio del Trabajo y Previsión Social	18
1.4 Reseña Histórica Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	18
1.5 Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	22
1.5.1 Programas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	23
1.5.2 Programa Fortalecimiento OMIL	24
1.5.3 Tipología de comunas	25
1.6 Convenio Fortalecimiento OMIL	27
1.6.1 Recursos por operación	27
1.6.2 Recursos por Gestión	29
1.6.3 Recursos por Colocación	30
1.6.4 Anexos del Convenio	31
1.6.5 Certificaciones Relación con Anexo N°3	31
1.6.6 Bolsa Nacional de Empleo Relación con Anexo N° 4	34

1.7 Oficina Municipal de Intermediación Laboral	36
1.7.1 Oficina Municipal de Intermediación Laboral de Valparaíso	37
CAPITULO II	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	40
2.1 Planteamiento del problema	40
2.2 Objetivo general	40
2.2.1 Objetivos específicos	40
2.3. Metodología	41
2.4. Tipo de estudio	41
2.5. Diseño del estudio	41
2.6. Universo	41
2.7 Método para la recolección de datos	42
CAPITULO III	
CATEGORIZACIÓN DE LAS ENTREVISTAS	43
3.1 Facilitar la intermediación de la oferta y demanda en la comuna de Valparaíso	43
3.2 Capacitar en función de guiar a los usuarios	44
3.3 Cumplimiento de metas	44
3.4 Funciones que desarrolla la OMIL de Valparaíso	44
3.5 Efectividad del programa Fortalecimiento OMIL	45
3.6 Vínculo entre los habitantes de Valparaíso y la OMIL	47

3.7 Comunicación y flujos de información entre SENCE y la OMIL de Valparaíso	48
3.8 Metas de mayor complejidad dentro del Programa Fortalecimiento OMIL	49
3.9 Propuestas de cambio al convenio Fortalecimiento OMIL	50
3.10 Cambios internos en la OMIL luego de firmar convenio con SENCE	52
3.11 Debilidades y Fortalezas	52
CAPITULO IV	
ANÁLISIS DE CONTENIDO	55
4.1 Principales funciones que desarrolla la OMIL	55
4.2 Importancia que tienen las metas establecidas en el convenio del programa Fortalecimiento OMIL	56
4.3 Efectividad del programa Fortalecimiento OMIL	56
4.4 Mayor acercamiento de la OMIL con los habitantes de la comuna de Valparaíso.	57
4.5 Importancia de los flujos de información y retroalimentación entre SENCE y la OMIL.	57
4.6 Colocaciones con mayor complejidad a la hora de cumplir metas	58
4.7 Debilidades y fortalezas del programa Fortalecimiento OMIL	58

CAPITULO V	
PROPUESTA TÉCNICA	60
5.1 Propuesta anexo N°1 Visitas a Empresas.	60
5.2 Propuesta Anexo N°2 Encuentros Empresariales.	60
5.3 Propuesta Anexo N°3 Talleres de Apresto Laboral.	61
5.4 Propuesta Anexo N°5 de Colocaciones.	61
5.5 Mayor vinculación de la OMIL con SENCE.	62
CAPITULO VI	
CONCLUSIONES	63
BIBLIOGRAFÍA	65
ANEXOS	67

Resumen

El presente estudio está focalizado en analizar las fortalezas y debilidades en la gestión de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral de Valparaíso luego de firmar el convenio perteneciente al Programa de Fortalecimiento OMIL que dispone el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE.

Para esto se utiliza el método cualitativo con la técnica de la entrevista, dirigida a los funcionarios de la OMIL, con el objetivo de conocer estos logros y dificultades, analizar los resultados y luego realizar una propuesta técnica.

El Programa de Fortalecimiento OMIL tiene como objetivo mejorar la calidad del servicio que entregan a sus usuarios las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, OMIL y de esta forma lograr el cumplimiento de metas de acuerdo con la disposición de recursos para estos efectos.

Introducción

El tema central de la presente tesis es la descripción del Programa Fortalecimiento OMIL que dispone el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Lo que incentivó a realizar el siguiente estudio es la importancia que se le ha dado en los últimos tiempos a la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL), y en Valparaíso –focalización de este estudio- el trabajo que realiza esta Oficina resulta importante dado el desempleo existente en esta comuna.

Interesa conocer asimismo como ha incidido la gestión de OMIL Valparaíso, luego de la firma de convenio perteneciente al programa Fortalecimiento OMIL que tiene SENCE.

Por otro lado, los estudios realizados dejan en evidencia que aunque se produzca una disminución del desempleo, las mujeres y jóvenes viven una situación compleja, las mujeres por su parte quieren trabajar pero la condición de ser madres limita sus oportunidades y por otro lado los jóvenes se ven afectados porque las pocas oportunidades que tienen acrecientan su condición de vulnerables.

Las tasas de desempleo a nivel país marcan un aumento considerable con un 12.2% a diferencia del año 2011, en donde se muestra un descenso de un 6.5%.

Estos indicadores en porcentajes fueron claves para la creación de aproximadamente 690 mil puestos de trabajo, así lo indica el Instituto Nacional de Estadística (INE).

De igual manera, es importante para este estudio mencionar la misión que tiene el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en esta tarea, ya que tiene como servicio dependiente el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Dentro de todos los programas que abarca SENCE, tiene importancia para este estudio el Programa Fortalecimiento OMIL, que se enmarca en el Decreto

Supremo N° 4 del 2 de Enero de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, donde se establece que el programa tendrá como finalidad el financiamiento de iniciativas tendientes al desarrollo y fortalecimiento de instrumentos, procesos y acciones de intermediación laboral para personas vulnerables en cuanto a sus posibilidades de acceso al mercado laboral.

Este programa trabaja directamente con la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL), y en especial nos interesa analizar la relación con la OMIL de Valparaíso a través de un convenio que firman las partes involucradas, es decir SENCE y la OMIL.

La OMIL de Valparaíso firma convenio con SENCE en el año 2010 y en la actualidad, son muchos los cambios que ha tenido dicho convenio.

Este convenio contempla cinco transferencias de recursos: la primera está asociada a recursos de operación; la segunda, tercera y cuarta están asociadas al cumplimiento de metas de gestión y colocación; y la quinta, al pago de permanencia en el puesto de trabajo de las colocaciones informadas previamente.

Para lograr los objetivos se realizará una entrevista a los funcionarios de la OMIL de Valparaíso, desde este punto de vista nos interesa saber cuáles han sido los avances que ha tenido esta oficina, sus principales funciones, debilidades y fortalezas que tiene el convenio Fortalecimiento OMIL, etc. Todo esto luego de tener un convenio con SENCE.

Se analizan sus resultados y luego en la propuesta técnica se indican las mejoras puntuales que deberá tener el convenio para finalmente, indicar las conclusiones de este estudio.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Empleo y Desempleo

La principal fuente de ingresos en los hogares chilenos es el trabajo, el que constituye un componente relacionado con la autosatisfacción y el bienestar personal y de desarrollo profesional en el hecho de que una persona sea valorada para un puesto de trabajo. La creación de más y mejores trabajos es, sin lugar a dudas, una forma de impulsar la dignidad de las personas y la equidad social.

Hoy en día, aunque la tasa de desempleo ha disminuido desde su punto más alto en 2009, cerca de 600.000 chilenos todavía se encuentran en búsqueda de empleo¹. En este sentido, es importante destacar que jóvenes y mujeres viven una situación compleja: los jóvenes, porque la escasa oportunidad laboral acrecienta su condición de vulnerables y las mujeres, porque quieren trabajar pero su naturaleza de ser madres les crea un impedimento para insertarse en el mundo laboral. Además, aquellas mujeres que si trabajan se enfrentan a desigualdades salariales con el género masculino.

La participación en la fuerza de trabajo de las mujeres chilenas, ha ido en aumento los últimos años, sin embargo se mantiene por debajo del promedio regional en relación a América Latina, a pesar del crecimiento económico sostenido y los factores condicionantes que podrían posibilitar que la participación laboral de las mujeres chilenas se incremente².

¹http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/ipos/pdf/ipos_2011_trabajo_prevision_social.pdf.

²http://www.ine.cl/canales/menu/publicaciones/estudios_y_documentos/documentostrabajo/situación_laboral_mujeres.pdf

En el caso de los jóvenes no hay mucha diferencia ya que el desempleo (pasó de 20% en 2008 a 23.3% en 2009), denotando el fuerte impacto de la crisis entre los jóvenes y las dificultades para su inserción laboral³.

Sin embargo se produce un contraste con la población en edad mayor ya que el nivel de empleabilidad en su caso se mantuvo estable.

Tasas de Desempleo

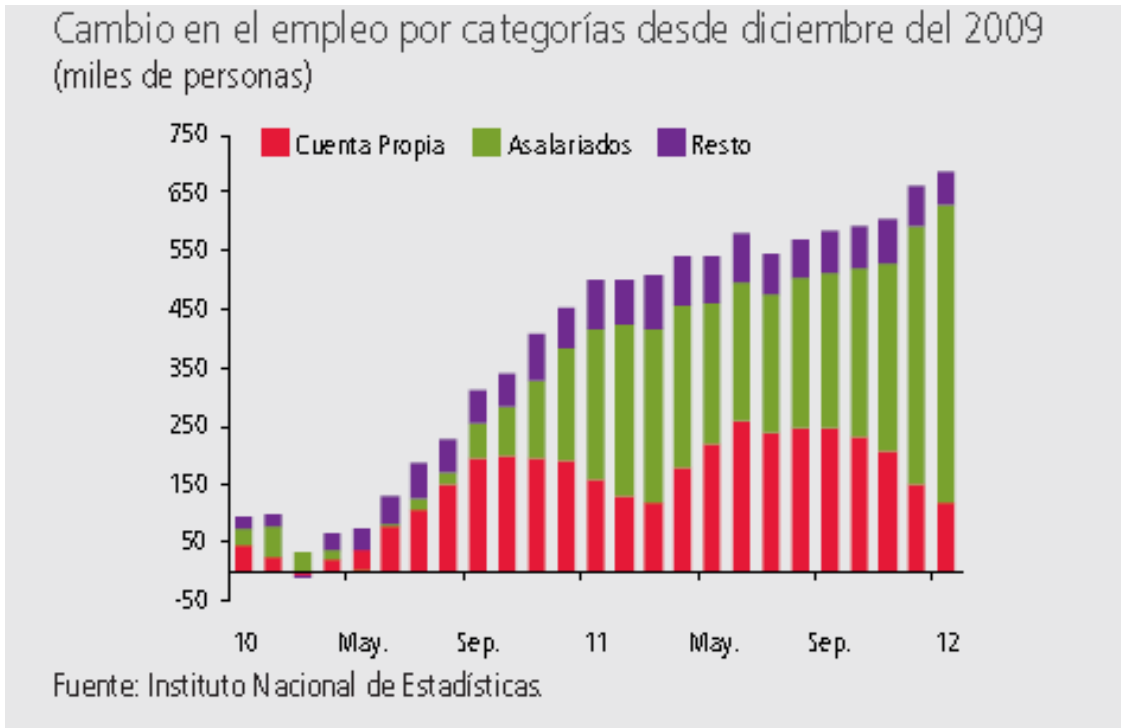
Para Chile, el año 2009 marcó una situación agravante en cuanto al nivel de desempleo que en ese momento se presentaba en el país, ya que de acuerdo a los estudios realizados por la Universidad de Chile, la tasa de desempleo marcó su mayor nivel en marzo de 2009 cuando alcanzó a 12,2%, desde un nivel próximo a 8% logrado a mediados del 2007. A diciembre del 2011, esta tasa se ubicó en 6,5%. El menor registro previo data de mediados de 1998. En la información a nivel nacional que proporciona el INE, la tasa de desempleo descendió a 6,6% en el trimestre móvil finalizado en enero del 2012, luego de llegar a 11,6% a mediados del 2009⁴. Desde Diciembre de 2009 a Enero de 2012, según los datos de la Nueva Encuesta Nacional del INE (Instituto Nacional de Estadística) se han creado cerca de 690 mil puestos de trabajo (ver gráfico 1).

Un aspecto importante es la mayor creación de empleos asalariados, en desmedro de ocupaciones por cuenta propia. Este cambio de composición podría ser relevante para la evolución del consumo, por la mayor estabilidad de los ingresos percibidos y la capacidad de endeudamiento. De este modo, el crecimiento del consumo en los últimos trimestres, se apoyaría no solo en el mayor nivel de empleo, sino que también en su composición.

³<http://www.oitchile.cl/pdf/09-56.pdf>

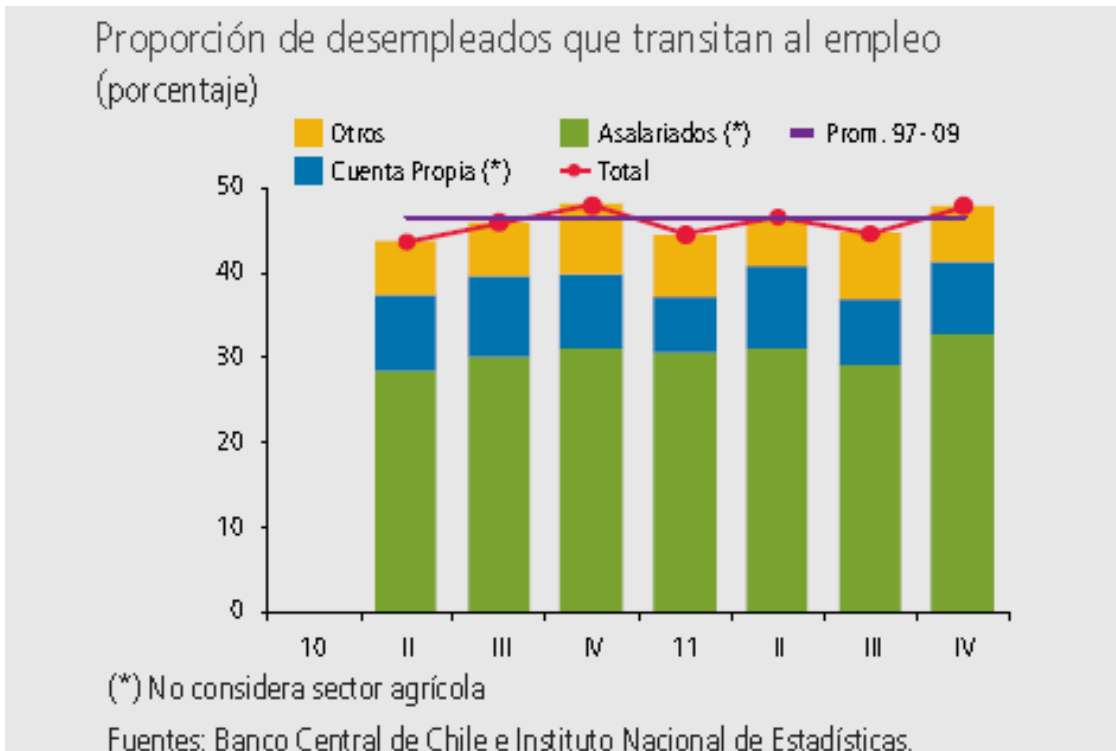
⁴http://www.bcentral.cl/publicaciones/recuadros/pdf/ipom/2012/ipm032012_Mercado_laboral.pdf

Gráfico N°1



Por otro lado, no hay un cambio muy relevante en cuanto a la fuerza laboral de las personas que pasan de estar desde un estado de desempleo a tener efectivamente un empleo (gráfico 2). Dicho porcentaje se mantiene en torno al 47%, similar a lo que se observaba en promedio con la anterior Encuesta Nacional de Empleo.

Gráfico N°2



A diferencia de lo citado anteriormente, se contempla una gran diferencia, ya que en el siguiente gráfico se muestra el flujo de personas que pasan de un estado de empleo al desempleo.

Sumado a lo anterior del año 2009 hasta el 2012, hay una importante evolución histórica del mercado del trabajo, en donde se observan altos y bajos en los niveles de desempleo de Chile.

El siguiente cuadro muestra una baja en porcentajes en cuanto a la tasa de desempleo.

AÑO	2009	2010	2011
TASA DE DESEMPLEO	9,7	8,2	7,1

Asimismo, tal como informan distintos estudios las economías latinoamericanas fueron realmente afectadas en el 2009, pero esto fue por un tiempo corto. En el 2010, en cambio los países latinoamericanos inician una recuperación rápida.

Dentro de la misma lógica ya explicada, y de forma opuesta a lo que sucedió en el período anterior, la reactivación económica tuvo su correlato en una reducción de las tasas de desempleo a nivel nacional.

De este modo, las tasas de desempleo se redujeron en un 1,5% en 2010 y en un 1,1% en 2011, situándose en un 8,2% y un 7,1% respectivamente⁵.

La reducción de las tasas de desempleo durante 2010 y 2011 se dio principalmente por la creación de empleo formal. Así, entre 2009 y 2010 el número de trabajadores asalariados aumentó en torno al 6% y entre 2010 y 2011 en torno al 5%. Tal y como se observa en la Figura 5, el número de trabajadores asalariados creció a tasas constantes de entre el 4% y el 6% mientras que la creación de empleos por cuenta propia fue perdiendo importancia. Además, como se observa en la Figura 3, se recuperó el crecimiento del empleo cubierto por la seguridad social, lo cual indicaría cierta reversión en la pérdida de calidad del empleo.

Sin embargo en la actualidad la economía chilena siguió mostrando tasas de crecimiento en lo que va del año 2012.

Tal como señala el Banco Central de Chile, la situación externa ha sido tenue y Chile no se ha visto afectado por esta situación, de tal forma que los indicadores de consumo e inversión siguen mostrando un favorable desempeño.

Esta afirmación debe contextualizarse dentro de lo que el mismo Banco Central anotaba en el Informe de Política Monetaria publicado en Junio de 2012, donde consideraba que la situación en Europa es uno de los principales focos de tensiones e incertidumbres para la economía chilena y que los riesgos para la economía del país se han acentuado.

⁵Evolución del empleo en Chile. 2008-2012 Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Enfatizando con lo descrito anteriormente, la economía de un país afecta en su totalidad a sus regiones, en Chile y particularmente en la comuna de Valparaíso que es la que nos compete analizar la situación no ha sido del todo favorable.

Las tasas de desocupación a nivel nacional son uno de los indicadores más relevantes a la hora de establecer comparaciones regionales o comunales. Ellas, reflejan en gran medida la situación económica de la comuna en relación a la Región y al conjunto del país. Como dato de referencia, cabe mencionar que la tasa de desempleo nacional ha ido reduciéndose desde 2009, y en la actualidad se sitúa en torno al 6-7%. Las regiones que presentan la mayor tasa de desocupación son: La Araucanía (8,6%), seguida del Biobío (8,4%) y Valparaíso con un 7,5%. Mientras que Magallanes (3,3%), Los Lagos (3,5%) y Atacama (3,7%), tienen los niveles más bajos de desempleo. (INE, 2012).

Como forma de comparación entre el 2009, 2011 y hoy en día en el último trimestre del año en cuanto a la tasa de desocupación, los datos del INE reflejan que la tasa de desocupación estimada de un 7,2 % registro una disminución de 1,1 punto porcentual y la fuerza de trabajo total aumentó un 0,1%, asimismo las personas ocupadas aumentaron en un 1,3% en la Región de Valparaíso.

Por consiguiente, estos datos reflejan que detrás de estas cifras de aumento en la empleabilidad hay no uno, sino varios servicios públicos que aportan a mejorar la inserción laboral en conjunto con un empleo de calidad.

Particularmente y lo que nos convoca mencionar entre muchos otros es el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

1.2 Empleo y Actividades Económicas

Relacionado con el empleo y la actividad económica, y con la finalidad de comprender las características propias de cada comuna y poner en concordancia

las políticas de promoción de la actividad empresarial con la realidad comunal, es necesario conocer y ponderar la importancia relativa de la pequeña, mediana y microempresa y la cantidad de empleos que generan cada una.

Los principales rubros a tener en cuenta, y donde las comparaciones con el total nacional y regional tienen más relevancia, son comercio al por mayor y menor, transportes, construcción y actividades inmobiliarias, y las actividades relativas a los servicios las cuales, en general, están presentes a lo largo de todo el país. Sin embargo, también se debe tener presente los datos de las actividades que son más importantes para cada Comuna en particular, más allá de las comparaciones nacionales⁶.

La siguiente tabla indica la cantidad de la población que se encuentra ocupada, (es la parte de la población activa que efectivamente desempeña un trabajo remunerado), la población desocupada e inactiva en el año 2009.

Territorio	Ocupados	Desocupados	Inactivos
Comuna de Valparaíso	101.302	14.169	105.339
Región de Valparaíso	654.965	89.287	625.961

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

También es importante saber con cuantas empresas según su tamaño cuenta la Región y la comuna de Valparaíso en el año 2010.

Tamaño Empresa	Comuna	Región
Grande	125	631

⁶<http://reportescomunales.bcn.cl/index.php/Valpara%C3%ADso>

Mediana	338	1668
Micro	9190	64.671
Pequeña	2308	64.671
Total	11961	131.641

Fuente: Servicio de Impuestos Internos (SII)

Número de trabajadores según el tamaño de la empresa en el año 2010.

Tamaño Empresa	Comuna	Región
Grande	49.139	159.434
Mediana	19.245	99.403
Micro	7.930	55.954
Pequeña	26.630	155.555
Total	102.942	470.346

Fuente: Servicio de Impuestos Internos (SII)

Número de empresas por rama de actividad 2010.

Origen	Comuna	Región
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	127	7771
Pesca	35	178
Explotaciones de Minas y Canteras	16	529
Industrias manufactureras no metálicas	733	4322
Industrias manufactureras Metálicas	394	2100
Suministro de electricidad, gas y agua	20	262

Construcción	699	5355
Comercio al por mayor y menor, repuestos, vehículos, automotores/enseres domésticos	4749	33407
Hoteles y restaurantes	810	4076
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2322	11147
Intermediación financiera	458	3620
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	2115	11112
Adm. Pública y defensa, planes de seg. Social afiliación obligatoria	23	69
Enseñanza	195	1152
Servicios sociales y de salud	214	1976
Otras actividades deservicios comunitarios, sociales y personales	1064	6834
Consejo de administración de edificios	11	74
Organizaciones y órganos	1	4

extraterritoriales		
Sin información	22	124
Total	14.008	94.112

Fuente: Servicio de Impuestos Internos (SII)⁷

1.3 Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tiene como misión estudiar, elaborar y proponer políticas, planes, programas y normas orientados a la construcción de un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre trabajadores y empresarios y sus respectivas organizaciones, así como la adecuada canalización de los conflictos, conduciendo los esfuerzos públicos hacia ese objetivo y articulándolos con los sectores sociales cuando corresponda⁸.

Este Ministerio tiene como servicio dependiente el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), el cual es importante señalar los antecedentes de su creación, para eso describiremos una breve reseña histórica para darnos cuenta de la evolución que ha tenido durante el tiempo.

1.4. Reseña histórica del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

En 1922, el Servicio de Correos y Telégrafos crea la Escuela Postal Telegráfica el cual tenía como objetivo principal capacitar a las personas postulantes a integrarse a la planta de Servicio.

Luego en 1950, se constituyen los primeros programas públicos que se realizaron en materia de formación y capacitación laboral extraescolar en Chile iniciados por la Universidad Técnica del Estado (actual USACH).

⁷ <http://reportescomunales.bcn.cl/index.php/Valpara%C3%ADso>

⁸ http://www.mintrab.gob.cl/?page_id=779

Se suscribe un convenio de Cooperación Técnica entre Chile y los Estados Unidos, que tiene como objetivo contribuir al desarrollo equilibrado de los recursos económicos y capacidades productivas del país, este hito marca el origen de la participación estatal en el proceso de formación profesional. En 1955, se crea el Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), por D.S. N° 3483 del 6 de julio de 1955 del Ministerio de Justicia Organismo dependiente de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), cuya misión es poner en práctica el convenio suscrito entre los Gobiernos de Chile y Estados Unidos el año 1951.

SERCOTEC organiza el Departamento de Formación Profesional en 1960, el cual se crea por recomendación de una Comisión Nacional para el estudio de la formación profesional, dado que, de acuerdo a datos censales el 60% de la fuerza laboral tenía una escolaridad menor a 5 años.

El Departamento de Formación Profesional de SERCOTEC en 1965, capacitó a 35.000 trabajadores. Este total representó el 2% de la masa laboral de la época.

A raíz de los sismos de los años sesenta, se focalizó la formación profesional en la preparación de trabajadores calificados para la reconstrucción de viviendas e infraestructura en las regiones afectadas. Estos programas se expandieron gradualmente a otros sectores de la economía, especialmente en industria, minería, energía, comunicaciones, agricultura y pesca. Para ello se ampliaron los programas de formación profesional, y se contó con asistencia técnica de la OIT y otros países.

Posteriormente, se crea en 1966, el Instituto Nacional de Capacitación Profesional (INACAP), por D.S. N° 2541 de fecha 21 de octubre de 1966, del Ministerio de Justicia, con el objeto de resolver la escasez de mano de obra calificada. El Estado, a través de esta entidad dependiente de CORFO, controló, en forma centralizada, las actividades de capacitación, proveyendo directamente los diferentes programas y concentrándose en la formación de personal sin

calificación, de personal de nivel medio y cursos de formación básica. Además, impartió carreras de grado técnico en las especialidades de Mecánica y Electricidad Industrial a través de convenios con diferentes universidades nacionales.

En 1967, se registra un progresivo aumento de las iniciativas públicas en el ámbito de la capacitación en las empresas públicas, además de profundizar en el marco teórico de la formación profesional. Todo esto, originó una sectorialización de los organismos de formación profesional y la estructuración de diversos programas de capacitación

En 1976, se promulga el D.L N° 1446, denominado también “Estatuto de Capacitación y Empleo”, 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.

En 1986 el SENCE inicia su proceso de informatización. Este importante proceso de modernización se inicia con la adquisición de 4 computadores personales, los cuales se interconectaron entre sí, permitiendo un funcionamiento en red. No obstante lo rudimentario de esta primera configuración informática, se logra agilizar el sistema de ingreso de los formularios y liquidaciones de acciones de capacitación de las empresas que utilizaron franquicia tributaria.

Por otro lado, la Ley de Presupuestos comprende recursos específicos para la capacitación en los Servicios Públicos, a partir de este año, las instituciones públicas contaron con recursos que la Ley de Presupuestos destinó directamente (por glosa) para la realización este tipo de acciones.. En este año 1986, estos fondos aparecieron imputados al Subtítulo 22, Item 17, Asignación 019. En total,

en valores actualizados al año 2001, implicaron la suma de \$86.997.542, lo que equivalía a un per cápita de \$ 969.

Seguidamente, se promulga en 1988 la Ley N° 18.709 que introduce nuevas modificaciones al D.L N° 1446, de 1976, orientadas a perfeccionar el funcionamiento del Sistema de Capacitación y Empleo.

Se establece que el SENCE debe promover acciones de orientación ocupacional y coordinar la acción de las entidades que deban intervenir en la ejecución de las mismas.

Se determina que la capacitación ocupacional puede ser realizada por las empresas, por sí mismas o a través de Organismos Técnicos de Ejecución (OTE) autorizados por el SENCE, Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Profesional. Se dictamina que el SENCE podrá celebrar convenios con organismos de la Administración del Estado, con el objeto de facultar a éstos para que, con recursos del SENCE, organicen, administren y desarrollen programas de capacitación.

En 1996 aparece el primer software para consolidar estadísticas de las actividades de capacitación desarrolladas por los Servicios Públicos para sus funcionarios; y en 1998, El SENCE implementa proyectos de modernización, destinados a implementar herramientas (principalmente de tipo informático) para responder a las necesidades de aquellos agentes del mercado que pueden “autoatenderse” y de esta manera, destinar una mayor cantidad de recursos humanos y financieros al resto de ellos, es decir al sector de las PyMEs y las MyPEs⁹ .

⁹RECUENTO CRONOLÓGICO DEL PAPEL DEL ESTADO EN EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN CHILE
Documento elaborado por Estudios - SENCE
Agosto del 2011

1.5 Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

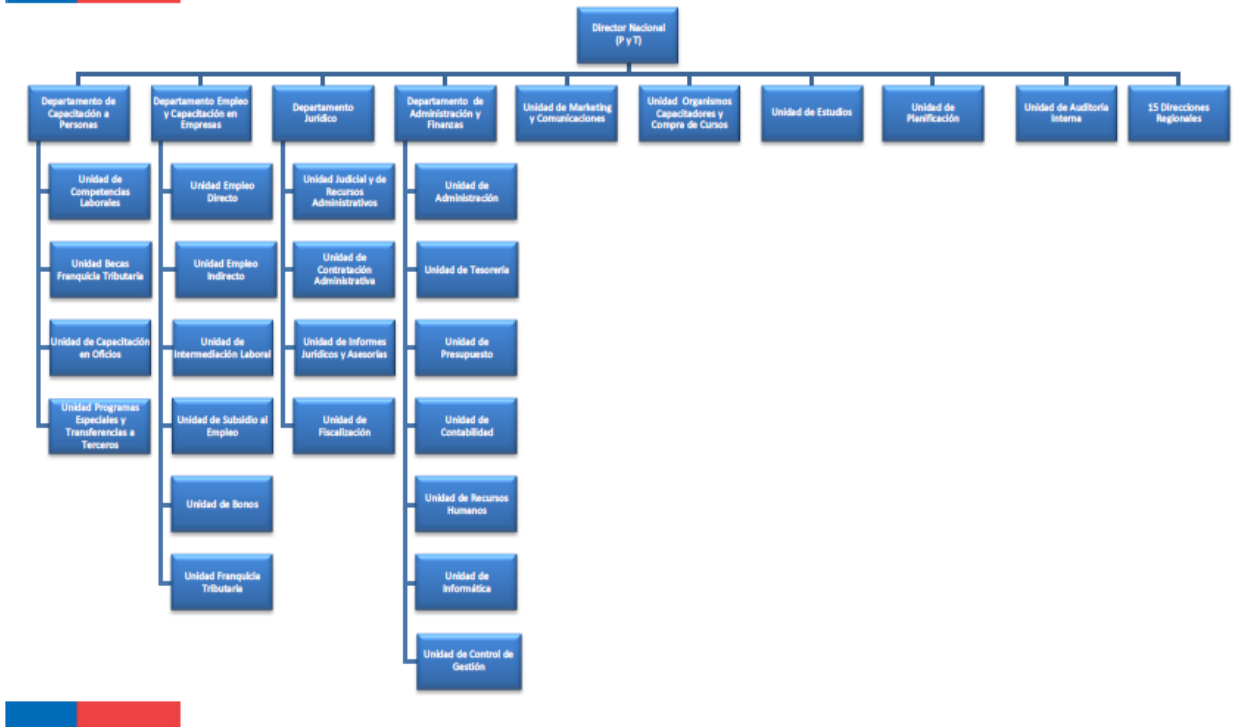
En la actualidad el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) tiene como misión contribuir a aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral, que propenda al desarrollo de un proceso de formación permanente.

Además, orienta sus políticas para que las trabajadoras y trabajadores de Chile obtengan empleos dignos, que les permitan aumentar sus ingresos, adquieran competencias, habilidades y destrezas, desarrollen una carrera laboral y eviten la cesantía.

De igual forma, contempla los intereses de los empresarios relacionados con su posición de competitividad, los beneficios económicos que posibilitan el crecimiento, la productividad positiva y la adaptación a los cambios, producto de la nueva sociedad del conocimiento¹⁰.

¹⁰http://www.sence.cl/sence/?page_id=262

SENCE está constituido de la siguiente forma según lo indica el organigrama:



1.5.1 Programas de SENCE

SENCE contempla los siguientes programas, los cuales apuntan a la inserción laboral.

- Bono al trabajo de la Mujer
- Formación para el trabajo
- Franquicia Tributaria
- Bono Empresa y Negocio

- Bono Trabajador Activo
- Formación en el puesto de Trabajo
- Subsidio Empleo Joven
- Becas Fondo cesantía solidario
- Becas Franquicia Tributaria
- Oficios: Apoyo y Capacitación para el Trabajo
- Formación en Oficios para Jóvenes
- Transferencia al Sector Público
- Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar
- Fortalecimiento OMIL
- Bono Intermediación APIL
- Certificación de Competencias Laborales
- Programa Inversión a la Comunidad

1.5.2 Programa Fortalecimiento OMIL

El programa que nos convoca analizar es el Fortalecimiento OMIL, el cual se enmarca en el Decreto Supremo N°4 del 2 de Enero del 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, donde establece que el programa tendrá como finalidad el financiamiento de iniciativas tendientes al desarrollo y fortalecimiento de instrumentos, procesos y acciones de intermediación laboral para grupos vulnerables en cuanto a sus posibilidades de acceso al mercado laboral¹¹.

Esta acción ha sido encomendada al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), el que ha diseñado un modelo de ejecución llamado “Fortalecimiento OMIL” y que se implementará en aquellas comunas que cuenten con una Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL).

¹¹ Guía operativa SENCE.

El Programa Fortalecimiento OMIL busca desarrollar el sistema público de Intermediación, a través de traspasos de recursos y metodologías de trabajo a las Oficinas de Intermediación Laboral (OMIL).

El principal objetivo de este programa es lograr la inserción laboral, desarrollando actividades que aumenten las posibilidades de inserción de personas cesantes.

Si bien es cierto que son 33 comunas que firman convenio, este no es el mismo para todas, los criterios utilizados para establecer una tipología por comuna y volver a firmar el convenio son las siguientes:

- Para los casos en que las OMIL firmaron convenio en el año 2011, se hace un análisis de éste para ver el logro de sus metas.
- Fuerza laboral de los quintiles I, II y III.
- Y tasa de desocupación comunal.

1.5.3 Tipología de comunas

Para cada tipo de comuna, se diseñaron estrategias distintas, estableciendo montos de inversión, metas de gestión y colocación diferenciadas.

A mayor fuerza laboral y tasa de desocupación comunal, se transfieren más recursos y se establecen metas de gestión y colocación más elevadas, además las OMIL con buen rendimiento en el año 2011 tienen la posibilidad de cambiar de clasificación a la de una comuna de mayor inversión, de lo contrario, si el rendimiento fue bajo, pueden bajar de clasificación y recibir un monto de inversión menor.

En la siguiente tabla se puede ver los montos asociados a cada comuna, Valparaíso tiene una tipología I y recibe los respectivos montos.

Tipología de comunas

Tipo de Comuna	Monto Total Asignado(\$)
I	14.000.000
II	10.500.000
III	8.250.000
IV	6.000.000

El monto total asignado está compuesto por un monto fijo (gastos de operación) y un monto variable (incentivos de gestión, colocación y permanencia) que depende del nivel de cumplimiento de metas asociadas¹².

Los recursos para cada ítem mencionado se distribuyen de la siguiente manera:

Montos por componentes

Tipo de Comuna	Operación (\$)	Gestión (\$)	Colocación (\$)	Permanencia	Total (\$)
I	3.500.000	3.500.000	4.200.000	2.800.000	14.000.000
II	2.625.000	2.625.000	3.150.000	2.100.000	10.500.000
III	2.062.500	2.062.500	2.475.000	1.650.000	8.250.000
IV	1.500.000	1.500.000	1.800.000	1.200.000	6.000.000

¹² Guía Operativa, SENCE.

El componente de Operación tiene relación a la primera transferencia de recursos realizada luego de la total tramitación del acto administrativo que apruebe el Convenio. El objetivo de esto es que la OMIL cuente con recursos iniciales para poder empezar a ejecutar el Programa¹³.

1.6 Convenio Fortalecimiento OMIL

1.6.1 Recursos por Operación

Para cumplir con lo mencionado anteriormente, en el Convenio se define que los recursos de Operación deben ser utilizados en la contratación de personal (para formar el equipo base de la OMIL) y en el pago de servicios para la realización de actividades de intermediación laboral.

El Municipio recibirá un monto fijo para Operación según al tipo de comuna que corresponda.

Estos recursos se entregarán en forma directa a la Municipalidad, una vez que se encuentre totalmente tramitada la Resolución Exenta que aprueba el Convenio de Transferencia y **previo cumplimiento de lo siguiente:**

- Apertura de cuenta bancaria complementaria (en caso de no contar con ella).
- Registro entidades receptoras de Fondos Públicos, Ley 19.862 del SENCE (<http://receptores.sence.cl>).
- Compromiso para uso de Recursos de Operación validada por la Dirección Regional de SENCE (según Anexo N° 8). En este anexo se debe indicar estimativamente en que serán utilizados los recursos transferidos al momento de la firma del Convenio. Esta información podrá ser modificada en el transcurso del Convenio con la aprobación del/la Directora/a Regional, realizando un nuevo anexo firmado por el/la Alcalde/sa.

¹³ Guía Operativa, SENCE.

- Cronograma de actividades validada por la Dirección Regional del SENCE (según Anexo N° 9), en este anexo la OMIL debe calendariza

Las actividades que realizará durante el año para asegurar el cumplimiento de metas. Esta información podrá ser modificada previo aviso y autorización del encargado/a del Programa del SENCE en la región.

Los recursos deben ser destinados exclusivamente para la ejecución del Programa y deben ser utilizados en la contratación y pago de servicios de recurso humano, esto no contempla el pago de bonos, aguinaldos, incentivos u otro similar. Las contrataciones de Personal con cargo al Programa deben ser:

Contrataciones preferentemente de psicólogo/a o en su defecto otro profesional del área psicosocial, con especialidad o experiencia en el área laboral, esta persona deberá realizar evaluaciones y elaborar perfiles laborales a los solicitantes de empleo, así como realizar actividades de apresto laboral, procesos de selección, entre otras actividades relacionadas.

- Contratación de un técnico o profesional del área de relaciones públicas, administración de empresas o similar, que conozca el territorio, especialmente el sector empresarial, con deseables contactos en el área, quien deberá realizar visitas en terreno a empresas para la obtención de vacantes de empleo y visitas y contactos a instituciones públicas y privadas con el fin de fortalecer la red de empleo y empleabilidad del territorio.
- Contratación de personal administrativo de apoyo, sólo si la OMIL cuenta con al menos un encargado/a de oficina, un gestor territorial y un profesional psicosocial.

El Municipio antes de realizar la contratación deberá enviar los antecedentes de los profesionales que estén postulando al cargo (currículum vitae y fotocopias de certificados de título) con el fin de que el encargado regional del SENCE corrobore el cumplimiento del perfil solicitado.

Además estos recursos pueden ser utilizados en el pago de servicios tales como arriendo de instalaciones, pago por servicios de movilización, servicios de café, entre otros, siempre que sean para la realización de actividades de intermediación laboral como las solicitadas en el presente Convenio.

Una vez materializada la transferencia por parte del SENCE, la Municipalidad se obliga a entregar los recursos a su respectiva OMIL dentro de las 48 horas siguientes de recibidos, a fin de comenzar con la ejecución del Programa.

El SENCE estará facultado, para solicitar la devolución de los recursos transferidos al Municipio, por concepto de Operación, que no hayan sido utilizados durante la vigencia del Convenio. Sin perjuicio de lo anterior, el Municipio puede comprometer parte de estos recursos por hasta 2 meses posteriores al término del Convenio para el pago de honorarios del personal mencionado anteriormente.

1.6.2 Recursos por Gestión

Por otro lado, el componente de Gestión tiene como finalidad impulsar estrategias de intermediación laboral para favorecer la inserción de los/as usuarios/as en puestos de trabajo formales dependientes.

Para favorecer este objetivo, se considera el pago de un incentivo a la gestión de acuerdo al cumplimiento mínimo de ciertas actividades que los Municipios deben realizar para fortalecer el sistema público de intermediación.

El incentivo por gestión se paga en tres cuotas, una en cada período. Para acceder a cada cuota, se deberá cumplir con el 100% de las actividades establecidas para cada periodo.

Además del pago por cumplimiento de metas de gestión, en cada periodo SENCE realizará una revisión de las personas que asistieron a los talleres de apresto laboral y por cada beneficiario/a del Fondo de Cesantía Solidario, se pagara un incentivo adicional de \$15.000, esto con el objetivo de incentivar la participación de los mismos en actividades que les faciliten la búsqueda de un empleo.

Para que se ejecute el pago adicional, las personas que efectúan el taller de apresto tiene que estar cobrando su seguro de cesantía dentro del mismo mes en que hacen el taller.

1.6.3 Recursos por Colocación

Se transferirá un monto variable asignado para incentivos a la colocación, para toda acción de intermediación que tenga como resultado la colocación laboral en un puesto de trabajo dependiente, en jornada completa, cuya relación laboral se rija por el Código del Trabajo, siempre que se cumpla con la meta establecida para cada periodo.

Cada usuario/a deberá ser colocado/a en el puesto de trabajo que más se acerque a su perfil laboral. Para ello, el equipo OMIL deberá realizar una definición del perfil del beneficiario/a que contemple antecedentes educacionales, laborales y expectativas de trabajo.

Beneficiarios/as.

Se pagarán incentivos por colocar a población vulnerable perteneciente a los tres primeros quintiles de ingreso, según el puntaje de la Ficha de Protección Social.

Adicionalmente, se pagará un incentivo preferencial (25% más por cada colocación) de beneficiarios/as que pertenezcan al Sistema de Protección Social Chile Solidario u otro grupo específico que el Servicio determine.

La validación de estas características mencionadas anteriormente sólo las realizará el Servicio mediante la consulta directa a las instituciones pertinentes. Esto, lo podrán visualizar las OMIL a través del sistema informático dispuesto para el registro de las gestiones y colocaciones.

1.6.4 Anexos del Convenio

Anexo N°1: “Visitas a Empresas”, se realizan con el fin de obtener información relativa a las vacantes disponibles en el mercado, que concluyan en una eventual contratación de mano de obra y para realizar seguimiento de las colocaciones gestionadas por la OMIL.

Anexo N°2: “Encuentro Empresarial”, es para fortalecer la red de trabajo de colaboración, en estas instancias se busca difundir el trabajo realizado por la OMIL, dar a conocer los programas de empleo del SENCE disponibles y conocer las necesidades de contratación de los empleadores y temas de interés del empresariado local.

Anexo N°3: “Talleres de Apresto Laboral”, para otorgar a los/las beneficiarios/as conocimientos y estrategias que faciliten la búsqueda y obtención de un trabajo dependiente. Para la ejecución y diseño de dichos talleres los equipos regionales del SENCE ofrecerán apoyo técnico realizando el traspaso de metodologías para realizar la actividad.

1.6.5 Certificaciones en relación con Anexo N° 3

La certificación para beneficiarios a través de la OMIL consta de lo siguiente:

- Los trabajadores/as beneficiarios/as del Fondo de Cesantía Solidario (FCS) deberán acreditar mensualmente su calidad de cesantes. Para

ello, deberán concurrir personalmente la OMIL que fue derivado por AFC a realizar proceso de firma, mientras el beneficiario/a reciba la prestación del servicio.

- La OMIL deberá ofrecer, si tiene disponible, al beneficiario/a un empleo o curso de capacitación, e inscribir al trabajador (BNE) en sus registros. (ingresar su Cv.)
- La AFC remitirá mensualmente a través de la BNE un listado con todos los trabajadores/as que tienen derecho a la prestación. (CERTIFICACION)
- La OMIL deberá certificar a cada uno de los beneficiarios contenidos en listado enviado por AFC a través de la BNE, asignándole el estado de certificación que corresponda a cada beneficiario/a. (CERTIFICACION)

Cada persona al momento de certificarse adquiere un estado según corresponda:

Aceptado por OMIL

A1: Aceptado, se inscribió en la OMIL pero no recibió oferta de empleo ni capacitación.

A2: Aceptado, derivado a una oferta de empleo.

A3: Aceptado, no hay oferta de capacitación.

A4: Aceptado, derivado a una oferta de capacitación.

A5: Aceptado, padece de enfermedad permanente o transitoria acreditada mediante certificado.

A6: Aceptado reside en localidad distante del trabajo y no tiene facilidades de acceso.

A7: Aceptado, la ocupación recibida no guarda relación con las habilidades del trabajador.

A8: Aceptado, la remuneración ofrecida es menor al 50% de la ultima devengada en el empleo anterior.

Rechazado por OMIL

R1: Rechazado, asiste a entrevista y no acepta trabajo.

R2: Rechazado, asiste a entrevista y no queda contratado.

R3: Rechazado, acepta entrevista pero no asiste, sin justificación.

R4: Rechazado, rechaza entrevista, sin justificación.

R5: Rechazado, acepta curso pero, sin justificación no asiste a clases.

R6: Rechazado, acepta curso, pero tiene sin justificación 25% de inasistencia.

R7: Rechazado, rechaza curso de capacitación sin justificación.

R8: Rechazado, no se presenta en el mes correspondiente.

Estos estados consisten en lo siguiente:

Aceptados por la OMIL (A1 al A8): Tendrán derecho a recibir la prestación del mes correspondiente;

Rechazados por la OMIL (R1 al R7): No tendrán derecho a recibir la prestación del mes correspondiente ni los giros restantes. La AFC suspenderá el pago de todos los giros (incumplimiento del artículo 28 de la Ley 19.728).

Rechazados por la OMIL (R9): No tendrán derecho a recibir la prestación del mes correspondiente, pudiendo el trabajador/a ser recertificado por la Omil para recuperar giro suspendido.

Tal como se mencionaba anteriormente la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) no es solo un instrumento que sirve de certificación, sino que es una bolsa de trabajo gratuita, tanto para personas como para las empresas.

Anexo N° 4: “Capacitados BNE”, es una capacitación para los inscritos en la OMIL en el uso de la Bolsa Nacional de Empleo, la finalidad de este anexo es dar mayor independencia al usuario en la búsqueda de empleo o capacitación a los empleadores para facilitar la publicación de ofertas o las búsqueda de candidatos para llenar sus vacantes de empleo.

1.6.6 Bolsa Nacional de Empleo relación con Anexo N°4

La Bolsa Nacional de Empleo (BNE) es una iniciativa del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) y del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). La Ley del Seguro de Cesantía N° 17.928 en su artículo N° 61 establece la creación de la BNE, que tiene por objetivo aumentar la reinserción laboral de los trabajadores cesantes afiliados al seguro de cesantía.

A través del portal los/as usuarios/as acceden a información sobre programas y cursos de capacitación, orientación laboral y otros contenidos vinculados al ámbito laboral. Asimismo, es una herramienta de gestión usada por las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) para desarrollar las funciones establecidas en la Ley N° 19.518 (Ley SENCE) y realizar el proceso de certificación de beneficios del Fondo de Cesantía Solidario, enmarcado en la Ley N° 17.928 (Ley Seguro de Cesantía)¹⁴.

En continuidad con los componentes del Programa Fortalecimiento la Colocación apunta a la inserción laboral de los/as usuarios/as en puestos de trabajo formales dependientes y si bien el SENCE reconoce el trabajo realizado por la OMIL al atender e intermediar a toda la población que acude a la oficina, se pagará incentivo sólo por las colocaciones de población vulnerable de los tres primeros quintiles de ingreso.

¹⁴ www.bne.cl.

Por consiguiente, para acreditar la ejecución de dichas actividades deberán registrar la información en la plataforma informática dispuesta por el SENCE (BNE), y adjuntar los anexos que se detallan a continuación, los que deben ser revisados por los equipos regionales de la Unidad de Intermediación Laboral para verificar la información y contrastarla con lo ingresado en el sistema.

Anexo N° 5: “Registro de Colocaciones”, el formulario debe ser completado con todos los datos solicitados además de adjuntar la fotocopia de los contratos o certificados de contratación, para este último es el anexo 10.

Anexo N° 6: “Formulario Uso de Recursos Incentivos Gestión y Colocación”, en el caso de que la OMIL haya recibido recursos por incentivos, deberá informar en que se utilizaron. En el caso del tercer informe de ejecución y final, se debe establecer mediante este anexo en que se utilizaron los recursos transferidos por incentivos.

Anexo N° 7: “Formulario Rendición Mensual de Recursos de Operación”, al momento de la entrega del informe deben estar las rendiciones al día para poder acceder al pago.

Finalmente, de acuerdo a los anexos descritos anteriormente, la OMIL de Valparaíso tiene que cumplir con las siguientes metas, de no ser así no recibirá los montos asociados a cada operación¹⁵.

¹⁵ Pie de página guía operativa SENCE.

Actividades	Meta I Periodo	Meta II Periodo	Meta III Periodo	Total Meta Anual
Visitas a Empresas	17	17	17	51
Encuentros Empresariales	2	2	2	8
Talleres de Apresto	8	8	8	24
Capacitación BNE	70	70	70	210
Colocaciones	100	100	100	300

Anexo N° 8: En este anexo se indica estimativamente en que serán utilizados los recursos transferidos al momento de la firma del Convenio

1.7 Oficina Municipal de Intermediación Laboral

Las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) se crearon en 1977 por recomendación de la Organización Internacional del Trabajo. Dependen administrativamente de las municipalidades.

Sin embargo, parte importante de su financiamiento proviene del Gobierno Central, recursos que en la actualidad son transferidos a través del Programa Fortalecimiento OMIL, sujetos al cumplimiento de metas de gestión. La supervisión técnica de las OMIL es realizada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) a través de coordinadores territoriales que se dividen por Región.

Según lo establecido en el artículo 73 de la ley 19.518, en cada Municipalidad podrá funcionar una OMIL, que tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir las ofertas y solicitudes de capacitación y de trabajo de la comuna.
2. Informar y orientar a los eventuales beneficiarios de programas de capacitación.
3. Relacionar a los oferentes y solicitantes 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 SENCE.
5. Entregar periódicamente al SENCE 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 orientaciones de información laboral, que el SENCE les indique¹⁶.

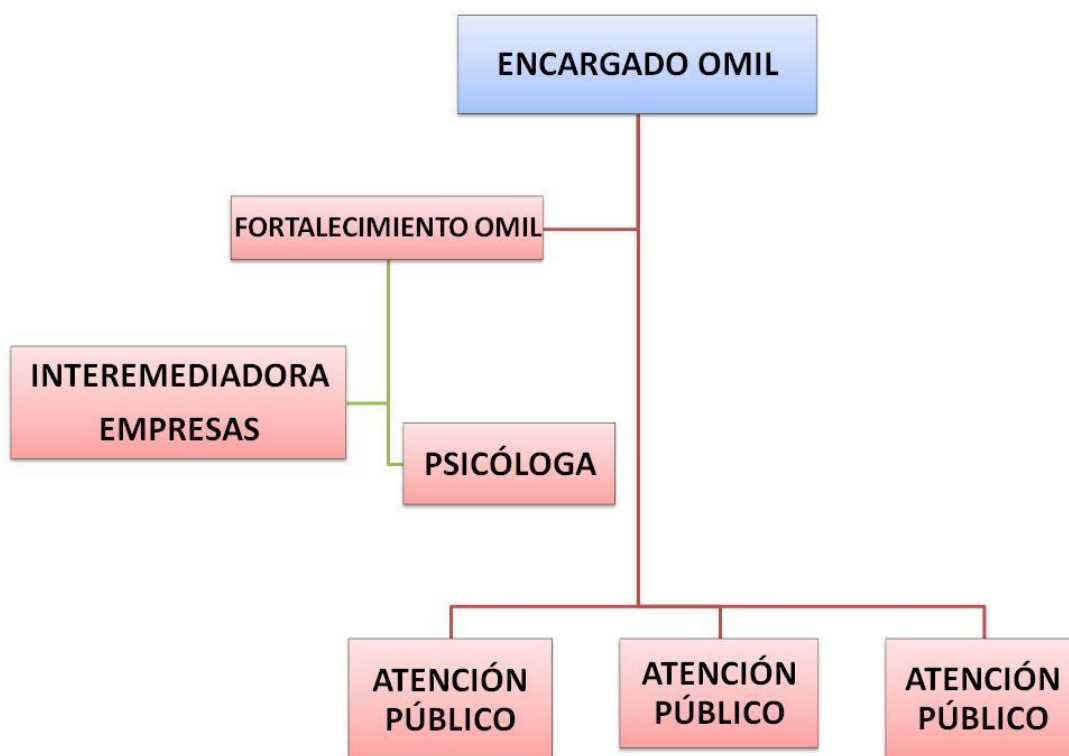
En la Región de Valparaíso hay constituidas 35 OMIL, de las cuales 33 firman convenio con SENCE para el Programa Fortalecimiento OMIL.

1.7.1 Oficina Municipal de Intermediación Laboral de Valparaíso

La OMIL de Valparaíso se constituyó en el año 2008, en ese entonces estaba conformada por 3 personas: el encargado de la OMIL y 2 personas que atendían público en los módulos de la Municipalidad. Luego de la firma del convenio en el año 2009, su organigrama cambia totalmente como se muestra a continuación, y se integran 3 personas más: una gestora territorial, una psicóloga y otra persona para la atención de usuarios, estas personas son remuneradas gracias a los dineros que entrega SENCE a través del programa Fortalecimiento OMIL.

¹⁶ Pie de página guía operativa SENCE.

Organigrama OMIL de Valparaíso



Por otro lado, cuando la Oficina Municipal de Intermediación Laboral firma su primer convenio es porque SENCE envía un Oficio general a todas las comunas a participar de la ejecución de este programa, de tal forma que firmarán todas dicho convenio y no siendo al revés, de que la OMIL se acercara al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Actualmente, esta OMIL también vuelve a firmar convenio de acuerdo a un oficio que se le hace llegar al Alcalde y paralelamente mediante correo electrónico a las OMIL, para que analicen el documento y hagan seguimiento interno de la tramitación, ya que es el Alcalde quien decide firmar este convenio.

Cuando la Municipalidad en este caso, de Valparaíso, envíe el convenio firmado a la Dirección Regional de SENCE, previo a la firma del Director se debe revisar que

estén todos los documentos requeridos, si está todo bien el Director procede a la firma del convenio.

Una vez firmado el convenio, se emite la resolución que lo aprueba y que transfiere los recursos.

La Unidad de Intermediación Laboral que es la encargada en el SENCE de este programa se encarga de reenviar la documentación a los demás departamentos pertinentes.

Si tenemos que considerar los antecedentes demográficos de Valparaíso, debemos señalar que Valparaíso cuenta según el Censo 2012, con 269.446 habitantes.

La Oficina de Intermediación Laboral de Valparaíso atendió en el año 2011 a 500 personas cesantes, teniendo una colocación equivalente a 310 personas. Anteriormente, sin Programa de Fortalecimiento OMIL esta misma Oficina atendió en el año 2009 la colocación de 150 personas.

II CAPÍTULO: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Planteamiento del problema

El problema se plantea así: ¿De qué forma ha influido el Programa Fortalecimiento OMIL en el funcionamiento de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral de Valparaíso?

2.2 Objetivo general

Describir el Programa Fortalecimiento OMIL y su incidencia en el funcionamiento de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral de Valparaíso.

2.2.1 Objetivos específicos

- Caracterizar el Programa Fortalecimiento OMIL.
- Identificar los procesos que desarrolla la OMIL de Valparaíso en coherencia con el programa de Fortalecimiento OMIL.
- Establecer las debilidades y fortalezas de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral de Valparaíso, en relación a las orientaciones del Programa Fortalecimiento OMIL.

2.3. Metodología

La metodología tiene un enfoque cualitativo, ya que se utilizará la recolección de datos sin medición numérica para descubrir preguntas de investigación. A través de la entrevista se pretende observar y analizar eventos importantes con el fin de reconstruir la realidad del planteamiento de problema. De esta forma el proceso se mueve dinámicamente entre los “hechos” y su interpretación. (Hernández Sampieri, R; Fernández Collado, C; Lucio Baptista, P ,2006)

2.4 Tipo de Estudio

El estudio será descriptivo, ya que se buscará describir fenómenos, situaciones, contextos. La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. (Hernández Sampieri, R; Fernández Collado, C; Lucio Baptista, P ,2006)

2.5 Diseño del estudio

El estudio tendrá un diseño no experimental, ya que no se manipulará la realidad y se observará las situaciones ya existentes. No se creará un ambiente intencionado por parte de quien investiga. Este diseño no experimental se clasifica en transaccional, ya que los datos se recopilaron en un solo momento, en un tiempo único.

2.6. Universo

El universo lo constituye todos los funcionarios de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral de Valparaíso (OMIL).

2.7 Método para la recolección de datos.

Se utilizará el método de la entrevista, la cual tiene por objetivo conocer los procesos que desarrolla la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL).

La entrevista considera 12 preguntas abiertas para ser respondidas en forma libre.

Ésta será realizada a todos los funcionarios de la OMIL de Valparaíso, siendo estos los siguientes:

-Encargado de la OMIL: Mauricio Saavedra

-Gestora territorial: Lilian Reyes Donoso

-Sicóloga: Andrea Rojas Rivera

- Atención de Público: Graciela Angulo

- Atención de Público: Gioconda Sepúlveda

- Atención de Público: Jennifer Mateluna

III CAPÍTULO: CATEGORIZACIÓN DE LAS ENTREVISTAS

La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones. En consecuencia el investigador no intenta manipular la información, este se deja llevar de acuerdo con las realidades que se van mostrando, sin interrumpir esa cotidianeidad. De ahí que de acuerdo con las respuestas a las entrevistas realizadas se trabajarán categorías que devienen precisamente de estas opiniones que en ordenamiento tiene la similitud de ir armando un rompecabezas. Es el procedimiento de clasificar los datos de manera tal que estos se puedan simplificar por temas y categorías.

3.1. Facilitar la intermediación de la oferta y demanda en la comuna de Valparaíso.

“La OMIL tiene como función ser un ente de intermediación entre la oferta y la demanda de trabajo y la capacitación. Capacitar y preparar a los usuarios para utilizar de mejor manera las herramientas que faciliten la búsqueda de empleo.

Incentivar a los empleadores a trabajar y utilizar los servicios de la OMIL y participar de los programas de incentivo a la contratación que ofrece el Estado”.

Mauricio Saavedra (Encargado OMIL)

“Facilitar el acceso a la información de ofertas de capacitación y empleo a nuestros/as usuarios/as. Generar contacto con empleadores de la comuna para derivarles personas que buscan empleo y facilitar el encuentro entre oferta y demanda de empleo de la comuna”.

Lilian Reyes Donoso (Gestora territorial)

3.2. Capacitar en función de guiar a los usuarios.

“Las capacitaciones se realizan a través de talleres de apresto que se hacen en la OMIL para los usuarios, es importante este punto ya que muchas personas no saben cómo hacer un curriculum vitae, o tampoco como presentarse a una entrevista de trabajo”.

Graciela Angulo (Encargada Atención de público)

3.3. Cumplimiento de Metas

“El programa Fortalecimiento OMIL en su convenio estipula una cantidad de metas a cumplir, esto con el objetivo de insertar y capacitar a los usuarios y a la vez recibiendo los recursos que entrega el SENCE”.

Mauricio Saavedra (Encargado OMIL)

“Nosotros como OMIL debemos cumplir las metas que el programa Fortalecimiento OMIL dice que cumplamos, si logramos esto, además de insertar a las personas en un puesto de trabajo SENCE nos transfiere todos los dineros que corresponden”.

Gioconda Sepúlveda (Encargada Atención de público)

3.4. Funciones que desarrolla la OMIL de Valparaíso.

“Yo creo que la principal es la gestión de redes de cooperación local, con diversos actores ya que esto nos permite manejar información para poder hacer una derivación más eficiente a nuestros/as usuarios/as.

También es importante el trabajo que se hace con los usuarios que buscan trabajo con los aprestos laborales y las capacitaciones en el uso de la bolsa de empleo,

ya que a través de estas actividades se traspasan herramientas para promover la empleabilidad.

Lo más importante de este año es que hemos ampliado nuestro campo de acción, trabajando con estudiantes de 4° medio de liceos técnicos, apoderados de los dos primeros quintiles, usuarias de “mujeres jefas de hogar” del SERNAM, beneficiarias de programa “mejor trabajo” del SERPAJ, entre otros.

El trabajo de difusión ha sido fundamental ya que muchas empresas (o empleadores) y personas que buscan empleo no conocen el servicio que presta la OMIL y como este funciona”.

Lilian Reyes Donoso (Gestora territorial)

“Creo que las actividades más importantes que se realiza dentro de la OMIL es informar a las personas sobre las ofertas laborales a la cuales pueden acceder, en conjunto con esto enviarlas a las distintas empresas según los requerimientos que tengan ésta y el usuario.

Además de efectuar capacitaciones en la bolsa nacional de empleo (BNE), porque, muchos usuarios no saben utilizar esta herramienta en donde pueden ver las ofertas laborales, subir sus currículum, etc.

Se hacen talleres de apresto, visitas a las empresas de la región con el fin de intermediar la acción laboral”.

Jennifer Mateluna (Encargada de Atención de público)

3.5. Efectividad del Programa Fortalecimiento OMIL

“El programa FOMIL ha sido de gran avance para nuestra OMIL, ya que debido al volumen de usuarios cada vez más numeroso es necesario tener apoyo económico para la contratación de profesionales de apoyo, ya que en el caso de

Valparaíso el equipo OMIL financiado por la Municipalidad la componen el Encargado y tres funcionarios a contrata para atención de los módulos, en cambio la sicóloga y la gestora territorial son remuneradas con los recursos del programa fortalecimiento OMIL”.

Mauricio Saavedra (Encargado OMIL)

“Existe un avance con el programa, ya que se puede contratar a profesionales y lograr un mejor servicio y una mejora derivación”.

Graciela Angulo (Encargada Atención de público)

“Claro que existe avance, ya que el aporte económico del convenio FOMIL permite disponer de recursos para la contratación de profesionales que refuerzan el trabajo que se hace y también permite adquirir insumos necesarios para una mejor gestión. En nuestro caso, OMIL funcionaba con sólo un profesional (el encargado de OMIL) y tres administrativas que atienden público, con los recursos del FOMIL se ha contratado a una psicóloga de medio tiempo y un socio economista (gestora territorial) a tiempo completo, también hemos adquirido pendones, cámara fotográfica (para difusión y registro de gestión) y materiales de oficina, entre otras cosas.

Por otra parte y complementario al aspecto material que nos aporta el FOMIL están las jornadas de capacitación, seminarios y encuentros OMIL que nos ha permitido avanzar en nuestra forma de plantearnos nuestro trabajo, reafirmando la importancia de una visión integradora ya que no solo trabajamos con empleo , sino que con personas jefes y jefas de hogar que buscan un sustento, es decir trabajamos con un aspecto fundamental de la economía local en nuestra comuna, es un tema muy complejo que se debe trabajar con bastante compromiso y conocimiento”.

Lilian Reyes Donoso (Gestora territorial)

“Considero que es un programa de primera necesidad en la OMIL de Valparaíso, gracias a su existencia es posible financiar dos puestos claves de trabajo como son la Intermediadora laboral y la Psicóloga organizacional.

En conjunto ambas aseguran que la comunidad mantenga los beneficios tan relevantes para la obtención de trabajo”.

Andrea Rojas Rivera (Sicóloga)

3.6. Vínculo entre los habitantes de Valparaíso y la OMIL

“En el transcurso del tiempo nos hemos dado cuenta que ha aumentado la cantidad de personas que se acercan a nuestras oficinas en búsqueda de trabajo, lo cual ha significado para nosotros un aumento de personal en nuestro equipo y a la vez nos permite esforzarnos cada día más para entregar un servicio de calidad.

También ha aumentado la cantidad de empleadores que se acercan para ofrecer su oferta laboral”.

Jennifer Mateluna (Encargada de Atención de público)

“Uno de los mayores logros ha sido el acercamiento de la OMIL a la comunidad, a través de los convenios realizados y de las asesorías individuales.

De esta manera estamos entregando a los habitantes de la comuna la posibilidad de informarse respecto de las funciones de la oficina y por otro lado le entregamos el mensaje que existen instancias para mejorar su situación laboral.

Creo que es necesario tener una visión del trabajo en terreno en donde, repito, la OMIL se acerque a los habitantes de la comuna”.

Andrea Rojas Rivera (Sicóloga)

“De manera interna hemos logrado consolidarnos como equipo de trabajo , lo que nos ha permitido una mejor gestión traduciéndose en: mayor cantidad de empleadores recurren a nuestro servicio; aumento en las colocaciones laborales; hemos logrado orientar a mayor cantidad de personas que buscan empleo; nos hemos vinculado con los liceos técnicos profesionales para orientar a los estudiantes de 4° medio respecto del mercado laboral local; estamos llegando a mayor cantidad de personas de nuestra comuna que necesitan orientación laboral. Todo esto ha generado que se conozca a nivel local la labor que realiza nuestra Oficina y que este sea validado a través de nuestra gestión”.

Lilian Reyes Donoso (Gestora territorial)

3.7. Comunicación y flujos de información entre SENCE y la OMIL de Valparaíso.

“Considero primordial los encuentros que SENCE realiza con la participación de las comunas. Esa instancia de compartir las experiencias y los aprendizajes, con expertos en temas específicos es muy importante.

A modo de sugerencia creo que sería importante que SENCE pudiera ofrecer a los intermediadores y a los psicólogos una capacitación en temas de legislación laboral. Una certificación de no menos de 50 horas con el objetivo de promover conocimientos tanto en las empresas como en los candidatos a los empleos”.

Andrea Rojas Rivera (Sicóloga)

“Creo que se debe mejorar el flujo de información ya que muchas veces esto ha generado bastantes problemas, porque desde SENCE se anuncian programas a través de los medios de comunicación y a nosotros nos llega después las comunicaciones y la información que se le entrega a la gente es muchas veces poco clara y llegan acá a preguntándonos a nosotros y no tenemos idea de los detalles de los programas anunciados, como pasó con el programa de “Mujer

minera y otros”. La comunicación es un factor muy importante en nuestra relación y más aún si estamos trabajando en alianza.

Creo que debiera haber mayor inversión en capacitación para las OMIL que, por una parte, permitieran la participación del equipo completo, ya que eso permite un mayor compromiso de todos quienes trabajan en OMIL y, por otra , se abarquen temas que son herramientas fundamentales para nuestro ejercicio, como legislación laboral.

Por otra parte creo que también se debiera realizar mayor cantidad de actividades en conjunto entre SENCE y OMIL, ya sea para personas que buscan empleo y empleadores, (más allá de las ferias de empleo). Creo que quizá sería bastante importante generar instancias de mesas de trabajo a nivel local en donde se discutieran aspectos laborales de la comuna y que participáramos nosotros, SENCE, empresas, sindicatos, OTEC, etc. En donde podamos evaluar hacia donde se debe dirigir la oferta de capacitación en relación a la oferta y demanda de empleo de la comuna”.

Lilian Reyes Donoso (Gestora territorial)

3.8 Metas de mayor complejidad dentro del programa Fortalecimiento OMIL.

“Las colocaciones en puestos de trabajos son las más complicadas de lograr, debido a que muchos factores externos inciden en el resultado final. Estos factores incluso pueden ser del ámbito familiar o de salud de los postulantes, por lo tanto nuestro campo de acción se limita”.

Andrea Rojas Rivera (Sicóloga)

“Considero que el tema de la colocación es complicado, ya que hay que cumplir con los criterios que dice el convenio”.

Graciela Angulo (atención de público)

“Dentro de los 5 anexos del convenio que están dirigidos al cumplimiento de metas para el traspaso de recursos el más difícil de cumplir son las colocaciones, ya que muchas veces los empleadores no tienen la voluntad de entregarnos una copia del contrato o un certificado de trabajo por lo que para el convenio no es válido sin estos documentos, pero de igual forma la persona es insertada dentro de un empleo”.

Gioconda Sepúlveda (Atención de público)

“En el año 2011, nos costó bastante los aprestos laborales ya que los usuarios que se comprometían a asistir no lo hacían, pero este años generamos una serie de estrategias que nos permitió siempre buena convocatoria y pudimos superar ampliamente las metas establecidas en el FOMIL.

El año pasado y este año, una de las actividades más complicadas son los encuentros empresariales y colocaciones ya que los empleadores están siempre con muy poco tiempo disponible y cuesta mucho más acordar una fecha y hora para reunirlos a todos, por eso a ellos les acomoda mucho más que las visitas sean a su lugar de trabajo.

En este sentido sería ideal tener una mayor convocatoria en los encuentros pero por lo mencionado anteriormente esto se hace complicado”.

Lilian Reyes Donoso (Gestora territorial)

3.9 Propuestas de cambios al convenio del Programa Fortalecimiento OMIL.

“La idea sería que se transfirieran más recursos para la contratación de profesionales de apoyo todo el año y los incentivos llegarán cumplidas las metas semestrales”.

Mauricio Saavedra (Encargado OMIL)

“Lo que sugiero para asegurar la mantención de los equipos y asegurar la continuidad de la línea de trabajo de los proyectos, extender el tiempo de ejecución a todos los meses del año o tomar como mes excluido solamente Enero y desde Febrero a Diciembre financiar el programa.

Lo anterior lo planteo desde la visión de la satisfacción laboral del equipo, la verdad en Valparaíso tenemos un equipo que ha dado buenos resultados y los funcionarios claves se orientan a la motivación de logros, pero los equipos hay que procurar mantenerlos”.

Andrea Rojas Rivera (Sicóloga)

“Creo que debiéramos contar con un mayor aporte de recursos económicos que nos dé una seguridad para la contratación de profesionales que trabajan en la OMIL.

Que debiera incorporarse actividades conjuntas entre SENCE u OMIL tanto para la comunidad como para el empresariado local, con el fin de promover el empleo y la empleabilidad.

Que debiera haber retroalimentación posterior a cada informe de rendición de gestión de las OMIL.

Que se debiera involucrar en el tema y actividades a los alcaldes debido a la importancia que tiene el tema del empleo para la comuna y desarrollo local ya que esto permitiría facilitar mucho mas la gestión y el alcance de metas”.

Lilian Reyes Donoso (Gestora territorial)

3.10 Cambios internos en la Oficina Municipal de Intermediación Laboral luego de firmar convenio con SENCE.

“Según lo que me he dado cuenta, ha habido cambios. Ya que como te mencioné el FOMIL nos ha permitido incorporar a dos profesionales que ejercen labores fundamentales, incorporando servicios que antes no se realizaban (como las pre entrevistas psicológicas para derivar postulantes, la preparación de los usuarios para enfrentar entrevistas laborales, entre otros), también permitió aliviar al resto del equipo de otras funciones ya que se redistribuyeron las labores y se incorporaron nuevas ideas en cuanto a la forma de hacer el trabajo”.

Lilian Reyes Donoso (Gestora territorial)

Si hay cambios, porque se integraron dos personas al equipo OMIL y esto nos ha permitido trabajar de manera organizada, entregando roles a cada persona.

Jennifer Mateluna (Atención de público)

“Sí, porque se puede trabajar con personal calificado y experto en ciertas aéreas, como por ejemplo la psicóloga organizacional y una socio economista.

Desde estos cargos se realiza la gestión, tanto de planificación como de ejecución en empresas y en la comunidad”.

Andrea Rojas Rivera (Sicóloga)

3.11 Debilidades y fortalezas.

Debilidades.

“Poco cumplimiento por parte de SENCE con las fechas de depósitos fijadas en el convenio. Se debería aumentar el monto de recursos, y existe falta de respuestas oportunas a consultas de todo tipo.”

Mauricio Saavedra (Encargado OMIL)

“No debería haber discriminación en cuanto a la ficha de protección social.

Tampoco se debería considerar a los quintiles”.

Graciela Angulo (Atención de Público)

“La continuidad del programa y mayor claridad en la explicación de los rechazos de las metas”.

Andrea Rojas Rivera (Sicóloga)

“Considero que la rendición de la gestión que se realiza solo esta focalizada en aspectos cuantitativos de las metas y siento que el informe escrito que describe los procedimientos y reflexiones no tiene ninguna consideración, además de no tener retroalimentación de lo entregado.

Creo que la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) ha sido una herramienta muy buena para nuestra gestión, pero ha tenido y tiene muchas fallas de funcionamiento y que no se han considerado las críticas constructivas que desde la OMIL hemos realizado.

Tardanza en la revisión de informes y traspaso de recursos”.

Andrea Rojas Rivera (Sicóloga)

Fortalezas

“Permite apoyo profesional y especificación de roles. Ayuda a destacar el rol de la OMIL y gracias a ello día a día se hace más conocida entre los empleadores por la seriedad y cumplimiento de nuestro trabajo”.

Mauricio Saavedra (Encargado OMIL)

“Con este programa se puede contratar personal y comprar materiales como por ejemplo pendones, trípticos tarjetas de presentación, etc.”

Graciela Angulo (atención de público)

“Proporciona la oportunidad de entregar a la comunidad de manera más directa los beneficios.

Otorga una adecuada y necesaria supervisión del trabajo de las OMIL.

Permite aumentar de manera concreta las posibilidades de empleabilidad de la comunidad y permite a los empresarios de la comuna tener una posibilidad para cubrir sus puestos de trabajo y fortalecer sus redes.

Nos permite contar con dinero para mantener a profesionales trabajando en la OMIL, lo que es fundamental para el buen funcionamiento de nuestro equipo y logro de metas de gestión.

Nos da la oportunidad de conocer el trabajo que realizan otras OMIL y compartir experiencias, aprendizajes y reflexiones

Nos entrega un marco de acción para nuestra gestión y buenas prácticas”.

Andrea Rojas Rivera (Sicóloga)

IV CAPÍTULO ANÁLISIS DE CONTENIDOS

4.1 Principales funciones que desarrolla la OMIL.

Según la entrevista que se realizó a los funcionarios de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral de Valparaíso, es muy importante la función que cumple dentro de la comuna, ya que luego de firmar convenio con SENCE a través del programa Fortalecimiento OMIL han sido muy notorios los cambios que han tenido como equipo. Según Mauricio Saavedra, “el programa FOMIL ha sido de gran avance para nuestra OMIL, ya que debido al volumen de usuarios cada vez más numeroso es necesario tener apoyo económico para la contratación de profesionales de apoyo, ya que en el caso de Valparaíso el equipo OMIL financiado por la Municipalidad la componen el Encargado y tres funcionarios a contrata para atención de los módulos, en cambio la psicóloga y la gestora territorial son remuneradas con los recursos del programa fortalecimiento OMIL”.

Con un equipo bien formado y con estabilidad la OMIL es un puente de intermediación entre la oferta y demanda de trabajo.

Por lo anterior, “es importante el trabajo que se hace con los usuarios que buscan trabajo con los aprestos laborales y las capacitaciones en el uso de la bolsa de empleo, ya que a través de estas actividades se traspasan herramientas para promover la empleabilidad.”

Por otra parte, es importante “las visitas a las empresas para buscar posibles vacantes y posteriormente concluir en una contratación”, este anexo es muy importante porque permite que no sólo el empleador salga tras la búsqueda de personas para sus cupos de trabajo, sino que la OMIL también busca estas vacantes y a la vez se hace conocida dentro de los habitantes de la comuna.

Hoy en día la OMIL “desempeña un rol importante en el Municipio, ya que cada año logra insertar a una mayor cantidad de personas en conjunto con distintos tipos de capacitaciones a los usuarios inscritos en esta dependencia”.

4.2 Importancia que tienen las metas establecidas en el convenio del programa FOMIL

“El programa Fortalecimiento OMIL en su convenio estipula una cantidad de metas a cumplir, esto con el objetivo de insertar y capacitar a los usuarios y a la vez recibiendo los recursos que entrega el SENCE”.

“Nosotros como OMIL debemos cumplir las metas que el programa Fortalecimiento OMIL dice que cumplamos, si logramos esto, además de insertar a las personas en un puesto de trabajo SENCE nos transfiere todos los dineros que corresponden”.

Creo que es muy importante los montos en cuanto a metas establecidas en el convenio porque sirven de guía a la gestión que cumple la OMIL, es decir que como equipo ponen todo de su parte para recibir los incentivos que otorga SENCE a través del programa y que si no fuese así volvería a ser todo más desordenado y complejo.

4.3 Efectividad del Programa Fortalecimiento OMIL

El programa ha permitido no solo la contratación de profesionales y apoyos administrativos sino que también la adquisición de materiales necesarios para el quehacer que se desarrolla en esta Oficina. “Claro que existe avance, ya que el aporte económico del convenio FOMIL permite disponer de recursos para la contratación de profesionales que refuerzan el trabajo que se hace y también permite adquirir insumos necesarios para una mejor gestión. En nuestro caso, OMIL funcionaba con sólo un profesional (el encargado de OMIL) y tres administrativas que atienden público, con los recursos del FOMIL se ha contratado a una psicóloga de medio tiempo y un socio economista (gestora territorial) a tiempo completo, también hemos adquirido pendones, cámara fotográfica (para difusión y registro de gestión) y materiales de oficina, entre otras cosas”.

El programa tal como lo dice su nombre es para fortalecer a la OMIL, según los datos recolectados después de la entrevista hecha a los funcionarios de la OMIL Valparaíso, queda en claro que todos concuerdan en que ha mejorado bastante desde el punto de vista interno (organigrama) como en su infraestructura, ya que con los recursos transferidos desde SENCE se ha permitido el pago de remuneraciones de dos funcionarias, además estos dineros están destinados para la compra de insumos que favorezcan a la intermediación laboral por ejemplo difusión del programa, actividades de formación laboral, etc.

4.4 Mayor acercamiento de la OMIL con los habitantes de la comuna de Valparaíso

Hoy en día la OMIL no sólo cumple un rol de entregar información laboral a sus usuarios, sino que se encarga de buscar cupos de empleos en distintas empresas de la Región otorgando confianza de los servicios que ésta entrega.

Se preocupa de visitar establecimientos en especial a los cursos de cuartos medios, con el objetivo de guiarlos en el mercado laboral por ejemplo, como es la forma ideal de presentarse a una entrevista psicológica y algo tan fundamental como hacer un curriculum vitae.

Todas estas funciones han permitido un acercamiento y confiabilidad entre la OMIL y todas las personas que concurren a ella.

4.5 Importancia de los flujos de información y retroalimentación entre SENCE y la OMIL.

“Creo que se debe mejorar el flujo de información ya que muchas veces esto ha generado bastantes problemas, porque desde SENCE se anuncian programas a través de los medios de comunicación y a nosotros no nos llega después la comunicación y la información que se le entrega a la gente es muchas veces poco clara y llegan acá a preguntándonos a nosotros y nosotros no tenemos idea de los detalles de los programas anunciados, como pasó con el Programa “Mujer minera”

y otros. La comunicación es un factor muy importante en nuestra relación y más aún si estamos trabajando en alianza”.

Es importante crear más instancias en donde SENCE y la OMIL compartan sus experiencias miradas desde distintos puntos de vista, porque si bien es cierto se trabaja en conjunto no siempre la retroalimentación de información se hace en los tiempos necesarios, sería muy bueno profundizar en este tema y crear espacios de comunicación porque es una forma de fortalecer y mejorar las prácticas del convenio.

4.6 Colocaciones con mayor complejidad a la hora de cumplir metas.

Creo que las colocaciones son más difíciles de cumplir porque son muchos los factores que inciden, en primer lugar Valparaíso al posicionarse con tipología número 1 tiene que cumplir por periodo con 100 personas colocadas, a la vez este empleo tiene que tener mínimo 44 horas semanales y 28 días de duración, los empleos part -time por lo tanto no tienen validez para el convenio.

Por otro lado, para algunas empresas por falta de tiempo es difícil que entreguen los contratos o los certificados de contrato a la OMIL, y el encargado de SENCE sin estos documentos no puede validar dicha colocación.

4.7 Debilidades y fortalezas del Programa Fortalecimiento OMIL.

Las principales fortalezas es la entrega de recursos que efectúa SENCE a la OMIL, ya que muchas veces los Municipios con cuentan con dinero suficiente para suplir todas las necesidades que la OMIL tiene.

Con estos recursos como se mencionaba anteriormente, son de utilidad para la contratación de personal y la infraestructura, porque muchas veces pasa que las personas que concurren habitualmente a la Oficina Municipal de Intermediación Laboral les gusta que sean atendidas como corresponde y un espacio físico adecuado.

Es importante mencionar como fortaleza los encuentros OMIL que hace SENCE, con la finalidad de saber en que están fallando para poder ayudarlos, además de saber cuáles son las críticas que ellos hacen al convenio y poder modificarlo, hacer capacitaciones a los integrantes de la OMIL para que la entrega de los servicios que ellos proporcionan a los usuarios sean de calidad.

V CAPÍTULO: PROPUESTA TÉCNICA

La propuesta técnica está dirigida a la OMIL Valparaíso, que tiene un convenio con el Programa Fortalecimiento OMIL, ya que en este estudio está contenido todo el trabajo que debe realizar la Oficina Municipal de Intermediación Laboral para que SENCE transfiera todos los recursos correspondientes según el cumplimiento de metas.

En primer lugar se analizarán 4 anexos y cada uno de ellos tendrá una propuesta de cambio en vías de mejorar la gestión.

5.1. Propuesta Anexo Nº 1 Visitas a Empresas.

Valparaíso para que cumpla una de las metas de gestión tiene que hacer por periodo 17 visitas a empresas. El convenio solo dice esto, pero para que esa visita pueda ser validada por el encargado de SENCE es necesario dejar estipulado en el convenio que no se validarán más de 3 visitas en el mismo mes a la misma empresa, esto es con el fin de transparentar el proceso, porque pasa muchas veces que se visita el primer día a la empresa x en busca de cupos de trabajo, el segundo día se va a la búsqueda de los curriculum vitae de las personas que efectivamente quedaron trabajando y el tercer día se visita para el logro de los certificados de contratación de esas mismas personas.

Por lo anterior solo la primera visita a la empresa se considera como una posible colocación.

5.2. Propuesta Anexo Nº2 de Encuentros Empresariales

Pasa algo parecido en este anexo: se validan los encuentros empresariales de acuerdo con las fechas de realización del encuentro. La fecha es un encuentro validado, no se pueden validar 2 encuentros en el mismo día. Mi propuesta para

este anexo, es cambiar por completo este método, ya que muchas veces la OMIL puede hacer 2 encuentros empresariales en un día y tienen la misma validez que uno por día, esto ayuda a la OMIL a ganar tiempo y a utilizar menos recursos llegando de manera eficiente al objetivo.

5.3. Propuesta Anexo N°3 Talleres de Apresto Laboral

Es importante que estos talleres se hagan para una gran cantidad de personas pero principalmente aquellas desempleadas porque es una forma de motivación para que sigan buscando trabajo y mostrarles en que ha ido cambiando el mercado laboral. En el convenio no dice cuantas personas deben asistir al taller, es decir que si asiste una persona el taller será considerado bueno, pero en el trasfondo esa no es la idea, la idea es que la OMIL se esfuerce por conseguir la mayor cantidad posible de personas.

Al igual que el anexo 2, los talleres de preste se validan con el criterio de que se tienen que hacer todos en distintos días, es importante que esto lo diga el convenio porque muchas OMIL no saben y se ponen a hacer talleres en un día y luego de todos esos talleres solo se les valida uno y no cumplen con las metas de gestión por lo tanto no reciben los recursos correspondientes.

5.4. Propuesta Anexo N° 5 de Colocaciones.

Las colocaciones es la meta más difícil de cumplir ya que son varios los factores externos que inciden.

Uno de los cambios que se debieran realizar es aceptar los contratos y certificados que digan término de faena de una obra. SENCE no valida aquellos contratos en que no diga la fecha exacta del término de éste, mínimo se piden 28 días, a mi parecer es difícil que una obra termine antes de esta fecha y creo que sería favorable tanto para la OMIL como para SENCE aceptar estos contratos ya que de igual forma son personas que lograron insertarse en un puesto de trabajo.

Por otro lado, a mi parecer los trabajos Part – time son válidos a la hora de considerarlos como una colocación. SENCE en su convenio, deja en claro que las colocaciones deben ser mínimo de 44 horas semanales, pero propongo que se consideren dos trabajos part - time, por una colocación, más aún fechas de verano que surgen muchas oportunidades de trabajo en este formato.

En resumen, más que modificar algunos anexos del convenio, es importante que SENCE haga capacitaciones a los funcionarios que integran la Oficina Municipal de Intermediación Laboral de Valparaíso, antes de comenzar con el primero periodo de la entrega del informe.

Incluso los recursos deberían aumentar con el objetivo de poder pagar las remuneraciones del gestor, psicóloga o un administrativo para que no se produzcan rotaciones, las cuales no son de beneficio para nadie, digo esto porque pasa que los gestores y psicólogos trabajan solo por el periodo en que dura el convenio, luego de eso vuelven a cambiar de profesionales y nunca se logra consolidar el equipo OMIL.

5.5. Mayor vinculación de OMIL con SENCE

Se enfatiza la realización de reuniones informativas y de un sistema comunicacional directo de SENCE con la OMIL de Valparaíso, en el sentido de mantenerlos informados de los Programas que se llevan a cabo a favor de las capacitaciones y de la colocación laboral.

VI CAPÍTULO: CONCLUSIONES

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), tiene a cargo el Programa Fortalecimiento OMIL, el cual busca desarrollar el sistema público de intermediación, a través del traspaso de recursos y metodologías de trabajo, el cual analizamos en esta tesis.

En conjunto, SENCE y la OMIL de Valparaíso firman cada año un convenio, el cual tiene por objetivo fortalecer a la Oficina Municipal de Intermediación Laboral, y así efectivamente ha sido.

Valparaíso, se clasifica dentro de la tipología I, porque a mayor fuerza laboral y tasa de desocupación comunal, se transfieren más recursos y se establecen metas de gestión y colocación más elevadas.

Recibe recursos por operación por un total de \$ 3.500.000, estos recursos son de gran utilidad para comenzar a ejecutar el programa, principalmente para la contratación de recurso humano.

Por gestión recibe \$3.500.000 y colocación \$4.200.000, montos anuales, que se utilizan para favorecer la inserción de los usuarios.

En primer lugar, los cambios luego de la implementación del programa han sido notorios y positivos, antes de que existiera este convenio la OMIL no contaba con los recursos necesarios para entregar un servicio de calidad, nos referimos a los profesionales que integran actualmente la OMIL, y la infraestructura de la oficina.

Estos recursos también han permitido que la OMIL Valparaíso, se haga cada día más conocida, especialmente porque cuentan con materiales para promocionar su labor. Estos materiales como pendones, trípticos, tarjetas de presentación, flayers, etc, son un puente de información entre los empleadores y aquellas personas que buscan un puesto de trabajo.

Asimismo, han aumentado considerablemente las principales funciones que tenía la OMIL, luego de firmar convenio con SENCE. Además de entregar información sobre empleos y colocar a los usuarios en distintos puestos de trabajo, se efectúan capacitaciones en la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), la cual ha sido una herramienta de mucha utilidad.

En esta página web, los usuarios pueden encontrar ofertas laborales de toda la Región, crear un curriculum vitae para luego subirlo al sitio web, entre muchas otras cosas. La BNE también tiene la finalidad de otorgar mayor independencia al usuario en la búsqueda de empleo o capacitación a los empleadores para facilitar la publicación de ofertas o la búsqueda de candidatos para llenar sus vacantes de empleo.

Los encuentros empresariales se hacen para fortalecer la red de trabajo de colaboración, en estos encuentros la OMIL difunde el trabajo que realiza y da a conocer los distintos programas de empleo que SENCE dispone.

También se conoce por parte de la OMIL las necesidades de contratación de los empleadores y temas de interés del empresariado local.

De igual modo, los talleres de apresto que hace la psicóloga permiten otorgar conocimientos para facilitar la búsqueda de empleo.

Sin embargo, los encuentros y fiscalizaciones que SENCE realiza a las OMIL, están dirigidas a saber cuáles son las debilidades que esta oficina tiene, con el fin único de formar una red de colaboración entre ambos servicios. Sería interesante recoger también aquellas buenas prácticas y opiniones de los encargados de la Oficina de Valparaíso.

En síntesis, el estudio realizado nos ha dado a conocer que ha sido muy positivo el programa de Fortalecimiento OMIL que SENCE y que se traduce en convenio, en este caso, con la OMIL de Valparaíso, si bien es cierto que como todo programa tiene fortalezas y debilidades, destaco que las debilidades son mínimas y que sus modificaciones no constituyen un tema complejo de realizar.

BIBLIOGRAFÍA

Banco Central de Chile, Informe de Política Monetaria, Marzo de 2012.

Consultado el 3 de Noviembre de 2012, de http://www.bcentral.cl/publicaciones/recuadros/pdf/ipom/2012/ipm032012_Mercado_laboral.pdf

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Evolución del empleo en Chile, 2008-2012. Consultado el 2 de Noviembre de 2012 de

www.bnc.cl

Instituto Nacional de Estadísticas (INE), XVIII Censo Nacional De Población y VII De Vivienda 2012. Consultado el 5 de Noviembre de 2012 de

<http://www.inevalparaiso.cl/archivos/files/pdf/Censo2012/Minuta%20Ejecutiva%20Censo2012.pdf>

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Reporte Estadístico Comunal 2012. Consultado el 5 de Noviembre de 2012 de

<http://reportescomunales.bcn.cl/index.php?title=Especial:PdfPrint&page=Valpara%C3%ADso/Econom%C3%ADa>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Consultado el 5 de Noviembre de 2012 de http://www.mintrab.gob.cl/?page_id=779

Documento elaborado por Estudios – SENCE, Agosto del 2003 Recuento cronológico Del papel del Estado en el sistema de capacitación de Chile.

Consultado el 7 de Noviembre de 2012 de http://empresas.sence.cl/documentos/estudios/RES_CAPCHILE_agosto2003_.pdf

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Consultado el 7 de Noviembre de 2012 de http://www.sence.cl/sence/?page_id=262

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Guía Operativa, 2012.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Convenio 2011-2011.

Hernández, R. Fernández, C .y Baptista, P. (2006) Metodología de la Investigación. Mc Graw-Hill. 4ª edición. México

Bolsa Nacional de Empleo. Consultado el 8 de Noviembre de 2012, de <http://www.bne.cl/noticia/verScid,10794-1//>

Páginas webs institucionales

www.bcentral.cl

www.inevalparaiso.cl

www.mintrab.gob.cl

www.sence.cl

www.bne.cl

Anexos

CONVENIO DEL PROGRAMA FORTALECIMIENTO OMIL ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO (SENCE) Y LA I. MUNICIPALIDAD DE.....

En....., a..... de..... de 2012, entre el SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO, en adelante SENCE, representado por el/la Directora/a Regional don/ña, ambos domiciliados en, comuna de, por una parte y por la otra, la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE, en adelante la Municipalidad, representada por su Alcalde/sa don/ña; ambos domiciliados en N°....., comuna de....., vienen en celebrar el siguiente convenio.

PRIMERO: Que el Decreto Supremo N° 4 del 2 de Enero de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece los objetivos, líneas de acción y procedimientos del Programa de Intermediación Laboral, que contempla el financiamiento de acciones de intermediación laboral, preparación para el trabajo, medición de indicadores de empleabilidad y otras acciones conexas que se ejecuten respecto de grupos de personas vulnerables en relación a su posibilidad de emplearse.

Que el Decreto N° 91 del 12 de Noviembre del 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social establece los objetivos y líneas de acción de programas de apresto para facilitar la reinserción laboral de los cesantes que se encuentren percibiendo las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

SEGUNDO: Que la ejecución y administración del Programa de Intermediación Laboral y de las líneas de apresto laboral para beneficiarios /as FCS ha sido encomendada a este Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

TERCERO: Que en el marco del Decreto N° 4, el SENCE ha diseñado un modelo de ejecución llamado “Fortalecimiento OMIL” que se implementará en comunas que cuenten con Oficina Municipal de Información Laboral constituida. El propósito es fortalecer el sistema público de intermediación, a través, del traspaso de recursos y metodologías de trabajo a las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) y el establecimiento de un Sistema de Incentivos asociado a metas de gestión y colocación laboral.

Que en el marco del Decreto N° 91, el SENCE ha diseñado una línea de Apresto Laboral para beneficiarios/as FCS, con vista a fortalecer sus mecanismos de búsqueda de trabajo.

CUARTO: Que el presente Convenio es complementario al Convenio de Acreditación OMIL, aprobado mediante Resolución Exenta N° del.....de.....del....., entre SENCE y la Municipalidad en el cual ambas partes se comprometen a cumplir con funciones, actividades y requerimientos específicos que permitan implementar un sistema de intermediación laboral.

QUINTO: Se deja constancia que forman parte integrante del presente Convenio los Anexo N°1 “Formulario Registro Visita a Empresas”, Anexo N°2 “Formulario Registro Encuentros Empresariales”, Anexo N°3 “Formulario Registro Talleres de Apresto Laboral”, Anexo N°4 “Formulario Registro Capacitación uso BNE”, Anexo N°5 “Formulario Registro Colocaciones”, Anexo N°6 “Formulario Uso Recursos Incentivos Gestión y Colocación”, Anexo N°7 “Formulario Rendición Mensual de Recursos de Operación”, Anexo N°8 “Compromiso para uso de Recursos de Operación”, Anexo N° 9 “Cronograma de Actividades” y Anexo N° 10 “Formulario de Certificación de Contratación”.

SEXTO: El Programa “Fortalecimiento OMIL” será financiado con cargo a los recursos de las líneas de acción definidas en el Decreto N° 4.

Los recursos serán transferidos al Municipio para gastos de operación y como sistema de incentivos a la gestión, colocación y permanencia.

Las líneas de apresto laboral para beneficiarios/as FCS serán financiadas con cargo a los recursos señalados en el Decreto N° 98 del 27 de enero de 2012 del Ministerio de Hacienda¹⁷.

SÉPTIMO: El monto total asignado para la Municipalidad de..... es de \$ 14.000.000.- que se compone en:

- a) Recursos de Operación: un monto fijo de \$ 3.500.000.-
- b) Recursos por Gestión: un monto variable máximo de \$3.500.000.-
- c) Recursos por Colocación: un monto variable máximo de \$4.200.000.-
- d) Recursos por Permanencia: un monto variable máximo de \$2.800.000.-

OCTAVO: La distribución de los recursos asignados a este Municipio es según los siguientes ítems:

a) Recursos de Operación:

El Municipio recibirá un monto fijo para Operación según la cláusula séptima, letra a) del presente Convenio. Estos recursos se entregarán en forma directa a la Municipalidad, una vez que se encuentre totalmente tramitada la Resolución Exenta que aprueba el Convenio de Transferencia y **previo cumplimiento de lo siguiente:**

- Apertura de cuenta bancaria complementaria (en caso de no contar con ella).
- Registro entidades receptoras de Fondos Públicos, Ley 19.862 del SENCE (<http://receptores.sence.cl>).

¹⁷ Se financiarán talleres de apresto laboral para personas que se encuentren recibiendo prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario hasta completar los 6.650 cupos disponibles.

- Compromiso para uso de Recursos de Operación validada por la Dirección Regional de SENCE (según Anexo N° 8), en este anexo se debe indicar estimativamente en que serán utilizados los recursos transferidos al momento de la firma del Convenio. Esta información podrá ser modificada en el transcurso del Convenio con la aprobación del/la Directora/a Regional, realizando un nuevo anexo firmado por el/la Alcalde/sa.
- Cronograma de actividades validada por la Dirección Regional del SENCE (según Anexo N° 9), en este anexo la OMIL debe calendarizar las actividades que realizará durante el año para asegurar el cumplimiento de metas, esta información podrá ser modificada previo aviso y autorización del encargado/a del Programa del SENCE en la región.

Los recursos deben ser destinados exclusivamente para la ejecución del Programa y deben ser utilizados en la contratación y pago de servicios de recurso humano, esto no contempla el pago de bonos, aguinaldos, incentivos u otro similar. El personal a contratar con cargo al Programa debe ser:

- Contratación preferentemente de psicólogo/a o en su defecto otro profesional del área psicosocial, con especialidad o experiencia en el área laboral, esta persona deberá realizar evaluaciones y elaborar perfiles laborales a los solicitantes de empleo, así como realizar actividades de apresto laboral, procesos de selección, entre otras actividades relacionadas.
- Contratación de un técnico o profesional del área de relaciones públicas, administración de empresas o similar, que conozca el territorio, especialmente el sector empresarial, con deseables contactos en el área, quien deberá realizar visitas en terreno a empresas para la obtención de vacantes de empleo y visitas y contactos a instituciones públicas y privadas con el fin de fortalecer la red de empleo y empleabilidad del territorio.

- Contratación de personal administrativo de apoyo, sólo si la OMIL cuenta con al menos un encargado/a de oficina, un gestor territorial y un profesional psicosocial.

El Municipio antes de realizar la contratación deberá enviar los antecedentes de los profesionales que estén postulando al cargo (curriculum vitae y fotocopias de certificados de título) con el fin de que el encargado regional del SENCE corrobore el cumplimiento del perfil solicitado.

Además estos recursos pueden ser utilizados en el pago de servicios tales como arriendo de instalaciones, pago por servicios de movilización, servicios de café, entre otros, siempre que sean para la realización de actividades de intermediación laboral como las solicitadas en el presente Convenio.

Una vez materializada la transferencia por parte del SENCE, la Municipalidad se obliga a entregar los recursos a su respectiva OMIL dentro de las 48 horas siguientes de recibidos, a fin de comenzar con la ejecución del Programa.

El SENCE estará facultado, para solicitar la devolución de los recursos transferidos al Municipio, por concepto de Operación, que no hayan sido utilizados durante la vigencia del Convenio, sin perjuicio de lo anterior, el Municipio puede comprometer parte de estos recursos por hasta 2 meses posteriores al término del Convenio para el pago de honorarios del personal mencionado anteriormente.

a) Recursos por Gestión:

El objetivo del Programa de Intermediación es financiar iniciativas tendientes al desarrollo y fortalecimiento de proceso y acciones de intermediación Laboral. Para favorecer este objetivo se considera el pago de un incentivo a la gestión de acuerdo al cumplimiento mínimo de ciertas actividades que los Municipios deben realizar para fortalecer el sistema público de intermediación.

El SENCE transferirá a la OMIL un monto variable asignado por concepto de Incentivo a la Gestión. Este ítem tiene como propósito impulsar estrategias de intermediación laboral para favorecer la inserción de los/las usuarios/as en puestos de trabajo formales dependientes.

Las actividades y metas señaladas están enfocadas a fortalecer la red de colaboración con el empresariado local y entregar a los/las usuarios/as que buscan empleo herramientas que faciliten la obtención de un trabajo.

Actividades:

- a) Talleres de Apresto Laboral que otorguen a los/las beneficiarios/as conocimientos y estrategias que faciliten la búsqueda y obtención de un trabajo dependiente. Para el diseño y ejecución de dichos talleres los equipos regionales del SENCE ofrecerán apoyo técnico realizando el traspaso de metodologías para realizar la actividad. (Anexo N° 3).

Se pagará un incentivo adicional de \$15.000 por cada beneficiario/a del Fondo de Cesantía Solidario que asista a los talleres de apresto laboral. Se entenderá por beneficiario/a FCS aquellas personas que al momento de realizar el apresto se encuentren recibiendo prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

- b) Visitas a empresas con el fin de obtener información relativa a las vacantes disponibles en el mercado, que concluyan en una eventual contratación de mano de obra y para realizar seguimiento de las colocaciones gestionadas por la OMIL, evaluando la satisfacción tanto del empleador como del trabajador, mediante entrevistas breves u otra herramienta que evalúe satisfacción usuaria. (Anexo N° 1).

- c) Encuentros empresariales para fortalecer la red de trabajo de colaboración, en estas instancias se busca difundir el trabajo realizado por la OMIL, dar a conocer los programas de empleo del SENCE disponibles, conocer las necesidades de contratación de los empleadores y temas de interés del empresariado local. (Anexo N°2).

El desarrollo de estas actividades se puede realizar en colaboración con otras OMIL del territorio en los casos que las empresas tengan presencia en más de una comuna o bien en los que las personas de una localidad se trasladen hacia otra en busca de empleo. Para la acreditación de esta actividad, todas las OMIL que organicen y participen de este encuentro deberán presentar el Anexo correspondiente e indicar en el nombre de la OMIL, todas las Municipalidades que participaron.

- d) Capacitación de los/las usuarios/as inscritos/as en la OMIL en el uso de la Bolsa Nacional de Empleo o en la plataforma que el SENCE defina para tales efectos, con el fin de dar mayor independencia al usuario/a en la búsqueda de empleo o capacitación a los empleadores para facilitar la publicación de ofertas o la búsqueda de candidatos para llenar sus vacantes de empleo.

Estas capacitaciones pueden ser individuales o grupales. (Anexo N°4).

Metas:

Actividades	Meta Primer Periodo	Meta Segundo Periodo	Meta Tercer Periodo	Meta Total
- Capacitar usuarios/as inscritos/as en la OMIL en el uso de la Bolsa Nacional de Empleo	70	70	70	210
- Talleres de apresto laboral	8	8	8	24
- Visitas a Empresas	17	17	17	51
- Encuentros empresariales	2	2	2	6

La OMIL debe acreditar debidamente la ejecución de estas actividades, y el cumplimiento de metas, respaldándose con los respectivos anexos diseñados por el SENCE y por otra parte, ingresando la información a la plataforma informática dispuesta para tales efectos.

La Municipalidad deberá cumplir con el 100% de la meta definida por periodo, para realizar el cobro de incentivos.

Si la OMIL no logra cumplir con el 100% de la meta establecida en el primer periodo, de igual manera debe informar y registrar las actividades realizadas, ya que si en el segundo periodo logra cumplir con ambas metas (primer y segundo periodo) puede acceder al monto de los 2 periodos, lo mismo al tercer periodo, pudiendo cobrar el monto de uno, dos o los tres periodos al finalizar el Programa.

b) Recursos por Colocación:

Se transferirá un monto variable asignado para incentivos a la colocación para toda acción de intermediación que tenga como resultado la colocación laboral en un puesto de trabajo dependiente, en jornada completa, cuya relación laboral se rija por el Código del Trabajo, siempre que se cumpla con la meta establecida para cada periodo.

Cada usuario/a deberá ser colocado/a en el puesto de trabajo que más se acerque a su perfil laboral. Para ello, el equipo OMIL deberá realizar una definición del perfil del beneficiario/a que contemple antecedentes educacionales, laborales y expectativas de trabajo.

Beneficiarios/as.

Se pagarán incentivos por colocar a población vulnerable perteneciente a los tres primeros quintiles de ingreso, según el puntaje de la Ficha de Protección Social.

Adicionalmente se pagará un incentivo preferencial (25% más por cada colocación) de beneficiarios/as que pertenezcan al Sistema de Protección Social Chile Solidario u otro grupo específico que el Servicio determine.

La validación de estas características mencionadas anteriormente sólo las realizará el Servicio mediante la consulta directa a las instituciones pertinentes, esto lo podrán visualizar las OMIL a través del sistema informático dispuesto para el registro de las gestiones y colocaciones.

Metas y Requisitos.

Los incentivos por colocación, se pagarán por un total de **300** beneficiarios/as colocados/as definidos en el punto anterior, las metas de colocación se distribuyen de la siguiente manera:

	Meta Primer Periodo	Meta Segundo Periodo	Meta Tercer Periodo	Meta Total
- Cantidad de Colocaciones	100	100	100	300

La Municipalidad deberá cumplir con el 100% de la meta definida por periodo, para realizar el cobro de incentivos.

Si la OMIL no logra cumplir con el 100% de la meta establecida en el primer periodo, de igual manera debe informar y registrar las colocaciones realizadas, ya que si en el segundo periodo logra cumplir con ambas metas (primer y segundo periodo) puede acceder al monto de los 2 periodos, lo mismo al tercer periodo, pudiendo cobrar el monto de uno, dos o los tres periodos al finalizar el Programa.

Todas las colocaciones realizadas deberán ser registradas en la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) o en la plataforma que SENCE defina para tales efectos.

Dentro de los requisitos para el pago de incentivos por colocación están:

- Inscripción del/la beneficiario/a y registro de la colocación en la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) o en la plataforma que SENCE defina para tales efectos, esto deberá ser realizado previo al registro de la colocación en el sistema informático dispuesto por el Servicio para tales efectos.
- Colocación en un puesto de trabajo dependiente formal en empresas, cuya relación laboral esté regida por el Código del Trabajo; que sea de jornada completa y tenga duración de al menos 1 mes.

Validación de Colocaciones.

Previa a la emisión de pagos, el SENCE realizará un proceso de verificación de las colocaciones presentadas por cada OMIL. Para esto se deberá adjuntar la fotocopia del contrato de trabajo, suscrito por ambas partes o bien un certificado de contratación emitido por la empresa.

En el evento que la empresa opte por emitir el certificado en cuestión, este documento deberá contener, al menos, la siguiente información: (Anexo N° 10)

- Identificación del/la trabajador/): nombre completo y Rut
- Identificación de la empresa: nombre y RUT de la empresa
- Fecha de inicio y término del contrato de trabajo
- Nombre, RUT y firma del responsable en la empresa de emitir el certificado y timbre de la empresa (en los casos que tenga un timbre).

No se aceptarán certificados que no tengan toda la información mencionada anteriormente.

En el caso de contratos por obra o faena, el empleador o quien lo represente debe indicar la fecha estimada de término de la misma o bien, asegurar que esta tendrá una duración mayor a un mes cuando corresponda.

En el caso de los contratos indefinidos, sólo debe indicar la fecha de inicio de la relación laboral indicando que es por un plazo indefinido.

Si el SENCE detecta que alguna de las colocaciones no cumplen con los grupos y/o condiciones establecidas, no serán consideradas como válidas para el pago de incentivos.

La Municipalidad podrá realizar el cobro de incentivos por colocación al término de cada periodo según las fechas establecidas en el calendario del Programa mencionado en la cláusula novena del presente Convenio.

Para lograr la colocación laboral, la OMIL podrá apoyarse en los programas de bonificación que tiene el SENCE o realizarla directamente.

No se pagarán incentivos por colocación en Programas de Empleo Directo financiados por el Estado, específicamente el Programa de Inversión en la Comunidad administrado para su ejecución por el SENCE.

La Municipalidad no podrá solicitar pagos de incentivos por insertar a un/a beneficiario/a por el que el SENCE haya pagado un incentivo a la colocación a Agentes Privados de Intermediación Laboral (APIL).

El SENCE pagará incentivos a la colocación una vez al año por persona colocada por cualquiera de las instituciones que tengan Convenio con el Servicio.

La OMIL deberá registrar la información de la gestión y colocaciones realizadas mensualmente en la plataforma que SENCE dispondrá para tales efectos, del mismo modo deberá enviar la documentación de respaldo para la validación de la información por parte del encargado/a regional del SENCE.

c) Recursos por Permanencia

Se transferirá un monto variable a la OMIL por concepto de incentivo a la permanencia por cada persona colocada que cumpla dos meses en el puesto de trabajo. Esto será válido para las colocaciones por las que se pague incentivo en cualquiera de los 3 periodos que establece este Convenio.

Para la validación de este ítem, el SENCE verificará el cumplimiento de los 2 meses de trabajo con información entregada por la Administradora del Fondo de Cesantía (AFC) u otra institución que pueda otorgar dicha información. Debido a que la obtención de estos datos tiene un desfase, el pago de este componente se realizará durante el año 2013.

NOVENO: El presente Convenio contempla 5 transferencias de recursos, la primera asociada a recursos de Operación, la segunda, tercera y cuarta transferencia asociada al cumplimiento de metas de Gestión y Colocación y la quinta al pago de permanencia en el puesto de trabajo de las colocaciones informadas previamente.

Los plazos y requisitos establecidos para solicitud de pago a los que debe remitirse la OMIL son los siguientes:

Calendario de Solicitud Pagos

Ítem	Fecha solicitud de pago	Requisitos
Firma de Convenios Transferencia 1° Cuota: Operación	Marzo 2012	-Entrega de Convenio firmado por Alcalde/sa

<p>Solicitud Incentivos Gestión/Colocación</p> <p>Transferencia 2° Cuota: Incentivos</p>	<p>15 de Junio 2012</p>	<p>-Entrega de primer informe de ejecución con documentación de respaldo</p> <p>-Rendiciones mensuales al día</p> <p>-Información registrada en plataforma informática</p>
<p>Solicitud Incentivos Gestión/Colocación</p> <p>Transferencia 3° Cuota: Incentivos</p>	<p>15 de Septiembre 2012</p>	<p>-Entrega de segundo informe de ejecución con documentación de respaldo</p> <p>-Rendiciones mensuales al día</p> <p>-Información registrada en plataforma informática</p>
<p>Solicitud Incentivos Gestión/Colocación</p> <p>Transferencia 4° Cuota: Incentivos</p>	<p>20 de Diciembre 2012</p>	<p>-Entrega de tercer informe de ejecución y final con documentación de respaldo</p> <p>-Rendiciones mensuales al día</p> <p>-Información registrada en plataforma informática</p>
<p>Pago incentivos Permanencia</p>	<p>Durante el año 2013</p>	<p>-La OMIL no debe presentar solicitud de pago, la validación la realizará el SENCE internamente.</p>

DÉCIMO: Los recursos transferidos, por concepto de Gestión, Colocación y Permanencia, son de exclusivo uso de la Oficina Municipal de Información Laboral y deben ser destinados a compra de insumos, bienes inventariables, pago de honorarios o pago de servicios para actividades que favorezcan la intermediación laboral (por ejemplo, difusión del programa, actividades de formación o fortalecimiento de red de trabajo, actividades determinadas en el punto b), cláusula octava del presente Convenio). Al igual que los recursos de Operación, estos no pueden ser destinados al pago de bonos, aguinaldos, incentivos u otro similar.

Para verificar que dichos recursos sean utilizados para lo mencionado anteriormente, se deberá registrar mensualmente en el sistema informático dispuesto, en que han sido utilizados estos recursos y al finalizar el Programa se debe indicar en el informe final en que serán utilizados los recursos de incentivos que aún no se han gastado y el destino de los recursos que se transferirán en las últimas 2 cuotas. Además la Municipalidad deberá conservar y mantener a disposición del SENCE los respaldos que den cuenta de ello, los que podrán ser requeridos por este Servicio.

Con todo lo anterior, la Municipalidad tendrá un plazo máximo de 6 meses posterior a la última transferencia para hacer uso de todos los recursos transferidos por incentivos e informar al SENCE en que fueron utilizados.

DÉCIMOPRIMERO: La Municipalidad deberá rendir cuenta mensualmente de los recursos transferidos por el SENCE para Gastos de Operación, definido en la cláusula séptima letra a) del presente Convenio, según las normas contenidas en la Resolución Exenta N°759 del año 2003, sobre “Rendición de Cuentas”, de la Contraloría General de la República.

La rendición deberá ser registrada en la plataforma informática dispuesta para tales efectos o cómo el SENCE indique, adjuntando la documentación de respaldo los 10 primeros días del mes siguiente al informado.

Para la rendición de pago de honorarios de recurso humano, se debe adjuntar la boleta del/la trabajador/a junto al informe de actividades del mes correspondiente firmado por su jefatura directa.

En el caso que la OMIL no tenga gastos en el mes, deberá informarlo de todos modos.

Los documentos que acrediten los gastos deberán quedar registrados para efectos de posibles supervisiones que realice este Servicio o auditorías que efectúe el organismo contralor.

No se realizará transferencia de recursos por concepto de incentivos a las OMIL que posean rendiciones pendientes de este Convenio.

DÉCIMOSEGUNDO: Para el manejo y validación de la información, las OMIL contarán con una plataforma informática donde deben digitar periódicamente la información relacionada a las colocaciones y actividades de gestión realizadas y rendiciones mensuales de recursos, estas últimas deben enviarse junto con la documentación de respaldo mensualmente a la Dirección Regional del SENCE, según lo indicado en la cláusula undécima de este documento.

Además de la información digitada en el sistema, la OMIL deberá entregar tres Informes de Ejecución, aún cuando la Dirección Regional de SENCE podrá solicitar a la OMIL información cuando estime pertinente.

El primer informe deberá ser entregado a más tardar el 15 de junio de 2012, el segundo informe a más tardar el 15 de septiembre de 2012 y por último, el informe final debe ser entregado a más tardar el 20 de diciembre de 2012.

Los informes deben contener la documentación de respaldo mencionada a continuación además de la descripción y análisis de las distintas acciones realizadas por la OMIL con el fin de mejorar la calidad del servicio y los resultados de la intermediación laboral realizada.

Para respaldar el cumplimiento de las metas asignadas y poder realizar el cobro de incentivos por gestión y colocación, cada informe entregado debe considerar los siguientes antecedentes:

- a) Estrategias y actividades desarrolladas para fortalecer vínculo con los empleadores del territorio, describiendo cualitativamente cómo fue el proceso,

además se deberá adjuntar para respaldar cada visita a empresas un formulario de registro de visita a empresas (Anexo N° 1), en la que se detalle el nombre de la empresa, representante, objetivo/s de la visita, descripción de las acciones y firma del visitador/a y del entrevistado/a.

Para registrar los encuentros empresariales se deberá adjuntar una nómina con el nombre y RUT de la empresa, nombre y firma del representante de la empresa asistente, fecha y lugar de ejecución (Anexo N° 2).

- b)** Talleres de apresto laboral **describiendo** de qué manera esta herramienta facilita la intermediación y/o la colocación, las dificultades observadas y fortalezas de dicha actividad. Para respaldar la ejecución del taller se debe adjuntar nómina de beneficiarios/as asistentes al taller, firma de cada participante, fecha y lugar donde se realizó (Anexo N° 3).
- c)** Capacitación a usuarios/as en el uso de la Bolsa Nacional de Empleo detallando de qué forma contribuye a la búsqueda y obtención de empleo, dificultades y fortalezas del proceso. Para respaldar las capacitaciones se deberá completar una planilla en la cual se inscriba a cada beneficiario/a capacitado/a, la fecha de la capacitación y la firma que acredite asistencia (Anexo N° 4).
- d)** Para acreditar las colocaciones, se deberá adjuntar la fotocopia del contrato de trabajo o certificado de contratación (según lo indicado en la cláusula octava, letra c) del documento).
- e)** Rendición de recursos. Se solicita rendir los recursos transferidos por operación (registro en el sistema), adjuntando la documentación de respaldo correspondiente. Si la OMIL no tiene debidamente rendidos los recursos al momento de solicitar el pago, este no se realizará hasta que se regularice la situación pudiendo aplazarse para el periodo siguiente.

La Municipalidad debe entregar los informes completando toda la información solicitada, de lo contrario, el/la encargado/a del Programa del SENCE en la región podrá objetar los mismos rechazándolos o requiriendo información adicional a la entregada, para esto la

Municipalidad contará con 15 días hábiles desde la solicitud realizada por el SENCE.

En caso que la Municipalidad no entregue los informes en las fechas indicadas no podrá acceder al pago de incentivos.

DÉCIMOTERCERO: Corresponderá a la OMIL acreditar ante la Dirección Regional del SENCE todos los requisitos y documentos mencionados en la cláusula anterior, en papel y archivo digitalizado en formato Word y Excel según corresponda.

DÉCIMOCUARTO: El/la Alcalde/sa se compromete a dar todas las facilidades para que los funcionarios/as OMIL participen de todas las actividades que el SENCE convoque, tales como: ferias laborales, encuentros, capacitaciones, etc. Con el fin de dar cumplimiento a los objetivos del Programa de Fortalecimiento OMIL.

DÉCIMOQUINTO: En el evento que alguna de las partes advierta, durante la vigencia de este Convenio, situaciones que pongan en riesgo la ejecución íntegra y oportuna de las actividades que da cuenta el mismo, deberá dar aviso a la otra de inmediato, con el objeto de adoptar las medidas pertinentes.

DÉCIMOSEXTO: El SENCE estará facultado para supervisar y solicitar a la Municipalidad la información y documentación que estime pertinente, con el objeto de velar por el cabal cumplimiento de este Convenio. De este modo, la Municipalidad y la OMIL deberán otorgar todas las facilidades del caso al SENCE para que efectúe adecuadamente sus labores de supervisión y apoyo técnico.

El SENCE podrá poner término unilateralmente al presente convenio por vía administrativa y en forma anticipada, sin forma de juicio, en el caso que la Municipalidad no le diese fiel, oportuno y total cumplimiento al presente Convenio, o si a su juicio, la ejecución de las tareas encomendadas u obligaciones derivadas de ésta convención fuere manifiestamente deficiente.

Además se podrá solicitar la devolución de recursos en los casos que la Municipalidad no cumpla con los plazos establecidos para la entrega de informes, no realice las actividades de intermediación laboral estipuladas en el Convenio, o bien no cumpla con **al menos el 10% de la meta de colocaciones estipulada**.

Se entienden como obligaciones manifiestamente deficientes, sin que la enumeración sea taxativa, las siguientes:

- La falta o incorrecta rendición de recursos transferidos por el SENCE, en los plazos establecidos en el presente Convenio.
- El incumplimiento de los plazos establecidos en la entrega de los informes de ejecución.
- Utilizar los recursos transferidos para fines distintos a los objetivos del Programa.
- Impedir o limitar la supervisión y asistencia técnica del SENCE.
- No realizar las actividades de intermediación laboral estipuladas en el Convenio.

El término anticipado del Convenio deberá ser comunicado por el SENCE a la Municipalidad, mediante carta certificada dirigida a su Alcalde/sa, en un plazo de al menos 15 días de anticipación a la terminación del mismo.

Con todo, el SENCE habiendo liberado los recursos, podrá convenir con otra entidad la ejecución del Programa.

DÉCIMOSEPTIMO: En la medida que los recursos transferidos por concepto de Operación, especificados en la cláusula séptima del presente Convenio, no hayan sido utilizados y existan remanentes, los mismos deberán ser devueltos por la Municipalidad una vez que haya finalizado el plazo de ejecución de este Convenio.

DÉCIMOCTAVO: El presente Convenio comenzará a regir desde la total tramitación del acto administrativo que lo apruebe y tendrá como fecha de vencimiento el 15 de diciembre de 2012.

DÉCIMONOVENO: La personería de don/ña....., Director/a Regional del SENCE,Región, consta en la Resolución Exenta N°..... de fecha..... de....., de delegación de facultades del Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

La personería de don/ña....., Alcalde/sa de la I. Municipalidad de....., consta....., del..... de..... del 20...

El presente Convenio se firma en cuatro ejemplares igualmente auténticos, quedando dos de ellos en poder de cada parte.

Alcalde/sa
I. Municipalidad de.....

Director/a Regional SENCE
Región.....

Entrevista Programa Fortalecimiento OMIL, en la Oficina Municipal de Intermediación Laboral Valparaíso.

Esta entrevista está enfocada a conocer los procesos que desarrolla la Oficina Municipal de Intermediación Laboral de Valparaíso, en relación con el Programa Fortalecimiento OMIL que dispone el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Las respuestas recopiladas servirán de análisis para una tesis de la Universidad de Valparaíso, por lo que serán consideradas solo como caso de estudio.

Preguntas:

1. ¿Cuáles son para usted las principales funciones que debe desarrollar una Oficina Municipal de Intermediación Laboral?
2. ¿Cuáles son las orientaciones que entrega el Programa de Fortalecimiento OMIL para que sean aplicadas en la OMIL de Valparaíso?
3. Si tuviera que priorizar ¿cuáles son las principales actividades que se desarrollan en la OMIL de Valparaíso?
4. De acuerdo con su opinión; ¿Existe un avance en los logros de la OMIL Valparaíso con la instalación del Programa de Fortalecimiento OMIL de SENCE? Si fuese la respuesta positiva o negativa, favor argumente.
5. Identifique 3 programas que en forma relevante se aplican en la OMIL de Valparaíso.

Bono al trabajo de la Mujer	Becas Fondo cesantía solidario
Formación para el trabajo	Becas Franquicia Tributaria
Franquicia Tributaria	Oficios: Apoyo y Capacitación para el Trabajo
Bono Empresa y Negocio	Formación en Oficios para Jóvenes
Bono Trabajador Activo	Transferencia al Sector Público

Formación en el puesto de Trabajo	Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar
Bono Intermediación APIL	Certificación de Competencias Laborales
Subsidio Empleo Joven	Programa Inversión a la Comunidad
Fortalecimiento OMIL	

6. ¿Cuáles serían los mejores logros y resultados que ha demostrado la OMIL de Valparaíso en el periodo 2010-2012?
7. ¿Cuáles son las acciones que se debieran mejorar en la relación OMIL-SENCE?
8. De los 5 anexos del programa; ¿Cual es el más difícil de cumplir de acuerdo a las metas que tienen por periodo?
9. ¿Qué sugiere usted para mejorar el convenio Fortalecimiento OMIL?
10. En cuanto a la estructura interna de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral; ¿ha habido un cambio luego de firmar convenio?
11. Identifique 3 principales debilidades y 3 principales fortalezas del convenio 2012.