

La intermediación laboral local y la importancia del fortalecimiento de la cooperación territorial y regional



**Gobierno
de Chile**

Jornadas de Fortalecimiento de la Red de Empleo Efectiva
e Inclusiva – Santiago, Chile

Esteban Vega Toro
Dirección Regional SENCE Valparaíso

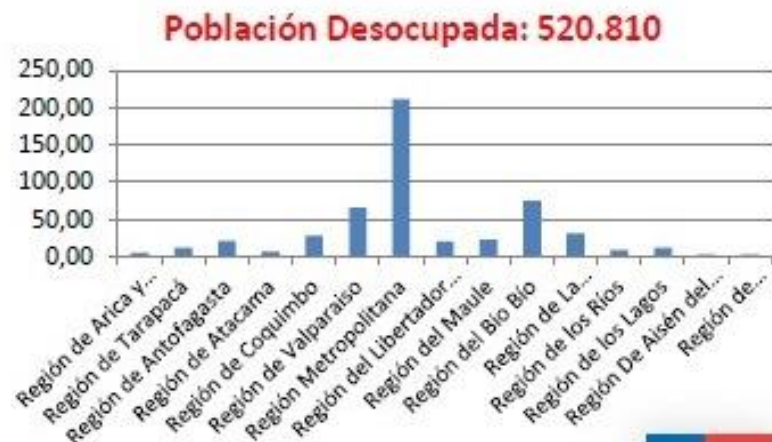
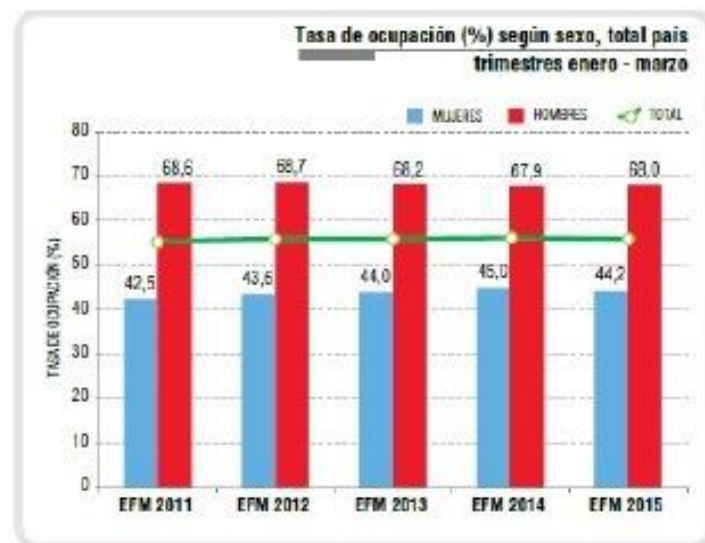
INDICE

- Contexto: El sistema de intermediación laboral de SENCE. Programas e impacto
- El modelo de intermediación laboral SENCE en la región de Valparaíso: Estructura y funcionamiento
- ¿Qué entendemos por intermediación laboral? ¿Se intermedia laboralmente desde SENCE?
- Ventajas y dificultades del proceso de capacitación e inserción laboral desde los ámbitos de competencia local
- Nuevas formas y metodologías de trabajo colaborativo: Agencias Provinciales de Intermediación Laboral

Sistema de Intermediación Laboral

Chile: Principales Cifras de Empleo

- ❖ Más de 8 millones de personas son parte de la fuerza de laboral en Chile. Principalmente compuesta por hombres (59%).
- ❖ La tasa de ocupación es mayor en hombres (68%) que en mujeres (44,2%).
- ❖ El desempleo se ha mantenido estable en el último año 6.1%, pero es superior en las mujeres (7.3%) que los hombres (5.4%).
- ❖ Las regiones Metropolitana, Bio Bio y Valparaíso concentran la mayor cantidad de personas desocupadas e inactivas.



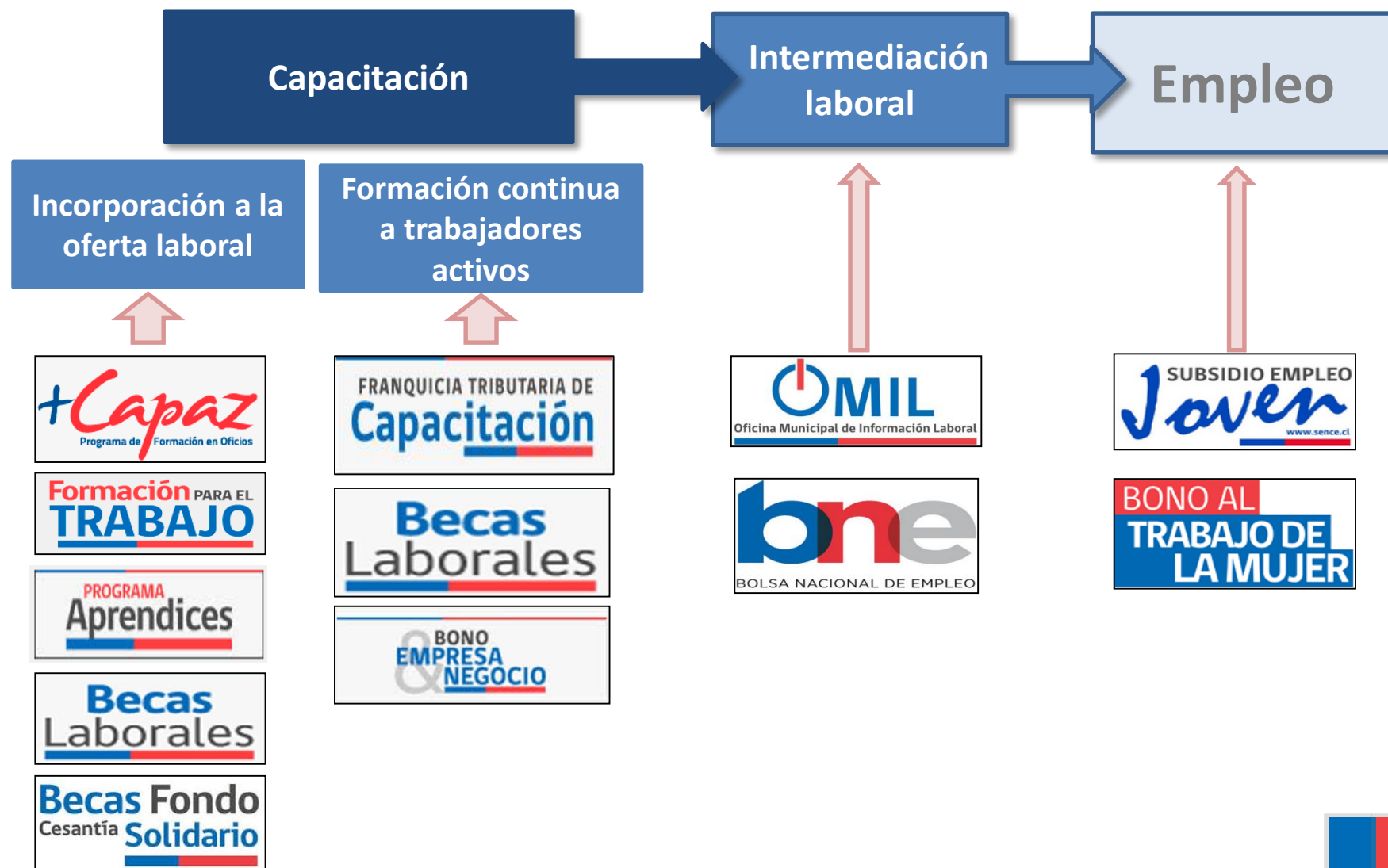
Sistema de Intermediación Laboral

Chile: Principales Cifras de Empleo

- ❖ 4 son las actividades económicas que concentran a más del 50% de las personas ocupadas: **Comercio, industrias manufactureras, agricultura y construcción.**
- ❖ Por **razones familiares, de estudio y sin deseos de trabajar** son las principales razones por las cuales las personas declaran no buscar trabajo.



Instrumentos actuales del Sistema Nacional de Capacitación y Empleo



Actual Sistema de Intermediación laboral

Programa de Fortalecimiento OMIL

El Sistema de Intermediación Laboral en Chile está a cargo de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), creadas en 1977.

Para el año 2015 existen 284 convenios FOMIL de un total de 326 convenios OMIL y un total de 346 municipalidades.

Año	Nº OMIL con Convenio FOMIL	Nº colocados
2009	148	5.634
2010	236	5.344
2011	302	25.885
2012	308	44.039
2013	267	53.471
2014	252	70.492

Total colocados 2009-2014:
204.865

Presupuesto 2015: MM\$4.500

Bolsa Nacional de Empleo

La Bolsa Nacional de Empleo (BNE) es un sistema que se sustenta sobre una plataforma informática, destinado a facilitar la búsqueda y la oferta de vacantes de empleo para los trabajadores cesantes.

Comenzó su funcionamiento en 2004, pero oficialmente el 2009, a cargo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

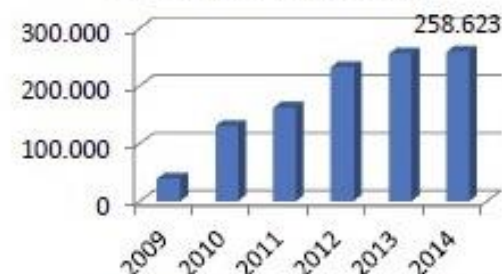
Año	Nº de Inscritos	Nº de Empresas Inscritas	Nº de Colocados
2011	341.667	8.137	21.792
2012	505.816	15.321	55.078
2013	574.788	14.526	50.583
2014	504.071	12.857	52.667

Total colocados 2011-2014:
180.120

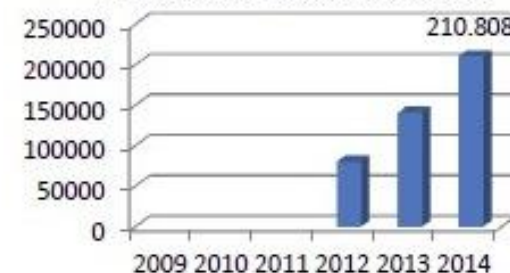
Subsidios SEJ y BTM

En ambos, corresponde a aportes monetarios dirigidos a: trabajadores/as dependientes, independientes que corresponden al 40% más vulnerable de la población y para sus empleadores/as.

Empleo Joven, Ley 20.338

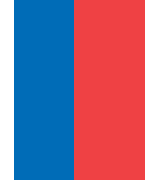


Empleo de la Mujer, Ley 20.595



Beneficiarios 2014:
469.431

EL EMPLEO EN LA REGION DE VALPARAISO



Región de Valparaíso (EN MILES)

Trimestre Móvil	Menores 15 años	Población de 15 años y más										Tasa de Participación	Tasa de Ocupación	Tasa de Desocupación
		Total	Fuerza de Trabajo					Fuera de la Fuerza de Trabajo						
			Total	Ocupados	Desocupados			Inactivos	Iniciadores	Inactivos Potencialmente Activos	Inactivos Habituales			
					Total	Cesantes	Buscan trabajo primera vez							
May - Jul 14	367,52	1.463,98	840,17	780,79	59,37	55,44	3,94	623,82	3,48	106,03	514,31	57,4	53,3	7,1
Abr - Jun 15	366,69	1.481,69	858,39	799,21	59,18	54,55	4,62	623,31	4,73	100,41	518,17	57,9	53,9	6,9
May - Jul 15	366,62	1.483,30	862,81	802,86	59,95	55,26	4,69	620,48	4,60	98,63	517,25	58,2	54,1	6,9
Var. año anterior:	➡	➡	➡	➡	➡	➡	➡	➡	⬆	⬇	➡	➡	➡	➡
Porcentual	-0,2	1,3	2,7	2,8	1,0	-0,3	19,2	-0,5	32,1	-7,0	0,6	0,8	0,8	-0,2
Miles de Personas	-0,89	19,31	22,65	22,07	0,58	-0,18	0,76	-3,33	1,12	-7,40	2,95			
Var. trim. anterior:	➡	➡	⬇	➡	⬆	⬆	⬆	➡	⬇	⬇	➡	➡	➡	
Porcentual	0,0	0,1	0,5	0,5	1,3	1,3	1,5	-0,5	-2,8	-1,8	-0,2	0,3	0,2	0,0
Miles de Personas	-0,07	1,60	4,43	3,65	0,77	0,71	0,07	-2,82	-0,13	-1,78	-0,91			

Fuente: Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE.

- Fuerza de trabajo regional: 862.810. Ascenso de un 2,7% respecto de igual período del año anterior, y de un 0,5% respecto del último período.
- Número de ocupados: 802.860 personas. Ascenso de 2,8% respecto de igual período del año anterior, y de un 0,5% respecto del último período.
- Tasa de desocupación: 6,9%. Disminución de 0,2% respecto del mismo trimestre móvil del año anterior. No hubo variación respecto del último trimestre móvil.



EL EMPLEO EN LA REGION DE VALPARAISO

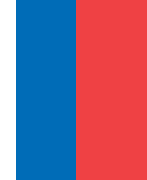
CUADRO Nº 2

OCUPADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA,
SEGÚN ÁREA DE ESTIMACIÓN
Región de Valparaíso
(EN MILES)

Trimestre Móvil	Rama de Actividad Económica																	
	Total Ocupados	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Pesca	Explotación de minas y canteras	Industrias manufactureras	Suministro de electricidad, gas y agua	Construcción	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, etc.	Hoteles y restaurantes	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Intermediación financiera	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	Enseñanza	Servicios sociales y de salud	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	Hogares privados con servicio doméstico	Organizaciones y órganos extraterritoriales
May - Jul 14	780,79	54,96	2,27	28,30	66,94	9,30	63,96	151,83	34,76	67,62	12,66	46,83	53,96	65,38	42,08	26,16	53,79	0,00
Abr - Jun 15	799,21	59,89	3,78	26,62	71,85	8,05	69,00	158,67	37,55	65,58	12,36	42,27	59,37	61,82	40,82	29,02	52,52	0,03
May - Jul 15	802,86	58,15	3,73	26,41	73,28	7,13	68,61	156,59	40,28	67,33	12,16	46,28	58,47	64,12	42,08	30,20	47,92	0,14
Var. año anterior:	➡	➡	⬆	➡	➡	⬇	➡	➡	➡	➡	➡	➡	➡	➡	➡	➡	⬇	-
Porcentual	2,8	5,8	64,4	-6,7	9,5	-23,4	7,3	3,1	15,9	-0,4	-4,0	-1,2	8,4	-1,9	0,0	15,5	-10,9	-
Miles de Personas	22,07	3,19	1,18	1,09	6,34	2,47	4,65	4,75	3,32	-0,29	-0,50	-0,56	4,52	-1,26	0,00	4,04	-3,88	0,14
Incidencia Anual	2,83	0,41	0,19	-0,24	0,81	-0,28	0,60	0,61	0,71	-0,04	-0,06	-0,07	0,58	-0,16	0,00	0,52	-0,75	-
Var. trim. anterior:	➡	➡	➡	➡	➡	⬇	➡	➡	➡	➡	➡	➡	➡	➡	➡	➡	⬇	⬆
Porcentual	0,5	-2,9	-1,6	-0,8	2,0	-11,5	-0,6	-1,3	7,3	2,7	-1,7	9,5	-1,5	3,7	3,1	4,1	-8,8	324,7
Miles de Personas	3,65	-1,75	-0,06	-0,22	1,43	-0,92	-0,39	-2,09	2,73	1,75	-0,20	4,01	-0,90	2,30	1,27	1,18	-4,60	0,10
Incidencia Trimestral	0,46	-0,22	-0,01	-0,03	0,18	-0,12	-0,05	-0,26	0,34	0,22	-0,03	0,50	-0,11	0,29	0,16	0,15	-0,58	0,01

Fuente: Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE.

EL EMPLEO EN LA REGION DE VALPARAISO



Situación por Provincias:

CUADRO N° 5

TASAS DE DESEMPLEO POR ÁREA DE ESTIMACIÓN

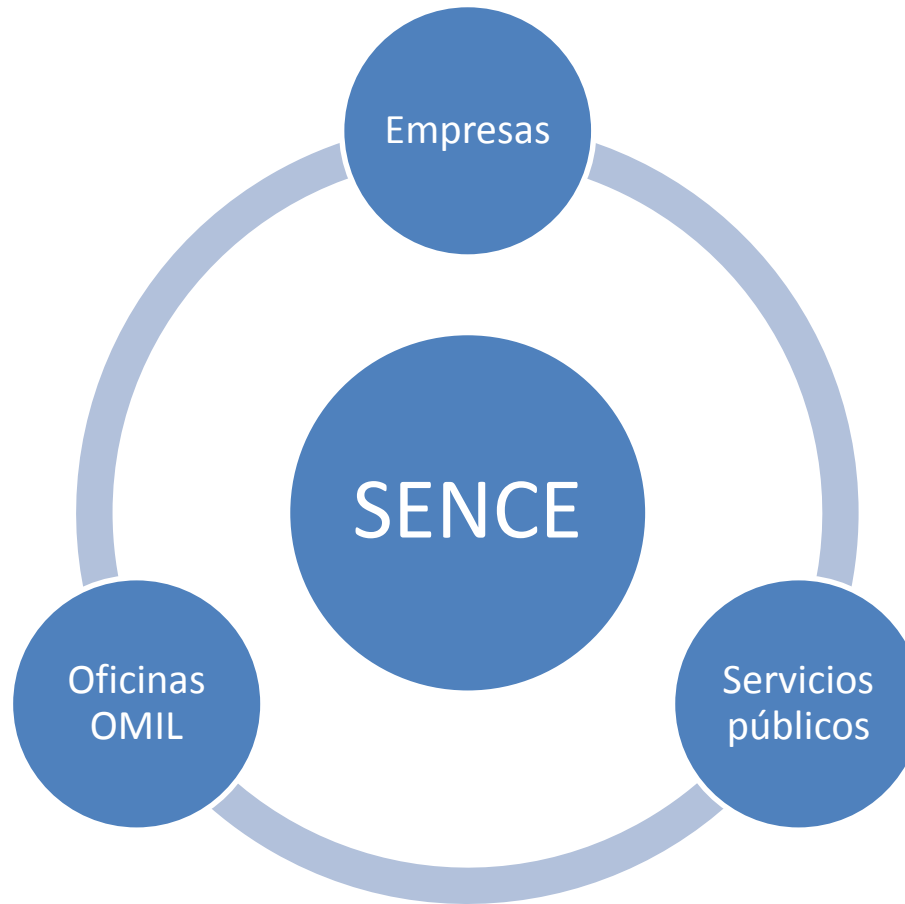
Región de Valparaíso
(EN PORCENTAJE)

Trimestre Móvil	Total Nacional	Región de Valparaíso	Provincias						
			Valparaíso	Marga Marga	Los Andes	Petorca	Quillota	San Antonio	San Felipe de Aconcagua
May - Jul 14	6,5	7,1	7,1	7,4	8,0	5,3	8,1	5,1	7,4
Abr - Jun 15	6,5	6,9	5,7	7,8	7,9	5,7	8,3	8,1	6,3
May - Jul 15	6,6	6,9	6,1	7,8	8,4	4,8	7,5	7,5	7,4
Var. año anterior:	➡	➡	⬇	➡	➡	⬇	⬇	⬆	
Puntos Porcentual	0,1	-0,2	-1,0	0,4	0,4	-0,5	-0,6	2,4	0,0
Var. trim. anterior:	➡		⬆		⬆	⬇	⬇	⬇	⬆
Puntos Porcentual	0,1	0,0	0,4	0,0	0,5	-0,9	-0,8	-0,6	1,1

Fuente: Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE.



EL MODELO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL SENCE REGIÓN DE VALPARAÍSO



INTERMEDIACIÓN LABORAL

OMIL

- 30 convenios FOMIL
- 98% cumplimiento de metas
- Aprox. 7.500 empleos en la región se generan a través de este vínculo
- Inversión cercana a los U\$640 mil dólares anuales.

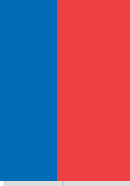
Empresas

- En promedio las OMIL intermedian laboralmente a sus usuarios en 5 empresas distintas.
- Todas las OMIL realizan encuentros empresariales
- Gestores territoriales realizan labor de difusión programática y visitas a empresas.
- XXX empresas de la región colocaron usuarios OMIL el año 2014

Servicios Públicos

- Convenios especiales de colocación con Gendarmería, SENADIS y Ministerio de Desarrollo Social.
- Relación con MINEDUC, IPS, Gobernaciones, etc.

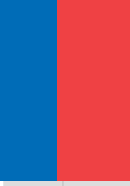
Los municipios: Ejes centrales del modelo de intermediación laboral regional



- FOMIL: Convenios de Transferencia de recursos SENCE – Municipios, destinado a garantizar funcionamiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral
- 30 comunas de la región han suscrito convenio con SENCE en el marco de este programa (de un total de 38 comunas de la región, y de 36 en las que existe OMIL)
- OMIL se distribuyen en 4 categorías, dependiendo de las metas establecidas en convenio. Categorización tiene impacto en metas y recursos recibidos.
- Inversión pública: \$439.300.000
- Recursos se destinan a contratación de profesionales, adquisición de equipamiento, transporte, etc. Equipo OMIL recibe incentivos por colocaciones realizadas.



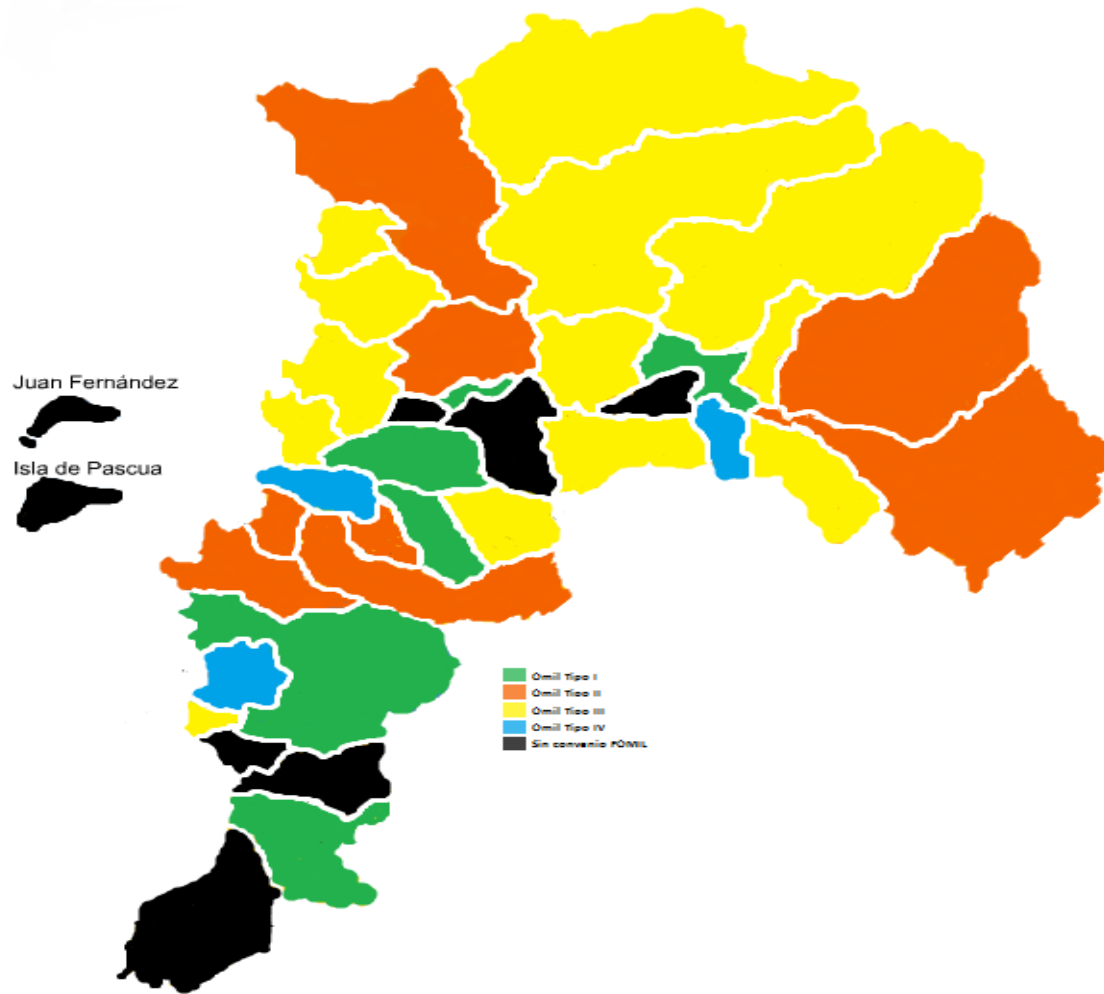
Programa de Fortalecimiento a las Oficinas Municipales de Información Laboral



Categoría	Aporte anual SENCE	Comunas
Tipo I	\$21.734.000 (U\$31.138)	(6) La Calera, Limache, Quillota, San Antonio, San Felipe, Casablanca
Tipo II	\$16.460.000 (U\$23.582)	(8) La Ligua, Los Andes, Nogales, San Esteban, Valparaíso, Villa Alemana, Viña del Mar, Quilpué
Tipo III	\$11.472.000 (U\$16.436)	(13) Catemu, El Quisco, Llay Llay, Olmue, Papudo, Petorca, Puchuncaví, Putaendo, Calle Larga, Quintero, Santa María, Cabildo, Zapallar
Tipo IV	\$9.360.000 (U\$13.410)	(3) Concón, Algarrobo, Rinconada



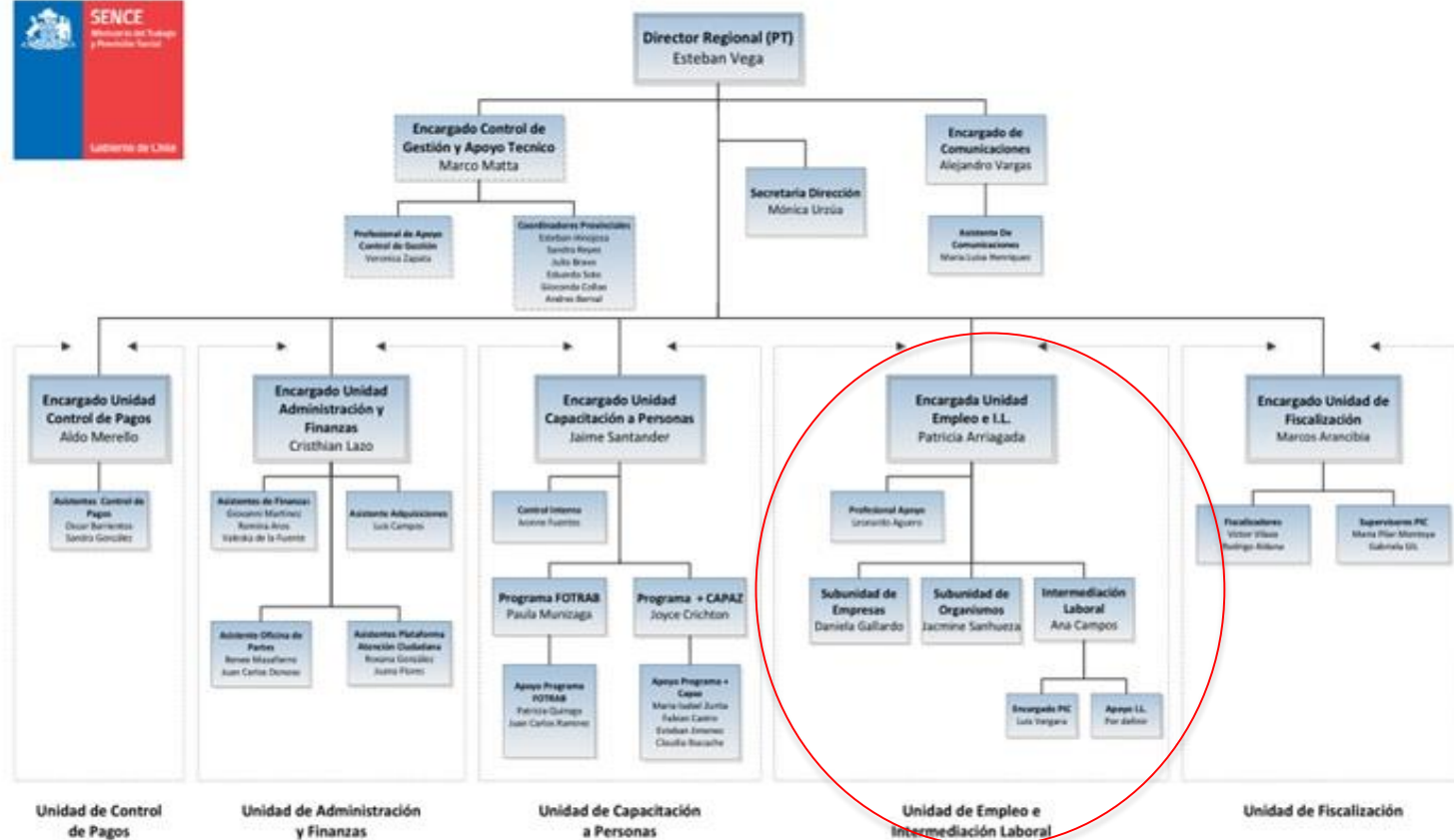
Distribución territorial FOMIL Región de Valparaíso



Servicios asociados a las Oficinas Municipales de Información Laboral



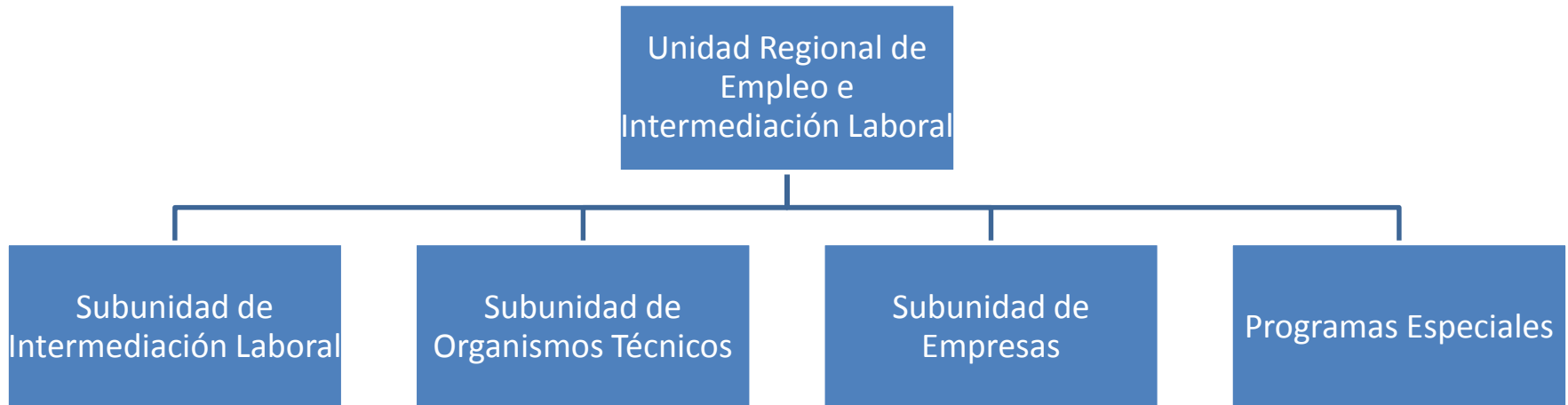
¿Cómo se estructura la Dirección Regional para apoyar la gestión local de Intermediación Laboral?



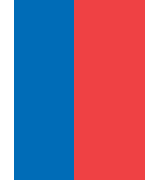
V'B° Director Regional (PT)

V'B° URAF

¿Cómo se estructura la Dirección Regional para apoyar la gestión local de Intermediación Laboral?



¿Cómo se estructura la Dirección Regional para apoyar la gestión local de Intermediación Laboral?



Entidad	Area de influencia	Dependencia	Acciones/Tareas
SENCE – Dirección Regional	Regional	SENCE – Dirección Nacional	- Apoyo operativo - Articulación - Marco normativo - Seguimiento
SENCE – Coordinadores Provinciales	Provincial	SENCE – Dirección Regional	- Apoyo operativo - Seguimiento - Supervisión y acompañamiento
Oficinas Municipales de Información Laboral	Comunal	SENCE – Dirección Regional / Municipios	- Ejecución programa FOMIL - Difusión programática SENCE - Articulación con red pública y privada de empleo, capacitación y fomento productivo



¿Qué entendemos por intermediación laboral?

“Conjunto de actuaciones dirigidas a acercar a los demandantes de empleo (trabajadores) y los oferentes de empleo (empresas)”

<http://www.ildefe.es/ildefefront/glossarySearchAction.do?action=viewCategory&id=52964&>

¿Qué entiende SENCE por intermediación laboral?

La Unidad de **Intermediación Laboral** de SENCE es la unidad encargada de desarrollar programas e implementar proyectos que promuevan mecanismos de intermediación y contribuyan a obtener un adecuado nivel de empleo y movilidad laboral de los trabajadores.

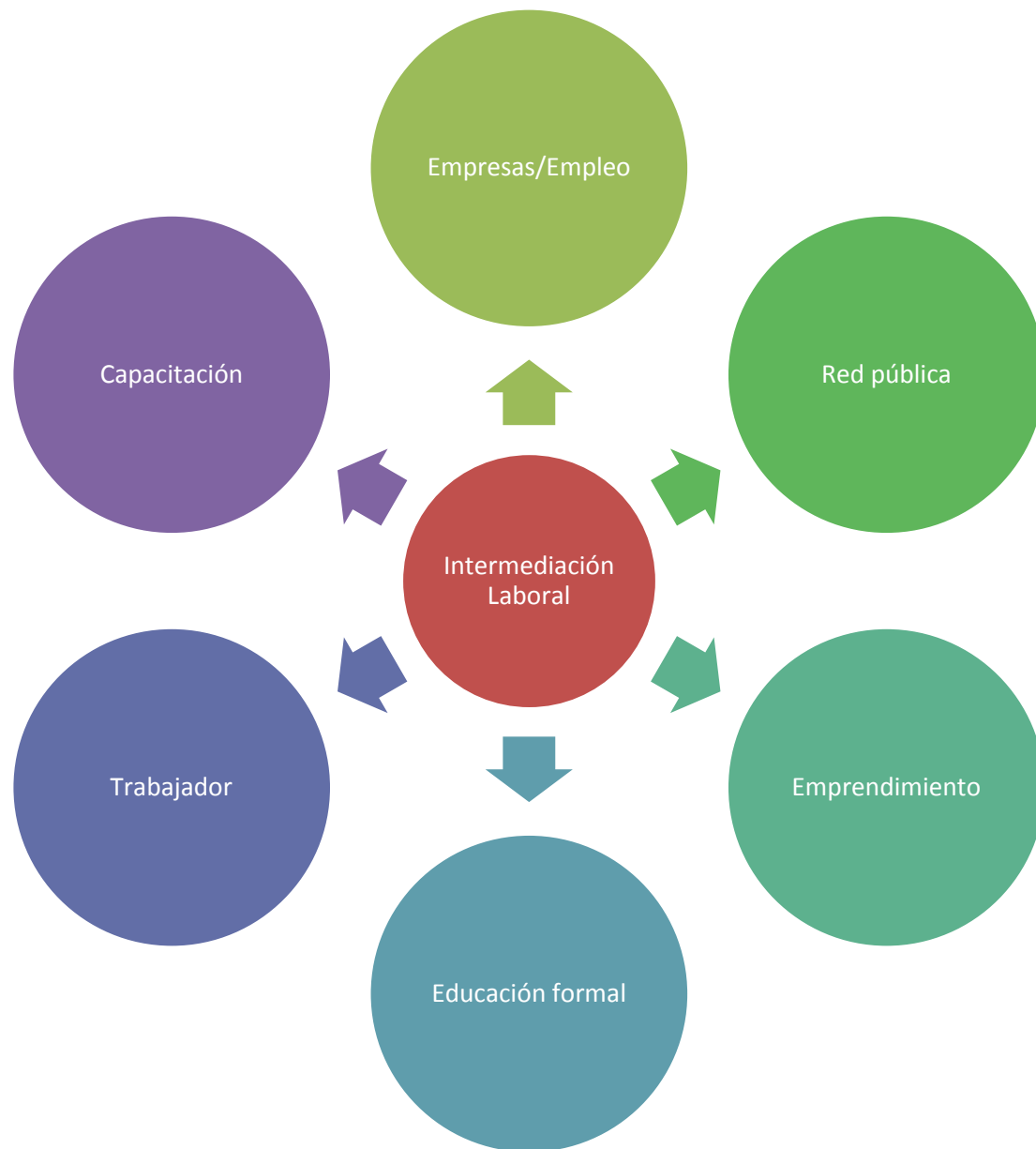
Asimismo, fortalecer la vinculación institucional con las demás entidades del sistema de intermediación laboral, como las Oficinas Municipales de Información Laboral; Organismos Técnicos de Capacitación, empresas, entre otros, y dar respuestas rápidas, eficaces y eficientes a las demandas de empleo y de mano de obra.



Jacqueline Mazza, Especialista Senior en Desarrollo Social del BID plantea respecto de los servicios de intermediación laboral, que en el marco de un proceso de evolución del mercado laboral en América Latina y el Caribe han quedado evidenciadas las dificultades para integrar a los trabajadores a un ciclo permanente de educación, trabajo y capacitación. Así, los tradicionales servicios de empleo deben ser reestructurados y adaptados a las nuevas exigencias derivadas de cambios de empleo más frecuentes.

Necesario avanzar hacia un **“Sistema de Intermediación Laboral”**, lo cual implica ofrecer servicios que intermedien entre el trabajador, el empleo, la educación y la capacitación, el trabajo por cuenta propia y otros servicios sociales necesarios. Según Jacqueline Mazza, *“Los servicios de intermediación laboral son hoy una herramienta de política para mejorar la calidad y la eficiencia en el proceso de cuadrar a quienes buscan trabajo con las vacantes disponibles y con las posibilidades de capacitación”*.

Fuente: Mazza, Jacqueline, “Servicios de Intermediación Laboral: enseñanza para América Latina y el Caribe”. Revista de la Cepal 80. P.166.

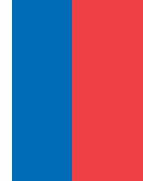




¿Cuáles han sido las ventajas y dificultades del proceso de capacitación e inserción laboral desde los ámbitos de competencia local?



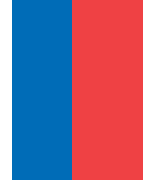
Ventajas



- Énfasis gubernamental a la capacitación en sectores vulnerables, con presencia marginal en nuestro mercado laboral. Inversión 2015 sólo en Programa Más Capaz supera los 70 mil millones de pesos (U\$100 millones, aprox).
- Presencia de las OMIL es una ventaja pues se trata de nuestra “contraparte y representación local”. Es un referente al cual se dirigen los servicios de capacitación, servicios públicos, red privada y usuarios.
- Capacidades técnicas locales instaladas. En general, baja rotación de los equipos otorga permanencia y continuidad a las intervenciones.
- Comunicación y coordinación permanente con Oficinas OMIL. Contraparte en el territorio permite identificar potenciales dificultades, enfatizar aspectos relevantes y apoyar el proceso de inserción laboral de los capacitados.
- Mesas de trabajo provinciales. Proceso de intermediación laboral excede el ámbito comunal... es provincial, regional e incluso interregional.



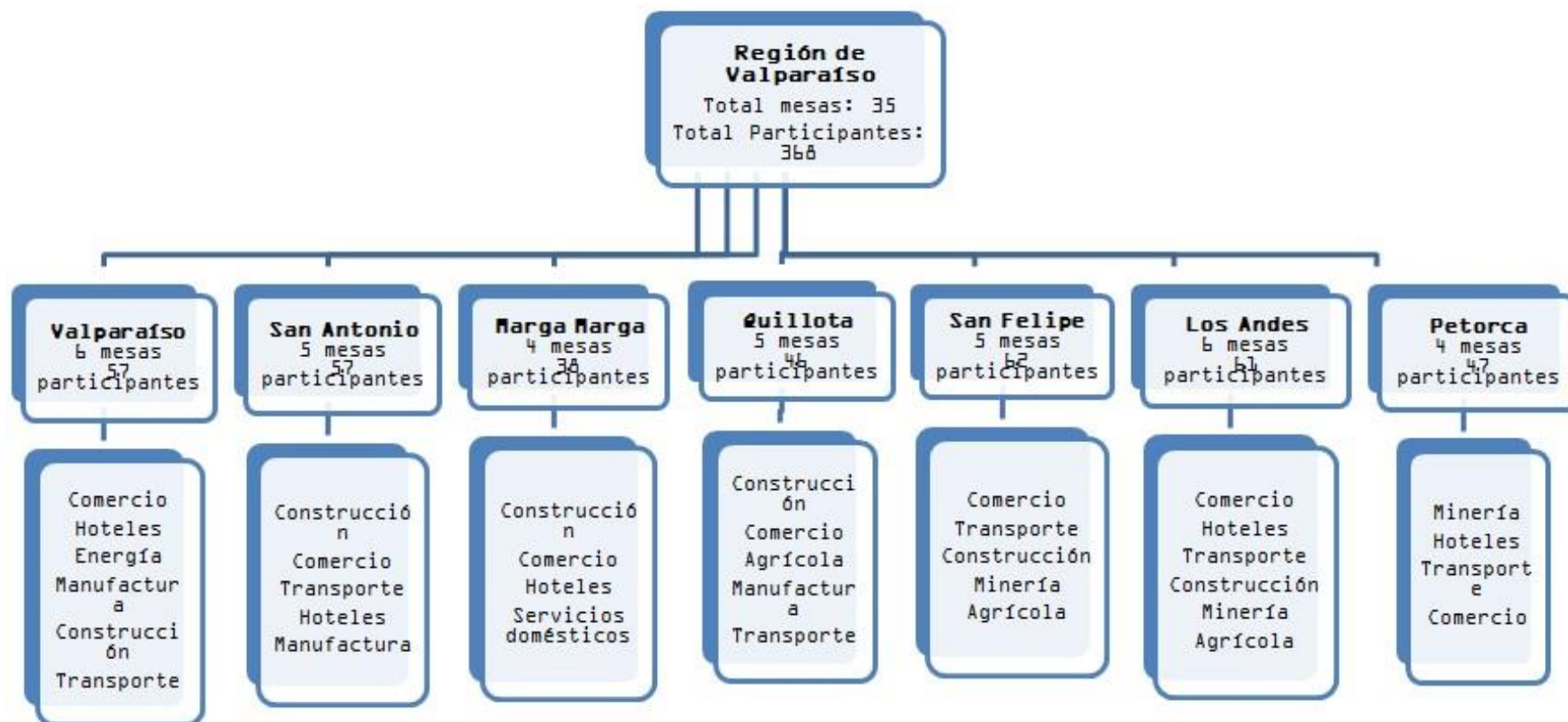
Ventajas



- Compromiso de las autoridades comunales y provinciales con el sistema de intermediación laboral entendido en su amplio sentido. Disponibilidad de recursos, realización de actividades, articulación de red pública, etc.
- Programa Más Capaz, por los recursos que ofrece y modelo de intervención, concita adhesión e interés en potenciales beneficiarios. A la fecha 90,68% de cumplimiento de meta en la región de Valparaíso.
- Apertura a nuevos organismos capacitadores, con presencia en el territorio (Liceos Técnicos Profesionales dependientes del Municipio) garantiza estándares mínimos de calidad, conocimiento del territorio intervenido, presencia territorial y abre nuevas posibilidades de trabajo y apalancamiento de recursos para las OMIL.
- OMIL son referentes del empleo y la capacitación en sus comunas. Conocen el territorio y potenciales capacitados, lo cual contribuye a garantizar cobertura y continuidad del proceso formativo.
- Proceso de levantamiento de demandas de capacitación



Proceso de Levantamiento de Demandas del Mercado Laboral – Región de Valparaíso



Dificultades

- Débil vínculo OMIL – Organismos capacitadores (OTEC). OTEC sin presencia en el territorio es, con alto nivel de certeza, un mal ejecutor.
- Capacitación ofertada, siendo en general pertinente a los requerimientos del mercado laboral local, no es acorde al número de vacantes requeridas en potenciales empleos de la comuna. Dificulta el proceso de intermediación laboral, y la confianza en la OMIL como agente efectivo en este proceso.
- Ejecución de cursos de capacitación sin ajustarse a realidades locales en lo que refiere a los tiempos. Proceso demora excesivamente, y afecta la inserción laboral cuando el desfase entre la capacitación y los períodos de intermediación no coinciden.
- Proceso de capacitación, en el ámbito local, en manos de demasiados actores, muy diversos y con poca capacidad real de fiscalización y control. Organismos Técnicos con criterios muy diversos respecto de calidad y condiciones óptimas de ejecución.
- Ausencia de un **sistema** de intermediación laboral articulado en todos sus niveles. Dificultades en transmisión de información, responsabilidades y oferta programática que responda a los requerimientos del ámbito local.

Dificultades

- En algunos casos, condiciones de trabajo deficientes para los equipos de intermediación laboral local. Hacinamiento, ausencia de equipamiento, recurso humano, etc. Programa FOMIL requiere inyección de recursos.
- Gestión enfocada en resultados, con mirada cuantitativa. ¿Debe ser la colocación la meta final? ¿Nos interesa colocar, o que esa colocación sea duradera en el tiempo, y en buenas condiciones laborales?
- Escasos incentivos para “enganchar” a empresas. Las empresas no necesitan a las OMIL, pueden realizar procesos de captación de potenciales trabajadores sin recurrir a la OMIL. ¿Cómo lograr que las OMIL sean “ventanilla única”?
- Serias dificultades para hacer seguimiento a capacitados y colocados. Registros débiles, incompletos, y falta de información post proceso de intermediación laboral. ¿Cómo trabajar con usuarios en momentos en que no estén desempleados?
- Ausencia de mirada local en el diseño de los programas de capacitación e intermediación laboral. Programas se reciben para ejecución sin considerar mirada local y necesidades específicas del territorio.
- Se requiere avanzar en la implementación de un Sistema de Intermediación Laboral que articule diversas intervenciones y esfuerzos. ¿Pueden las direcciones regionales y las OMIL realizar esa tarea, concentrados como están hoy en la ejecución de acciones de intermediación laboral?



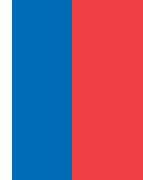
¿Cómo superar las dificultades mediante nuevas formas y metodologías de trabajo colaborativo?



- 
- Nuevos desarrollos informáticos que mejoren lo ya existente (Bolsa Nacional de Empleo). Fundamental diseñar un sistema que integre información acerca de trayectorias formativas y cruce datos de interés, orientados a hacer del proceso de intermediación laboral una tarea más personalizada, y orientada a responder a los reales requerimientos e intereses de quien busca empleo.
 - Crear Observatorios de Empleo Regionales (o fomentar su creación, asociados a universidades y/o centros de estudio regionales), que presten apoyo a las Direcciones Regionales y Oficinas Municipales de Información Laboral en procesamiento de datos, indicadores de empleo comunal, presencia comunal de públicos objetivos de interés, seguimiento a usuarios de sistema de intermediación laboral.
 - Red de empresas regional y provincial. Seguimiento permanente a este espacio.
 - Articular red de fomento productivo. SERCOTEC, FOSIS, CORFO, INDAP, SERNAPESCA... ¿dónde están?
 - Articular red de servicios de apoyo a usuarios OMIL – SENCE. Sentimiento de “orfandad” post capacitación. JUNJI, Fundación Integra, etc.



Proyecto : “Agencias Provinciales de Empleabilidad y Emprendimiento”



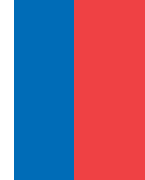
- Ausencia de una instancia articuladora de las Oficinas Municipales de Información Laboral a nivel provincial.
- Necesidad de avanzar hacia un sistema de intermediación laboral de mayor complejidad, que articule oferta pública, capacitación, proyectos de inversión provincial, demandas de capacitación, etc.
- Oferta pública desarticulada. Servicios públicos en el territorio operan como islas, sin desarrollo de estrategias de colaboración y vínculo.
- Uno de los más importantes problemas para el uso de los instrumentos es la comunicación. Potenciales beneficiarios no conocen nuestros programas, lo cual dificulta la focalización.
- Proceso de Intermediación Laboral es mucho más complejo que hace 10 o 20 años atrás. Diversificación productiva de la provincia, y nuevos requerimientos de las empresas hacen urgente nuevas miradas.
- Vacío entre coordinación regional y coordinación local. Proceso de intermediación laboral es hoy más provincial que comunal. Como crear algún espacio provincial de articulación y apoyo, que no rivalice con la OMIL.



Objetivos

- Fortalecer red de colaboración de todos los agentes involucrados en el empleo y fomento productivo.
- Diseñar nuevas metodologías orientadas a detectar requerimientos de capacitación, con énfasis en pertinencia territorial.
- Potenciar difusión de programas SENCE, y de toda la red pública, integrando nuevos actores.
- Mejorar mecanismos de seguimiento y evaluación de nuestras intervenciones.
- Intermediación laboral entendida como un proceso sistémico y complejo. Requiere distintas miradas y presencia de diversos actores.
- Fortalecer vínculo con empresas, con énfasis en la colocación en empleo formal y practicas laborales.
- Explorar nuevos desarrollos informáticos orientados a satisfacer necesidades de las OMIL. ¿Es la BNE una plataforma que aporte a la gestión de las OMIL?

Agencias Provinciales de Empleabilidad y Empredimiento



Ámbitos de influencia

Acción	Comunal	Provincial	Regional
Acciones de colocación	X		
Difusión oferta programática SENCE	X	X	X
Levantamiento de demandas de capacitación		X	
Evaluación y seguimiento de colocados		X	
Diseño programático y normativo			X
Acompañamiento a usuarios. Aprestos laborales, Inscripción BNE, etc.	X		
Articulación red pública comunal y provincial	X	X	
Red provincial de empresas		X	
Difusión oferta programática de fomento productivo	X	X	X



GRACIAS