



Intermediación Laboral

sence
Súmate a los nuevos empleos



**CHILE LO
HACEMOS
TODOS**

Plataformas de Intermediación Laboral



Intermediadores Laborales



Red de Empresas

VACANTES DE EMPLEO



Las **Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL)**, creadas por la Ley N°19.518 del Estatuto de Capacitación y Empleo, tienen por función cumplir con actividades de orientación ocupacional, así como, la entrega de los antecedentes que permitan lograr una adecuada capacitación en las entidades encargadas de proporcionarla.

La Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades N°18.695, en su artículo 4 letra d), señala que las municipalidades, en el ámbito de su territorio, podrán desarrollar, directamente o con otros órganos de la Administración del Estado, funciones relacionadas con la capacitación, la promoción del empleo y el fomento productivo.



Región	Provincias	Nº Comunas	Nº OMIL	Nº OMIL CON FOMIL
Arica	2	4	4	0
Tarapacá	2	7	4	3
Antofagasta	3	9	8	6
Atacama	3	9	9	5
Coquimbo	3	15	15	13
Valparaíso	8	38	37	32
Metropolitana	6	52	51	49
O'Higgins	3	33	31	30
Maule	4	30	30	29
Ñuble	3	21	21	21
Biobío	4	33	32	33
Araucanía	2	32	32	31
Los Ríos	2	12	12	12
Los Lagos	4	30	30	21
Aysén	4	10	8	3
Magallanes	4	11	5	2
Total	57	346	329	290

Oficina Municipal de Información Laboral y Relación con SENCE



SENCE mantiene 2 Convenios con las Municipalidades:

- 1. Convenio 1 de Acreditación OMIL y uso de Bolsa Nacional de Empleo**, 329 comunas cuentan con este Convenio, Convenio de colaboración sin transferencia de recursos.
- 2. Convenio 2 de Fortalecimiento OMIL**, Convenio con transferencia de recursos que surge ante la necesidad de financiar proyectos de fortalecimiento de la institucionalidad pública de intermediación laboral con el favorecer la inserción laboral de los beneficiarios y beneficiarias de las políticas públicas respectivas.

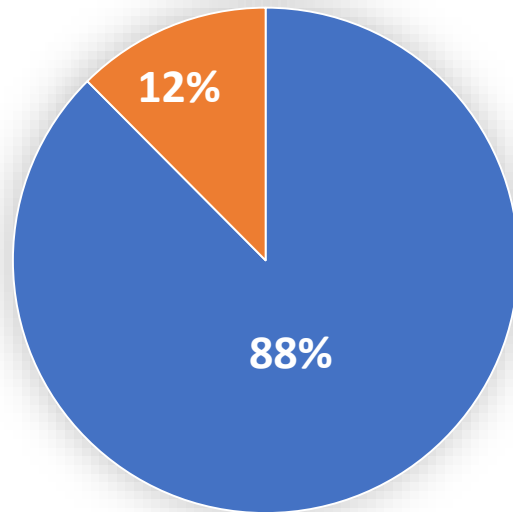
Las OMIL dependen administrativamente de cada municipalidad. De esta manera, los recursos asignados por SENCE, en el marco del Convenio de Fortalecimiento OMIL, son complementarios a los recursos económicos que debe disponer el Municipio para el buen funcionamiento de la Oficina. La dependencia técnica es para con el SENCE, quien determina y fiscaliza el cumplimiento de los servicios que debe ofrecer la OMIL a la comunidad.

Convenio 1 de Acreditación OMIL

Cumplimiento del Convenio de Acreditación

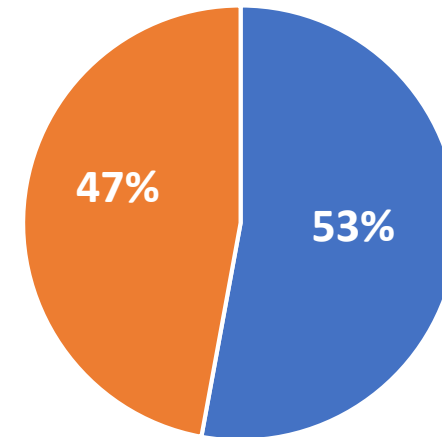
A partir de levantamiento que se realiza durante el segundo semestre de 2019 se puede señalar:

Encargado OMIL de planta o contrata



■ Cumple ■ No Cumple

Cuenta con 2 funcionarios exclusivos



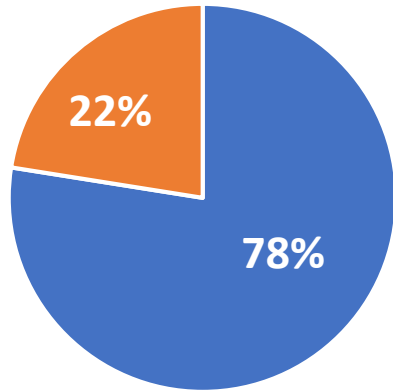
■ Cumple ■ No Cumple

Convenio de Acreditación OMIL

Cumplimiento del Convenio de Acreditación

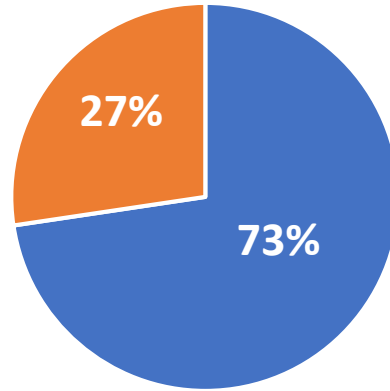


oficina privada
para Encargado



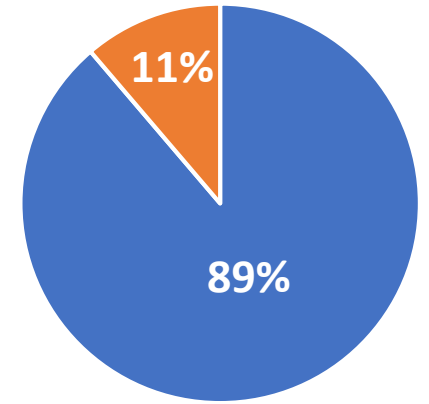
■ Cumple ■ No Cumple

oficina privada
para atención personalizada



■ Cumple ■ No Cumple

Cuenta con sala de espera



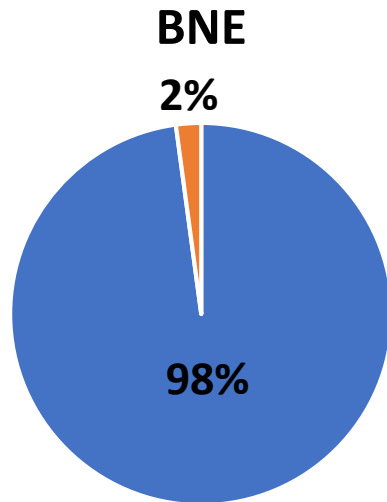
■ Cumple ■ No Cumple

Convenio de Acreditación OMIL

Cumplimiento del Convenio de Acreditación

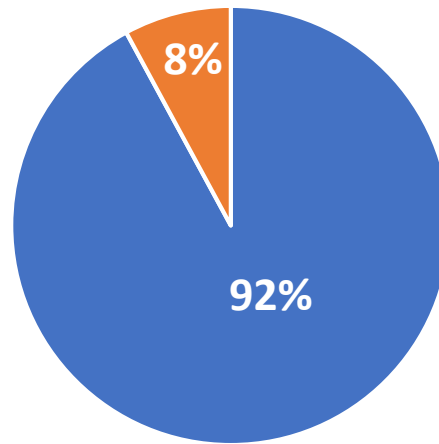


Conectividad **internet** para buen uso



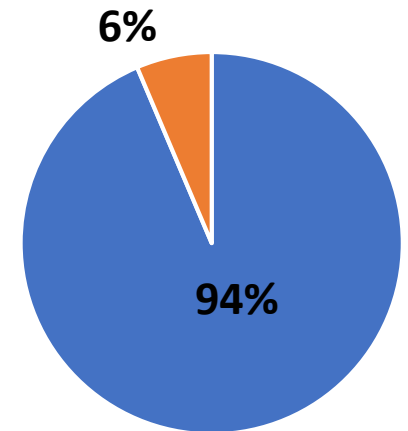
■ Cumple ■ No Cumple

Disposición **patentes municipales**



■ Cumple ■ No Cumple

Disposición recursos para **movilización**



■ Cumple ■ No Cumple

Convenio 2 de Fortalecimiento OMIL

Funciones de las OMIL por Programa de Intermediación

El objetivo del Programa Fortalecimiento OMIL es **promover** el desarrollo de un sistema de intermediación **colaborativo** a través de una **oferta coordinada de servicios** de calidad acorde a trayectorias laborales de las personas y a los desafíos productivos de las empresas, de acuerdo a las necesidades de desarrollo local.

El sistema de intermediación laboral busca organizar el funcionamiento de las OMIL en torno a la provisión de servicios estandarizados por el SENCE. La oferta de servicios responde a las distintas etapas de un proceso de intermediación laboral bajo estándares internacionales.

Clasificación de OMIL en base a Servicios de Intermediación Laboral



Fuente: Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas (2017).

Esta modalidad de categorización permite que los territorios realicen un **trabajo articulado** y cuente con una **red de derivaciones** en función de los requerimientos/necesidades de los públicos objetivos.

- ❑ Para la correcta y óptima ejecución del Programa, cada Municipalidad se obligará a designar a un/a funcionario/a municipal, en el rol de Encargado/a OMIL, con responsabilidad administrativa y experiencia en la conducción de equipos, quien actuará como representante del Municipio frente al SENCE. De acuerdo a la Categoría de OMIL “Servicios a Entregar” también se obliga a cumplir con un estándar de funcionarios (Cantidad y perfil).

Tipología OMIL	Cargo	N° Funcionarios Esperados
Tipo I	Encargado/a OMIL	1
	Ejecutivo de Atención a Público	2
Tipo IO	Encargado/a OMIL	1
	Ejecutivo/a de Atención a Público	2
	Orientado Laboral	1
Tipo IOV	Encargado/a OMIL	1
	Ejecutivo de Atención a Público	2
	Ejecutivo de Atención a Empresas	1
	Orientado Laboral	1

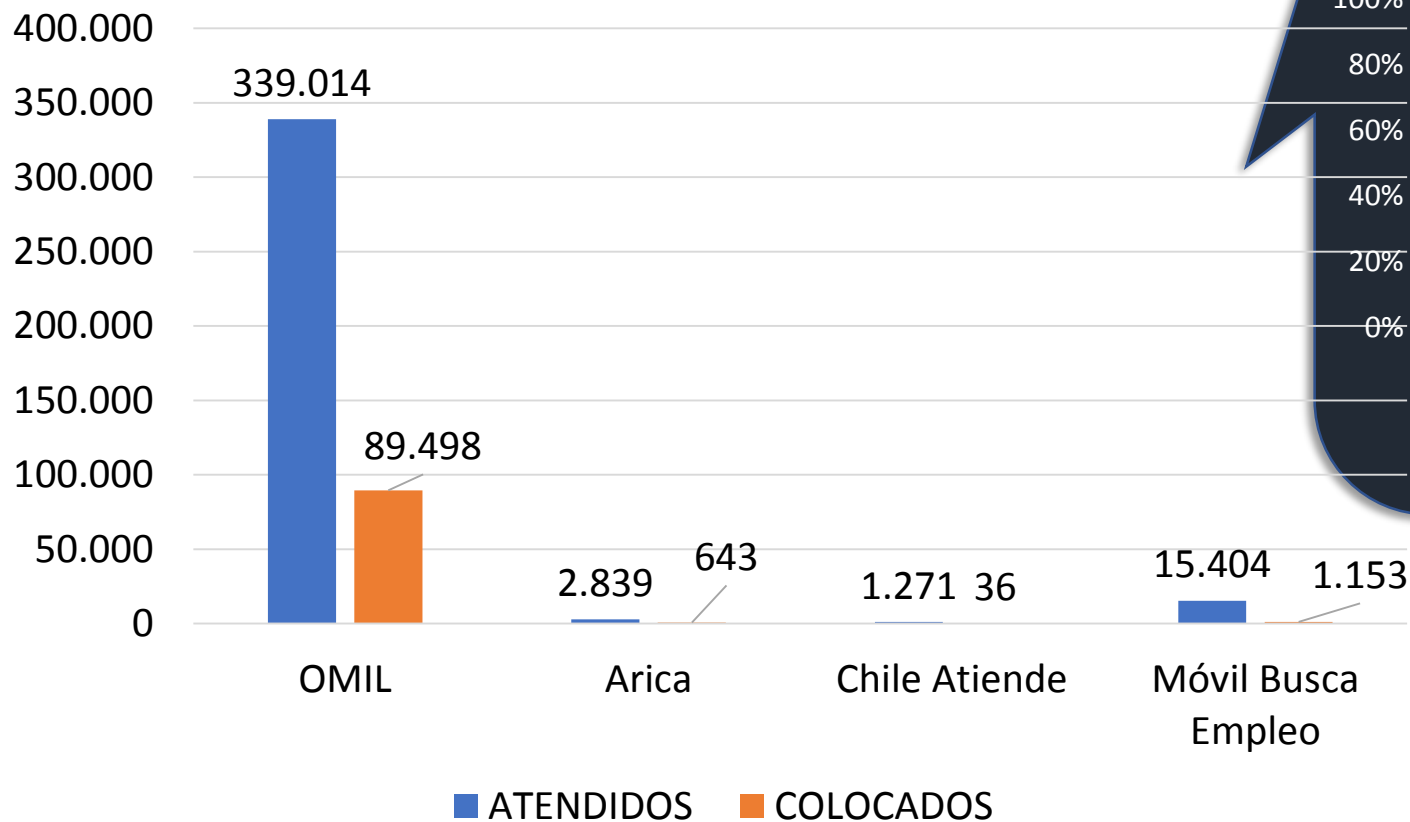


Convenio 2 de Fortalecimiento OMIL

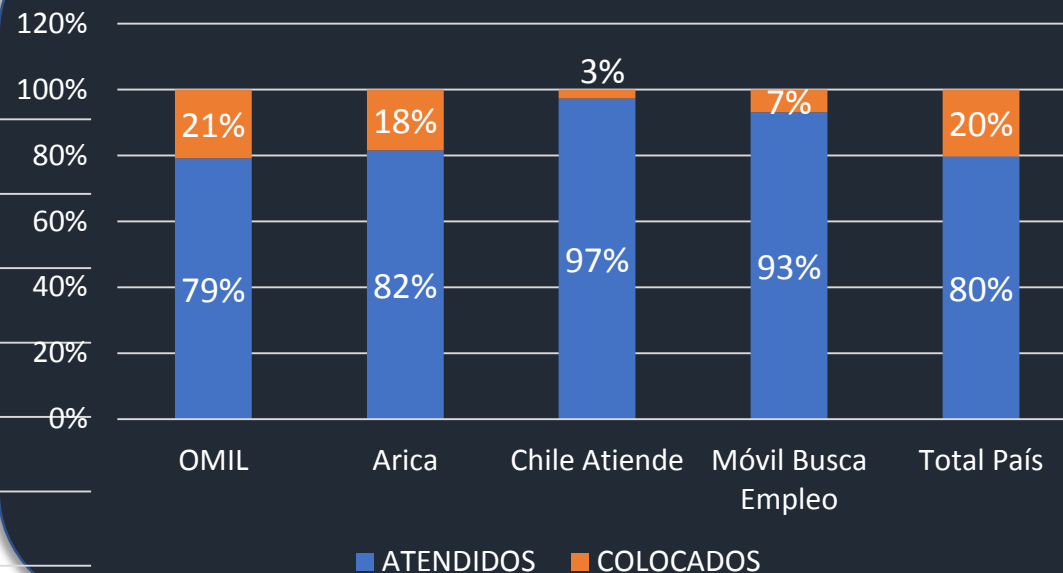
Resultados Programa año 2019 y comparación otras Plataformas



Número de Atendidos y Colocados por Plataforma



Relación % de Atendidos y Colocados por Plataforma



ATENDIDOS (358.528)
COLOCADOS (91.330)

Curso B-Learning con TELEDUC

El año **2012** se realiza a las OMIL curso "Aprendizajes y Difusión de buenas prácticas de intermediación laboral"

Curso de 100 horas cronológicas

32 horas presenciales

68 horas e-learning

Contenidos:

- ❖ Atención de Usuarios
- ❖ Mercado Laboral
- ❖ Articulación de la red territorial
- ❖ Habilidades transversales

Presupuesto Asociado: \$132.000.000.-

Estudiantes	Frecuencia
Aprueba	106
Reprueba	20
Total	126

Curso B-Learning del Manual de Procesos

El año **2015-2016** se realiza a las OMIL curso "Manual de Procesos de Intermediación Laboral Inclusivo"

Curso de 100 horas cronológicas
30 horas presenciales
70 horas e-learning

Contenidos:

- ❖ Vulnerabilidad en Chile
- ❖ Procesos Primarios
- ❖ Procesos de Soporte
- ❖ Procesos Específicos

Presupuesto Asociado: \$129.890.000.-

299
alumnos

277
funcionarios
OMIL

22
Funcionarios
SENCE

86%
APROBADOS

14%
REPROBADOS

Diplomado para OMIL a través de Academia de SUBDERE

Departamento de Empleo el año **2018** en conversaciones con SUBDERE, a través de su Academia se logró la entrega de Diplomado, impartido por la Universidad Católica de Temuco a los funcionarios de las Oficinas Municipales de Información laboral. Se capacitaron 148 participantes de 94 Municipalidades.

Cabe destacar que la alta rotación de los profesionales de las OMIL es un factor que ha debilitado la estandarización de conocimientos y competencias.

Estudio de Satisfacción OMIL

Programa Fortalecimiento OMIL 2019

Principales **motivos** que presentaron los **trabajadores**, al momento de postular en una **OMIL**.

Estaba **cesante** y **buscaba** un trabajo



77,4%

Estaba **cesante** y quería capacitarme



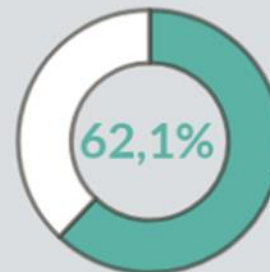
8,7%

Quería **encontrar un trabajo** mejor que el que tenía



5,2%

ÍNDICE DE SATISFACCIÓN NETA GLOBAL



Trabajadores



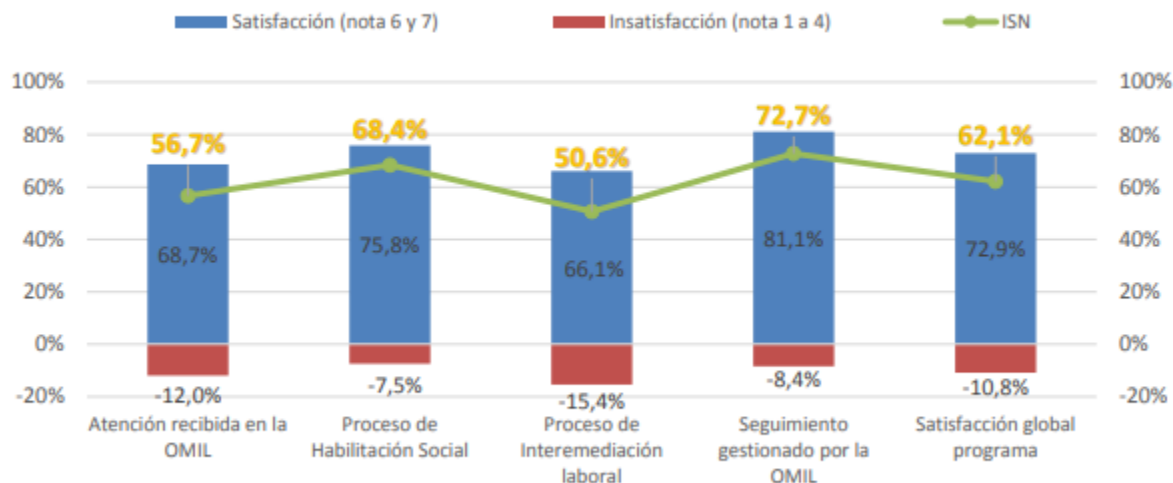
Empresas

La *satisfacción global* de FOMIL, alcanza un nivel regular desde la perspectiva de los usuarios y de las empresas el año 2019.

Estudio de Satisfacción OMIL

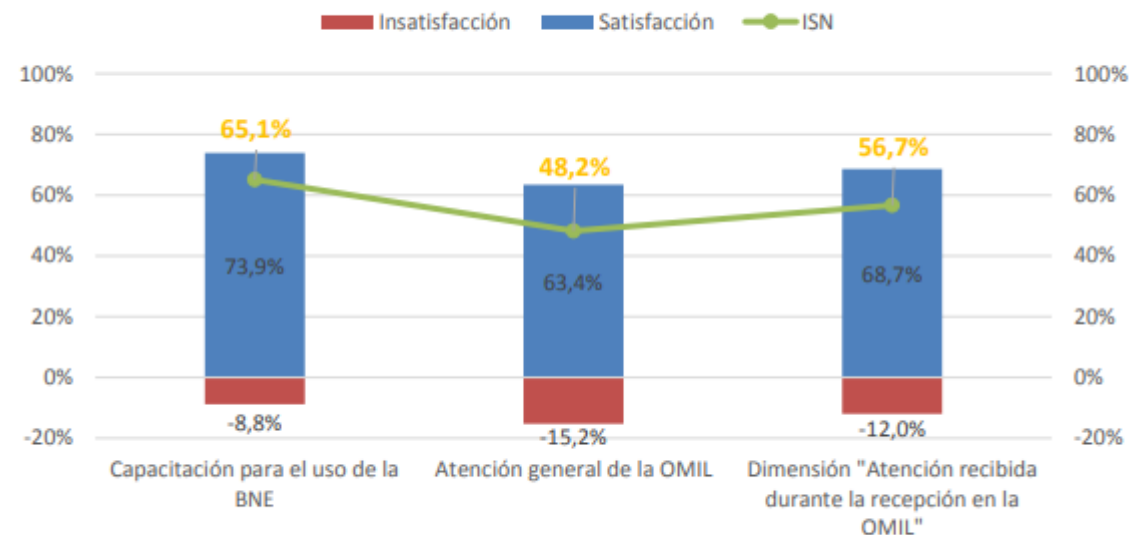
Programa Fortalecimiento OMIL 2019

GRÁFICO N°1: SATISFACCIÓN DEL PROGRAMA POR DIMENSIONES



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de resultados encuesta de satisfacción programa FOMIL año 2019.

GRÁFICO N°2: SATISFACCIÓN DIMENSIÓN "ATENCIÓN RECIBIDA EN LA OMIL"



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de resultados encuesta de satisfacción programa FOMIL año 2019.

Estudio de Satisfacción OMIL

Programa Fortalecimiento OMIL 2019

RESULTADOS POR DIMENSIONES

■ Trabajadores
■ Empresas

Atención recibida en la OMIL



Aspectos con posibilidad de mejora:

- ✓ Atención general de la OMIL.
- ✓ Levantamiento de vacantes y necesidades laborales.

Proceso habilitación social



Los aspectos generales:

- ✓ Herramientas para la búsqueda de empleo.
- ✓ Habilitación sociolaboral.

Proceso de intermediación laboral



Los aspectos generales:

- ✓ Satisfacción con las vacantes disponibles.
- ✓ Tiempo de espera de los resultados.
- ✓ Ajuste de los postulantes seleccionados a los perfiles solicitados.

Seguimiento gestionado por la OMIL



Los aspectos generales:

- ✓ Satisfacción con el puesto de trabajo conseguido.
- ✓ Satisfacción con el trabajador o trabajadores colocados.

Estudio de Satisfacción OMIL

Programa Fortalecimiento OMIL 2019

¿Cómo se establece el **primer contacto** de la (o las) **OMIL** con las que ha trabajado su empresa?

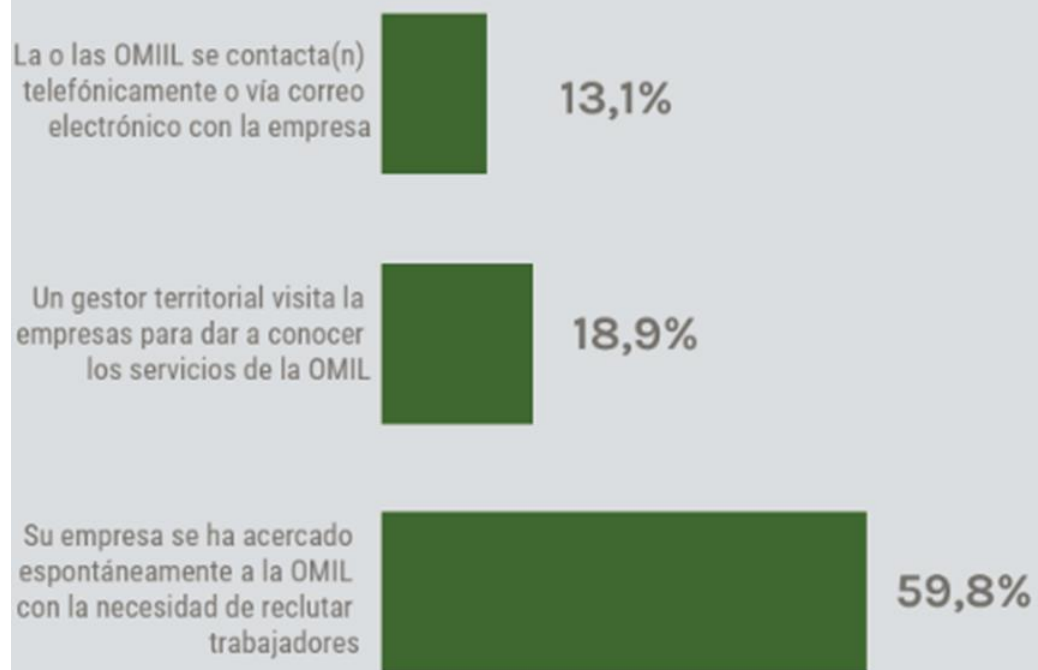
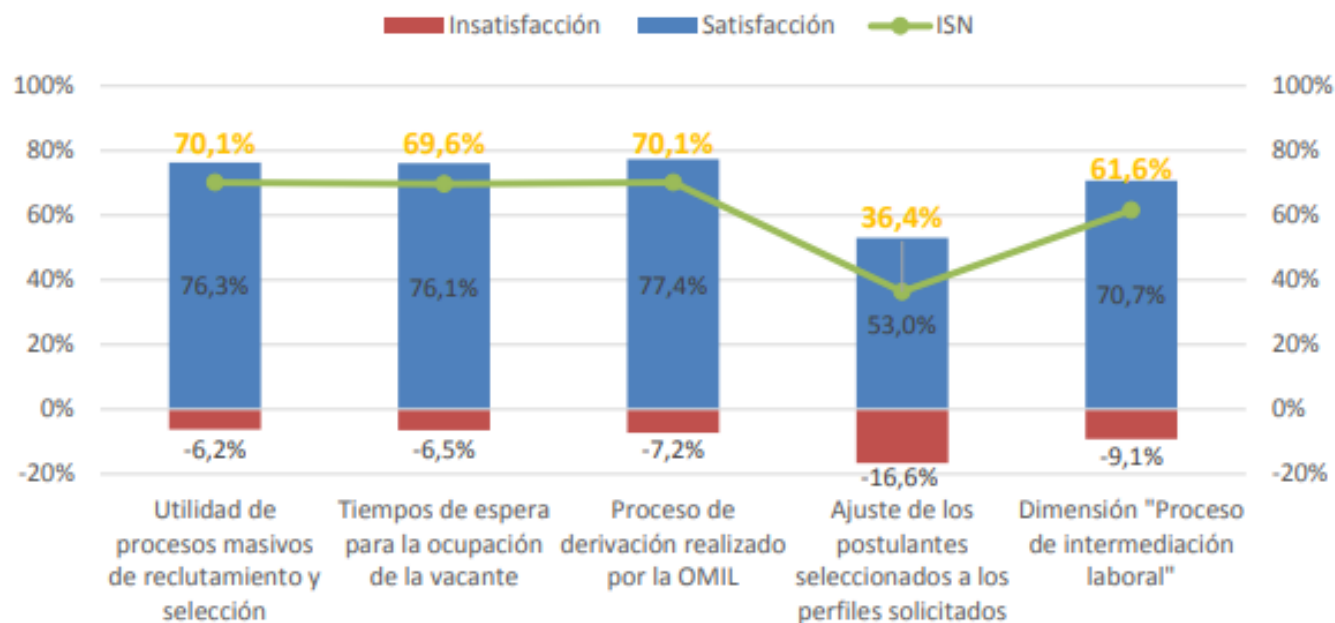


GRÁFICO N°30: SATISFACCIÓN DIMENSIÓN "PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL"



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de resultados encuesta de satisfacción programa FOMIL año 2019.

Énfasis Intermediación Laboral 2020



REDES TERRITORIALES:

Las Redes Territoriales de intermediación laboral, tienen por objetivo el **promover la prestación de servicios de calidad y estandarizados**, a través de la **coordinación fluida y organizada entre los diferentes actores de intermediación laboral presentes en un territorio**.

Entre los actores que actualmente conforman la Red, se requiere que para este año 2020 se incorpore o fortalezca el rol de las **Plataformas Laborales Busca Empleo**, y el del **Ejecutivo/a de Empresa del SENCE**.

complementariedad y colaboración



Énfasis Intermediación Laboral 2020



Dirección Regional SENCE es el responsable y coordinador de cada Red.

Definición de territorios considerando uno o más de los siguientes elementos:

- ✓ Conectividad
- ✓ Sector Productivo predominante
- ✓ Representatividad de Servicios de IL
- ✓ Flujo de Población

REDES TERRITORIALES:

Región	N° Redes Territoriales
Arica	1
Tarapacá	1
Antofagasta	3
Atacama	2
Coquimbo	3
Valparaíso	8
Metropolitana	8
O'Higgins	6
Maule	5
Ñuble	3
Biobío	5
Araucanía	5
Los Ríos	3
Los Lagos	3
Aysén	2
Magallanes	1
Total	59

Énfasis Intermediación Laboral 2020



BOLSA NACIONAL DE EMPLEO:

La Bolsa Nacional de Empleo dispondrá de un sistema de gestión en el cual los intermediadores laborales a nivel nacional, podrán registrar las acciones realizadas con personas y empresas.

Este sistema de gestión se encuentra actualmente en desarrollo, y cuenta con las siguientes etapas:

1. Registro y gestión de personas
2. Registro y gestión de empresas
3. Reportería.



Perfil

**trazabilidad de ambos usuarios a través de un historial de acciones
seguimiento**

reportería de toda la gestión realizada, visualización a nivel comunal, regional, y nacional.

Énfasis Intermediación Laboral 2020



ORIENTACIÓN LABORAL:

La orientación laboral es un proceso fundamental para aumentar la empleabilidad de las personas.

Para fortalecer este servicio, se confeccionó un material de apoyo que le entregará a los profesionales mayores y mejores herramientas para dar respuesta de forma oportuna a las necesidades identificadas en las personas.

- 1. Trípticos**
- 2. Infografías**
- 3. Videos**

Material está dividido en 19 temáticas diferentes (confección de CV, entrevista laboral, contrato de trabajo, inclusión laboral en personas con discapacidad, competencias laborales, servicios de empleabilidad del Estado, entre otros) con tres de ellos en idioma creolé

Énfasis Intermediación Laboral 2020

ORIENTACIÓN LABORAL: MATERIAL INSTRUCCIONAL

RESUMEN LABORAL
Rápida visión de quién eres como trabajador: tus estudios, principales experiencias laborales y conocimientos. Es opcional, depende del perfil laboral de cada persona.

FORMACIÓN ACADÉMICA
Detalla la educación formal recibida, comenzando siempre desde la más reciente hacia la más antigua. Cada una con sus 3 elementos: fecha en que se cursaron los estudios, nombre del curso realizado o título obtenido, y en qué institución educativa.

COMPETENCIAS COMPLEMENTARIAS
Especifica las competencias laborales que no hayan sido incluidas anteriormente, y el nivel alcanzado. Por ejemplo: Microsoft Word nivel usuario, Fotografía semiprofesional, Licencia de conducir clase B.

REFERENCIAS LABORALES
Estos son los contactos de personas que puedan entregar referencias respecto a tu desempeño laboral en tus trabajos anteriores. Suele ser opcional, y es recomendable detallar las referencias de tus últimos empleos. Se especifica el nombre de la persona, cargo, teléfono de contacto y/o correo electrónico.

ENCABEZADO
Se recomienda incorporar en el título del documento, nombre completo, título técnico o profesional (en caso de contar con uno) e información de contacto (teléfono y correo electrónico).

EXPERIENCIA LABORAL
Por cada trabajo que has tenido, especificar:
A - Fecha, período en el cual permaneciste en ese cargo.
B - Nombre del cargo.
C - Nombre de la empresa.
D - Principales funciones, especifica las tareas más relevantes del puesto desempeñado (mínimo 3 a 4 funciones, dependiendo del tiempo de permanencia en el puesto).

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA O CURSOS DE CAPACITACIÓN
Especifica la fecha, nombre del curso e institución educativa que impartió la capacitación.

Al momento de confeccionar o actualizar tu currículum, debes considerar el cargo al que quieres postular, haciendo énfasis en los antecedentes educacionales o laborales que más se relacionan con el puesto de interés, ya que, a partir de estos, los empleadores determinan qué tan compatible es tu perfil con el cargo que están buscando.

El currículum es clave para encontrar trabajo porque es la primera imagen que tienen de ti.

Magdalena Paz Santander Gutiérrez
Secretaría Ejecutiva Bilingüe
+56 9 1555 0000
mpazsantander@msc.com

EXPERIENCIA LABORAL
Septiembre de 2014 - a la fecha
Secretaría Ejecutiva - Gerencia General - Empresa Recal X
Manejo y orden de documentación del área.
Gestión de correspondencia, envío y recepción de documentos.
Organización de reuniones y actividades de la gerencia.
Recepción presencial, telefónica y online de clientes a nivel nacional e internacional.

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA
2014 - Inglés nivel Avanzado - Instituto de Idiomas X (120 horas)
2012 - Inglés nivel Intermedio - Instituto de Idiomas X (80 horas)

COMPETENCIAS COMPLEMENTARIAS
Licencia de conducir clase B
Microsoft Office nivel Intermedio (Excel, Word, Power Point)

REFERENCIAS LABORALES
Andrés Pavezalida Isla - Gerente de Administración - Empresa Recal X
+56 9 15412214 - apavezalida@msc.cl

Gracias

**¡Agradecemos su participación activa en
las Mesas de Trabajo!**