

Estudio de Caracterización de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) en las comunas de Chile

2019



*Dirección de Estudios
Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH)*

Agosto 2019



ÍNDICE

4	Catastro de preguntas
5	Presentación
6	Introducción
11	Análisis de Catastro
28	Principales características del servicio
31	Caracterización de los usuarios y usuarias en 2019
38	Síntesis
40	Conclusiones
44	Bibliografía

CATASTRO DE PREGUNTAS

1. ¿Existe una Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) en el municipio u otra instancia que cumpla aquella función?
2. ¿Cuál es el aporte financiero que la Municipalidad otorga a la OMIL o la instancia que cumple esa labor?
3. ¿La Municipalidad tiene convenio de Fortalecimiento de Oficina Municipal de Intermediación Laboral (FOMIL)?
4. ¿Existe algún instrumento al interior de la instancia municipal para hacer seguimiento sistemático de la inserción laboral de las personas que utilizan los servicios de intermediación laboral?
5. ¿Cómo se desarrolla la vinculación/comunicación con las empresas para la aplicación del programa laboral municipal?
6. ¿La Oficina de intermediación tiene una estrategia de vinculación laboral a personas de tercera edad?
7. ¿La oficina de intermediación tiene un catastro de caracterización de personas que solicitan sus servicios? (adjuntar)
8. ¿Cuántas personas se han beneficiados de la vinculación laboral realizado por la Oficina en 2018?
9. ¿La Municipalidad cuenta con un plan de fomento productivo que se vincule con la OMIL?
10. ¿Qué estudios tiene quien lidera esta oficina, departamento, programa o dirección laboral?

PRESENTACIÓN

Mediante el segundo estudio la Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) se ha propuesto explorar, en líneas generales, el actual funcionamiento de las Oficinas de Intermediación Laboral (OMIL) y qué caracteriza la vinculación con el Servicio Nacional de Capacitaciones y Empleo (SENCE).

Este ejercicio exploratorio se realizó mediante la aplicación de un cuestionario único que fue enviado a los 345 municipios del país, respondiendo 287 de ellos (equivale al 83% cifra a partir del cual se constituyó la muestra final).

El estudio inicia con descripción de la relevancia de la vinculación laboral, enmarcado en las fallas del mercado y los aspectos legales que rigen de la formación de las oficinas de intermediación municipal y las distintas clasificaciones existentes.

Luego, en el segundo apartado se analizan las respuestas obtenidas mediante el cuestionario único aplicado a la muestra de 287 municipios. Las respuestas obtenidas fueron desagregadas a partir de la tipología de comunas que emplea la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE) y que clasifica a las comunas del país en cinco tipos según sus niveles de urbanización y desarrollo, tal como se describe a continuación:

- Grupo 1: Grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo
- Grupo 2: Comunas mayores con desarrollo medio
- Grupo 3: Comunas urbanas medianas con desarrollo medio
- Grupo 4: Comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio
- Grupo 5: Comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo

Finalmente, se presenta una síntesis de los resultados obtenidos y se señalan las principales conclusiones del estudio.

INTRODUCCIÓN

En todos los países existen desfases entre la demanda y oferta en el mercado laboral, produciendo la ausencia de un mercado de eficiencia plena. Lo anterior es producido ya sea por escasa información o poca difusión de las oportunidades, la disonancia entre lo que se busca y la calificación laboral de los postulantes, generando una brecha de mercado relevante (Mazza, 2003), siendo parte de las imperfecciones del mercado, por tanto, la intermediación laboral se puede definir, en términos generales, como el “proceso que facilita y dinamiza la relación entre oferta y demanda de trabajo” (Duarte Quapper & Figueroa Valenzuela, 2005:18). Este proceso consiste en caracterizar el mercado laboral, sus necesidades y, por tanto, las competencias que requieren las personas en determinados territorios para con ello hacer calzar la oferta y demanda de manera adecuada (Goic Borojevic, 2017). Su principal propósito es contribuir a mejorar los niveles de productividad y reasignar trabajadores hacia empleos más productivos (Banco Interamericano de Desarrollo, 2017).

En el sistema estatal chileno, la política pública tiene una mirada territorial, por tanto se encuentra desconcentrada a través de la vinculación con la institución municipal, organismo descentralizado del estado. Al interior de su estructura se encuentran las denominadas Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL), instancias que tiene sus orígenes en la década de los '70 y que, en la actualidad, estructuralmente responden a las directrices que adoptan en el nivel central a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

La Fundación DEMUCA (2011) expresa que es relevante que los instrumentos estén en concordancia con los objetivos de la política de desarrollo económico territorial mediante una visión estratégica de futuro, por lo cual impulsar el empleo desde la institucionalidad municipal es relevante, ya que tiene directa relación con el territorio en particular con problemáticas específicas diferenciadas de otros y al conocer el contexto la intermediación laboral se hace útil en coyunturas de alto desempleo, discriminación laboral, carencia de capital humano o disonante a las necesidades productivas del mercado local. Sin embargo, hay que tener en cuenta que dichas instancias no son una solución a problemas estructurales de subcontratación, debilidad del sistema educativo o baja productividad económica nacional.

En tanto desde la perspectiva de Desarrollo Económico Local se consideran cinco ejes para una política de empleo local:

- 1) Fortalecimiento institucional, la concentración de capital humano de la institución y la capacidad de articularse con los distintos actores que se encuentran en el territorio para aplicar la sinergia necesaria.
- 2) Información pertinente, elemento esencial del conocimiento de las necesidades del territorio para una toma de decisiones informadas en base a la construcción de un programa orientado a solucionar las necesidades territoriales.
- 3) Intermediación laboral, vinculación de demanda y oferta laboral en el territorio.
- 4) Capacitación y formación, orientado a la formación de capital humano permanente a la mano de obra local para la adquisición de competencias básicas y específicas.
- 5) Emprendedurismo, en relación a las acciones llevadas a cabo para llevar adelante un proyecto. Mediante asistencia técnica, capacitaciones, formulación de proyecto, tutorías, incubación de proyecto o hasta ayuda económica.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) expresó en el documento Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo (2019), a nivel mundial existe una brecha de género en la participación laboral. Mientras que la participación en el mercado laboral para hombres alcanza el 75% llega al 48% en mujeres, recomendando la organización que los Estados impulsen medidas políticas para mejorar la igualdad de género y potenciar las capacidades de las personas. En este mismo sentido, se evidenció que la tasa de desempleo a nivel mundial para el 2018 fue del 5%, y expresa que hay un “panorama incierto” y que éstos niveles pueden seguir incrementándose producto de los riesgos macroeconómicos que afecta los mercados laborales de algunos países. La estimación es que la tasa se mantenga en 2019 y 2020. Asimismo la organización da cuenta que las brechas existentes cambian acorde a los distintos

grupos de países que comparten características en su nivel de desarrollo económico. Finalmente el informe comenta que tener empleo no implica necesariamente garantizar condiciones de vida digna, por tanto se evidencia que la capacidad de vinculación de la oferta y demanda, es el primer paso para avanzar hacia una política pública que permita otorgar condiciones mínimas de subsistencia para las personas en situación de pobreza.

El sistema de intermediación laboral se crea en Chile en 1977 por recomendación de la Organización Internacional del Trabajo, se denominaron Oficinas Municipales de Colocación (OMC) con el decreto de ley N° 1446, el cual se abordan las políticas de pleno empleo y la vinculación privada y pública para la administración de recursos humanos que facilite la incorporación de trabajadores al mercado laboral, que tiene relación con la ratificación del Convenio 2 (1919) sobre desempleo y el convenio 122 (1964) sobre políticas de empleo de la OIT.

La formación de las OMC pronto se centró en aquellos estratos sociales con mayor dificultad de inserción laboral, en tanto que pasó a ser percibida como apoyo social y no un servicio público de empleo (Chanamé Zapata, 1999). Posteriormente se crean las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL), las cuales según la Ley N°19.518 en el artículo 72 establece que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social a través del servicio nacional será encargado de fiscalizar el cumplimiento de las normas legales y técnicas de las oficinas municipales de información laboral. El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, a través de sus Direcciones Regionales, será el encargado de proponer normas técnicas y coordinar iniciativas en la materia a que se refiere este artículo. Administrativamente depende de los municipios y recibe financiamiento también del gobierno central a través de los programas de fortalecimiento, que están en función del cumplimiento de metas de gestión (Etcheberry Consultores).

El artículo 74 expresa el carácter de no discriminación arbitraria de las oficinas a no prestar los servicios establecidos en la ley. Y además, no podrán intervenir en la celebración de los contratos de trabajo. En tanto que funciona de manera descentralizada en los gobiernos locales, que tiene doble dependencia, tanto de los municipios como de la asistencia técnica SENCE. Este último organismo es relevante para comprender las políticas públicas de empleo que tiene Chile en la actualidad, ya que es mediante el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), cuyo objetivo

principal es “aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas”, por lo cual aplica políticas públicas en ese sentido, fomenta las capacitaciones e intermediación laboral y la formación permanente.

El objetivo básico de las Oficinas de Intermediación Laboral (OMIL) es que las personas de baja empleabilidad, calificación, desempleadas o que no logren acceder a un trabajo, puedan lograrlo a través del sistema público. Es decir, insertarlos al mercado laboral ya sea manera dependiente o independiente. Se podría definir el trabajo de la OMIL, en primer lugar, para determinar la oferta existente de las empresas para actuar de mediador, pasando a buscar a las personas que cumplan con los requerimientos, previo a la inscripción de los desempleados, los cuales pasan a la bolsa nacional de empleo, mientras tanto son capacitados por los distintos programas existentes para elevar el capital humano y facilitar la inserción con las nuevas herramientas entregadas (Singer & Cristina, 2006).

El programa de Fortalecimiento de las OMIL (FOMIL) comienza en 2009, en el cual se traspasa recursos y metodologías de trabajo a las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) y está dirigido a “personas de baja calificación o empleabilidad, desempleadas, que no logran acceder a puestos de trabajo debido a falta de acceso a información de oportunidades laborales”.

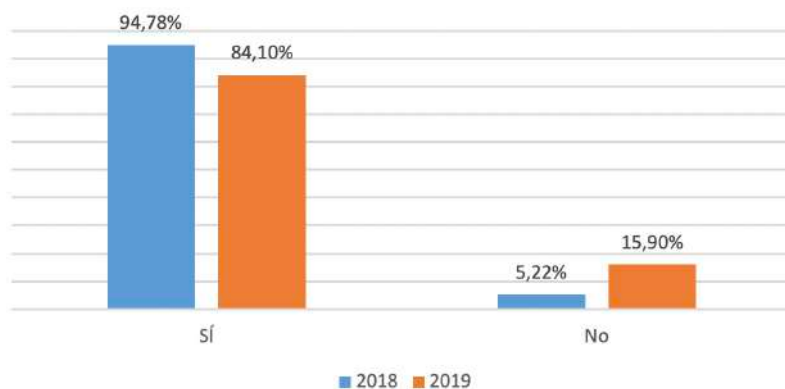


ANÁLISIS DEL CATASTRO

1. ¿Existe una Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) en el municipio u otra instancia que cumpla aquella función?

El gráfico que se presenta a continuación fue realizado a partir de la información obtenida a través de SENCE de los años 2018 y 2019 respecto a las OMIL, por tanto, cuenta con la información de las 345 municipalidades del país. En este gráfico se observa un alto porcentaje de municipalidades que a 2019 formalmente cuentan con dicha instancia, el 84,1%, mientras que el 15,9% no cuentan con OMIL. Sin embargo, en 2019 se registró una baja en la cantidad de municipalidades que poseen oficinas formales, variación de -10,68% respecto al total de OMIL en 2018 (94,78%).

*La municipalidad cuenta con una Oficina de intermediación Laboral (OMIL)
comparativa 2018-2019*

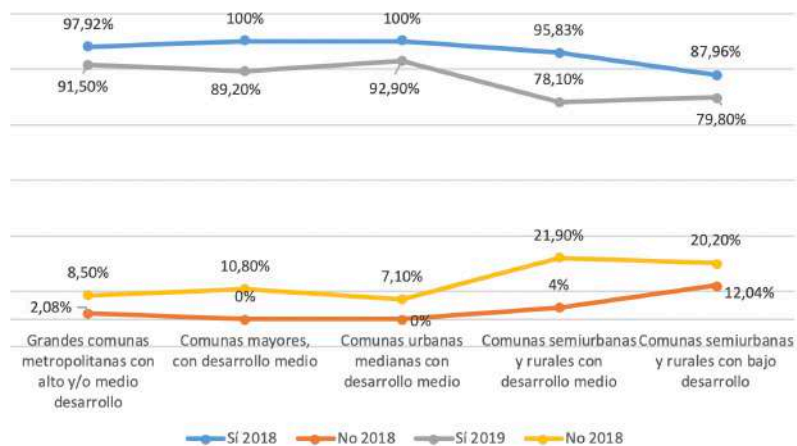


Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

La información cruzada por los grupos comunales, nos permite afirmar a nivel de tendencia que las grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo, en 2018 el 97,92% de municipalidades contaba OMIL, mientras que en 2019 se reduce a 91,50% (variación de -6,42%); el siguiente grupo de comunas mayores con desarrollo medio, el año 2018 existía un 100% de las comunas con OMIL, mientras que en 2019 alcanza 89,20% (variación de -10,8%). El tercer grupo de comunas urbanas medianas con desarrollo medio alcanza un 92,90% de municipalidades con OMIL operativas (variación de -7,1%); por su parte, en el cuarto grupo de comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio, el 78,10% de ellas cuentan con oficina (variación de -17,73%) y en el grupo 5 de “comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo” cuenta con un 79,80% de municipalidades con OMIL (variación de -8,16%).

En esto, no sólo se observa la reducción de municipalidades que cuentan con oficinas de intermediación laboral operativas sino también que, a diferencia de 2018, el presente año presenta mayor dispersión en los datos, y en el grupo comunal con mayor oficinas son del grupo de comunas urbanas medianas con desarrollo medio.

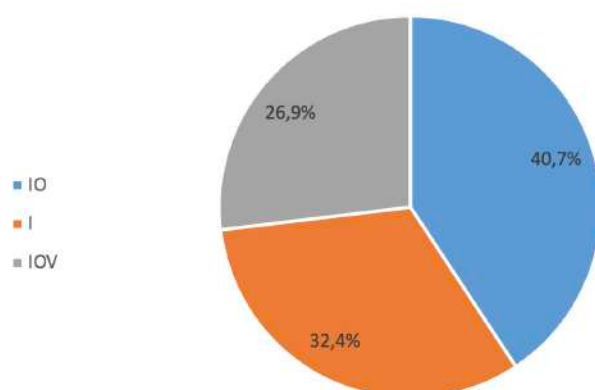
**La municipalidad cuenta con una Oficina de Intermediación Laboral (OMIL),
por grupos comunales comparativo 2018-2019**



Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

Respecto al tipo de oficina que poseen las municipalidades según categorización de SENCE, en el siguiente gráfico se observa que el 32,4% de las comunas corresponden a la categoría "I", prestando únicamente información laboral a los usuarios. En tanto, 40,7% pertenecen a la categoría "IO", ofreciendo información y orientación laboral a las personas que se acerquen a la Municipalidad con estos fines. Por su parte, 26,9% de las Municipalidades son clasificadas en la categoría "IOV", debiendo proveer a los usuarios de información, orientación y vinculación laboral.

Tipo de Oficina de Intermediación Laboral

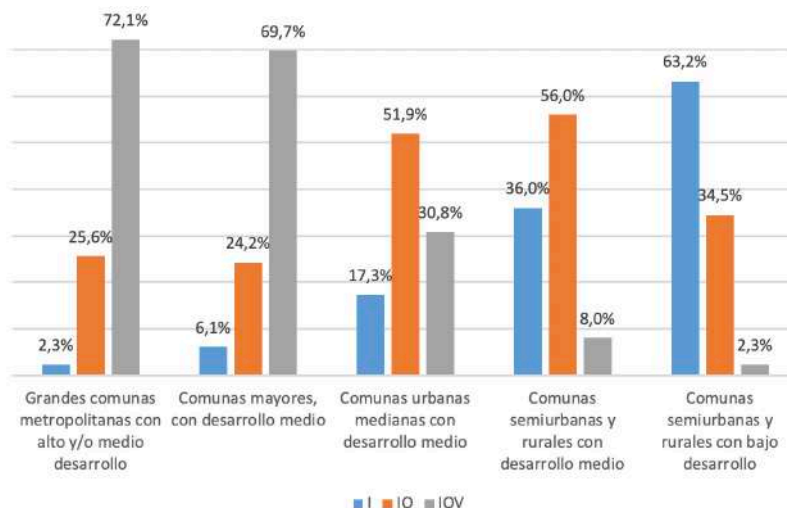


Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

En lo concerniente a la distribución territorial de los grupos comunales según categoría a la que corresponden las OMIL, en las "grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo", con el 72,1% predomina la categoría "IOV", en tanto, el 25,6% a categoría "IO" y 2,3% a "I". Respecto al grupo de "comunas mayores con desarrollo medio", el 69,7% de las comunas posee categoría "IOV" prevaleciendo en contraste con el 24,2% "IO" y 6,4% "I". Por su parte, el grupo de "comunas urbanas medianas con desarrollo medio" el 30,8% corresponde a categoría "IOV", el 51,9% a "IO" y el 17,3% a "I". En el grupo de "comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio" el 36,0% tiene categoría "IOV", predominando la categoría "IO" con 56,0%, y 8,0% en categoría "I". En tanto, el grupo de "comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo" el 2,3% de ellas son de carácter "IOV", 34,5% "IO" y el 63,2% "I".

Con ello, se puede apreciar que a mayor urbanización, se concentra mayor cantidad de oficinas de información, orientación y vinculación laboral, mientras que a mayor ruralidad, se observa la preponderancia de oficinas que ofrece información a sus usuarios, por tanto es en grandes comunas metropolitanas y comunas mayores donde se hegemoniza la vinculación o colocación laboral de las personas que acceden a este servicio.

Tipo de OMIL por grupos comunales

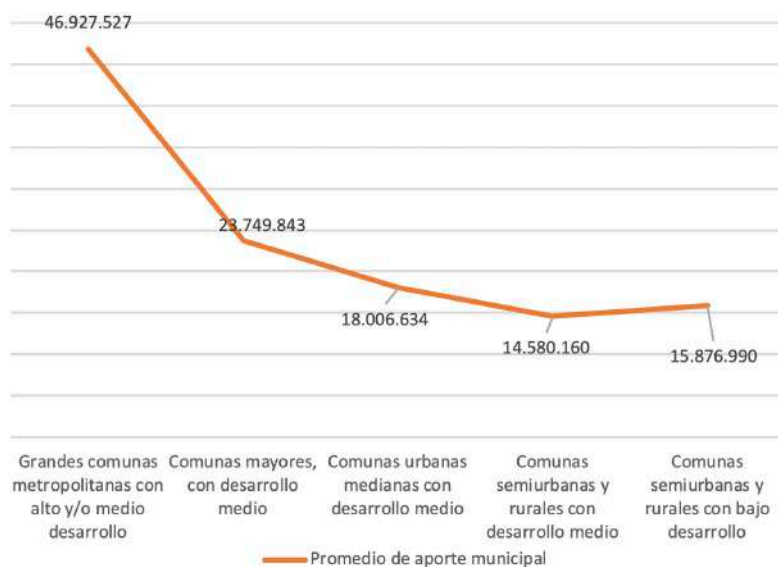


Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

2. ¿Cuál es el aporte financiero que la Municipalidad otorga a la OMIL o la instancia que cumple esa labor?

Respecto al aporte financiero que entregan las municipalidades a sus oficinas de intermediación laboral, montos complementarios a los otorgados por SENCE se aprecian en el siguiente gráfico se observa alta heterogeneidad por grupos municipales, las “grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo” invierte en promedio \$46.927.527, el grupo de “comunas mayores con desarrollo medio” \$23.749.843, mientras que el siguiente grupo de “comunas urbanas medianas con desarrollo medio” aporta \$18.006.63 y el grupo de “comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio” \$14.580.160, lo que demuestra una baja progresiva en el presupuesto de las OMIL conforme aumenta la ruralidad de las comunas. Sin embargo, el grupo de “comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo”, aumenta el promedio que aporta el Municipio a \$15.876.990, alza de más de \$1.000.000 respecto al grupo que le precede.

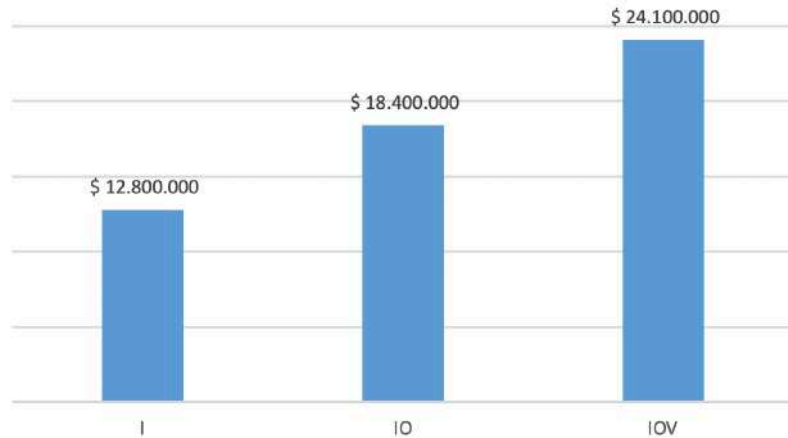
*Promedio de financiamiento de Oficinas Municipales
de Intermediación Laboral (OMIL)*



Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

El análisis financiero anterior, necesariamente se complementa con los fondos otorgados desde SENCE en relación al tipo oficina y vínculo que están tengan, como se observa a continuación, las oficinas de información, orientación y vinculación laboral (IOV) reciben un aporte de \$24.100.000 para su gestión, mientras que aquellas oficinas de información y orientación (IO) reciben \$18.400.000 de aporte. Por último, las oficinas que exclusivamente entregan información a sus usuarios (I), reciben un aporte de \$12.800.000 para gastos que realiza la municipalidad en su oficina.

Aporte de dinero de SENCE por tipo de OMIL

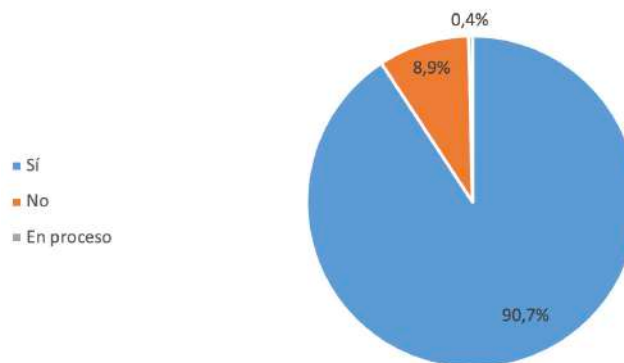


Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

3. ¿La Municipalidad tiene convenio de Fortalecimiento de Oficina Municipal de Intermediación Laboral (FOMIL)?

Consultadas las municipalidades respecto a la existencia de convenio FOMIL, de las 270 municipalidades que respondieron a esta pregunta, un 90,7% de ellas cuenta con este convenio, en tanto, 8,9% carece del mismo. Por su parte, el 0,4% de las municipalidades se encuentra en proceso de generar este convenio junto a SENCE para fortalecer la gestión de la municipalidad en esta materia.

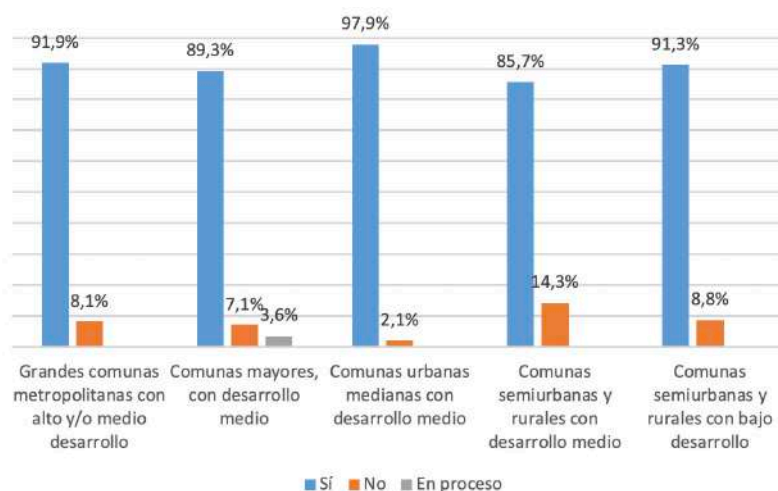
Actualmente la institución de intermediación cuenta con convenio FOMIL



Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

Sobre la distribución territorial de las municipalidades que cuentan con este convenio, el siguiente gráfico demuestra que el grupo de “grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo”, el 91,9% tiene convenio. Asimismo, del grupo de “comunas mayores con desarrollo medio” el 89,3% de ellas cuenta con este. En el grupo de “comunas urbanas medianas con desarrollo medio” el 97,9% de ellas. Por su parte, en el grupo de “comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio” el 85,7% de las municipalidades cuentan con convenio, mientras que en el grupo de “comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo”, alcanzan el 91,3%. Si bien se aprecia heterogeneidad entre los grupos comunales de las municipalidades que cuentan con convenio FOMIL, en el grupo 2 se observa un 3,6% de municipalidades que está en proceso de lograr un acuerdo con SENCE en esta materia.

Actualmente la institución de intermediación cuenta con convenio FOMIL

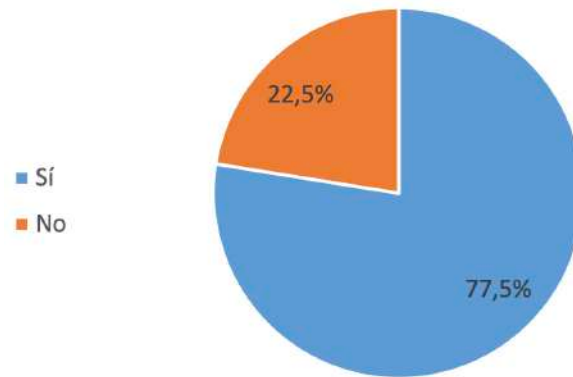


Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

4. ¿Existe algún instrumento al interior de la instancia municipal para hacer seguimiento sistemático de la inserción laboral de las personas que utilizan los servicios de intermediación laboral?

Respecto a la pregunta referente a la existencia de un instrumento de seguimiento sistemático para la inserción laboral de los usuarios de este servicio, el 77,5% de los municipios cuentan con esta instancia municipal. En tanto, el 22,5% de ellas no realiza seguimiento a la inserción laboral de los usuarios y usuarias. Hay que destacar que en relación al tipo de convenio que tenga las oficinas tienen aquellas competencias a cumplir, sin embargo, se aprecia que a nivel general independiente del tipo de convenio las Municipalidades tienden a registrar la información.

La instancia municipal hace seguimiento sistemático a la inserción laboral de beneficiarios

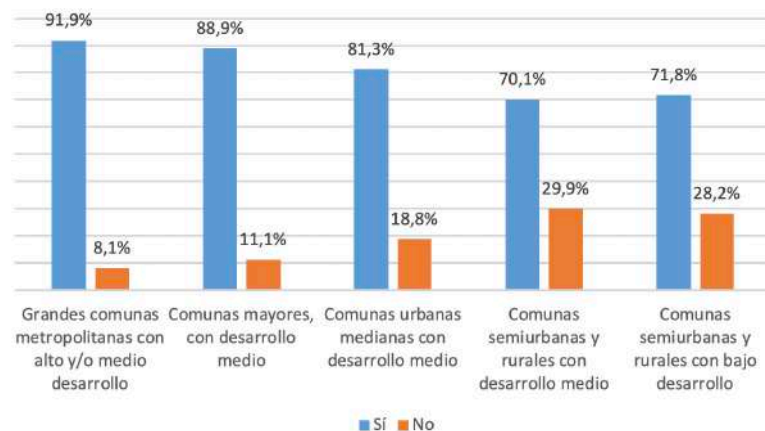


Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

Respecto a la distribución territorial de las comunas que cuentan con seguimiento sistemático a la inserción laboral de sus usuarios y usuarias, el siguiente gráfico demuestra que el grupo de “grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo”, el 91,9% realiza este seguimiento; del grupo de “comunas mayores con desarrollo medio” el 88,9% de afirma realizarlo. En el grupo “comunas urbanas medianas con desarrollo medio” el 81,3% tienen seguimiento, mientras del grupo de “comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio” un 70,1%, y del grupo de “comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo”, el 71,8% responde afirmativamente a esta pregunta.

En este sentido, cabe mencionar que a mayor ruralidad, aumentan los porcentajes de municipalidades que no realizan seguimiento sistemático a la inserción laboral. Que se condice con oficinas dedicadas a otorgar principalmente información.

La instancia municipal hace seguimiento sistemático a la inserción laboral de beneficiarios por grupos comunales

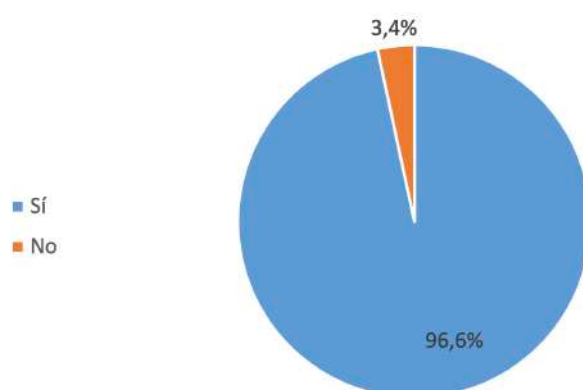


Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

5. ¿Cómo se desarrolla la vinculación/comunicación con las empresas para la aplicación del programa laboral municipal?

Respecto a la vinculación entre de la municipalidad con las empresas para la aplicación del programa laboral, el 96,6% de las comunas cuentan con vínculo proactivo con sector privado, mientras que el 3,4% de ellas carece de esta relación, tendiendo a una política reactiva o utilización de herramientas pre existentes.

La instancia se vincula proactivamente con actores privados en la comuna para la vinculación laboral

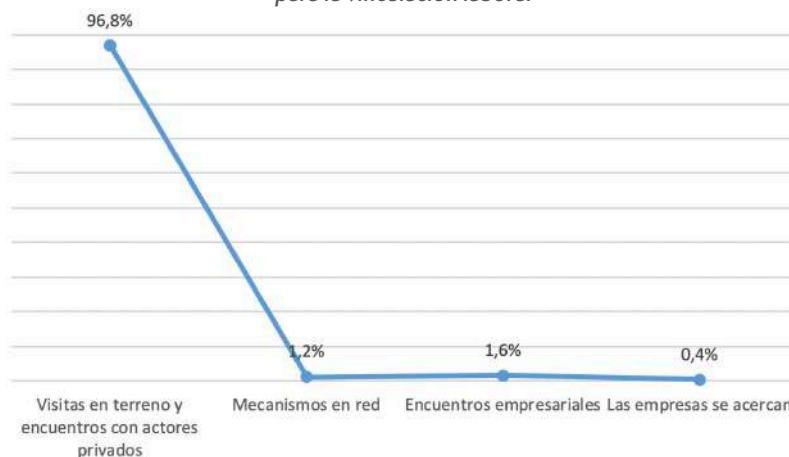


Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

Sin embargo, referente a la pregunta sobre el mecanismo a través del cual hacen efectiva esta relación público-privada, un 96,8% de las municipalidades lo hace de forma presencial con visitas a terreno y encuentros con estos actores privados. En tanto, un 1,2% lo hace mediante mecanismos en red, 1,6% a través de encuentros empresariales y sólo el 0,4% tras el acercamiento por parte de la empresa al municipio.

De esta forma, se observa el predominio de visitas en terreno y encuentros con los actores privados por parte de la municipalidad para la vinculación laboral.

Tipo de mecanismo de vinculación con actores privados en la comuna para la vinculación laboral

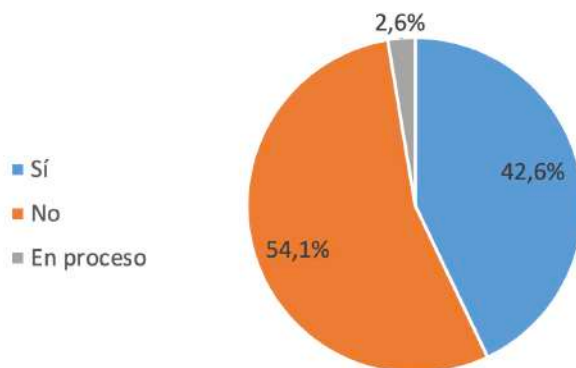


Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

6. ¿La Oficina de intermediación tiene una estrategia de vinculación laboral a personas de tercera edad?

Por otro lado, realizada la pregunta sobre la existencia de una estrategia de vinculación laboral para los adultos mayores, el 54,1% de las municipalidades carece de una estrategia de vinculación, un 2,6% se encuentra en proceso de elaboración de la misma y un 42,6% cuentan con alguna estrategia focalizada en la inserción laboral de personas de la tercera edad.

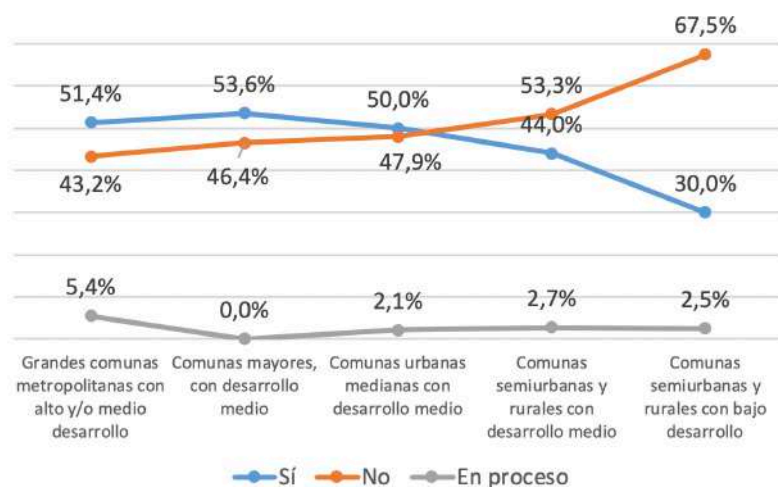
La OMIL cuenta con una estrategia de vinculación focalizada en adultos mayores



Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

El siguiente gráfico entrega cifras concernientes a la distribución territorial de las comunas respecto a las estrategias de vinculación focalizada en la inserción laboral de los adultos mayores. De esta forma, el grupo de “grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo”, el 51,4% posee una estrategia para adultos mayores. Asimismo, del grupo “comunas mayores con desarrollo medio” el 53,6% de ellas cuenta con este tipo de estrategia. En el grupo de “comunas urbanas medianas con desarrollo medio” el 50,0% la posee. En tanto, el grupo de “comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio” un 44,0% registra estrategia de vinculación y del grupo de “comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo” 30,0%.

*La OMIL cuenta con una estrategia de vinculación focalizada
en adultos mayores por grupos comunales*

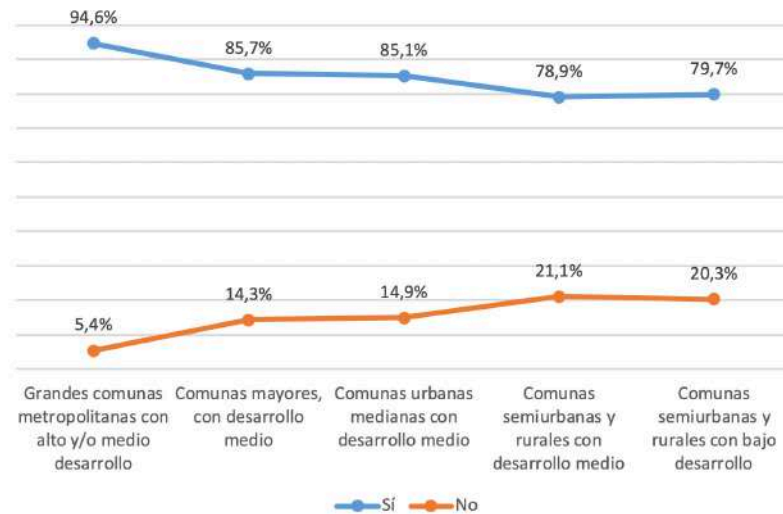


Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

7. ¿La oficina de intermediación tiene un catastro de caracterización de personas que solicitan sus servicios? (adjuntar)

Consultadas las municipalidades sobre la existencia de un catastro de caracterización de los usuarios que acceden a sus servicios, el grupo de “grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo”, 94,6% de ellas cuenta con un algún documento en donde se caractericen las personas, mientras que los grupos de “comunas mayores con desarrollo medio” y “Comunas urbanas medianas con desarrollo medio” cuentan con esta información en un 85,7% y 85,1% respectivamente. En el caso de los grupos de “comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio” y de “comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo”, cuentan con este documento en un 78,9% y 79,7%.

La OMIL cuenta con documento de caracterización de personas que solicitan el servicio, por grupos comunales



Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

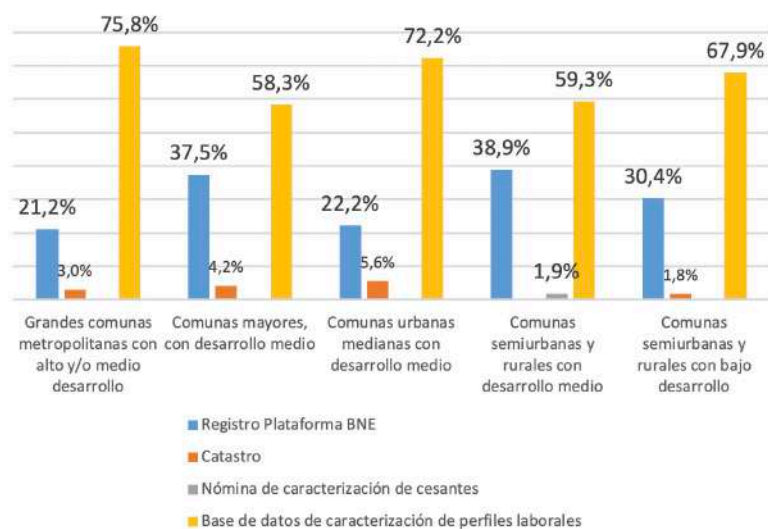
En la pregunta sobre el tipo de documento de caracterización de las personas que solicitan el servicio de OMIL, en el grupo 1 de “grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo”, el 75,8% posee una base de datos interna de caracterización de los perfiles laboral, un 21,2% de ellas tiene el registro de la Bolsa Nacional de Empleos y un 3,0% posee un catastro de sus usuarios Asimismo, del grupo 2 “comunas mayores con desarrollo medio”, el 58,3% utiliza un registro interno sobre los perfiles laborales de sus usuarios, un 37,5% cuenta con el registro de la bolsa nacional de empleos, mientras que un 4,2% posee un catastro.

En el grupo 3 “comunas urbanas medianas con desarrollo medio” el 72,2% posee un registro interno de caracterización de sus usuarios y usuarias, un 22,2% a través de la bolsa nacional de empleos y, finalmente, un 5,6% de las comunas tiene un catastro. Por su parte, las comunas pertenecientes al grupo 4 de “comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio”, el 59,3% de ellas cuentan con perfiles laborales a través de un registro interno, un 38,9% con la BNE, y un 1,9% con una nómina de caracterización de cesantes.

El grupo 5 de “comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo” presenta un 67,9% de comunas con base de datos con la caracterización de los perfiles laborales de sus usuarios. Un 30,4% con el registro en la plataforma de la BNE y un 1,8% a través de un catastro municipal. De esta forma, se observa que existe heterogeneidad en las herramientas de utilización por parte de los municipios en base a los grupos comunales, en primer lugar existe la tendencia a utilizar una base de datos interna con la caracterización de los perfiles laborales de sus usuarios,

seguido por el registro en la plataforma de la Bolsa Nacional de Empleos y la existencia de un catastro. Llama la atención que en las comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio, se realiza una nómina de caracterización de las personas cesantes, documentación que no utiliza ningún otro grupo comunal.

Tipo de documentación de caracterización de personas que solicitan el servicio, por grupos comunales

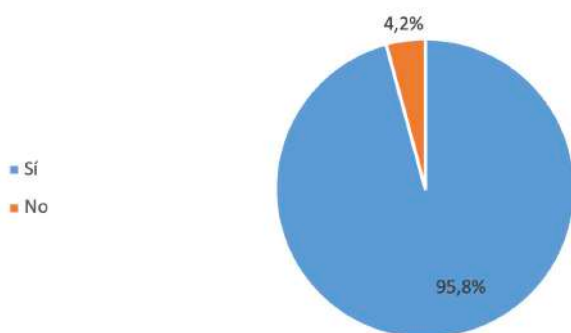


Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

8. ¿Cuántas personas se han beneficiados de la vinculación laboral realizado por la Oficina en 2018?

Respecto a la pregunta sobre el registro de la vinculación laboral, el 95,8% de las municipalidades realizan un registro del total de personas vinculadas a las empresas, mientras que el 4,2% no lo realiza.

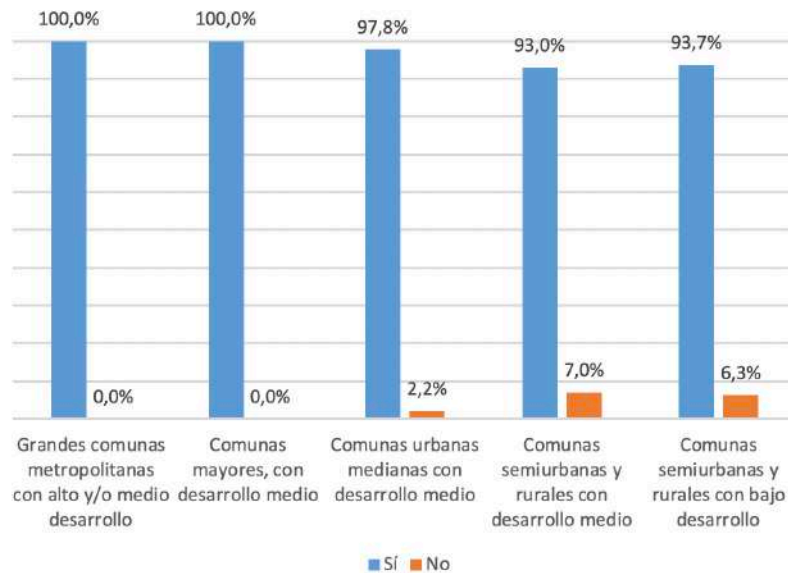
La instancia registra el total de personas que se vincularon con empresas



Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

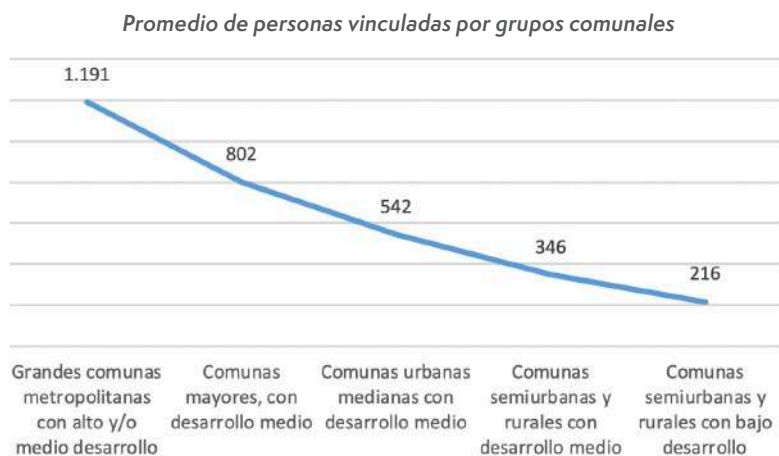
En relación a la distribución territorial de las comunas que cuentan con seguimiento sistemático a la inserción laboral de sus usuarios y usuarias, el siguiente gráfico demuestra que el grupo 1 de “grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo” y el grupo 2 de “comunas mayores con desarrollo medio”, el 100% de ellas cuenta con un registro del total de los usuarios y usuarias vinculadas laboralmente. En tanto, el grupo 3 de “comunas urbanas medianas con desarrollo medio” el 97,8% tienen registro, mientras el grupo 4 de “comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio” un 93,0%, y grupo 5 de “comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo”, 93,7%.

La instancia registra el total de personas que se vincularon con empresas por grupos comunales



Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

De esta forma, para conocer el promedio comunal de personas vinculadas laboralmente, en base a los grupos comunales, el grupo 1 de “grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo” tuvo una tasa de colocación promedio de 1.191 personas y el grupo 2 de “comunas mayores con desarrollo medio” 802. En tanto, el grupo 3 de “comunas urbanas medianas con desarrollo medio” 542 personas fueron vinculadas laboralmente, del grupo 4 de “comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio” fueron 346 y del grupo 5 de “comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo”, 216. Esto indica que a mayor desarrollo comunal, más alto es el promedio de personas vinculadas laboralmente en empresas. Lo anterior tiene relación con aspectos de la densidad geográfica de las comunas y la alta concentración de la población en las comunas de los grupos de “grandes comunas metropolitanas” y “comunas mayores, con desarrollo medio”, asimismo responde al tipo de OMIL y sus facultades.

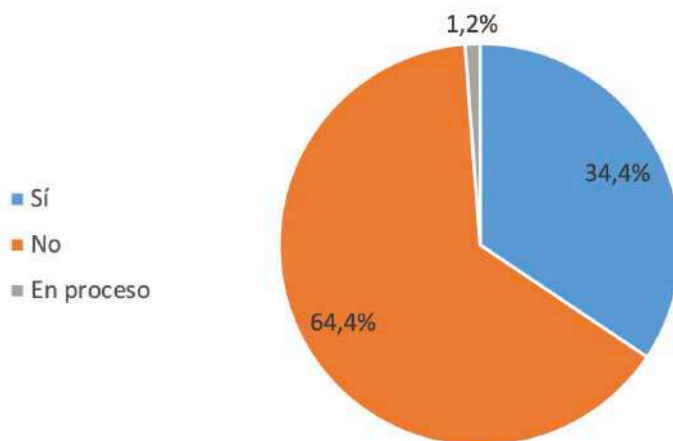


Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

9. ¿La Municipalidad cuenta con un plan de fomento productivo que se vincule con la OMIL?

Al preguntar a las municipalidades si cuentan con un plan de fomento productivo que se vincule con la Oficina de Intermediación Laboral, el 64,4% de ellas no se vincula o no tiene documentación en éste aspecto, un 34,4% sí cuenta con el mismo y sólo el 1,2% se encuentra en proceso de elaboración.

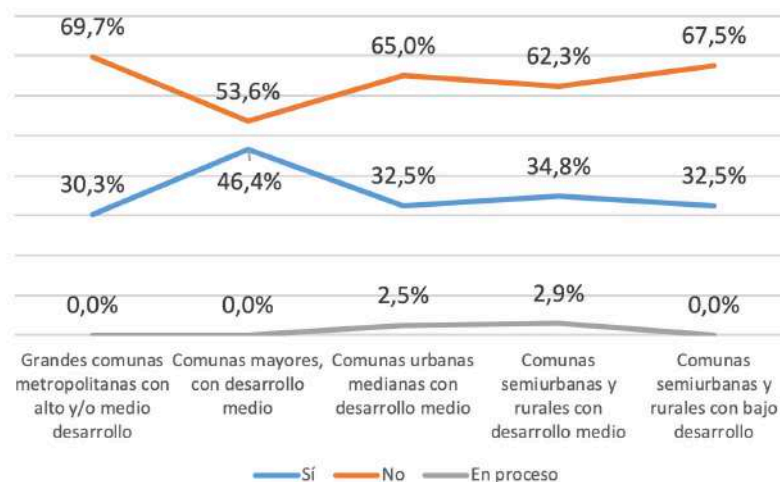
La Municipalidad vincula un plan de fomento productivo con los servicios de la OMIL



Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

Respecto a la vinculación de la OMIL con el plan de fomento productivo en los grupos comunales, en el grupo 1 de “grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo” el 30,3% de ellas posee un plan que vincula a OMIL con el fomento productivo; el grupo 2 de “comunas mayores con desarrollo medio”, el 46,4%, mientras que en el grupo el grupo 3 de “comunas urbanas medianas con desarrollo medio”, el 32,5% de ellas lo posee. Del grupo 4 correspondiente a “comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio” un 34,8% y grupo 5 de “comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo, 32,5%.

La Municipalidad vincula un plan de fomento productivo con los servicios de la OMIL por grupos comunales

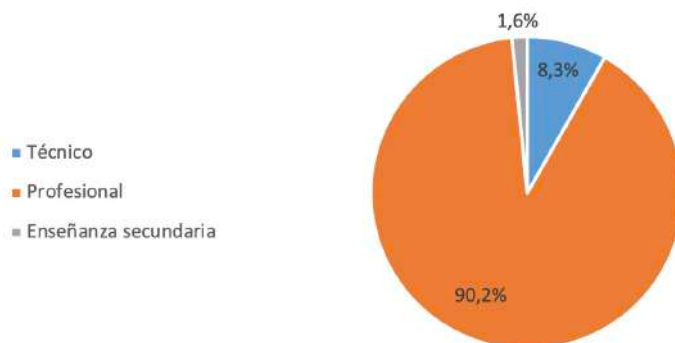


Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

10. ¿Qué estudios tiene quien lidera esta oficina, departamento, programa o dirección laboral?

La incorporación de personas con estudios y experiencia atingente a la temática que se aborda es fundamental para el fortalecimiento del capital humano en las municipalidades, que permite eventualmente mejorar la gestión interna, en este sentido, el nivel de profesionalización de quien lidera la oficina, departamento o dirección laboral de las municipalidades, el 90,2% posee título profesional, 8,3% título técnico y el 1,6% cuenta con enseñanza secundaria. En este punto hay que contextualizar que aquellos municipios que cuentan formalmente con las OMIL constituidas a través de SENCE y además han firmado convenio FOMIL deben cumplir requisitos específicos de dotación profesional y carreras recomendadas para el desarrollo de la instancia local.

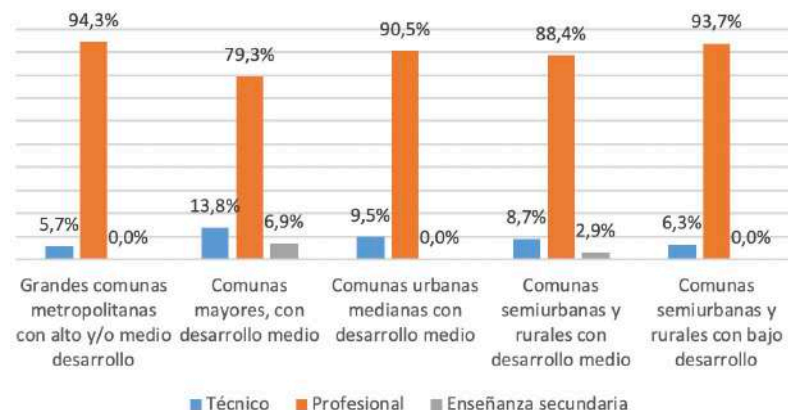
Nivel educativo de quien lidera la instancia de vinculación laboral



Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

En lo territorial, el grupo 1 de “grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo” cuenta con 94,3% títulos profesionales en quien lidera esta instancia, 5,7% técnicos y 0% enseñanza secundaria; el grupo 2 “comunas mayores con desarrollo medio”, el 79,3% son profesionales, 13,8% técnicos y 6,9% secundarios; por su parte, el grupo 3 de “comunas urbanas medianas con desarrollo medio”, el 90,5% de jefaturas cuenta con título profesional, el 9,5% técnico y 0% enseñanza secundaria. Por su parte el grupo 4 correspondiente a “comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio”, el 88,4% son profesionales, 8,7% técnicos y el 2,9% con estudios secundarios, mientras que el grupo 5 de “comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo”, cuenta con 93,7% de profesionales, 6,3% técnicos y 0% secundarios

*Nivel educativo de quien lidera la instancia de vinculación
laboral por grupos comunales*



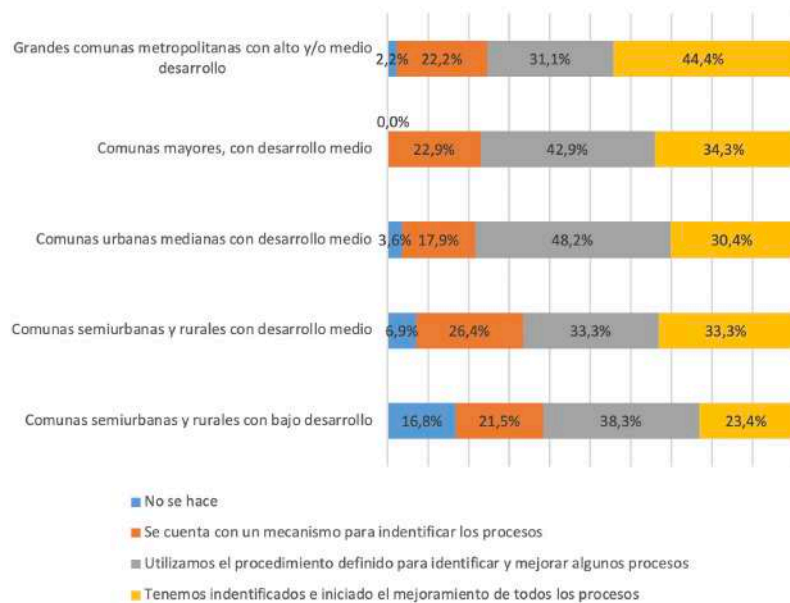
Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

La presente caracterización de los servicios de intermediación laboral se realizó a partir de los resultados del Diagnóstico Nacional 2018 sobre la calidad de la gestión municipal elaborada por la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE).

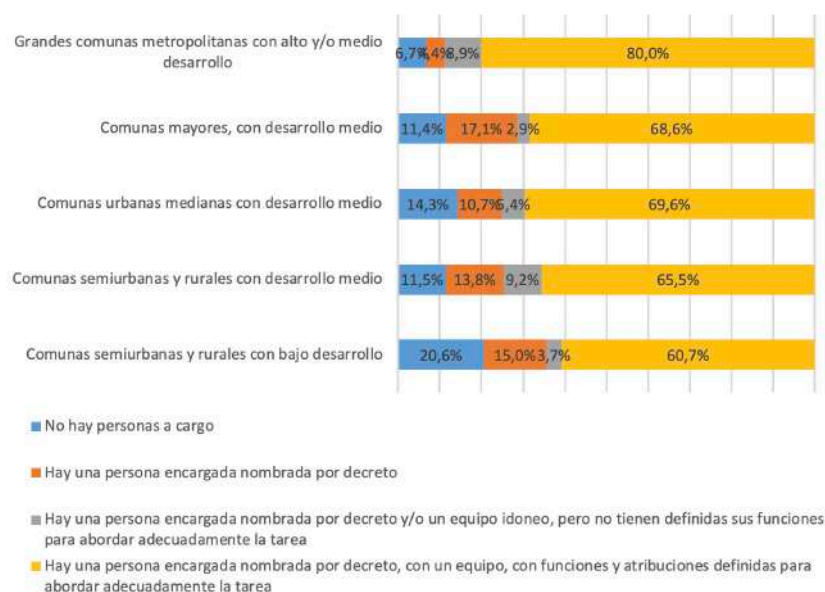
En relación a cómo la municipalidad identifica y mejora los procesos que involucran al Servicio Intermediación Laboral, en el siguiente cuadro se presentan los resultados desde la mirada territorial mediante grupos comunales.

Cómo se identifican y mejoran los procesos del servicio



Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

En relación al servicio de intermediación



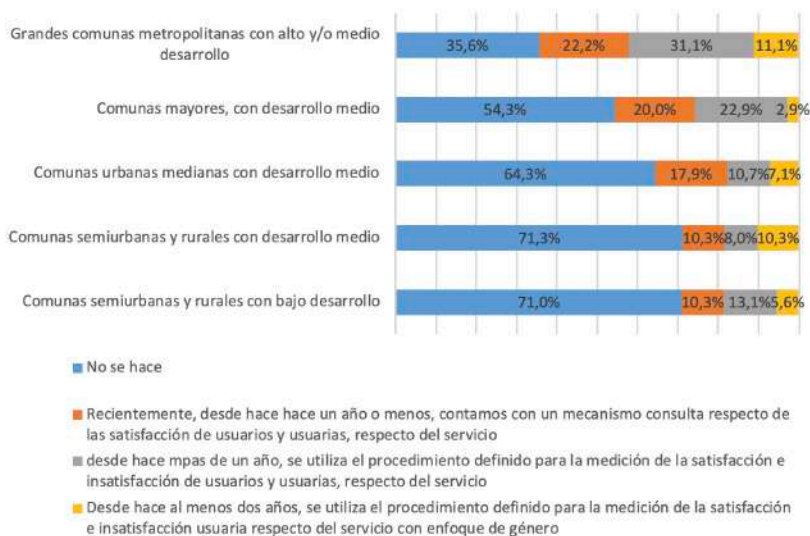
Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

En cómo se gestiona y responden reclamos de la comunidad respecto al servicio



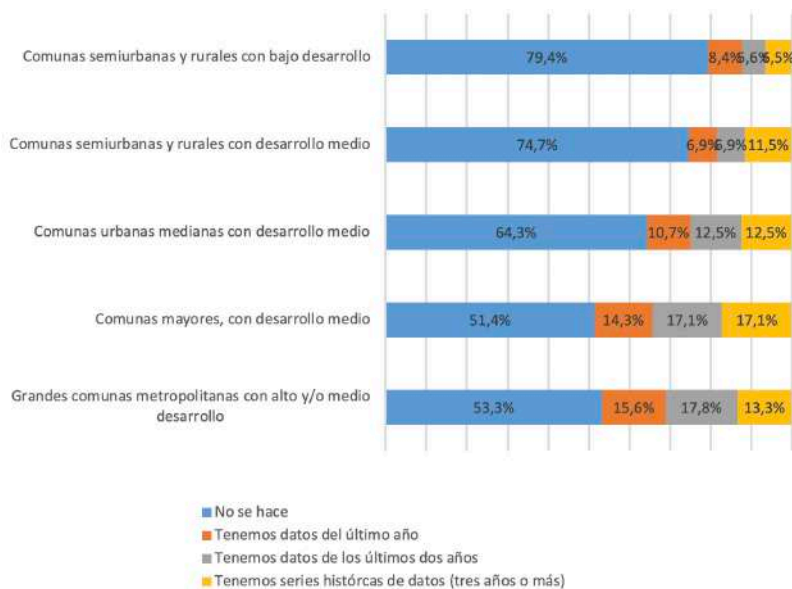
Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

La Municipalidad mide la satisfacción e insatisfacción de usuarios(as) respecto al servicio



Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

La municipalidad tiene datos sobre las respuestas a los reclamos del servicio diferenciados por género



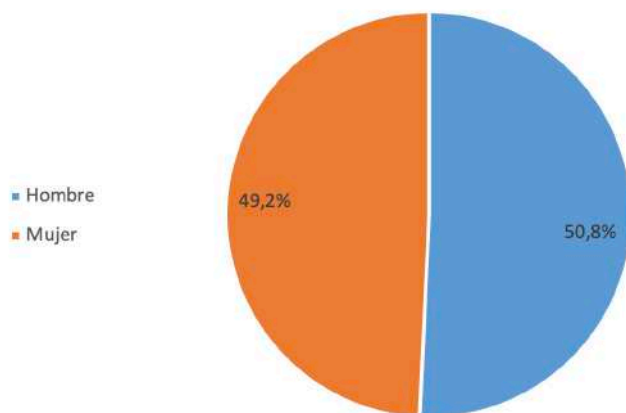
Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS Y USUARIAS EN 2019

La caracterización de usuarios y usuarias de los servicios de OMIL en el primer semestre del 2019 proviene del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

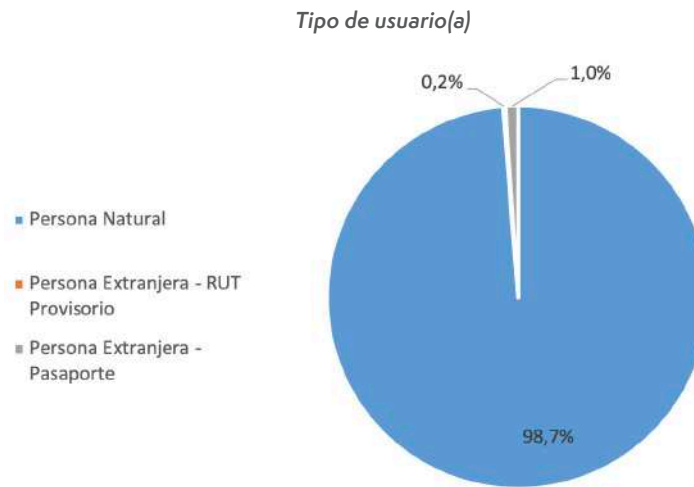
En el primer semestre los servicios de las distintas OMIL atendieron a un total de 177.661 personas, de las cuales 49,2% son mujeres y el 50,8% hombres. Una distribución homogénea de género en la población solicitante.

Identificación binaria de género de quienes solicitaron el servicio OMIL



Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

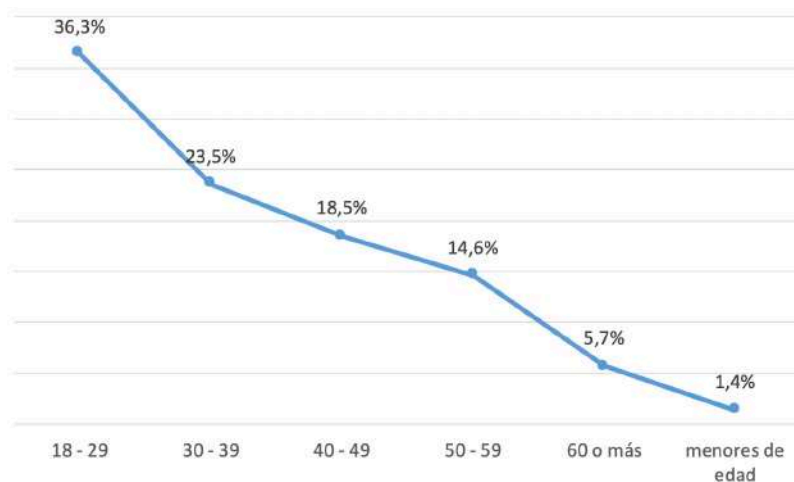
En consideración del tipo de usuario en el cual se clasifica las personas que solicitan los servicios de OMIL, en el 98,7% corresponde a personas naturales con rut nacional, la cifra incluye a personas nacidas en Chile como aquellos que han regularizado su situación migratoria obteniendo rut definitivo. El 1% de usuarios(as) fueron personas extranjeras que contaban con pasaporte y el 0,2% personas extranjeras con rut provisorio.



Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

En consideración de las 177.661 personas solicitante de los servicios de OMIL, se presenta a continuación los rangos de edad de participación. En primer lugar, se evidencia, la hegemonía de adultos jóvenes, son el principal grupo que se acerca a la Municipalidad en búsqueda de espacios de capacitación, capitulación laboral y/o trabajo. En relación al resto de los grupos, conforme aumenta la edad, disminuye el porcentaje de participación de los grupos. Un dato relevante, es que durante el presente año 2.443 NNA (Niños, Niñas y Adolescentes) de edad (12 a 17 años), han solicitado servicios de vinculación laboral. Todos los casos de NNA fueron atendidos y derivados a las instancias correspondientes. Los 20 adolescentes entre 16 y 17 años que fueron derivados a entrevistas, dos se vincularon laboralmente.

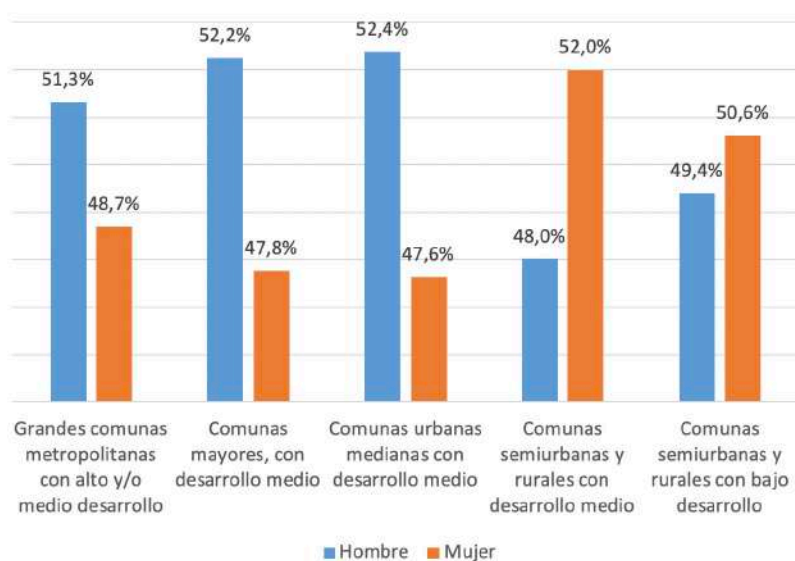
Rango de edad de usuarios y usuarias en 2019



Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

La distribución de binarismo de género por grupos comunales permite considerar las dinámicas sociales de los usuarios(as) solicitantes de los servicios de OMIL. En consideración de la distribución, se puede afirmar que en las comunas urbanas tiene mayor frecuencia de participación de hombres. En cambio, en las comunas semiurbanas prevalece la búsqueda laboral de mujeres.

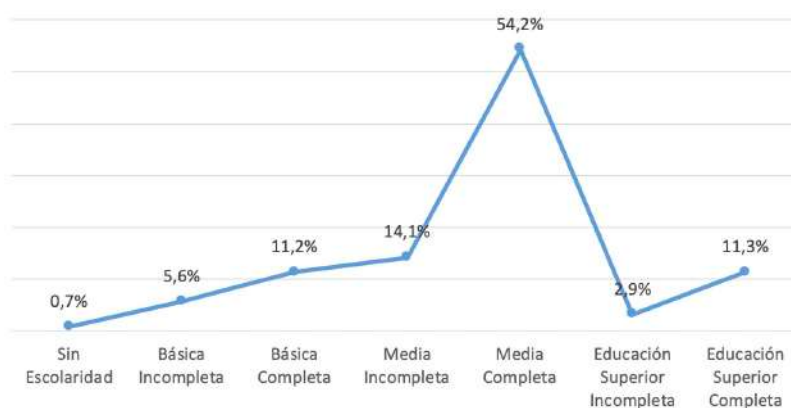
Identificación binaria de género de quienes solicitaron el servicio OMIL por grupos comunales



Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

El nivel educativo de las personas que han solicitado los servicios de OMIL permite identificar a grupos con mayor tendencia a no poder ingresar al trabajo formal, en este sentido se evidencia que los grupos sin escolaridad, básica incompleta, básica completa y media incompleta, concentran el 31,6%. La enseñanza media completa tiene una frecuencia del 54,2% concentrando la hegemonía por sobre los otros niveles educativos. El 2,9% de las personas que se presentaron a las OMIL tienen educación superior incompleta y el 11,3% educación superior completa.

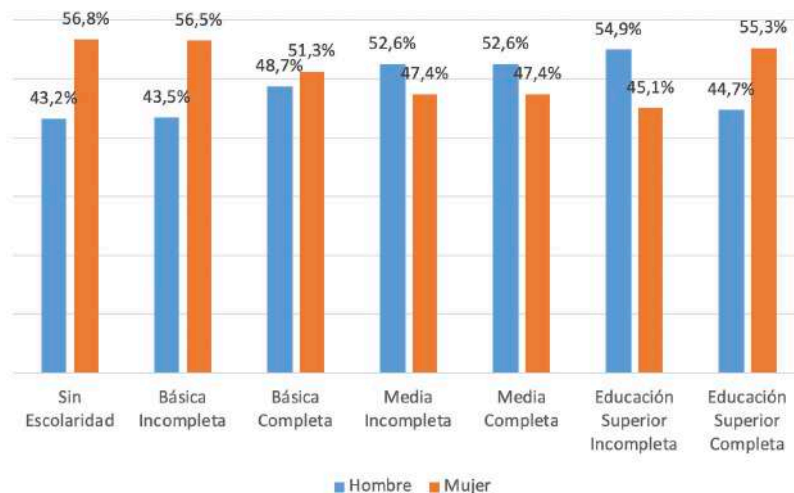
Nivel de educación de usuarias y usuarios de OMIL (2019)



Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

La información de nivel educativo en función de la variable de género, permite la consideración de aplicación de enfoque de género en los servicios, asimismo da cuenta de la inequidad en el acceso educativo en base al género. Las mayores brechas de género se evidencian en las personas sin escolaridad, alcanzando 13,6% más mujeres sin educación que solicitan servicios OMIL. En básica incompleta la brecha es de 13% más de mujeres que no alcanzaron terminar su enseñanza. Y finalmente, en educación superior completa, existen 10,6% de mujeres más que no tienen trabajo que hombres.

Nivel educativo de solicitante servicio OMIL en función del binarismo de género



Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

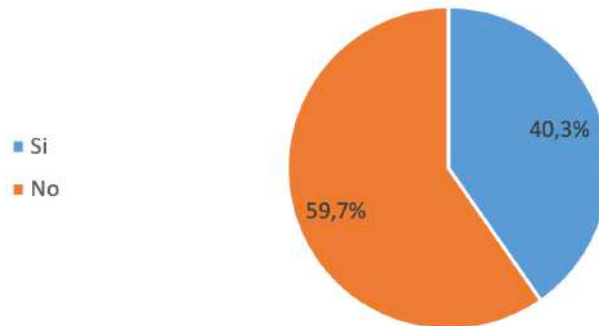
El nivel educativo de usuarios(as) en función de la tipología de comunas, permite determinar las dinámicas comunales con el tipo de población que se encuentra sin empleo. Las comunas metropolitanas y mayores, presentan concentración en personas con enseñanza media, alcanzando el 60%. En cambio en las comunas semiurbanas el porcentaje alcanza el 49% y 41,9% respectivamente, existiendo mayor participación de básica incompleta y media incompleta.

NIVEL EDUCATIVO DE PERSONAS QUE SOLICITARON SERVICIOS DE OMIL EN FUNCIÓN DE GRUPOS COMUNALES							
	Sin Escolaridad	Básica Incompleta	Básica Completa	Media Incompleta	Media Completa	Educación Superior Incompleta	Educación Superior Completa
Grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo	0,5%	2,8%	7,6%	12,5%	60,8%	3,4%	12,4%
Comunas mayores, con desarrollo medio	0,6%	2,8%	7,8%	11,4%	61,7%	3,0%	12,7%
Comunas urbanas medianas con desarrollo medio	0,8%	5,0%	9,9%	13,0%	56,4%	3,1%	11,8%
Comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio	0,8%	6,6%	13,4%	16,5%	49,0%	2,8%	10,8%
Comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo	0,6%	11,1%	18,1%	17,7%	41,9%	2,2%	8,3%

Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

El total de 177.661 usuarios(as), el 40,3% participó en una entrevista, el restante 59,7% fue derivado a otras instancias en función del tipo de OMIL que se encuentra la comuna.

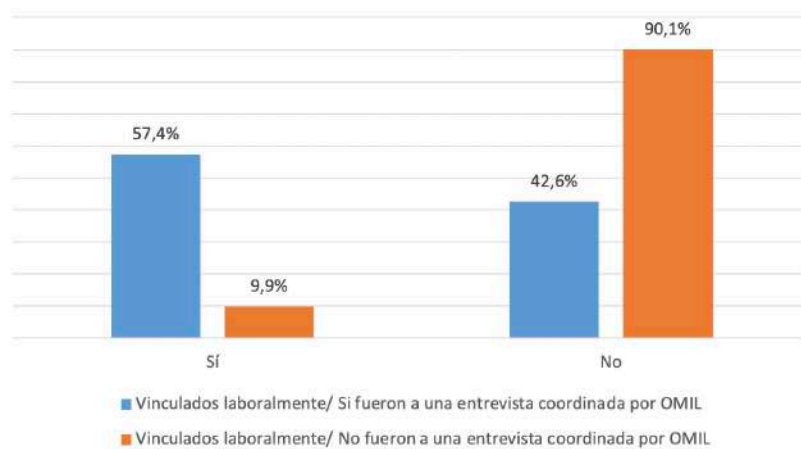
Total de usuarios(as) derivados a entrevista laboral



Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

El 57,4% de quienes fueron derivados a una entrevista laboral, consiguieron trabajo. El 42,6% restante no consiguió un empleo formal. En consideración de aquellos usuarios(as) que no fueron derivados a una entrevista, pero sí pasaron por otros procesos de formación y preparación OMIL, el 9,9% consiguió trabajo y al contrario el 90,1% no se vinculó laboralmente.

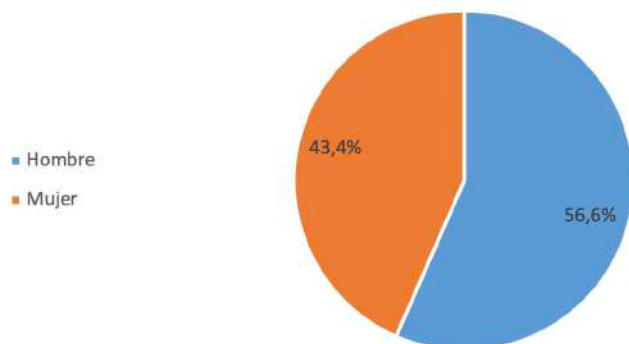
Total de usuarios(as) vinculados laboralmente



Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

Finalmente, en consideración del total de vinculaciones realizadas en el primer semestre, se puede afirmar que el 43,4% son mujeres y el 56,6% hombres.

Vinculados laboralmente en función del género



Fuente: elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2019

SÍNTESIS DE RESULTADOS

- En el presente año un total de 290 Municipalidades del país cuenta a través de convenio SENCE con una Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL), representa el 84,1% de las administraciones locales.
- Las OMIL pueden optar a tres categorías Información (I), Información y Orientación Laboral (IO) e Información Orientación laboral y Vinculación (IOV).
- El 40,7% de las OMIL está orientada a IO; el 32,4% está orientada a la Información (I) y el 26,9% a la IOV.
- El aporte financiero que realizan los municipios a las instancias municipales varía en función del grupo comunal en el cual se encuentran. Mientras las grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo aportan \$46.927.527 millones de pesos, los municipios que conforman las comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo proporcionan \$15.876.990 millones.
- El convenio SENCE otorga financiamiento diferenciado en función del tipo OMIL. Las oficinas de tipo I reciben \$12.800.00; las IO un total \$18.400.000 y las IOV alcanzan \$24.100.00 de pesos.
- En relación al total de municipios que tienen OMIL el 90,7% cuenta con convenio de Fortalecimiento con SENCE.
- En el marco de la gestión municipal de las instancias que se dedican a la información y/o vinculación el 77,5% realiza un seguimiento sistemático a la inserción laboral de usuarios(as).
- El 96,6% de las OMIL se vincula de manera proactiva con actores privados en la comuna.

- El 42,6% de las instancias municipales tienen una estrategia de vinculación focalizada en adultos mayores; el 2,6% está en proceso de elaboración y el 54,1% no hace distinciones etarias para sus servicios.
- El 95,8% de las Oficinas registra el total de personas que se vinculan con empresas exitosamente.
- En promedio 1.191 personas han logrado tener trabajo en las grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo a través de los servicios de OMIL, mientras que los municipios que conforman las comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo alcanzan 216 personas en promedio.
- El 34,4% de los municipios que desarrollan trabajo de información y/o vinculación laboral tiene vinculación con un plan de fomento productivo impulsado desde el nivel local.
- En relación al nivel educativo formal de quien lidera la instancia el 90,2% es profesional; el 8,3% tiene estudios técnicos y el 1,6% presenta enseñanza secundaria.
- En el primer semestre del 2019 las OMIL han atendido a 177.661 personas.
- El total de usuarios del presente año 49,2% son mujeres y 50,8% hombres.
- El 36,3% de usuarios(as) tiene entre 18 a 29 años.
- El 54,2% de usuarios(as) tiene educación media completa, siendo el grupo predominante.
- En total 71.573 usuarios(as) fueron derivados a una entrevista, de los cuales el 57,4% consiguió ingresar a un trabajo formal.
- En consideración de 41.028 personas vinculadas laboralmente, el 56,6% son hombres y 43,4% mujeres.

CONCLUSIONES

La información presentada en el informe nos permite dar cuenta de las tendencias actuales respecto al rol de los municipios en la vinculación laboral en las comunas de Chile. Tal como se destacó en el primer capítulo la función que tienen las oficinas tiene directa relación con las fallas del mercado, en tanto busca ajustar la oferta y demanda laboral, de éste modo las administraciones locales tienden a realizar convenios con el Servicio Nacional de Capacitaciones y Empleo (SENCE) dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En primer lugar se puede afirmar que existió una disminución de los municipios con instancias de vinculación laboral con convenio SENCE respecto al año 2018, una variación que alcanzó el -10,68%. Sin embargo, conforme la revisión de la información, se desprende que hay municipalidades que prefieren realizar políticas de vinculación laboral de manera independiente y con sus propios recursos, por tanto el 15,90% que no contempla convenio SENCE, no implica necesariamente que no desarrollen actividades de dicha naturaleza.

En función de los tres tipo de institucionalidad que pueden tener las oficinas (I, IO, IOV) de los municipios con convenio SENCE, se evidencia que existe una relación territorial con la conformación de éstas. Las Oficinas destinadas a la Información (I) tienen mayor predominancia en las comunas de medio y bajo desarrollo, con características de mediana y predominancia rural. En tanto, las instancias dedicadas a la Información y orientación laboral (IO), tiene una presencia transversal en los grupos comunales sobre los 20% en promedio, sin embargo, su representatividad se dispara en los grupos de comunas urbanas medianas con desarrollo medio y comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio, alcanzando el 51,9% y 56% respectivamente. En tanto las oficinas cuyo rol es la Información, Orientación laboral y Vinculación (IOV) tienen una notoria predominancia en las grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo (72,1%), comunas mayores con desarrollo medio (69,7%) y una participación del 30,8% en las comunas urbanas medianas con desarrollo medio, indicado que su presencia está relacionada con la urbanidad de las comunas. La evidencia en la distribución territorial de las oficinas, nos da cuenta

de las necesidades y demandas existentes en dichos territorios, conforme aumenta la urbanidad lo hace la complejización del territorio y su densidad poblacional que acrecienta la disparidad entre oferta y demanda, generando los incentivos para el desarrollo de oficinas con mayor cantidad servicios destinados a la comunidad.

Sin embargo, las políticas públicas, en general, y las políticas públicas en materia de intermediación/información laboral en particular, han sido diseñadas desde el nivel central, asignándole a los municipios el rol de la implementación territorial sin necesariamente haber tenido en cuenta las necesidades y dinámicas que existen en las comunas. Al mismo tiempo se percibe que los municipios en su conjunto no ofrecen, o no tienen en consideración, incentivos para que la matriz productiva local se vincule efectivamente con ellos en el ámbito laboral. Por ejemplo, en muchos casos no se otorgan cierto tipo de facilidades para que las empresas que se instalen en determinados territorios contribuyan a potenciar el mercado laboral local. Esto da cuenta entonces de que no existe una mirada estratégica al respecto.

El financiamiento por su parte, da cuenta del aporte que los municipios le dan a la intermediación laboral en sus comunas, otorgando financiamiento complementario al proveniente de SENCE, que evidentemente puede significar mejoras en la calidad del servicio, sin embargo, pudiese aumentar las brechas de diferenciación entre Municipalidades, puesto que conforme la holgura presupuestaría algunos municipios puedan aportar más o menos dinero a la instancia. Ciertamente, la territorialidad y demografía marcan la dinámica de trabajo de las oficinas, en este sentido se consultó sobre la focalización de las oficinas al sector etario de adulto mayores, la información obtenida muestra que el 42,6% realiza procesos destinados hacia ese sector en particular, siempre vinculado a distintas instituciones y convenios provenientes del Estado central, que generan incentivos hacia actores privados para la colocación de adultos mayores en sus respectivos centros laborales. La información recolectada parece indicar que las capacidades de los municipios son escasas en desarrollar focalización

de ciertos grupos, puesto que conforme la vinculación institucional y metas a cumplir, desarrollan su labor a cumplir satisfactoriamente con los distintos indicadores y solo en la medida que se integren nuevos fondos externos se pueda caracterizar el proceso de información, orientación y vinculación por grupos caracterizados.

Los servicios que ofrecen las Oficinas claramente cumplen un rol relevante en las comunidades que se encuentran, puesto que el aumento de las competencias laborales para su integración al mercado laboral permite cambiar las vidas de las personas y sus familias, al mismo tiempo que permite una armonización social respecto a las problemáticas subyacentes al desempleo en la sociedad. La mirada social de las OMIL por tanto, está íntimamente ligado con la seguridad de los territorios porque dota de mayores oportunidades a los grupos sociales con mayor precarización, aunque se ha visto en los últimos años cada vez mayor cantidad de personas con estudios posteriores a la enseñanza media en busca de oportunidades laborales, evidenciando que es necesario repensar la institucionalidad y modernizarla acorde a las nuevas necesidades del mercado y sumar competencias propias del siglo XXI a las mallas curriculares de beneficiarios, estando en sincronía con los territorios que habitan. Este relevante rol tiene productos concretos, tal como se comentó, la vinculación laboral, el 95,8% registra el total de personas vinculadas exitosamente, se puede afirmar por tanto que a nivel de tendencia promedio las grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo han generado 1.191 vinculaciones exitosas; las comunas mayores con desarrollo medio alcanzan las 802; comunas urbanas medianas con desarrollo medio 542; comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio 346 y comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo 216 personas. Indudablemente, la vinculación con los actores privados es fundamental, y complementario con la atribución municipal de desarrollar planes de fomento productivo en el territorio que pueden concordantemente ser vinculados con las Oficinas, en este aspecto se aprecia que las Municipalidades no han avanzado en desarrollar planes productivos, puesto que solo el 34,4% tiene un vinculación entre las oficinas y la oficina.



BIBLIOGRAFÍA

Banco Interamericano de Desarrollo. (2017). Hacia un servicio de intermediación laboral integrado en Chile. BID.

Chanamé Zapata, C. (Septiembre de 1999). El sistema de intermediación laboral y los servicios públicos de empleo en Chile: diagnostico, evaluación y propuesta para mejorar su gestión. Santiago, Chile.

Etcheberry Consultores. (s.f.). Mejora del diseño e implementación operativa del sistema de intermediación laboral del Estado de Chile. Santiago.

Fundación DEMUCA. (2011). Políticas Locales para la Promoción del Empleo. San José: Fundación para el Desarrollo Local y el Fortalecimiento Municipal e Institucional de Centroamérica y El Caribe.

Goic Boroevic, P. (Agosto de 2017). Claves y desafíos de la intermediación laboral en el Chile actual. Le Monde diplomatique, pág. 10.

Mazza, J. (2003). Servicios de intermediación laboral: enseñanzas para América Latina y el Caribe. Revista de la CEPAL, 165-183.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. OIT.

Singer, M., & Cristina, G. (2006). Propuesta de Sistema Público-Privado para la Intermediación Laboral. Escuela de Administración. Programa de Políticas Públicas, Pontificia Universidad Católica de Chile.



AMUCH

ASOCIACIÓN DE MUNICIPALIDADES DE CHILE



Amuch



@AmuchChile



amuch.cl



TV Amuch Chile

