



**Universidad de Chile  
Facultad de Ciencia Sociales  
Carrera de Psicología**

**“EXPLORACIÓN Y ANÁLISIS REFLEXIVO DE LAS  
DIMENSIONES PSICOSOCIALES ASOCIADAS AL PROCESO  
DE INTERMEDIACIÓN EN OFICINAS MUNICIPALES DE  
INTERMEDIACIÓN LABORAL (OMIL), DE LA REGIÓN  
METROPOLITANA, CHILE”**

**Investigación Documental desde la Perspectiva de la Psicología Comunitaria**

**Memoria para optar al título de Psicólogo.**

**Autora: Silvia Maldonado Arbogast**

**Profesor Guía: Germán Rozas Ossandón**

**Santiago, Chile**

**2006**

*"Lo que hemos ganado en modernidad -esto es, una forma de vida que nos permite elegir dentro de un sistema que tendencialmente marcha hacia una mayor prosperidad material- lo hemos extraviado, aparentemente, en sentido, en vinculación con los otros y en sustancia moral" .*"Vivimos un desencantamiento del mundo donde sólo parece quedar un humanismo de muchedumbres solitarias"* (Brunner, 1995).*

## INDICE

<b>I.- INTRODUCCIÓN</b>	...1
<b>II.- PRESENTACIÓN</b>	...5
<b>III.- OBJETIVOS</b>	...8
1.- Objetivo General	...8
2.-Objetivos Específicos	...8
<b>IV.- ANTECEDENTES TEÓRICOS</b>	...10
1.- <u>Definición y conceptos fundamentales en Psicología Comunitaria.</u>	...10
1.1.- Constituyentes y características básicas de la Psicología Comunitaria	...11
1.2.- Conceptos y principios esenciales	...12
a.- Comunidad	...12
b.- Participación	...14
c.- Empoderamiento	...17
d.- Escenario social comunitario	...19
2.- <u>Marco conceptual Orientador del Análisis</u>	...20
2. 1. Perspectiva de la Psicología Comunitaria	...20
2.2. Lo Psicosocial	...21
3.- <u>Antecedentes Generales</u>	...23
3.1.- Intermediación Laboral	...23
3.1.1.- Concepto de Intermediación Laboral como proceso	...23
3.2.- Intermediación Laboral en Chile	...25
3.3.- El Programa de Intermediación Laboral en las OMILs en Chile	...26
3.3.1.- Contextualización	...26

3.3.2.- Programa General de Intermediación Laboral en las OMIL	...27
3.3.3.- Descripción del Programa “Itinerario Personalizado de Intermediación Laboral”	...29
3.3.4.- Actores Participantes del proceso de Intermediación Laboral en las OMIL	...30
3.3.5.- Contexto jurídico administrativo y reformas en el ámbito del trabajo	...30
<b>V.- METODOLOGÍA</b>	...35
1.- Tipo de estudio	...35
2.- Campo de estudio	...36
3.- Diseño metodológico	...36
4.- Instrumentos	...37
<b>VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS GENERAL EN EL DOMINIO DE EXPERIENCIAS DEL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL EN LAS OMILS DE LA R.M.</b>	...44
<b>VII.- DISCUSIÓN Y ANÁLISIS REFLEXIVO</b>	...75
<b>VIII.- CONCLUSIONES</b>	...92
<b>IX.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	...97
<b>ANEXOS</b>	

## RESUMEN

El programa de Red de empleo “ Intermediación Laboral Local en OMILS” , implementado durante el año 2004 en distintas regiones del país, por el Área de Empleo y Empleabilidad de la Subsecretaría del trabajo del Ministerio del Trabajo del Gobierno de Chile, en su gestión de evaluación y mejoramiento permanente de sus prácticas, procedimientos y productos, opera entre diversas estrategias, levantando demandas y preguntas de investigación. Entre ellas, le interesa conocer si existen variables psicosociales relevantes asociadas al proceso de intermediación, de manera de retroalimentar sus programas y futuras intervenciones para potenciar favorablemente tanto el grupo beneficiarios inscritos como las prácticas eficientes de las OMIL.

Existen algunos estudios evaluativos del programa, realizados por el mismo departamento, y otros estudios relacionados, que describen aspectos específicos de los actores y los procesos involucrados ; como son por ejemplo: características de los funcionarios municipales, niveles de capacitación de beneficiarios colocados, duración de los periodos de cesantía, etc., que dan cuenta de características sociodemográficas u otras dimensiones, más que de variables de interacción entre las personas, procesos y contexto, que involucren la subjetividad de los actores participantes. Por lo tanto, se hace necesario complementarlos con más evaluaciones que agreguen la mirada de las dimensiones psicosociales del proceso de intermediación.

El área psicosocial como ámbito del campo de la Psicología Comunitaria, se preocupa de estudiar las relaciones interpersonales que existen entre la persona y su medio. Involucra todos los aspectos de la vida cotidiana y su relación directa sobre la psique de la persona, situándose en el interjuego entre el individuo y la estructura social, comprendiendo la relación entre lo individual y lo social desde una dinámica de mutua influencia. Por lo tanto a ella le compete también, su participación en estudios que exploren, identifiquen, describan y/o analicen, etc, las dimensiones psicosociales de los procesos sociales, entre ellos, el complejo fenómeno de la colocación laboral; los beneficiarios inscritos, las OMILs, los empleadores, el mercado de trabajo y sus interacciones, como pudieran ser ;

niveles de satisfacción, expectativas, motivaciones, modos de relación interpersonales, modo de relación de los beneficiarios con las instancias estatales comunitarias, niveles de confianza y credibilidad en dichos organismos, tipo de rol ciudadano en la generación de diagnósticos y evaluación de las acciones públicas, nivel de soporte social, etc.

La presente investigación se orienta entonces, en un nivel teórico, a través de una revisión documental, a la exploración y análisis reflexivo de las dimensiones psicosociales asociadas a dicho proceso, en un contexto específico; las OMILs de la Región Metropolitana de Chile, desde la perspectiva de la Psicología Comunitaria.

Palabras claves: Perspectiva de la Psicología Comunitaria, Dimensión Psicosocial, Intermediación Laboral, Programa de Intermediación Laboral: "Itinerario Personalizado" de las OMILs.

## **I.- INTRODUCCIÓN:**

En Chile, a partir de 1999, luego de dos años de recesión económica y aumento de las cifras de desempleo, se vuelve a introducir programas de creación de empleo, coordinados por las Municipalidades y autoridades regionales.

Hacia fines del año 2001 en base a una evaluación y reflexión profunda sobre los programas de creación directa de empleo, financiados por el Estado, se decide promover la combinación de esfuerzos públicos y privados, dando origen al Programa Pro Empleo, liderado por el Ministerio de Trabajo. Entre los programas de mayor relevancia, está de intermediación laboral (I.L.), con un modelo de “Itinerario Personalizado”, desarrollado en las Oficinas Municipales de Inserción Laboral (OMIL).

El objetivo central del programa de Pro Empleo, es aumentar las oportunidades de inserción laboral de trabajadores desempleados, mediante la mejora de las prácticas de intermediación, los procedimientos y productos para un mayor logro de metas. En concordancia, la finalidad de las OMILs es lograr una mayor inserción laboral y mejores condiciones de empleabilidad en los beneficiarios.

El año 2004, los programas relacionados se orientaron fundamentalmente a mejorar las prácticas de intermediación laboral y del diseño de “Itinerarios personalizados” de beneficiarios inscritos y seleccionados en las OMILs. Dicho modelo se sustenta en un modo de relación más cercano y personal, en la que las dimensiones psicosociales toman especial relevancia.

El programa de Red de empleo “ Intermediación Laboral Local en OMILs” , en su gestión de evaluación y mejoramiento permanente de sus prácticas, procedimientos y productos, opera entre diversas estrategias, levantando demandas y preguntas de investigación. Entre ellas, le interesa conocer si existen variables psicosociales relevantes asociadas al proceso de intermediación, de manera de retroalimentar sus programas y futuras intervenciones para potenciar favorablemente tanto el grupo beneficiarios inscritos como las prácticas eficientes de las OMILs.

Dichas dimensiones, han sido escasamente abordadas en forma explícita en los estudios existentes. Si bien existen estudios evaluativos del programa, la mayoría describe aspectos específicos de los actores y los procesos involucrados, que dan cuenta de características sociodemográficas, resultados específicos u otras dimensiones, más que de variables interaccionales o psicosociales. Un ejemplo de esta situación, enmarcado en el estudio general de la intermediación laboral, es el abordaje del tema del desempleo y su impacto sobre las personas. El desempleo es un importante problema económico y social y el debate público, generalmente se ha centrado en el análisis de los factores económicos que lo provocan y en la discusión de las políticas económicas más adecuadas para enfrentar la falta de trabajo. Esto ha implicado de algún modo, la escasa inclusión y consideración de factores psicosociales. Por lo tanto, la exploración, descripción y análisis de las dimensiones psicosociales asociadas al proceso de intermediación laboral, en el contexto específico mencionado, cobra sentido en tanto contribuye a un área escasamente abordada y al mismo tiempo constituye una mirada complementaria a los estudios existentes.

Existe consenso respecto a que el contexto donde ocurren los fenómenos de cesantía, capacitación, inserción laboral, mediación, despido, desarrollo de fuerza productiva y de servicios, historia de vida laboral etc. es esencialmente psicosocial. Por lo tanto, como toda realidad psicosocial, involucra una multiplicidad de variables en distintos dominios; el económico, social, psicológico, comunitario, etc. Estas variables se relacionan como partes de un sistema, con causalidades circulares y multivariadas. El enfoque psicosocial se sustenta en el reconocimiento de la complejidad de cada persona y de la influencia que tienen los factores psicológicos y ambientales sobre sus decisiones. Asume la relación entre los sujetos individuales o colectivos y los objetos sociales en una interacción social dinámica entre las distintas dimensiones y no como una simple sumatoria de elementos, ni tampoco en una interacción mecánica en que se afecten o condicionen mutuamente, en forma lineal.

En coherencia con lo expuesto, la perspectiva de la Psicología Comunitaria incluye, en una concepción de los problemas sociales y su contexto, al mirar el problema de la intermediación laboral, como objeto de estudio, las dimensiones psicosociales asociadas.



Implica también, la inclusión de la exploración de dichas variables en temas directamente relacionados, como son en este caso: el tema del desempleo, trayectorias laborales, participación de la fuerza de trabajo, calidad de los trabajos, dinámicas del mercado y políticas laborales, entre otros.

Asumir el enfoque de la Psicología Comunitaria, sostenida en principios de autogestión, empoderamiento y de autonomía, que promueve fuertemente la participación de la comunidad y que por lo tanto, concibe al sujeto de toda comunidad, como un sujeto activo, capaz de participar en las gestiones, capaz de generar los cambios sociales necesarios, implica que, en la realización del presente trabajo de investigación documental, a pesar de que es solamente en el ámbito teórico, de igual modo recoge, además de antecedentes generales de los cuerpos teóricos existentes, intenta recoger, testimonios, opiniones, experiencias, evaluaciones, estudios, propuestas, etc, de los principales actores del proceso local, a saber, beneficiarios, funcionarios de las OMILs, empleadores, etc.

El propósito y sentido de la exploración, descripción y análisis reflexivo en torno a dichas dimensiones es contribuir con un contenido teórico significativo, que pueda ser útil para futuras investigaciones empíricas, orientación y diseño de futuras intervenciones, mejoramiento de las prácticas eficientes de las OMILs, proyecciones metodológicas, y fundamental y más específicamente, retroalimentar el modelo de "Itinerario Personalizado" desde la perspectiva de la Psicología Comunitaria, como mirada complementaria.

Dado que el "Itinerario Personalizado", como metodología específica en los programas de intermediación, intenta potenciar un modelo más personalizado, que asume la subjetividad de los actores, en oposición a la estandarización de los procesos, el aporte de la mirada de la Psicología Comunitaria se relaciona directamente con dicho objetivo.

El conocimiento teórico, relacionado con la práctica de un modelo, realidad, tiempo y contexto histórico en particular, puede significar una contribución al diseño de futuros programas y estrategias, como también el apoyar iniciativas respecto de mantener una

visión crítica permanente y retroalimentada del “hacer y pensar” en un ámbito tan dinámico como es el social.

## II.- PRESENTACIÓN

Diversas investigaciones indican que el trabajo cumple otras funciones además de la de proveer de recursos económicos y son reconocidas como relevantes para las ciencias sociales, y de manera especial, para la psicología social y comunitaria. Entre ellas, por ejemplo, el lugar de trabajo, al establecer una continuidad en las relaciones sociales, sigue siendo, principalmente en las sociedades urbanas, el núcleo donde tienen lugar los procesos de identificación y pertenencia a una comunidad. Por lo tanto, el trabajo es un componente básico en la definición de nosotros mismos.

Jahoda (1987), sostiene que el salario no es la única función derivada del empleo, sino que cumple otras funciones de las que se deriva su significado psicológico, que dan cuenta de la motivación positiva hacia el trabajo, entre las que se destacan las de definir el estatus y la identidad, imponer la realización de una actividad y proveer de relaciones interpersonales.

Por lo tanto, el trabajo sigue constituyendo uno de los nexos principales entre las metas individuales y colectivas, constituyendo parte relevante en las redes sociales y desarrollo del capital social. Allí surge la importancia de comprender la influencia de variables psicosociales en el ámbito de la intermediación laboral, que como parte de las redes sociales, contribuye en su relación con los trabajadores desempleados, a la inserción laboral y consecuente desarrollo de capital social, bajo la comprensión de que las redes sociales permiten el desarrollo y consolidación del capital social. (Putnam, 2003). En tanto, el marco más amplio de objetivos en que se contextualiza el programa de "Itinerarios Personalizados" del área Pro Empleo, a nivel de política del estado, se enmarca justamente en una política de promoción del desarrollo del capital social.

La psicología comunitaria, como una de las ramas más recientes de la psicología, entre otros objetivos, se centra en el estudio de los factores psicosociales que posibilitan y promueven el desarrollo, fomento, control y poder de las personas sobre su ambiente individual y social en la solución de problemas y logro de cambios necesarios en los ambientes y estructuras sociales. (Montero, M. 1984).

Dicha disciplina compromete tres áreas fundamentales que constituyen su objeto de estudio: el análisis de procesos sociales, el estudio de las interacciones en un sistema social específico y el diseño de intervenciones sociales. ( Mann, 1978).

En base a dichas áreas, la presente revisión teórica, explora y describe las dimensiones psicosociales que intervienen en un proceso social específico, como es el de intermediación laboral y las interacciones en dicho sistema, como objeto de estudio.

Si bien la psicología Comunitaria es concebida por muchos como una disciplina de aplicación e intervención más que teórica (Sarason,1974 en Sánchez, V. 1991) , otras propuestas muestran la importancia de integrar la praxis con la teoría. En rigor, la posición de considerar que el cuerpo teórico de la disciplina es débil, hoy carece de fundamento, en tanto que en la actualidad , esta rama no sólo ha ampliado su ámbito aplicativo, sino también el teórico-conceptual en gran cantidad de países.

De acuerdo con lo planteado por Sánchez Vidal (1991), que define a la Psicología Comunitaria como una ciencia básica que fundamenta la intervención comunitaria porque guía y recoge el resultado de la praxis comunitaria además de investigar las relaciones de las variables y procesos del entorno social y biofísico con el trastorno y el bienestar de los individuos, así como los efectos e interacciones mutuas de individuos y entornos sociales a diversos niveles sistémicos, la presente investigación documental, aún como trabajo teórico, se enmarca dentro de los objetivos de la disciplina. El conocer, estudiar, describir y analizar los programas sociales, particularmente, la problemática en torno al desempleo, abordando el proceso de intermediación laboral a nivel público, como modelo concreto de intervención, cobra sentido, en tanto se orienta a propiciar el desarrollo de cuerpos teóricos que orientan la praxis. Al mismo tiempo que la praxis comunitaria deberá ser obligatoriamente la fuente inductora de toda la construcción teórica. ( Sánchez, V, 1991)

Asumiendo que la localización de los problemas psicosociales y de salud están en gran parte en los sistemas sociales y en la relación del individuo con ellos, el presente trabajo

adhiera a un enfoque sistémico, que privilegia, como factor relevante, la influencia en la conducta humana de la relación o interacción actual “entre” las personas, por sobre a lo que hay “dentro” de ellas. El enfoque sistémico entiende que la conducta está co-influenciada por los participantes de la relación y que ella es el resultado de los aportes de todos y cada uno de ellos. Es decir, que existen influencias recíprocas actuales entre los miembros o integrantes de cualquier conjunto humano o comunidad, el “sistema” , a través de la comunicación y de sus efectos pragmáticos. En consecuencia a la valoración especial de las relaciones entre los miembros de un sistema, la unidad de análisis deja de ser el individuo aislado, y abre el foco de observación, que incluye a los otros protagonistas, condición necesaria para observar sus relaciones.

La primera parte de la investigación , consiste en una revisión documental que aborda los conceptos de intermediación laboral, dimensión psicosocial, conceptos y principios fundamentales de la Psicología Comunitaria, a modo de definición del marco conceptual que enmarca y orienta la investigación documental posterior.

La segunda parte, consiste en una descripción del modelo y escenario jurídico, administrativo y político en el que se enmarcan las OMILs, su gestión específica y el modelo de “Itinerario Personalizado” implementado en su propuesta de Intermediación Laboral, a modo de conocer y comprender el modelo, escenario y contexto del objeto de estudio.

La tercera y cuarta parte, exponen los resultados obtenidos, identificando y describiendo las dimensiones psicosociales asociadas al proceso de Intermediación Laboral en Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL), sintetizadas en cuadros integrativos.

Por último, en la discusión y conclusiones, se expone la reflexión, análisis e integración de las dimensiones exploradas y su relación con los conceptos esenciales de la Psicología Comunitaria y su perspectiva sistémica Ecológica.

### **III.- OBJETIVOS**

#### **1.- Objetivo general:**

- Explorar, identificar y describir las dimensiones psicosociales asociadas al proceso de intermediación laboral local en las OMILs, de las municipalidades de la Región Metropolitana de Chile, desde la perspectiva de la Psicología Comunitaria.

#### **2.- Objetivos específicos:**

- Definir el marco conceptual orientador del análisis; perspectiva de la Psicología Comunitaria, dimensiones psicosociales, proceso de intermediación laboral local en las OMIL.

- Conocer y comprender, el modelo y escenario jurídico , administrativo y político general en el que se enmarcan las OMILs y su relación con la comunidad.

- Reunir, revisar y resumir documentos diversos, de la gestión específica y modelo utilizado en las OMILs: "Itinerario personalizado" .

- Realizar una revisión del material que pueda contener información sobre la labor realizada de las OMILs en programas de intermediación , evaluaciones, resultados alcanzados y limitaciones.

- Identificar, leer y analizar diversos documentos relacionados con los procesos de intermediación laboral en Chile y contrastar con el modelo de "Itinerario personalizado" desarrollado por las OMIL.

- Revisar, analizar y resumir diversos estudios relacionados con la temática específica, en distintas áreas y disciplinas, en busca de dimensiones psicosociales relacionadas con el proceso de intermediación laboral.

- Revisar, analizar y resumir estudios relacionados que tengan información acerca de percepciones de los distintos actores sociales locales involucrados en el proceso estudiado; funcionarios municipales, trabajadores y empleadores.
- Analizar, sintetizar y exponer la información obtenida en torno a las dimensiones psicosociales del proceso de intermediación laboral en las OMILs, en una propuesta reflexiva desde la perspectiva ecológica-sistémica de la psicología comunitaria.

## IV.- ANTECEDENTES TEÓRICOS

### 1.- Definición y conceptos fundamentales en Psicología Comunitaria.

Aún considerando, como ha planteado Sánchez, V. ( 1996) , la dificultad de sintetizar conceptualmente el contenido y campo de la Psicología Comunitaria, dado que históricamente se puede considerar que todavía se encuentra en proceso de conformación y crecimiento y por otro lado, generalmente se ha definido más en relación a la intervención y no a la teoría, es fundamental y de igual modo necesario, asumir un marco conceptual, que oriente la mirada, análisis y reflexión de la presente revisión documental.

El marco conceptual a exponer, se asume adhiriendo a la propuesta de una definición integrada de la Psicología Comunitaria como disciplina autónoma de Sánchez, V. (1996), a saber: *“El campo de estudio de la relación entre sistemas sociales- principalmente comunidades- y comportamiento humano y de su aplicación interventiva (en lo negativo) la resolución- preferentemente preventiva- de los problemas psicosociales y (en lo positivo) al desarrollo humano integral, desde la comprensión de los determinantes socio-ambientales de ambos y a través de la modificación racional e informada de esos sistemas sociales, de las relaciones psicosociales en ellos establecidas y del desarrollo de (la) comunidad; todo ello, desde la máxima movilización posible de los propios afectados como sujetos activamente participantes en los cambios, no como objetos pasivos de ellos.”* ( Sánchez, V, 1996, pag 131) .

La Psicología Comunitaria entonces, se orienta, teórica e interventivamente, a la prevención de los problemas psicológicos y psicosociales y al desarrollo positivo de las personas, mediante la propuesta de alternativas y la promoción del desarrollo de los sistemas sociales que incluyen a las personas y las dimensiones psicosociales y relacionales involucradas.

A partir de esta definición de la Psicología Comunitaria, se exponen los constituyentes y características identificadores básicos de la disciplina, los distintos modelos teóricos existentes y otros conceptos fundamentales planteados por el mismo autor.



## **1.1.- Constituyentes y características básicas de la Psicología Comunitaria**

A.- Se interesa por lo que las personas tienen en común o compartido, ya sea desde el punto de vista positivo, de potencial o recursos presentes o desde el punto de vista carencial, requerimientos y problemas.

B.- Se interesa por el comportamiento humano en relación a los contextos , a los cambios susceptibles en dichos contextos y en las relaciones Inter.-individuales e inter-grupales dentro de dichos contextos y entre ellos, principalmente, *la comunidad*.

C.- Sus temas fundamentales son: cambio social, desarrollo humano y su relación.

D.- Privilegia la máxima participación de los miembros del sistema. Por lo tanto, las personas miembros de la comunidad son no sólo objeto de la intervención, sino sujeto activo y participantes.

E.- Define su intervención externa, de manera racional e informada. Esto significa que es intencional, en tanto se orienta a efectos y/o resultados esperados a partir de un conocimiento. Significa también que se realiza desde una “autoridad científico-técnica, derivada de unos conocimientos y modelos teóricos válidos y de una tecnología instrumental eficiente” ( Sánchez, V. 1996). Implica también su legitimidad, en tanto agrega algo a lo presente dado por la propia comunidad o sistema social , pero que es compatible con los propios intereses de la comunidad y su modo de participar.

F.- El rol del psicólogo comunitario, se propone como un facilitador, en oposición al rol de experto.

En coherencia con dichos principios, la presente investigación documental intenta recoger, analizando estudios relacionados, una información interdisciplinaria, que abarque tanto estudios del área de las ciencias sociales, como del área de la política, economía y administración. Especial importancia tiene la información de los propios actores del proceso de intermediación laboral desarrollado en las OMILs; los trabajadores, los funcionarios o profesionales de las OMILs y los empleadores, entre los más importantes.

## **1.2.- Conceptos y principios esenciales**

### **A.- Comunidad**

El autor español, A. Sánchez Vidal, entrega una de las más completas y aceptadas definiciones de comunidad en Psicología Comunitaria, luego de una exhaustiva revisión del concepto en la literatura internacional especializada, definiéndola como un sistema o grupo social de raíz local, que se diferencia en el seno de la propia sociedad de que es parte en base a características, particularidades e intereses compartidos por sus miembros y sus subsistemas que incluyen: localidad geográfica, interdependencia, interacción psicosocial estable, con un sentido de pertenencia a la comunidad e identificada con sus símbolos e instituciones. La comunidad está generalmente dotada de una organización institucional entre sociedad e individuos prestando las funciones sociales de socialización, comunicación, bienestar social, salud, educación, etc., con relevancia local. En ella, las personas desarrollan relaciones, lazos y vínculos interpersonales ( Sánchez, V., 1991).

En el aspecto psicológico, es necesario aclarar que la comunidad posee una percepción de similitud con otras personas, interdependencia, voluntad de mantener la interdependencia y pertenecer como comunidad a un todo mayor.

Sánchez (1991) expone 5 componentes básicos para definir una comunidad y necesidades socioeconómicas y psicológicas de la misma.

#### a.- Componentes básicos:

- Localización geográfica de base, que les permite ubicarse y compartir recursos.
- Estabilidad temporal, mínimo de tiempo compartido entre las personas.
- Instalaciones, servicios y recursos materiales compartidos: escuelas, parques, mercados, plazas, etc. porque además de constituir infraestructura, es la matriz que facilita un intercambio relacional fundamental entre los miembros; en otros términos son la base material de la prestación de servicios.

- Estructuras u organización social: culturales, políticos, económicos.
- Componente psicológico: sentido de pertenencia individual y la validación de los lazos con la comunidad.

#### b.-Necesidades socioeconómicas y necesidades psicológicas en la comunidad

Alimentación Biológica , Vivienda Seguridad, Vestuario, Posesión y afecto, salud y Autoestima, Educación, Ocupación , Autorrealización, Necesidades de seguridad, Necesidades de posesión o pertenencia, entre otras. ( Sánchez, V., 1991)

En su análisis de esta definición, el autor chileno, Victor Martinez (2006) plantea una distinción de niveles de soporte del “edificio comunitario” : el primer piso esta dado por la localización geográfica, el territorio. El segundo por el medio construido, es decir, instalaciones, servicios, etc., y el tercero y cuarto son de orden psicosocial. El tercer nivel, está dado por las estructuras (de poder, de influencias) y los sistemas sociales (de socialización, de control, de apoyo, etc.) y el cuarto, por el sentido psicológico de comunidad. ( Martinez, V.,2006).

Dicha distinción es de gran utilidad, tanto en la comprensión de la agrupación comunitaria que ocurre, como en la exploración de dimensiones psicosociales asociadas al proceso de intermediación laboral.

En el mismo texto, V. Martinez propone conceptualizar la comunidad como una Formación Contextual, con el objeto de capturar más integralmente la complejidad del fenómeno comunidad. Dicha propuesta, significa un importante marco conceptual orientador para la perspectiva ecológica-sistémica que asume la presente investigación teórica, en tanto atribuye relevancia al contexto y las relaciones en el sistema.

En términos generales, el autor postula que una formación contextual se conforma cuando un sistema humano en interacción (antropocenos) se instala en un espacio y lo transforma en territorio (antropotopo), desarrollando procesos emocionales, afectivos y motivacionales; estableciendo dispositivos funcionales para su reproducción y generando discursos que conforman estructuras de significación y de sentido (contextos) para

quienes participan en ella ( Martínez, V., 2006).

### ***B.- Participación.***

La Psicología Comunitaria destaca el fenómeno de la participación como una dimensión íntimamente ligada al desarrollo humano y social. La Participación es una necesidad intrínsecamente humana. Es consustancial al desarrollo del hombre en cuanto tal (Costa y López, 1986 en Montero, M. 1984).

Para lograr los objetivos de cualquier intervención de enfoque comunitario, es imprescindible la colaboración activa y consciente de las comunidades involucradas en la definición de los objetivos y las estrategias para lograrlos. ( Martínez, V., 2002)

Es importante para reflexionar sobre el aspecto participativo de los actores en el proceso de intermediación laboral, tomar en cuenta diversos aspectos del concepto de participación; los niveles, modos y momentos de la participación.

Respecto a la capacidad comunitaria de participación, el autor ( Martínez, V., 2002) distingue 3 dominios:

- Genoestructura: incluye los modelos mentales, sentimientos psicológicos de comunidad, integración de derechos, entre otros.
- Fenoestructura: incluye la organización, información, capacitación y las redes.
- Fenoproducción: incluye fundamentalmente el flujo de acciones.

Expone además, las distintas modalidades de participación:

*a.- Participación en la toma de decisiones y control social de los compromisos públicos asumidos.* Se refiere a la injerencia de los agentes comunitarios (individuos, grupos comunidades) en los procesos de toma de decisiones; así como en la formulación de políticas públicas; en los diseños de ellas y de programas, y en la fiscalización y control que pueda ejercer la comunidad. Este elemento implica el ejercicio de los derechos

ciudadanos, derecho de ser informado, derecho a opinar y reclamar, derecho a apelar e impugnar decisiones de la autoridad, a confrontar ideas, a llegar a consensos y a decidir.

b.- *Participación asociada a la ejecución y gestión de los programas.* Se refiere a la valoración de la participación como un instrumento que contribuye a elevar la calidad de la acción social del gobierno. Se orienta a estimular, favorecer y promover, en distintos grados y niveles, la participación directa de la población beneficiaria en la gestión de los programas y proyectos sociales.

c.- *Participación como usuario activo de beneficios sociales.* Se refiere a la participación entendida como beneficio que el nivel central entrega, donde casi no existen posibilidades de intervención propia y autonomía de parte de la población.

Otro aspecto es el de la participación como proceso de fortalecimiento del capital social de la comunidad. Se refiere a los recursos, activos y capacidades con que cuentan las personas, las familias y las organizaciones sociales para salir adelante con su propio esfuerzo. El fortalecimiento de redes sociales y de la capacidad de interacción con el Estado y los programas públicos permite la acumulación y fortalecimiento del capital social. Así la participación tiende a ampliar su entorno, conectándose con otros y creando redes sociales, económicas, de asesoría y asistencia técnica permitiéndoles conectarse con el mundo que los rodea.

En un programa social la participación puede situarse en distintos momentos:

( Martinez, V. 2002)

a.- *Difusión de información sobre el programa:* se refiere al modo como se da a conocer la información a la comunidad.

b.- *Participación en el diagnóstico, definición y priorización de necesidades:* esta forma incorpora la identificación conjunta de las demandas reales de la comunidad, por ésta y por

los agentes del Estado. La comunidad propone, prioriza, y define cuáles necesidades son las más importantes.

c.- Participación en el diseño de los programas: en este tipo se elaboran en conjunto los contenidos, prioridades, etapas y actividades.

d.- Participación en la ejecución o gestión del proyecto: los beneficiarios participan mediante actividades concretas, sea en recursos o en la administración.

e.- Participación en instancias de evaluación de resultados: en esta etapa los sujetos son invitados a evaluar lo ejecutado.

f.- Control social y rendición de cuentas: consiste en el control acerca de las decisiones tomadas, los recursos públicos utilizados y la calidad de lo realizado.

g.- Rediseño de programas: a partir de la experiencia acumulada, permite rediseñar el programa con los cambios propuestos.

Rozas, G. ( 1992 ) recalca la necesidad de poner énfasis, dentro del tema de participación, en otras temáticas esenciales. Para una mayor comprensión del concepto de participación, no solo como una necesidad sino como proceso hacia el desarrollo, propone abordar temas como la autonomía, la capacidad de toma de decisiones, la autoestima, la capacidad de enseñar a otros, el autocontrol, la auto-responsabilidad, la identidad social con una realidad propia, la capacidad de autogestión, la capacidad de rechazar la dominación y la dependencia, la capacidad de estimular la creatividad, la imaginación y la comunicación, la asertividad, etc.

Dentro de otra dimensión, participar también involucra una relación con el ecosistema, en tanto toda persona no puede concebirse independiente del entorno. El desarrollo de una persona o la construcción de una comunidad, conlleva asentarse en un medio concreto. En su relación con el medio, se pone en juego su capacidad de adaptación y también la posibilidad de transformación del mismo. En su interacción con el medio, ocurre un proceso de aprendizaje, de obtención de conocimientos y de intervención para la sobrevivencia. De modo tal, que su acción sobre el medio, se constituye en una experiencia, una práctica, una praxis y se incorpora en la historia vivencial de la comunidad, formando parte de la construcción de la psicosociocultura. ( Rozas, G., 1992 )

En los años noventa, se establece una nueva política de participación, llamada del “Nuevo Trato”, con la idea principal de fortalecer la sociedad civil y establecer una nueva institucionalidad para la participación ciudadana. Esta nueva política se expresa en el lema de "crecer con igualdad", donde se entenderá que "para crecer con igualdad debemos otorgar más poder a la ciudadanía, de modo que participe más activamente en las decisiones que le atañen en su barrio, en su comunidad, en su región, con un estilo de gobierno más cercano a la gente y con una política más comprometida con una distribución más equitativa de los recursos" ( Ministerio Secretaría General de Gobierno, 2000).

Esta nueva política se sostiene en la argumentación de diversos estudios, que plantean que la dinámica de la modernización social en Chile ha generado una asincronía entre el sistema institucional, público y privado, y los sujetos . Y esto se ha debido a que el sistema institucional no considera la subjetividad de los ciudadanos, lo que explicaría el distanciamiento entre el Estado y los ciudadanos. Para resolver esto se propone un “Nuevo Contrato Social”, que debería emerger desde la sociedad política o primer sector. Posteriormente, el año 2000 del mismo Programa se postula que la sociedad política debe tratar de integrar a los sujetos como protagonistas de la modernización social mediante: (a) el fortalecimiento de la sociedad civil, vigorizando su libertad, como portadores de derechos; (b) el acrecentamiento del capital social, esto es, de los vínculos entre las personas y/o sus expresiones asociativas. Esta orientación adoptada por el gobierno chileno, da prioridad a los hechos de asociatividad, es decir, responde al objetivo político de "fortalecer el vínculo entre las personas, junto con aprender a escucharlas para poder comprender e interpretar sus demandas, sus inquietudes mudas y sus aspiraciones colectivas " (Ministerio Secretaría General de Gobierno, 2000).

### ***C.- Empoderamiento***

Este concepto toma relevancia para el tema del proceso de intermediación de las OMILs, en tanto responde a uno de los ejes de las actuales políticas públicas.

J. Rappaport (1987 en Sánchez, V., 1996) ha propuesto, en el contexto de la actuación en Psicología Comunitaria, el concepto de empowerment (literalmente, dotación de poder).

En una perspectiva ecológica alude a una calidad fundamental de interacción de las personas con su entorno relacional y físico ( Sánchez,V., 1996).

Etimológicamente este concepto alude a: permitir, capacitar, autorizar o dar poder sobre algo o alguien o para hacer algo. Conceptualmente, se refiere al proceso o mecanismo a través del cual personas, organizaciones o comunidades adquieren control o dominio sobre asuntos o temas de interés que le son propios (Sánchez, V.,1996).

Los ejes centrales del empoderamiento son la potenciación y fortalecimiento con la finalidad de sentirse y ser competentes en los ámbitos de interés para la propia vida.

Rappaport en 1987 (en Sánchez, V.,1996), refiere que el empoderamiento posee dos dimensiones o componentes complementarios para el caso del desarrollo comunitario, a saber:

1.- Capacidad de determinar la propia vida (sentido de competencia personal). Esta dimensión se centra en la autodeterminación personal.

2.- Posibilidad de participación democrática (sentido de competencia comunitaria). Esta dimensión se centra en la determinación social.

El empoderamiento aparece así, como un concepto psicosocial con implicancias políticas, pues habla de poder y de transferencia de poder.

Berger y Neuhaus ( en Sánchez,V., 1996), plantea que son necesarias ciertas condiciones político sociales para dotar de poder a las personas. Entre dichas condiciones se consideran:

- Asumir que la potenciación se daría intermediada por la participación activa en estructuras sociales intermedias (organizaciones comunitarias de diversa índole). Por ello se debe protegerlas, apoyarlas y fomentarlas.



- La política debe realizarse a través de las estructuras intermedias.

#### ***D. - Escenario social comunitario***

El escenario social comunitario, se define como el ámbito de procesos participativos en sus manifestaciones social, política, comunitaria y ciudadana, de articulación y de confrontación entre actores sociales. Este concepto es esencial para la perspectiva ecológica-sistémica de la presente investigación documental, en tanto define el contexto en el cual se explora.

El escenario social comunitario está constituido por una diversidad de aspectos, cuya comprensión, facilita el diagnóstico del mismo, el análisis de sus contenidos y el establecimiento de cursos de acción alternativos que son implementados mediante la asociación voluntaria entre la población y equipos técnicos, a través de procedimientos grupales que amplían la percepción crítica de la realidad. Los aspectos considerados en la construcción del escenario de la intervención comunitaria son:

- Las necesidades sociales.
- La diversidad de formas organizativas que surgen para modificarlas.
- La interacción con otros actores sociales en un medio ambiente determinado.
- El reconocimiento de que estas relaciones se estructuran en un contexto histórico, político, económico y social determinado.
- La existencia de racionalidades específicas que representan a la diversidad de actores sociales. Entre ellas se destacan la política, la técnica, la burocrática.

Todos estos elementos constituyen la realidad en donde se realizan las intervenciones comunitarias , desde la perspectiva de la psicología comunitaria.

## **2.- Marco conceptual Orientador del Análisis.**

### **2. 1. Perspectiva de la Psicología Comunitaria.**

La Psicología Comunitaria presenta diversos enfoques, entre ellos los más predominantes son: Clínico-comunitario, social-comunitario y ecológico-sistémico (Paredes, 1996).

El enfoque ecológico-sistémico (Mann, 1978; Rappaport, 1979; Domínguez, 1980, en Paredes, 1996), asume una perspectiva que se orienta al estudio de la interacción de los sistemas individuo - sociedad que se afectan recíprocamente. Concibe a las personas como un elemento dinámico en cada uno de los subsistemas sociales. El enfoque ecológico-sistémico pone su foco , en los posibles cambios en las normas y pautas de funcionamiento y administración de los sistemas institucionales, para una mayor coordinación e integración armoniosa entre el individuo y los subsistemas sociales que configuran su estilo de comportamiento.

Con el objeto de mejorar la adaptación y ajuste entre las personas y su ambiente, se estudian entre otros, los procesos de tensión o estrés social, el control individual sobre las contingencias cotidianas, el apoyo social, las relaciones y dinámicas relacionales entre los subsistemas, el clima psicológico de las instituciones formales e informales de la comunidad, etc. En definitiva, existe la búsqueda y el mejoramiento constante en la integración de los subsistemas para lograr el equilibrio del sistema social en su conjunto.

Holtzman, Evans, Kennedy y col (1988, en Paredes, 1996) indican que la Psicología Comunitaria desarrolló un amplio acercamiento a la comunidad basado en sistemas y en una perspectiva ecológica. La visión ecológica enfatiza en la interacción de la persona con las estructuras comunitarias. Las instituciones socializadoras sirven como estructuras de mediación entre la persona y la comunidad. En tal sentido, uno de los objetivos de la Psicología Comunitaria, consiste en comprender las formas en que la gente participa activamente en la vida de la comunidad a través de estas estructuras de mediación. Atribuye gran importancia a la comunidad como red de relaciones interpersonales.

Abordar la dimensión psicosocial, desde una perspectiva ecológico-sistémica, implica que no se simplifica la consideración de lo social en la explicación de las dinámicas individuo-sociedad, sino que asume una postura crítica frente a la concepción histórica y contextual de dicha relación en los fenómenos estudiados. Pone el foco de su mirada, las temáticas que configuran la vida y la organización comunitaria, la mutua implicación entre procesos sociales y la subjetividad, la transformación cultural basada en la evaluación crítica de los procesos y estructuras sociales, la intervención dirigida al desarrollo de comunidades autogestoras para la solución de sus problemas.

## **2.2. Lo Psico- social.**

En términos globales, se entiende al área Psicosocial como área de la psicología que se encarga del estudio de las relaciones interpersonales que existen entre el ser humano y su medio. Involucra todos los aspectos de la vida cotidiana y su relación directa sobre la psique del individuo.

Sánchez Vidal (1996) complementa la definición y caracterización disciplinar, conceptual, interventiva y asuntiva de la Psicología Comunitaria con la identificación y mínima descripción de los factores y procesos estructurales básicos de su campo, de manera de tomarlos en cuenta en cualquier investigación, valoración o intervención.

El autor agrupa dichos factores en dos niveles; nivel individual/psicosocial y nivel social. Sin embargo, plantea que en rigor, todos serían psicosociales, puesto que los sociales están abordados desde el punto de vista psicológico y los factores individuales, están abordados desde el punto de vista relacional o socio-contextual.

Se exponen resumidamente a continuación:

- A nivel individual/psicosocial, distingue los siguientes factores o dimensiones:
  - 1.- El *rol*, de los sujetos afectados (“la comunidad”).
  - 2.- El *rol* de los profesionales intervinientes.

3.- *La solidaridad social, relaciones e interacciones entre individuos y grupos.* Esta dimensión puede incluir variables tales como: climas sociales, tipo de relaciones e interacciones, etc.

4.- *Calidad de vida y vida cotidiana.* Relacionada con variables como bienestar, autorrealización.

5.- *Sistemas y procesos de socialización.* Relacionados con variables como actitudes, posicionamientos relacionales y comportamiento del individuo frente a los sistemas y procesos sociales. De interés especial para la Psicología Comunitaria, son variables tales como: actividad del sujeto en relación al sistema y a los subsistemas de poder y figuras de autoridad, relaciones interindividuales e intergrupales, auto-responsabilidad, petición de ayuda y expresión de necesidades, prosocialidad, comunidad y apoyo social, desarrollo de expectativas, control social, desviación y tendencias a marginar grupos y personas, etc.

- A nivel más social, global o sistémico destaca los siguientes factores o dimensiones:

6.- *La comunidad y el sentido de comunidad.* Entendido como contexto territorial e Inter.-activo global y resultante psicosocial respectivamente.

7.- *El poder y su distribución.* Este tema se aborda en sus distintas formas y expresiones; poder económico, político, informativo, intereses grupales, estatus, etc. Algunos aspectos relacionados con el poder son: existencia y cantidad en un sistema social, sistemas de generación, asignación o desarrollo de poder y acceso de los diversos grupos sociales a esos sistemas, igualdad o desigualdad en esa distribución, posibilidad de acceso al poder y movilidad social en relación a él, sistemas de cambio en la distribución del poder, etc.

8.- *Necesidades, problemas y conflictos sociales.* Estos factores se relacionan a su vez con variables de motivación.

9.- *Las expectativas.*

10.- *Sistema de definición de objetivos y toma de decisiones en una comunidad.* A este factor se pueden asociar variables tales como: formas básicas de participación de sujetos y grupos en el sistema social y del acceso a el mismo, procedimientos de asignación de recursos del sistema, las reglas organizacionales de los sistemas políticos y de control de la vida del sistema , grado de control por parte de los miembros de la comunidad, etc.

11.- *Sistemas de recompensas (premios) y castigos de un sistema social.*

12.- *Sistemas de apoyo social.* Relacionados con dimensiones relativas a los grupos, redes de apoyo, ayuda mutua, etc.

13.- *Sistemas de control de la desviación social.* Referidos a sistemas y procesos opuestos al apoyo social, implicados en la generación de la marginación de personas y grupos en la comunidad.

El conjunto de factores, variables y temas relacionados presentados por el autor, constituye el marco base de la presente investigación documental, en tanto orienta su mirada, exploración y análisis de las dimensiones psicosociales asociadas al proceso de intermediación laboral desarrollado en las OMILs.

### **3.- Antecedentes Generales**

#### **3.1.- Intermediación Laboral**

La revisión teórica de la dinámica de intermediación laboral (I.L.) es fundamental para entender dicho proceso, para levantar y conceptualizar las dimensiones psicosociales asociadas.

##### **3.1.1.- Concepto de Intermediación Laboral como proceso .**

En el contexto de la presente revisión documental, se entenderá la intermediación laboral como aquel “proceso que facilita y dinamiza la relación entre oferta y demanda de trabajo” ( Duarte Q. y col. 2005) . La manera en que se materializa dicho proceso es a

través de instituciones y acciones que permiten facilitar y dinamizar la circulación de la información respecto de puestos de trabajo y sueldos disponibles en los mercados de trabajo, facilitando de esta manera, la búsqueda de empleo.

La intermediación laboral (I.L.) también puede facilitar el conocimiento que obtengan los empleadores respecto del contenido y características de la oferta de trabajo existente. Es decir, de las características de las personas que postulan a un trabajo, a modo de mejorar el ajuste entre las competencias laborales de los trabajadores y las demandas de la fuerza de trabajo.

El proceso de intermediación laboral cumple un rol fundamental en abordar aquel conjunto complejo de variables que pueden incidir en relaciones positivas o negativas entre oferta y demanda de trabajo. Constituye una instancia y forma de mejorar la coordinación de la relación entre oferta y demanda de trabajo

Cumple también un rol fundamental en agilizar los procesos de información sobre puestos de trabajo o del contenido de las fuerzas de trabajo, en términos de sus competencias, como también, ayuda en la identificación de los espacios posibles de ser ocupados en los mercados de trabajo por las personas, de acuerdo a su saber laboral o vocación.

En general todos los sistemas de intermediación permiten integrar tres cuestiones básicas:

1. *Facilitación de información*: ejercido por instituciones públicas, privadas y sin fines de lucro.
2. *Procesos de concertación* entre empleadores, Estado y trabajadores, para mejorar los procesos de adecuación de la oferta y la demanda de trabajo en el ámbito regional o nacional. Instancias tripartitas basadas en el desarrollo del diálogo social.
3. *Fortalecimiento de los procesos de información/capacitación* para una buena relación entre la oferta y la demanda de trabajo.

En el caso de Chile la intermediación laboral se ha desarrollado básicamente en las dimensiones 1 y 3, las que han sido implementadas especialmente en las últimas décadas. ( Duarte Q. y col. 2005)

En el caso de la facilitación de la información acerca de puestos de trabajo disponibles en los mercados de trabajo, desde 1977 se cuenta con un sistema público de intermediación laboral, el cual presenta recientes procesos de modernización. El sistema generalmente ha operado a través de las municipalidades, en donde se han constituido Oficinas de Intermediación Laboral. Su nivel de operatividad son básicamente las comunas y sobre el mismo programa se articulan otras instancias de intermediación, pero que apuntan hacia el desarrollo de la capacitación laboral. ( Duarte Q. y col. 2005)

En relación a los procesos de información/capacitación, es posible observar que son más recientes y que se concentran básicamente en experiencias como los Programas Chile Joven o Chile Califica. Las evaluaciones de estos programas han sido regulares, especialmente por la ausencia de políticas sistemáticas de seguimiento entre los destinatarios del Programa. Este es un aspecto importante a considerar, puesto que la metodología del modelo de "Itinerario Personalizado" justamente intenta superar dicha deficiencia con un seguimiento programado.

### **3.2.- Intermediación Laboral en Chile.**

El departamento de Intermediación laboral es una unidad dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Dicha unidad está 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. También es responsable de 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 y otros.

Su objetivo general es promover líneas programáticas orientadas a desarrollar la intermediación laboral y, por ese medio, contribuir al quehacer esencial del servicio, cuyo objetivo central es promover el desarrollo de las competencias laborales de los

trabajadores, contribuyendo a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, como también a la calidad de los procesos y productos.

Sus líneas de trabajo incluyen:

- El programa SENCE - Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL).
- Seguro Obligatorio de Cesantía.
- Sistema de Información del Mercado Laboral.
- Certificación de Competencias Laborales

### **3.3.- El Programa de Intermediación Laboral en las OMIL en Chile.**

#### **3.3.1.- Contextualización**

Las OMILs surgen en primera instancia como Oficinas Municipales de Colocación, creadas en 1976 por el Decreto de Ley No. 1446, el cual las establecía como entidades con dependencia administrativa de los municipios y dependencia técnica del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE.

Por lo anterior, el personal que trabaja en estas oficinas está regido, en lo administrativo, por las disposiciones de los funcionarios municipales y se encuentran bajo la jurisprudencia de la Ley Orgánica de Municipalidades.

Actualmente, estas Oficinas se encuentran, en lo referente a lo técnico, al amparo de la Ley 19.518, promulgada en 1997, la cual les da el nombre de Oficinas Municipales de Información Laboral.

Las Oficinas Municipales de Información Laboral, OMIL, son una de las entidades estatales que gestionan en el ámbito comunal la búsqueda activa de empleo, la orientación vocacional y la derivación a programas de capacitación estatales para personas cesantes o trabajadores activos que buscan cambiar de empleo.

Dependen administrativamente de las Municipalidades y, aquellas que están en convenio con el SENCE, cuentan con la asistencia técnica de este servicio para apoyar su gestión.



Sus principales objetivos son: Desarrollar acciones tendientes a generar información, orientación e inserción laboral, con el fin de articular un conjunto de servicios de intermediación laboral que procure dar coherencia a los perfiles de quienes buscan empleo y las vacantes existentes, facilitando así la integración al mundo del trabajo.

Otros Objetivos más específicos son:

- Facilitar los procesos de Intermediación laboral, perfeccionando los mecanismos de gestión de empleo.
- Reducir los tiempos de búsqueda de empleo mediante el soporte de una red municipal interconectada que acerque la oferta y la demanda de empleo.
- Mayores oportunidades y acceso de la gente a los programas sociales de capacitación e Intermediación Laboral.
- Generar sistemas de información y orientación laboral para posibilitar el ajuste de competencias de los trabajadores y las necesidades de los sectores productivos.
- Sustentar una política activa de empleo en un marco de crecimiento económico con igualdad de oportunidades para todos.
- Fomentar la empleabilidad de la fuerza de trabajo y la reducción de los problemas de desempleo.

Entre sus usuarios están incluidos las personas cesantes, personas que buscan trabajo por primera vez, trabajadores activos que deseen cambiar de empleo o de sector ocupacional, para mejorar su remuneración y Empresas o empleadores que requieran contratar personal.

Actualmente, la plataforma pública de Intermediación Laboral cuenta con 260 oficinas, de los 348 municipios que existen en el ámbito nacional, concentrando el 89% de la fuerza laboral del país ( boletín informativo OMIL, marzo 2006, n° 7)

### **3.3.2.- Programa General de Intermediación Laboral en las OMIL.**

Desde fines del 2003, el Área de Empleo y Empleabilidad ha venido desarrollando los Programas de Intermediación Laboral del Programa Red Empleo. Estos proyectos

persiguen aumentar las oportunidades de reinserción laboral de trabajadores desempleados mediante la mejora de las prácticas de intermediación laboral. Este programa ha operado sobre la base de un concurso de proyectos desarrollado en conjunto con el Programa Chile Califica y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

El modelo de gestión que se ha implementado desde el 2004, integra cuatro procesos a ser desarrollados por las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL):

- 1.- Generación de vacantes, mediante el diseño e implementación de un plan de vinculación con empresas de carácter continuo.
  
- 2.- Atención de beneficiarios, que integra tanto los programas de Reclutamiento y Selección, la evaluación inicial de los beneficiarios y el diseño de un Itinerario Personalizado de Inserción Laboral, que comprende la administración de un menú de servicios en orientación y capacitación laboral de acuerdo a las competencias requeridas, y la posterior derivación a entrevistas de trabajo, colocación laboral y seguimiento. ( a los trabajadores inscritos, se les denomina beneficiarios).
  
- 3.- Fortalecimiento de la OMIL, que contempla proyectos de mejoramiento continuo de los procesos de atención del usuarios y de gestión interna, y
  
- 4.- Administración de la información y políticas de empleo local.

En general, el modelo de implementación del programa se encamina a generar un proceso de intermediación laboral que integre estos cuatros procesos a ser desarrollados de forma paralela. Es decir, la mejora de prácticas de intermediación laboral y su sustentabilidad dependen del fortalecimiento en el ámbito del hacer (intermediación laboral propiamente tal a partir de la aplicación de itinerarios personalizados de inserción laboral y de un plan de generación de vacantes) y de los “modos de hacer” (fortalecimiento OMIL- buenas prácticas) de la OMIL.

### **3.3.3.- Descripción del Programa “Itinerario Personalizado de Intermediación Laboral” (IPIL).**

En el proceso de atención de beneficiarios, es donde se desarrolla la metodología del “Itinerario Personalizado de Inserción Laboral” (IPIL). Dicha metodología consiste en las actividades que el beneficiario va a cursar en el Programa para aumentar sus oportunidades de encontrar un trabajo.

La puerta de entrada al itinerario personalizado de inserción laboral es la Oficina Municipal de orientación Laboral (OMIL), donde el beneficiario debe estar inscrito. Las distintas fases que incluye el modelo son:

#### a.- Evaluación inicial y de diagnóstico de Empleabilidad

Se busca analizar, valorar y diagnosticar el grado de empleabilidad de la persona, teniendo en cuenta sus aptitudes, actitudes, motivaciones, capacidades y competencias sociolaborales. De acuerdo al resultado de esta evaluación, se le propone al beneficiario un servicio u otro del itinerario. Es decir, se le diseña una ruta particular hacia su inserción.

#### b.- Fase de Habilitación Laboral

El beneficiario atraviesa por esta fase en caso que en la etapa donde se le evaluó y se estimó que sería necesario reforzar algunas habilidades personales y sociales así como crear o reestablecer hábitos de trabajo. Es decir, va dirigida a personas que se estime que necesiten reforzar este aspecto.

#### c.- Fase de capacitación

En esta fase, la OMIL debe ser capaz de gestionar la capacitación a entregar a los beneficiarios en distintos niveles. A partir de la identificación de competencias requeridas por los empresarios de sus comunas realizada en el diagnóstico del contexto productivo y de las empresas de sus comunas, y los requerimientos de los beneficiarios identificados

en la fase inicial de diagnóstico, las OMIL pueden orientar a sus beneficiarios a la elección de cursos de capacitación que entreguen conocimientos y habilidades requeridas.

d.- Fase de gestión de la colocación laboral e inserción laboral

En esta fase, las OMIL conectan a sus beneficiarios con los circuitos laborales mediante la derivación a entrevistas de trabajo. Esta fase supone que las ofertas de empleo han sido tramitadas, cuando llegan a la OMIL o cuando se han creado vacantes de empleo. El énfasis debe estar puesto en la rapidez de gestión y maximizar el ajuste del perfil del puesto a cubrir con el de los candidatos que se envía a las empresas.

e.- Fase de seguimiento de desempeño

En esta etapa, las OMIL deben desarrollar un plan de seguimiento con la finalidad de evaluar el desempeño de los beneficiarios del programa que fueron contratados.

**3.3.4.- Actores Participantes del proceso de Intermediación Laboral en las OMIL.**

Habiendo descrito el proceso de Intermediación Laboral desarrollado en las OMIL, se considerarán actores participantes principales a los trabajadores inscritos en las OMIL (beneficiarios), a las OMILs de la Región Metropolitana, tanto como institución u organismo público como a sus funcionarios y roles (orientador laboral, inscriptor, relacionador de empresas, etc), las instancias capacitadoras ( SENCE, OTEC u otras) y el mercado laboral ( representantes de empresas, personal a cargo de recursos humanos, reclutamiento, selección y/o empleadores directos).

**3.3.5.- Contexto jurídico administrativo y reformas en el ámbito del trabajo.**

A.- Programas de Empleo con Apoyo Fiscal

El Gobierno ha desarrollado planes masivos de empleo para apoyar a los trabajadores cesantes. Se han beneficiado 150 mil trabajadores promedio cada año. A partir del año 2001, MINTRAB ha ejecutado diversos programas. Los de mayor impacto son:

- *Bonificación a la Contratación*, que subsidia durante 4 meses el 40% del ingreso mínimo del trabajador contratado en una empresa privada y aporta a su capacitación.

- *Inversiones a la Comunidad*, que implementa proyectos de empleo de emergencia para trabajadores desempleados, jefes de hogar, en diversas comunas del país. Este programa financia mejoramiento en la infraestructura comunitaria mediante la ejecución de proyectos vía municipios y contratistas privados.

- *Red Empleo*, que persigue aumentar las oportunidades de reinserción laboral de trabajadores desempleados mediante la mejora de las prácticas de intermediación laboral y el diseño de itinerarios personalizados de inserción laboral.

## B.- El Seguro de Cesantía

El seguro comenzó a operar el 1 de octubre de 2002 y un año después entró en operación el Fondo Solidario con aporte fiscal, mediante el cual se complementan los ahorros del trabajador despedido por necesidades de la empresa si éstos no son suficientes para cubrir los pagos de cesantía.

Cuando se implementó el seguro de cesantía en octubre del 2002, las OMIL incorporaron dentro de su gestión la certificación de beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario (FCS). El modelo que respalda la creación de dicho seguro, permite integrar políticas activas y pasivas de empleo. Es decir, si una persona cobra a través de la OMIL, su FCS, al mismo tiempo que acceder a dicho beneficio, puede ser derivado a cursos de capacitación que aumenten su empleabilidad o que sea derivado a una vacante de trabajo. ( boletín informativo OMIL, marzo 2006, nº 7)

## C.- Bolsa Nacional de Empleo.

De manera complementaria al seguro de cesantía, en abril de 2004 se inicio la implementación de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) del Seguro de Cesantía con 60 Oficinas OMIL. La BNE es un sistema informático ([www.bolsadeempleo.cl](http://www.bolsadeempleo.cl)) que permite a las OMIL cumplir con dos labores claves: facilitar la reinserción laboral de aquellas personas sin empleo y certificar los requisitos por parte de los beneficiarios del Seguro de

Cesantía con cargo al Fondo Solidario.

D.- Modernización de la normativa laboral y previsional.

.- *Ley que reajusta del Ingreso Mínimo.* Mediante leyes sucesivas se ha incrementado el monto de este salario de \$100.000 mensuales en marzo del 2000 a \$ 135 mil a contar de 1 de julio de 2006.

.- *Reformas Laborales.* Esta ley modificó el Código del Trabajo para reducir la jornada laboral de los chilenos de 48 a 45 horas semanales desde enero 2005; facilitar la creación y autonomía de sindicatos; proteger a los trabajadores que negocian colectivamente; sancionar las prácticas antisindicales y el despido injustificado, asegurar el respeto de los derechos constitucionales del trabajador en las empresas; ampliar los derechos laborales para trabajadores agrícolas de temporada y fortalecer la capacidad fiscalizadora de la Dirección del Trabajo; entre otras materias.

.- *Nuevos Tribunales del Trabajo,* que aumenta del 20 a 40 los Tribunales del Trabajo y crea 9 nuevos Tribunales de cobranza laboral y previsional en las regiones Metropolitana, Quinta y Octava, donde se concentra el grueso de estas demandas.

Otras normativas, que no tienen tanta relevancia para la presente memoria, solo se listan a continuación:

.- *Nuevo procedimiento de cobro previsional.*

.- *Nuevo procedimiento judicial laboral.*

.- *Reforma Estatuto de Capacitación y Empleo.*

.- *Ley que establece Multifondos en el sistema de AFP.*

.- *Ley que flexibiliza el ahorro previsional voluntario.*

.- *Ley que extiende derechos de maternidad a Madres Adoptivas y fuero maternal a Trabajadores de Casa Particular*

.- *Ley que prohíbe el Trabajo de Menores de 15 años.*

- .- Ley que elimina la Discriminación Laboral por edad y estado civil.*
- .- Ley sobre rentas vitalicias.*
- .- Ley que otorga Beneficios Previsionales a Pensionados.*
- .- Racionalización del uso de la franquicia tributaria.*
- .- Ley que sanciona el acoso sexual en el empleo*
- .- Ley sobre Pago de Horas Extra.*
- .- Ley sobre condiciones de empleo de artistas*
- .- Protección para afiliados de AFP e Isapres*
- .- Permiso especial para*
- .- Carga humana*
- .- Seguro escolar para preescolares*

#### E.- Implementación de la Mediación Laboral.

Desde el 2002, la Dirección del Trabajo ha desarrollado un método de solución alternativa de conflictos entre trabajadores y empleadores, mediante la mediación. Su objetivo es acercar posiciones y buscar un acuerdo voluntario de las partes.

#### F.- Políticas Ministeriales

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social ha promovido una política laboral y previsional que se ha orientado a generar mayor armonía entre crecimiento económico y equidad, equilibrio que garantiza la estabilidad social y la competitividad. El perfeccionamiento la institucionalidad laboral y previsional, se ha fundamentado en la búsqueda de incrementar las oportunidades de empleo y la calidad de vida de los trabajadores.

En el desarrollo de una política laboral que promueva la modernización de las relaciones laborales, y que al mismo tiempo fortalezca la red de protección social de los trabajadores y sus capacidades, el gobierno ha concentrado su accionar en las siguientes líneas de acción:

1. Fomento del empleo y la productividad
  2. Modernización de la legislación laboral y previsional
  3. Mejoramiento del capital humano
  4. Políticas públicas en seguridad social
  5. Calidad de vida y servicios sociales
  6. Difusión de la normativa y promoción de su cumplimiento
- ( Discurso presidencial, mayo 2004)



## **V.- METODOLOGÍA**

La presente investigación teórica se define fundamentalmente desde un enfoque metodológico cualitativo, caracterizado por su interés por comprender la conducta humana desde el marco de referencia de la psicología comunitaria. Asume una realidad dinámica y se orienta a la búsqueda de subjetividades, perspectivas “desde dentro”. Este enfoque cualitativo, permite un tipo de investigación flexible que no reduce las personas o grupos a variables, sino que las considera en su totalidad y complejidad. Está específicamente orientada al descubrimiento, a explorar y describir aquellas dimensiones psicosociales que se relacionan significativamente con su objeto de estudio, el proceso de Intermediación Laboral (I.L. ) en las OMILs de la Región Metropolitana.

De acuerdo a su propósito, es una investigación teórica. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; su finalidad radica en incrementar los conocimientos en relación al tema abordado, pero sin abordar algún aspecto práctico.

De acuerdo a las fuentes que recurre para la obtención de datos, es una investigación de carácter documental, puesto que recurre sólo a documentos, tanto impresos, como digitales. Incluye en sus fuentes la consulta de libros, artículos o ensayos de revistas y periódicos y documentos que se encuentran en archivos, como cartas, oficios, circulares, expedientes, etcétera.

La presente investigación documental es sistemática en tanto no se centra en encontrar datos aislados del proceso que investiga, sino por cuanto posibilita vincular y relacionar una teoría válida existente , con los datos derivados del análisis crítico de las fuentes de conocimiento, integrando la reflexión del investigador.

### **1.- Tipo de estudio**

La presente investigación constituye un estudio exploratorio. Su objetivo es examinar un tema muy poco estudiado y que no ha sido planteado sistemáticamente desde la perspectiva de la Psicología Comunitaria. Intenta en términos generales, además de familiarizarse con el tema relativo a las dimensiones psicosociales en torno al proceso de

I.L., determinar tendencias e identificar relaciones potenciales entre variables psicosociales para futuros estudios en su propio campo.

## **2.- Campo del estudio**

En coherencia con su enfoque de metodología cualitativa, desde una mirada que intenta comprender el fenómeno social dentro del marco de referencia de quienes lo perciben y construyen, esta revisión documental pone énfasis en la búsqueda de documentos que expongan la perspectiva de los propios actores del proceso de I.L.; las OMILs (intermediadores) , los trabajadores (demandantes de trabajo) y los empleadores (oferentes de trabajo).

## **3.- Diseño metodológico**

El presente trabajo, constituye una investigación documental, a través de la recolección, organización y análisis de información relativa a evaluaciones existentes relacionadas con el proceso de I.L. de las OMILs en la R.M.

Su objeto central es el *proceso de intermediación laboral local, en las OMILs de la R.M.*, como foco para explorar, identificar y describir dimensiones psicosociales asociadas a él. Dichas dimensiones involucran, desde la perspectiva de la Psicología Comunitaria, ecológica-sistémica, al entorno, los actores del proceso y fundamentalmente, sus interacciones.

Para el análisis y síntesis de los resultados obtenidos, se contrastó la información recogida con el marco teórico planteado por el autor Sánchez Vidal ( 1996) que expone los factores y dimensiones psicosociales básicas de la Psicología Comunitaria. Para dicho análisis, se diseñó una matriz, que permitiera ordenar la información de modo más estandarizado, puesto que la información recogida proviene de distintos campos disciplinarios, perspectivas teóricas, fuentes , etc.

En la discusión se incorporó a la reflexión , los resultados en relación a los conceptos fundamentales de la perspectiva de la Psicología Comunitaria; comunidad, participación , empoderamiento y escenario social comunitario.

#### 4.- Instrumentos

La investigación documental constituye una estrategia donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades (teóricas o no) usando para ello diferentes tipos de documentos. Indaga, interpreta, presenta datos e informaciones sobre un tema determinado de cualquier ciencia, utilizando para ello, una metódica de análisis; teniendo como finalidad obtener resultados que pudiesen ser base para el desarrollo de la creación científica. ( Cázares, L. y col., 1992). Se caracteriza fundamentalmente por:

- La utilización de documentos; recolecta, selecciona, analiza y presenta resultados coherentes.
- El uso de procedimientos lógicos y mentales de toda investigación; análisis, síntesis, deducción, inducción, etc.
- La realización de un proceso de abstracción científica, generalizando sobre la base de lo fundamental.
- La realización de una recopilación adecuada de datos que permiten redescubrir hechos, sugerir problemas, orientar hacia otras fuentes de investigación, orientar formas para elaborar instrumentos de investigación, elaborar hipótesis, etc.
- Su sustenta en la utilización de diferentes técnicas de: localización y fijación de datos, análisis de documentos y de contenidos.

El diseño del instrumento se estructura en seis etapas:

**1ª.- Abordaje del tema:** Identificación de lo que se sabe del tema y las posibles limitaciones del mismo.

**2ª.- Ubicación de necesidades de información y acceso a la Información:** Identificación de los documentos necesarios para la investigación y búsqueda de las fuentes (obtención de todos los documentos posibles sobre el tema) y selección de las fuentes (selección de los documentos que realmente responden a la pregunta de investigación )

### **3ª .- Selección de unidades documentales:**

3.1 - Identificación de los diversos tipos de documentos: fundamentalmente estudios recientes, tesis, evaluaciones públicas, entrevistas realizadas, artículos, etc.

3.2 - Análisis de los documentos encontrados: búsqueda por tema a partir de palabras clave ( intermediación laboral, búsqueda de empleo, dimensión psicosocial ), para encontrar más obras de referencia, libros, artículos, etc., búsqueda por autor o por título, nueva búsqueda por palabras clave, en catálogos, ficheros e Internet y selección de los documentos más importantes, de acuerdo a cercanía con tema central o abordaje de tema general relacionado.

3.3 - Clasificación de los documentos encontrados: clasificación de los documentos en función de su categoría como elemento componente del sistema “ Proceso de I.L.”, (contexto, intermediador ( OMILs) , demandante( trabajadores) y oferente de trabajo (empleadores).

### **4ª .- Recopilación de la información:**

4.1 - Lectura comprensiva: elaboración de fichas de contenido de cada documento ( objeto de estudio, resumen, principales conclusiones, fuente bibliográfica, referencias, año).

4.2 - Clasificación en cuadro síntesis : elaboración de una tabla para registrar la información de las fichas clasificadas. ( Cuadro N° 1)

En el cuadro resumen, se definen cuatro categorías , definidas para la clasificación de la información y posteriormente para su análisis. Dichas categorías corresponden a los principales actores del proceso de I.L. desarrollado en las OMILs y el contexto esencial donde se relacionan. En cada categoría se incluyen la totalidad de documentos relacionados , su referencia bibliográfica, un resumen y sus principales conclusiones. Algunos estudios , se refieren a aspectos relacionados con más de una categoría, razón por la cual aparecen mencionados en dos o tres de ellas. Dichas categorías son las siguientes:

1.- El Contexto , que se refiere al contexto general; político, económico y administrativo donde ocurre la I.L., fundamentalmente, el mercado laboral chileno.

2.- Las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, OMILs. Categoría que incluye la oficina como entidad pública y los profesionales y funcionarios que trabajan en ella.

3.- Los trabajadores, categoría que incluye a todas las personas inscritas en las OMILs para participar en el proceso de I.L., hayan sido colocados o no en puestos de trabajo. Las OMILs los llaman “beneficiarios”.

4.- Los empleadores, categoría que incluye a las empresas o empleadores que han participado o participan en el proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, ya sean solicitando u ofreciendo empleo.

<b>Cuadro N° 1: Resumen estudios relacionados con la I.L. en las OMILs</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Título y referencia Del documento</b>	<b>Resumen</b>	<b>Principales Conclusiones</b>
<b>Contexto</b>			
<b>OMILs</b>			
<b>Trabajadores</b>			
<b>Empleadores</b>			

Cuadro N° 1.1. Resumen categoría “Contexto”.

Cuadro N° 1.2. Resumen categoría “OMILs”.

Cuadro N° 1.3. Resumen categoría “Trabajadores”

Cuadro N° 1.4. Resumen categoría “Empleadores”

Los cuadros síntesis de cada categoría se adjuntan en el capítulo anexos.

## **5ª.- Tratamiento o análisis de la información.**

### 5.1 .- Organización de la información:

a.- Planificación de la organización definitiva de toda la información recopilada durante la investigación.

b.- Identificación de la información a desarrollar a lo largo del trabajo, de acuerdo con la idea central, dimensiones psicosociales del proceso de I.L. ( cotejo de resultados obtenidos con dimensiones psicosociales asociadas sostenidas en la teoría de los 13 factores psicosociales, expuesta por Sánchez Vidal), sustento teórico y marco de referencia para interpretar los resultados encontrados.

c.- Clasificación de los criterios de orden y análisis para exponer la información.

El Criterio de orden se estableció en base a la distinción como elementos componentes del sistema “ proceso de I.L.” identificados como categorías, su aporte al conocimiento y comprensión del proceso de I.L. en las OMILs de la R.M. y sus principales dimensiones asociadas, incorporando una exposición comparativa, de similitudes, diferencias de los aspectos más relevantes identificados , de las dimensiones y perspectivas más recurrentes.

d.- Elaboración de esquemas de análisis y síntesis de los resultados obtenidos.

El primer esquema o matriz de análisis ( cuadro N° 2) , describe para cada documento y categoría de análisis, el principal aporte al conocimiento y comprensión del proceso de I.L. desarrollado en las OMILs y la dimensión psicosocial asociada entre las 13 dimensiones descritas en la teoría de Sánchez Vidal ( 1996).

Debido a su extensión, se incluye en la presentación de resultados, solamente un extracto. Los cuadros completos, en cada una de las categorías de análisis, se adjuntan en el capítulo anexos.

I.- Matriz de análisis de dimensiones psicosociales asociadas. ( Cuadro N° 2)

<b>CUADRO N° 2: Análisis de dimensiones psicosociales asociadas a la I.L.</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Título y referencia del documento</b>	<b>Aporte al conocimiento Y comprensión del proceso de I.L. desarrollado en las OMILs</b>	<b>Dimensión Psicosocial Asociada.</b>

El segundo esquema o matriz de síntesis ( cuadro N° 3) , integra los resultados en función de cada dimensión psicosocial asociada al proceso de I.L. desarrollado en las OMILs para cada categoría, aludiendo a los aspectos más relevantes.

II.- Matriz de síntesis y análisis de los resultados obtenidos.

<b>CUADRO N° 3: Cuadro Integrativo: Dimensiones psicosociales-categoría de análisis y resultados</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Integración de resultados</b>
<b>Contexto</b>	
<b>OMILs</b>	
<b>Trabajadores</b>	
<b>Empleadores</b>	

Cuadro N° 3.1: Dimensión ;Rol de los sujetos afectados.

Cuadro N° 3.2: Dimensión; Rol de los profesionales.

Cuadro N° 3.3: Dimensión; Solidaridad social.

Cuadro N° 3.4: Dimensión Calidad de vida y vida cotidiana.

Cuadro N° 3.5: Dimensión; Sistemas y procesos de socialización.

Cuadro N° 3.6: Dimensión; El poder y su distribución.

Cuadro N° 3.7: Dimensión; Necesidades, problemas y conflictos sociales.

Cuadro N° 3.8: Dimensión; Expectativas.

Cuadro N° 3.9:Dimensión; Sistemas de definición de objetivos.

Cuadro N° 3.10: Dimensión; Sistemas de recompensas.

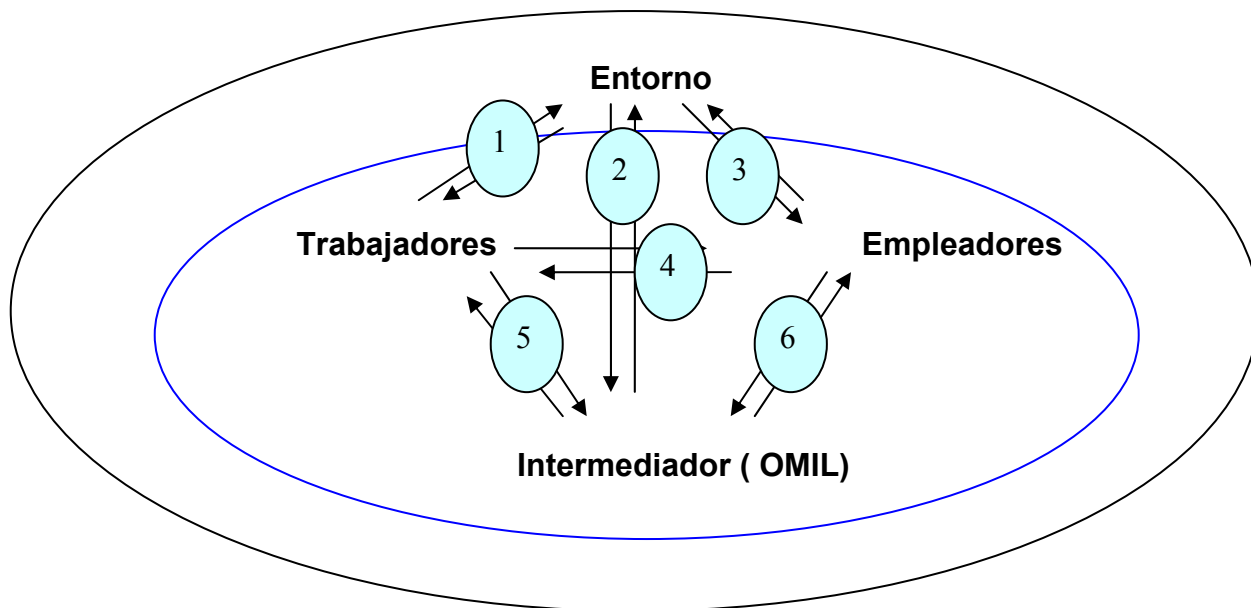
Cuadro N° 3.11: Dimensión; Sistemas de apoyo social.

III.- Matriz de análisis de las dimensiones psicosociales asociadas al proceso de I.L., desde la perspectiva sistémica- ecológica.

La tercera matriz ( Cuadro N° 4), muestra el análisis de las dimensiones psicosociales asociadas al proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, en las inter-relaciones entre los

distintos actores de proceso de I.L. desarrollado en las OMILs y el contexto. Cada número corresponde a una relación recíproca entre los componentes del sistema.

**Cuadro N° 4: Inter relación de las dimensiones psicosociales asociadas a la I.L. en las OMILs**



*1: Relación entre trabajadores y el entorno o mercado laboral*

*2: Relación entre la OMIL y el mercado laboral*

*3: Relación entre empleador y mercado laboral*

*4: Relación entre trabajadores y empleadores*

*5: Relación entre trabajadores y la OMIL*

*6: Relación entre la OMIL y los empleadores*

5.2 - Análisis de la información recopilada: examen minucioso de lo compilado en relación al objeto de estudio de la búsqueda ( el proceso de I.L.), la idea central ( dimensiones psicosociales asociadas al proceso de I.L. ), y su enfoque de tratamiento ( perspectiva sistémica-ecológica de la Psicología Comunitaria). Incluye la lectura de las fichas resumen de contenido con el objeto de analizar las siguientes distinciones:

- Del tipo de información: datos sobre hechos (actuales, históricos), opiniones, definiciones, supuestos teóricos.



- De dimensiones, variables, factores, causas, efectos, etc.
- De una jerarquía de acuerdo a la importancia de las informaciones.
- De lo esencial de lo accesorio, eliminando además, todo lo que está fuera del objeto de estudio.

El primer paso consistió en un análisis descriptivo de toda la información, partiendo por “desmenuzarla” y buscar, desde un proceso detallado de examen de toda la información recogida, la construcción de conceptos y categorías más amplias que agruparan con sentido dichos conceptos, hasta ordenarlas de acuerdo a las categorías de factores o dimensiones psicosociales del autor Sanchez,V. (1996).

El segundo paso, consistió en un análisis relacional de la información, a partir de las categorías definidas anteriormente, tanto de las interacciones de los actores participantes del proceso de I.L. como de su interacción con el contexto ( mercado laboral), como aporte esencial de la mirada sistémica-ecológica.

## **6ª .- Comunicación de la información.**

6.1 - Redacción y presentación de los resultados.

6.2 - Reflexión, discusión y conclusiones.

## **VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS GENERAL EN EL DOMINIO DE EXPERIENCIAS DEL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL EN LAS OMILS DE LA R.M.**

Algunos de los estudios revisados, o quizás la mayoría, podrían estar planteados desde una epistemología bastante positivista ( que en rigor no es tema de análisis de la presente memoria), especialmente apreciable en la terminología utilizada en el tipo de variables y el lenguaje utilizado en resultados y conclusiones, sin embargo, siendo lo disponible y especialmente debido al sentido exploratorio de la presente investigación documental, se asumen desde una perspectiva sistémica-ecológica, abstrayéndose de la epistemología que respalda su definición.

La gran mayoría de los estudios encontrados, se encuentran en otros ámbitos, fuera de las Ciencias Sociales, principalmente en el de administración y economía. Esta situación confirma lo nuevo y reciente de la incorporación de la perspectiva de la Psicología Comunitaria y otras Ciencias Sociales en el estudio de la Intermediación Laboral y sus temas asociados más directos, como son ; participación de la fuerza de trabajo y desempleo. Esta situación es comparable a la inclusión de la perspectiva psicosocial en el tema de la pobreza hace más de una década atrás, cuando la discusión y abordaje de su problemática, contemplaba primordialmente dimensiones, variables , factores, etc. del ámbito de la economía, administración y otros similares.

Para aproximarse a comprender el rol del municipio en materia de gestión en intermediación, de los recursos humanos que dispone y de la relación que establece con la comunidad, se revisaron documentos relativos al modelo y escenario jurídico , administrativo y político en el que se enmarcan las OMILs, así como su modelo particular de “Itinerario Personalizado” utilizado actualmente en el proceso de Intermediación Laboral.

Se exploró en distintos campos de conocimientos, de distintas disciplinas, en la intermediación laboral local, como proceso social multidimensional, abordando estudios realizados, en el ámbito de la sociología, economía y administración, de la psicología laboral y psicología comunitaria. La revisión teórica en distintos campos de conocimiento,

contribuyó a ampliar la visión respecto a las dimensiones psicosociales relacionadas, aún cuando no se expliciten conceptualmente en dichos ámbitos como tales. Posibilitó también, definir dominios de interrelación en variables relevantes que importan al éxito o fracaso de la intermediación laboral y por otro lado, también explorar y descubrir variables psicosociales específicas, mencionadas en dichos ámbitos y que son reconocidas como influyentes en alguna medida.

Se incluyen en el presente trabajo, los resultados de 23 documentos seleccionados, principalmente estudios, tomando como criterio esencial, su aporte a la comprensión del proceso de I.L. desarrollado en las OMILs de la R.M., los que se listan a continuación:

Albagli, Elías. (2005). *Estudio: Mercado Laboral y Crecimiento Económico. Recomendaciones de Política para Chile*. Oficina de Estudios Públicos,99. Santiago, Chile.

Alcalá Consultores (2004). Resumen ejecutivo: *Desarrollo de Estándares de atención al cliente para los procesos críticos de las Oficinas Municipales de Información Laboral*. Oficina de Estudios Área Innovación y Desarrollo Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Santiago, Chile.

Beyer, Harald. (1998). Estudio: *¿Desempleo juvenil o un problema de deserción escolar?*, Oficina de *Estudios Públicos*, 71.Santiago, Chile.

Beyer, Harald y Le Foulon, Carmen ( 2002). Estudio: *Un recorrido por las desigualdades salariales en Chile* . Oficina de *Estudios Públicos*, 85. Santiago, Chile

Boletín OMIL septiembre 2005, nº 5. ( sin nombre de autor) . Artículo: *Entrevista a coordinadora nacional OMIL, Cora Bustos*. Mintrab, Santiago, Chile.

Boletín OMIL noviembre 2005, nº 6. ( sin nombre de autor) Artículo: *Entrevista a Ricardo Villa, director Ejecutivo Area Empleo y Empleabilidad. Ministerio del Trabajo. Santiago, Chile*.

Corvera, María Teresa (2005). Estudio: *El mercado laboral chileno en cifras y caracterización de los desempleados*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones Año XV, N° 321, Santiago de Chile.

Chanamé Zapata, Cesar (1999). Estudio de casos: *El Sistema de Intermediación Laboral y los Servicios Públicos de Empleo en Chile: Diagnóstico, evaluación y propuesta para mejorar su gestión* . Versión para obtener grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas de la Universidad de Chile.

Duarte Quapper, Klaudio y Figueroa Valenzuela, Rodrigo. (2005). Informe Final: *Estudio Buenas Prácticas en Orientación Vocacional, Laboral e Intermediación Laboral con Jóvenes*. Chile Califica – GTZ e InterJoven. Santiago, Chile.

Garcés Valdivia, Carolina y col. (2002). Estudio : *Diagnóstico a 31 Oficinas Municipales de Información Laboral urbanas*. Institución ejecutora: Carrera de Administración de Personal Facultad Tecnológica Universidad de Santiago de Chile.

García-Huidobro , Guillermo (2002). Estudio: *Las políticas de mercado de trabajo y sus evaluaciones en Chile*. División de Desarrollo Social. CEPAL. Santiago, Chile.

Jiménez J. y Col. (2004). Estudio: *Estudio Evaluativo Programas de Intermediación Laboral- Red de Empleo. OMILs en las regiones Metropolitana, IV, V y VIII*. Encargado por la Subsecretaría del Trabajo. Mintrab, Santiago, Chile.

Maldonado A. S., y Badilla, M. y Ortega, F. (2006). Estudio: *Evaluación de las variables psicosociales y de gestión, asociadas a los resultados diferenciados en la aplicación de itinerarios personalizados de inserción laboral en Oficinas Municipales de Información Laboral de las regiones de Coquimbo, del Bío Bío y Metropolitana, durante el año 2004*. Estudio encargado por la sub secretaria del Trabajo. Area Red de Empleo. Mintrab, Santiago, Chile.

Sandoval Moya, Juan y Arellano Escudero, Nelson (2005). Artículo: *Trayectorias Laborales, Desempleo y Ciudadanía: El caso de Viña del Mar*. Última Década, 22, 2005:111-136- v.13 n.22 Santiago, Chile.

Observatorio Laboral. Publicación periódica del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (Sin nombre de autor). *Estudio: Participación Laboral Juvenil. Factores que inciden en su trayectoria*. ( n° 18. Octubre 2005).

Observatorio Laboral. Publicación periódica del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (Sin nombre de autor). Estudio: Educación y Empleo de los Jóvenes. Impactos en acceso, condiciones e ingresos. ( n° 18. Octubre 2005).

Observatorio Laboral. Publicación periódica del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (Sin nombre de autor). Estudio: *Dinámica del Mercado del Trabajo. Trayectorias laborales de los Jóvenes*. ( n° 18. Octubre 2005).

Observatorio Laboral. Publicación periódica del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (Sin nombre de autor). Estudio : *Promoción del Empleo Juvenil. Programas públicos y cambios normativos*. ( n° 18. Octubre 2005).

Observatorio Laboral. Publicación periódica del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (Sin nombre de autor) Artículo : *Certificación de Competencias Laborales, Validando la Experiencia Laboral*. (n°10, Agosto del 2003).

Pinto S. Andrés. Boletín OMIL, (marzo, 2006, nº 7 Artículo: *Plataforma OMIL.bolsa de empleo*. Situación actual y proyecciones. Mintrab, Santiago, Chile.

Universidad Adolfo Ibáñez. (2002). Estudio: *Estudio de Impacto del Programa Proempleo. Línea Bonificación para el aprendizaje*. Resumen Ejecutivo.

Universidad Arturo Prat. (2004) Estudio: *Seguimiento a la Colocación efectuada por las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) de la Región de Tarapacá*. Informe ejecutivo . Santiago, Chile.

Vicuña, Melissa.(2006). Boletín OMIL, nº 7. Artículo: *Premiación OMIL 2006*. Mintrab, Santiago, Chile.

Para realizar el análisis de los distintos documentos, dada la heterogeneidad del material disponible, se establecieron cuatro categorías de análisis, y que corresponden a los elementos participantes del sistema de I.L. propuestos en la metodología, a saber: Contexto o mercado laboral, OMILs, trabajadores y empleadores.

A continuación se presenta un extracto de las fichas de resumen de contenidos de cada documento ( cuadro N° 1) y de la matriz de análisis y síntesis del aporte principal al conocimiento del proceso de I.L: desarrollado en las OMILs ( Cuadro N°2) de cada uno de ellos. (El material completo se encuentra en los anexos adjuntos)

**RESUMEN ESTUDIOS RELACIONADOS CON LA I.L. EN LAS OMILS**

**Cuadro 1.1. Categoría CONTEXTO**

Documento	Resumen	Síntesis de resultados y principales conclusiones
<p>“Mercado Laboral y Crecimiento Económico. Recomendaciones de Política para Chile” 2005</p>	<p>Este estudio revisa la relación teórica y empírica entre instituciones y regulación laboral, el funcionamiento del mercado del trabajo y el crecimiento económico.</p> <p>Muestra la manera en cómo el funcionamiento del mercado laboral impacta directamente en las decisiones y en el bienestar de las personas. Se plantea un análisis más específico de dos particularidades para explicar el desempleo y su persistencia, la evolución de la participación de la fuerza de trabajo y el comportamiento de los salarios, entre otros.</p>	<p>1.- <u>Evolución de la participación de la fuerza de trabajo:</u></p> <p>En Chile durante el período 1980-2004, el desempleo registra un promedio de 9,6%, mientras que entre 1987-1997 fue solamente de 7,7%. La participación de la fuerza laboral ha estado en torno al 52% de la población en edad de trabajar (mayores de 15 años), distribuida en un 32% de mujeres y un 74% de hombres.</p> <p>A partir de la crisis asiática, la tasa de desempleo en Chile subió a niveles en torno al 10%, mostrando una fuerte persistencia hasta fines de 2004, algo por debajo del 9%. Poco después del comienzo de la crisis, durante 1999, se modificaron diversos aspectos de la legislación laboral, que comenzaron a operar en 2001. Entre dichas reformas destacan el incremento en las multas a despidos injustificados, mayores atribuciones sindicales para la negociación colectiva y la flexibilización de horarios y jornadas parciales, así como la aprobación de un seguro de desempleo.</p> <p>Estas reformas responden en definitiva a una política de protección laboral, la cual cumple un rol en aumentar el bienestar de los trabajadores, en tanto valoran no sólo el ingreso recibido durante su empleo, sino también la estabilidad del mismo.</p> <p>2.- <u>Comportamiento de los salarios:</u></p> <p>La rigidez en los contratos que regulan horarios y distribuciones de jornadas limitan la participación de algunos trabajadores, especialmente de mujeres y jóvenes, contribuyendo a reducir el potencial productivo de la economía. Con ciertas excepciones, el salario mínimo tiene un impacto negativo en el segmento de trabajadores más jóvenes y de menor calificación.</p> <p>3.- <u>Oferta y demanda:</u></p> <p>La oferta de trabajo está constituida por personas de distintas características: grado de calificación, experiencia, preferencias, disponibilidad horaria, tiempos de traslado a los lugares de trabajo, etc. Por otro lado, la demanda de trabajo, está compuesta por empresas que requieren trabajadores con habilidades y características específicas para desempeñarse en cada vacante de puesto de trabajo. Esta heterogeneidad implica un proceso de búsqueda, de “calce” o pertinencia entre los perfiles requeridos y las personas derivadas por el organismo mediador. Por lo tanto, el nivel de ajuste entre demanda y oferta, respecto a las características de los participantes y la gestión del organismo mediador en el tema, pasa a ser una variable importante en el éxito del rol mediador.</p> <p>4.- <u>Principales medidas sugeridas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sustitución del financiamiento de la protección al empleo desde el sistema de indemnizaciones hacia el seguro de desempleo.</li> <li>- Mayor flexibilidad de horarios y tipos de contratos.</li> <li>- Creación de una regla de ajuste del salario mínimo de acuerdo a indicadores de desempeño macroeconómico.</li> <li>- Financiamiento equitativo del cuidado infantil entre hombres y mujeres.</li> <li>- Creación de sistemas de certificación de capacidades y mayores incentivos a la capacitación por parte de empresas.</li> <li>- Las principales mejoras en crecimiento y bienestar vendrían por la vía de aumentos en productividad, participación laboral y mejoramiento del capital humano.</li> </ul>

**RESUMEN ESTUDIOS RELACIONADOS CON LA I.L. EN LAS OMILS**

**Cuadro 1.2. Categoría OMILs**

Título	Resumen	Síntesis de resultados y principales conclusiones
<p>Entrevista al director Ejecutivo Area Empleo Empeleabilidad. Ministerio del Trabajo. Boletín OMIL n° 6, 2005</p>	<p>El entrevistado aborda temas relativos a los desafíos de las políticas públicas de empleo y el rol que tienen las OMILs dentro de esas políticas.</p>	<p>1.- <u>Evaluación de políticas de empleo últimos años:</u>                      La crisis de los 90 hizo que el gobierno implementara planes de empleo transitorios para enfrentar el elevado y persistente desempleo. Los instrumentos se multiplicaron y diversificaron, tanto en sus coberturas, metodologías, impactos, como en sus ejecutores directos y responsables institucionales. Hasta hoy, las Políticas Activas de empleo, es decir, los programas de empleo directos e indirectos, la capacitación a los desocupados y las acciones de intermediación e información laboral, han estado orientadas exclusivamente a enfrentar la contingencia del alto desempleo producto de la crisis, por tanto, las políticas han sido reactivas, paliativas, masivas y coyunturales. En cuanto a las políticas Pasivas de Empleo, especialmente el Seguro de Cesantía, éste se ha estado implementando y acogiendo entre sus afiliados, principalmente a los trabajadores con contrato temporal, de actividades estacionarias y también a jóvenes. Ello implica que los beneficiarios del seguro, aún son para una parte reducida de los trabajadores que sufren o pueden sufrir el desempleo.</p> <p>2.- <u>Principales desafíos en diseño, desarrollo y ejecución de políticas de empleo:</u>                      Los principales desafíos y propuestas, se enmarcan en las políticas dirigidas directamente a los desocupados para que puedan reinsertarse laboralmente, por tanto están más distantes de las áreas de fomento de empleo, asociadas al fomento productivo, o a la modificación de normativa laboral para incentivar el trabajo juvenil o femenino.</p> <p>3.- <u>Rol de las OMILs en el marco de las políticas públicas:</u>                      Los agentes de I.L. son clave para articular y coordinar las políticas de mercado a nivel local. Es fundamental su capacidad técnica y de coordinación para poder intervenir en las personas, entregándoles o derivándolos a capacitación, apresto laboral, habilitación sociolaboral, información útil para la búsqueda autónoma de empleo, etc., pertinentes y coherentes con la información diagnosticada, para finalmente realizar la intermediación entre oferta y demanda de trabajo y lograr que las personas se inserten en forma exitosa en el mercado de trabajo y permanezcan en él. Hasta hoy este rol tratan de ejercerlo las OMILs según sus posibilidades técnicas, de recursos y de integración y validación en redes locales.</p> <p>4.- <u>Percepción del trabajo desarrollado por las OMILs:</u>                      En base a la experiencia de dos años ejecutando el programa piloto de "Itinerarios Personalizados de I.L.", es posible sostener que el trabajo realizado por las OMILs ha sido esforzado y heterogéneo, tal cual es la diversidad de calidad, tamaño y recursos de las oficinas. Existen algunos aspectos que son comunes y destacables: la empatía y comprensión de la situación social de los desocupados inscritos en sus oficinas y el reconocimiento que éstos hacen de la labor y esfuerzos de la OMIL para ayudarlos a encontrar trabajo.</p> <p>5.- <u>Rol del estado respecto a las OMILs:</u>                      Es necesario en primer lugar evaluar el rol, o los roles, de los municipios en lo que es y será el Sistema de Protección Social, dado que es la ventanilla de entrada para todos los beneficios sociales para los más necesitados. En segundo lugar, evaluar cuál debe ser el mejor soporte de un Sistema Nacional de I.L., que integre las políticas activas y pasivas de empleo a nivel local y qué rol deben jugar las OMILs en ese sistema. Y por último, evaluar el nivel de descentralización que está dispuesto a lograr. Definido lo anterior, debe actuar en consecuencia. Si se considera que los municipios juegan un rol gravitante en la administración del sistema de protección social y en la articulación de las políticas del mercado de trabajo, se debe apoyar decididamente con recursos, traspaso de competencias, metodologías, asistencia y soporte técnico sustentable. "Lo que no puede ocurrir es que se mantenga una ambigüedad, en que se apoya, pero no tanto, se</p>

		<p>descentraliza, pero no tanto, se confía en la capacidad local, pero no tanto; y por otro lado, los municipios se comprometen a ejecutar lo solicitado, pero no tanto, cumplen con los requisitos de gestión, pero no tanto, otorgan prioridad al empleo, pero no tanto”.(boletín OMIL N° 6, 2005, pag 6)</p> <p>6.- <u>Principales desafíos para la red pública de intermediación:</u></p> <p>Para que las OMILs sean parte fundamental de un Sistema de Información e Intermediación laboral, que articule políticas pasivas y activas de empleo a nivel local, deben, efectivamente ser una “red” de intermediación, de unidades que: tengan las capacidades de efectuar I.L. exitosa; que estén integradas y validadas a nivel de su municipio y en coordinación con diferentes unidades municipales que se relacionan con su labor de intermediación; que estén en relación permanente y virtuosa con los agentes locales y regionales que les permita efectuar su labor; y por último, que se apoyen en sistemas de información interconectados que les permita generar y acceder a información relevante para lograr que las personas puedan incorporarse al mercado de trabajo y puedan permanecer en él, generando ingresos estables que le permita mejorar su calidad de vida.</p>
--	--	--



**RESUMEN ESTUDIOS RELACIONADOS CON LA I.L. EN LAS OMILS**

**Cuadro 1.3. Categoría TRABAJADORES**

Título	Resumen	Síntesis de resultados y principales conclusiones
Educación y Empleo de los Jóvenes. Impactos en acceso, condiciones e ingresos”, 2005.	Este estudio relaciona los efectos de la educación sobre la empleabilidad, los ingresos y las condiciones de trabajo de las personas y las particulares condiciones en que se desenvuelve su inserción laboral.	<p>1.- <u>Factores asociados a la empleabilidad y a la participación laboral:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las condiciones asociadas a las diferencias en los efectos de la educación sobre la empleabilidad, los ingresos y las condiciones de trabajo, se relacionan con factores de discriminación de género, minoría de edad, menores responsabilidades familiares y mayor desconocimiento del mercado laboral.</li> <li>- La inversión en educación formal y la incorporación al mercado laboral se desarrollan de manera secuencial. La participación laboral se inicia generalmente con el término o abandono de los estudios. En la medida que se incrementan los años de educación, aumentan los incentivos para incorporarse al mercado de trabajo, ya que los ingresos a los que se puede acceder, son proporcionalmente mayores.</li> <li>- Las tasas de desempleo y de rotación laboral tienden a disminuir a medida que aumenta la edad. Los jóvenes buscan empleo en condiciones de mayor desventaja que los adultos, puesto que poseen poca o nula experiencia laboral, menos información sobre vacantes, requerimientos o beneficios, y en general, han desarrollado redes sociales menos densas. Además, los jóvenes tienen menores responsabilidades familiares. En general es un grupo minoritario el que es jefe de hogar y muchas veces cuentan con el apoyo de sus padres. Dicha situación les permite afrontar periodos de búsqueda de empleo más largos.</li> <li>- La probabilidad de participación laboral y de encontrarse ocupado, aumenta con la edad, tanto para hombres como para mujeres, aumenta con los años de educación, de modo decreciente entre los hombres y de manera lineal entre las mujeres, siendo más homogénea la participación laboral masculina. El término de cada nivel educacional opera como ‘credencial’ que certifica competencias.</li> <li>- La probabilidad de participación laboral disminuye con la asistencia a un establecimiento educacional entre los hombres. En el caso de las mujeres, se reduce, pero mejora el acceso a un empleo entre quienes sí participan. Esta variable es la de mayor impacto, pues reduce la probabilidad de participar laboralmente y de encontrarse ocupado en 50,2% entre los hombres y 28,9% en las mujeres.</li> </ul> <p>2.- <u>Trayectorias laborales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hombres y mujeres muestran trayectorias opuestas en cuatro variables: tener pareja, el número de menores de 5 años en el hogar, vivir en zonas rurales y tener buena salud. La presencia de tales factores aumenta la probabilidad de participar en el mercado laboral y tener un empleo entre los hombres, pero la reduce entre las mujeres. “Tales resultados expresan la persistencia de roles tradicionales de género (hombre proveedor, mujer cuidadora).” ( Observatorio Laboral Nº18 / Octubre 2005, Pag (pag 3)</li> <li>- La cantidad de desempleados en el hogar aumenta la participación laboral, pero al mismo tiempo, baja la probabilidad de acceder a un empleo. Probablemente, dicho resultado se explica porque los jóvenes se ven presionados a ingresar al mercado laboral sin tener todavía las competencias requeridas.</li> <li>- Entre los hombres, la educación básica incompleta no conlleva diferencias respecto de no poseer educación. En los demás niveles, la relación educación/ingreso es creciente y revela fuertes premios a la educación superior. En el caso de las mujeres, sólo la educación superior eleva los ingresos de modo significativo respecto de quienes no tienen estudios. El nulo aporte de la educación básica y media en el caso de las mujeres, podría responder a la discriminación ocupacional y salarial que las afecta. No se aprecian diferencias significativas entre la Enseñanza Media Técnico-Profesional y la Científico-Humanista.</li> </ul>

		<p>- La relación experiencia laboral /ingreso, muestra que, los retornos asociados a la experiencia potencial son muy reducidos en los jóvenes, tanto en hombres como en mujeres. Respecto de la rama de actividad, en los hombres, se observan las mayores remuneraciones en la minería, servicios financieros y servicios personales, sociales y comunales. En las mujeres, las mayores remuneraciones se observan en los servicios financieros, la minería y electricidad, gas y agua.</p> <p>La relación entre educación y condiciones de trabajo se hace más evidente en la medida que aumenta la edad y se consolida la participación de los jóvenes en el mercado del trabajo.</p>
--	--	---

**RESUMEN ESTUDIOS RELACIONADOS CON LA I.L. EN LAS OMILS**

**Cuadro 1.4. Categoría EMPLEADORES**

Título	Resumen	Síntesis de resultados y principales conclusiones
<p>Estudio: “Evaluación de las variables psicosociales y de gestión, asociadas a los resultados diferenciados en la aplicación de itinerarios personalizados de inserción laboral en Oficinas Municipales de Información Laboral de las regiones de Coquimbo, del Bío Bío y Metropolitana, 2006.</p>	<p>Idem anterior</p>	<p>4. 1.- <u>Manejo de Información de las empresas:</u> La gran mayoría de los encargados reporta contar efectivamente con un catastro actualizado de las empresas existentes en su comuna. Dicha percepción se contradice con la dificultad de contactar a los empleadores para la entrevista en algunas comunas. Por su parte, la mayoría de los empleadores desconoce si la OMIL realiza algún tipo de diagnóstico de la situación inicial con las empresas para definir la manera de vincularse. En términos generales se relacionan de manera informal.</p> <p>4.2. <u>Coordinación Institucional:</u> Con respecto a su percepción del grado de coordinación institucional con las empresas, la mayoría de los encargados de OMIL, la califica positivamente. Con respecto a la coordinación con otras OMIL, la mayoría expresa que no existe ninguna y que se encuentran ocasionalmente en reuniones en SENCE y que no tienen un proyecto integrado. Por su parte, los empleadores califican su coordinación con las OMIL como escasa. Una importante mayoría reporta que no existe relación o que la desconoce.</p> <p>Con respecto a la existencia de alianzas formales, la mayoría de los empleadores reporta que no se establecen alianzas formales, solo algunos acuerdos informales. Enfatizan en la necesidad de mayor coordinación, especialmente para que no se repitan errores en las derivaciones. La mayoría de los empleadores describe su relación con los funcionarios de la OMIL, como una relación fundamentalmente informal. En el caso de regiones, existe comparativamente mayor contacto que en la Región Metropolitana. Una situación frecuente es que el representante legal de la empresa acuda a la OMIL.</p>

**CUADRO N° 2: ANÁLISIS DE DIMENSIONES PSICOSOCIALES ASOCIADAS A LA I.L.**

<b>Categoría</b>	<b>Título y referencia Del documento</b>	<b>Aporte al conocimiento y comprensión del Proceso de I.L. desarrollado en las OMILs</b>	<b>Dimensión Psicosocial Asociada</b>
<b>Mercado Laboral</b>	“Mercado Laboral y Crecimiento Económico. Recomendaciones de Política para Chile”, 2005.	<p>A partir de la relación que se establece en cómo las políticas activas o pasivas, impactan de manera diferente sobre la empleabilidad y las tasas de desempleo, el proceso de I.L. requiere incorporar en su visión y estrategias de gestión, la relación que existe entre el tipo de políticas del mercado laboral (activas o pasivas) vigentes, las decisiones en torno a la fuerza de trabajo y el crecimiento económico. De acuerdo a las distintas políticas de mercado, los trabajadores asumen variadas posiciones y roles frente al sistema laboral, asociadas a relaciones ideológicas, valorativas, normativas y comportamentales con el mismo.</p> <p>De esta manera, el funcionamiento del mercado laboral, de acuerdo a sus distintas políticas, también impacta directamente en las decisiones y el bienestar de las personas que participan en él, principalmente en los trabajadores.</p> <p>De acuerdo a las políticas del mercado vigentes (pasiva o activa), el Estado también asume un rol particular que afecta a su vez el tipo y formas de relación con el sector público o privado y con los trabajadores (subsidiarias, empoderadoras, inclusivas, marginadoras, etc)</p> <p>Existe también, una interacción entre el grado de participación de la fuerza de trabajo, especialmente referida a características diferenciales de los participantes y el comportamiento de los salarios.</p>	<p><b>El rol de los sujetos afectados.</b></p> <p><b>El rol de los profesionales.</b></p> <p><b>Calidad de vida y vida cotidiana.</b></p> <p><b>Sistemas de recompensa.</b></p>
<b>OMILs</b>	“Estudio Evaluativo Programas de Intermediación Laboral- Red de Empleo” 2004.	<p>Un aspecto fundamental relativo al proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, son las fortalezas y debilidades que ellas presentan y su relación con la percepción de las mismas que tienen los diferentes actores participantes.</p> <p><u>Fortalezas de las OMILs desde su propia perspectiva:</u></p> <p>-Progresos en la atención a los beneficiarios, tanto en el proceso de selección y en el diseño de “Itinerarios Personalizados”. Se ha optimizado el tratamiento personalizado con los beneficiarios, tanto en la evaluación inicial de competencias y necesidades como en los procedimientos siguientes.</p> <p>-Ser una entidad altamente profesional y eficiente, especialmente con la incorporación de</p>	<p><b>Rol de los profesionales.</b></p> <p><b>Solidaridad social.</b></p> <p><b>El poder y su distribución.</b></p> <p><b>Necesidades, problemas y conflictos sociales.</b></p> <p><b>Expectativas.</b></p>

		<p>profesionales especializados en tareas altamente complejas, como son un relacionador de empresas y un psicólogo laboral. Ambos profesionales han permitido la “externalización de servicios”, dejando tiempo libre exclusivo para la colocación de los beneficiarios.</p> <p><u>Debilidades y/o limitaciones de las OMILs desde su propia perspectiva:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Deficiencias en la producción de información nueva relativa al mercado laboral. No consiguen destinar recursos al análisis de los instrumentos locales de información sobre las oportunidades de trabajo y las condiciones específicas del mercado.</li> <li>-Débil fortalecimiento organizacional, en tanto no se han seguido en forma regular la implementación efectiva de las estrategias de mejoramiento continuo de los procesos de atención a usuarios y de las prácticas de trabajo de equipo.</li> <li>-Limitaciones a la personalización del itinerario, puesto que se enfrentan al problema de cumplir con objetivos-meta de números de colocados, y ante dicha presión y el escaso tiempo , se ven obligados a hacer capacitaciones estandarizadas.</li> <li>-Tendencia a la estandarización., puesto que aunque el programa en su espíritu es personalizado, cotidianamente aparece trabajando formas estandarizadas.</li> </ul> <p><u>Fortalezas de las OMILs desde la perspectiva de los trabajadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Constituir un espacio de reconocimiento y dignidad, distinto del mundo del trabajo, y que les da significado en su dimensión personal, que sienten manifiesta en el trato y la preocupación.</li> <li>-La posibilidad de capacitación.</li> <li>-Ser una oportunidad concreta para acceder a mejores trabajos.</li> </ul> <p><u>Debilidades y/o limitaciones de las OMILs desde la perspectiva de los trabajadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Una capacitación insuficiente.</li> <li>-Bajas expectativas de buenos resultados.</li> </ul>	
--	--	--	--

<p><b>Trabajadores</b></p>	<p>“El mercado laboral chileno en cifras y caracterización de los desempleados”,2005.</p>	<p>Para el proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, es fundamental conocer al grupo de trabajadores inscritos, tanto en sus dimensiones sociodemográficas, como psicosociales. Mientras más conoce a las personas con las que interactúa, mayores serán las posibilidades de ajuste entre oferta y demanda de los puestos de trabajo y las condiciones de los mismos, expectativas, motivaciones, etc.</p> <p><u>Caracterización de las personas afectadas por el desempleo:</u></p> <p><u>Desocupación por sexo:</u> El desempleo afecta principalmente a las mujeres, aún cuando no representan más del 35% del total de la fuerza de trabajo del país. Sin embargo, este hecho no debe considerarse como evidencia de discriminación hacia la mujer. Una hipótesis alternativa es que el salario de reserva relativo de la mujer sea, respecto de la distribución factible de salarios, mayor que el del hombre. Si las mujeres buscan trabajos más flexibles, la regulación de los mercados laborales puede afectar la probabilidad de encontrar trabajos con estas características.</p> <p><u>Desocupación por tramos de edad:</u> Las mayores tasas de desempleo se concentran en los segmentos más jóvenes de la población. La tasa de desocupación juvenil ha sido sistemáticamente mucho mayor que la de los otros grupos de edad. La del grupo de menores de 19 ha estado disminuyendo en los últimos años y en menor medida, la también ha disminuido la del grupo de jóvenes entre 20 y 24 años, tramo donde se concentra además, la mayor cantidad de desempleados.</p> <p><u>Desocupación y Educación:</u> Mientras menor es el nivel educacional de las personas, más lentamente cae la tasa de desempleo de ellas. Un nivel de escolaridad más bajo aumenta el periodo de desempleo previo a un empleo estable. En consecuencia, un bajo nivel de escolaridad aumenta la probabilidad de estar desempleado en un ciclo económico contractivo y aumenta la duración promedio del desempleo. Al mismo tiempo se reduce con el tiempo transcurrido desde que los jóvenes terminan su educación formal</p> <p><u>Desocupación por ramas de la actividad económica:</u></p>	<p><b>Sistemas y procesos de socialización.</b></p> <p><b>Necesidades, problemas y conflictos sociales.</b></p>
----------------------------	---	--	---

		Los mayores porcentajes de desocupados corresponden a las ramas en las que participa la mayoría de los trabajadores: servicios, comercio e industria.	
<b>Empleadores</b>	“Estudio de Impacto del Programa Proempleo. Línea Bonificación para el aprendizaje” 2002	<p>En el proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, la relación que establece la OMIL como intermediador con el mercado laboral y/o empleadores es esencial para una inserción laboral exitosa. Por lo tanto, el nivel de información, coordinación de información, tipo de relaciones, etc, constituyen variables asociadas al proceso en cuestión.</p> <p><u>Características de las empresas:</u> Cerca del 50% de los contratos fueron registrados en las micro empresas. La mayor concentración se registra en la R.M. y luego en las regiones V, VII y VIII. Los rubros de construcción y actividades agrícolas son los que registran mayor proporción de contrataciones .</p>	<b>Rol de los profesionales.</b>

A continuación, se presentan los cuadros de análisis integrativo donde se identifican y describen cada una de las dimensiones psicosociales asociadas al proceso de I.L .

En los siguientes cuadros integrativos, se sintetiza cada dimensión psicosocial de acuerdo al marco teórico de Sanchez Vidal que se ha encontrado asociada a las categorías establecidas anteriormente. En algunos casos, los resultados no aportan antecedentes para una categoría en particular.

**Pag 58 a 74 en archivo “cuadros integrativos”**







































## **VII.- DISCUSIÓN Y ANÁLISIS REFLEXIVO**

### **A.- Reflexión general respecto del aporte de la perspectiva de la psicología comunitaria y el enfoque ecológico sistémico.**

Los resultados de la presente investigación documental en la exploración e identificación de las dimensiones psicosociales confirman la necesidad de abordar el proceso de I.L. de las OMILs, el mercado laboral y las personas que buscan trabajo, como un espacio social altamente complejo, en el cual se relacionan constantemente, y de variadas maneras y significados: Capital y Trabajo. Ambos vistos, no solamente como un mecanismo de adecuación funcional entre oferta y demanda de trabajo, sino como la expresión de las relaciones sociales de intercambio entre empleadores y trabajadores, las que a su vez están mediadas por instituciones que tienen la posibilidad más cercana de incluir, desestimar o excluir en dicha mediación; los intereses, aspiraciones, expectativas, necesidades, limitaciones sociales, etc.

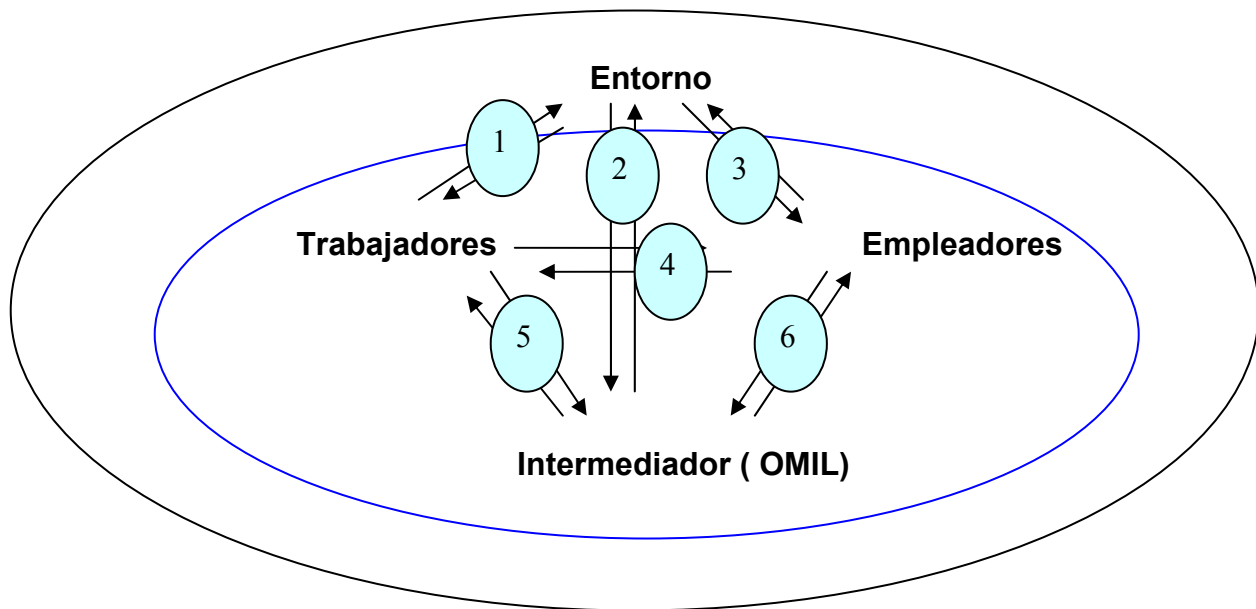
La mirada desde la perspectiva de la Psicología Comunitaria ante la I.L. y más específicamente ante la situación de búsqueda de trabajo, implica abordar el conjunto complejo de dimensiones y de variables que se asocian, y que pueden afectar en relaciones positivas o negativas entre oferta y demanda de trabajo, y en consecuencia, positiva o negativamente el proceso de I.L. Se extiende de esa manera, como un aporte interdisciplinario a las áreas de la administración y economía, más allá de considerar sólo factores tecnológicos o presupuestarios implícitos en la organización del proceso de trabajo, buscando sobrepasar el supuesto de la racionalidad económica implícita en las decisiones de los trabajadores inscritos sobre puestos de trabajo e ingresos, más allá de la lógica de la eficacia y eficiencia de la gestión propia de las OMILs, más allá de la definición de las características de las personas, grupos, comunidades, instituciones o contextos, más allá de las relaciones aparentemente “determinantes” de los resultados y éxitos, más allá, a saber, allí, donde se produce el encuentro o desencuentro en las relaciones recíprocas entre los actores, tanto a nivel intergrupal como intragrupal, en un proceso no definido o estático, sino al contrario, continuo y contextual.

El aporte de la mirada sistémica entiende que todos los participantes afectan de una u otra manera el proceso. Aporta en el sentido en que la reflexión no se centra en buscar “responsabilidades” o explicaciones lineales, causa-efecto, factores determinantes, más propios de una mirada tradicional, positivista y que es posible observar en no pocos de los estudios revisados en las distintas áreas.

La mirada sistémica no se centra en verdades o una realidad vista desde fuera, como tal, como pudiera ser: “ el desempleo es una consecuencia de los cambios estructurales del mercado laboral y la I.L. se circunscribe a las posibilidades dadas por la oferta existente, que a su vez está determinada por los modos productivos, etc”. En rigor, considero que el aporte de incluir las dimensiones psicosociales para comprender el proceso de I.L. no sería tan útil si no se asumiera desde una epistemología constructivista.

Un completo análisis y abordaje de todas las dimensiones psicosociales asociadas al proceso de I.L. identificadas y descritas en el capítulo anterior, requeriría de un estudio mucho más específico en cada categoría: trabajadores, empleadores y OMILs, fundamentalmente de orden cualitativo en los que se incluyeran necesariamente los actores participantes. ( con metodología de focus group, entrevistas en profundidad, análisis de discurso ,etc) . Si bien algunos de los estudios revisados, muestran la perspectiva de los actores frente a temas relacionados, existe escasa información acerca de dinámicas relacionales que puedan fundamentar la mirada sistémica. Dicho análisis sería un aporte importante para desarrollar en un futuro trabajo de investigación.

Sin embargo, a modo de ejemplo, en base a la información y resultados disponibles, se expondrá un análisis reflexivo de la dimensión de “ Rol de los sujetos afectados. Participación”, con el objeto de resaltar la importancia de la mirada sistémica-ecológica en contraposición de la mirada lineal, mostrando la interacción entre las variables relacionadas y las distintas categorías. ( representadas con círculos numerados en el siguiente cuadro)



- 1: Relación entre trabajadores y el entorno o mercado laboral
- 2: Relación entre la OMIL y el mercado laboral
- 3: Relación entre empleador y mercado laboral
- 4: Relación entre trabajadores y empleadores
- 5: Relación entre trabajadores y la OMIL
- 6: Relación entre la OMIL y los empleadores

### **Dimensión “Rol de los afectados ( trabajadores inscritos) y su participación”**

En torno al rol de los trabajadores y su participación en el proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, el aspecto central desde la mirada sistémica, dice relación con las dinámicas interaccionales entre los distintos actores del sistema. Esto significa, que el rol que los trabajadores asumen en el proceso y los modos y niveles de participación en él, no están determinados linealmente desde sus propias características o motivaciones, sino que están asociados a características del mercado, a regulaciones y políticas laborales establecidas por el estado, al rol asumido por los empleadores y las propias OMILs, y fundamentalmente, a las formas de relacionarse entre los actores. La mirada sistémica plantea además, que el rol y participación de los trabajadores en el proceso de I.L. en las OMILs, va a estar asociado a otras dimensiones y variables, como son las expectativas, sistema de apoyo social, sistemas de recompensas, etc.

## **1.- En la relación entre trabajadores y el entorno o mercado laboral:**

La dinámica económica del país y los cambios sociales y demográficos tienen un fuerte impacto, además de la magnitud del empleo, en la composición que este posee en cuanto a sexo, sector económico o grupos ocupacionales. Por lo tanto, es claro que existe una relación entre la fuerza de trabajo y la población en edad de trabajar, representada en la tasa de participación laboral, que a su vez, refleja la variación en la disposición a trabajar.

Los últimos cambios en el mercado del trabajo se han traducido en requerimientos de mayores competencias de la fuerza laboral, lo que conlleva la necesidad de los trabajadores de capacitarse y/o de certificar sus competencias adquiridas con la experiencia.

La regulación laboral en nuestro país, en gran parte determina el tipo de contratos de trabajo que pueden celebrarse entre las partes interesadas, lo que afecta a la posibilidad de que ciertos grupos de la población puedan participar en el mercado. En particular, rigideces contractuales que regulan horarios y distribuciones de jornadas limitan la participación de mujeres y jóvenes.

En base a los antecedentes, es posible mencionar, una relación importante entre las políticas públicas, la posibilidad de incorporación juvenil al mercado laboral, la concordancia entre oferta de formación con los requerimientos productivos, los intereses y capacidades personales, el nivel de participación en redes educativas, etc.

Los procesos de transformación de las condiciones generales del empleo en Chile, se manifiestan con fuerza en las trayectorias laborales de las personas. Los cambios legislativos y en los instrumentos de protección laboral, conducen a las personas a desarrollar trayectorias variables, más o menos individualizadas, más o menos móviles, estables o inestables, y con períodos de cesantía de distinta regularidad y/o duración. Al tomar en cuenta la relación entre las trayectorias laborales y los procesos de transformación del contexto laboral, se evita atribuir de modo reduccionista, las características de cada trayectoria, a características individuales.

Una concepción bastante cuestionable, aunque aún presente en alguna literatura, es la idea de que el desempleo pueda ser voluntario y que las formas de relacionarse de las personas con el mercado laboral, ocurra de manera individual y aislada. La perspectiva de la Psicología Comunitaria, en base a los antecedentes revisados, podría plantear que dicha relación no ocurre de esa manera mayoritariamente en la comunidad. Los argumentos para este planteamiento se sostienen en el conocimiento de que la experiencia del desempleo es persistente y no responde sólo a una decisión voluntaria. En dicha relación las redes sociales juegan un papel importante, en tanto son formas que permiten la circulación de información respecto de la oferta de trabajo y vacantes disponibles. Esto significa, que algunas personas pueden tener una información más o menos limitada por su entorno social o económico respecto de los puestos de trabajo disponibles. Por lo tanto, la relevancia de las redes sociales en los mercados de trabajo, confirma lo poco probable que la situación de desempleo, ocurra de manera individual, aislada y como una decisión voluntaria.

## **2.- En la relación entre la OMIL y el mercado laboral:**

Una de las debilidades más relevantes de las OMILs tanto para sus funcionarios como para los trabajadores inscritos, es la precariedad de los empleos intermediados. Los trabajadores toman distintas posiciones y roles en dicha situación, desde aceptar y acomodarse a las condiciones ofrecidas por las OMILs, y hacer alianza con ellas, entendiendo que el contexto o condiciones del mercado laboral es ajeno a su elección, al otro extremo, culpabilizándolas de la mala calidad de los empleos, afectando su nivel y modo de participación en el proceso de I.L. Su interacción con las OMILs se asocia también con otras variables como expectativas, motivaciones, etc. Al respecto, es importante considerar lo expuesto por varios estudios que sostienen que el “capitalismo flexible”, propio del escenario de empleo, trae consigo, en determinados sectores, la precarización del empleo y la flexibilización. El mayor problema en dicho marco, es la escasa estabilidad laboral, aspecto que también impacta en el rol y participación de los trabajadores, provocando en muchos casos una rotación excesiva de trabajadores.

### **3.- En la relación entre empleador y mercado laboral:**

De acuerdo a los cambios registrados durante los últimos años en el mercado de trabajo chileno, y que probablemente seguirá cambiando en función de las futuras reestructuraciones de los procesos de producción, comercialización, capacitación y tecnologización de las empresas en Chile, los empleadores también realizarán cambios y ajuste en la demandas de los trabajadores y su calificación. Esto sugiere en la relación con el rol del trabajador, un requerimiento para los trabajadores, de capacitación y especialización que les permita ajustarse a las nuevas relaciones mercado-empleador.

### **4.- En la relación entre trabajadores y empleadores:**

En la relación de los trabajadores y los empleadores, los roles y tipo de participación de los trabajadores se ven asociados a otro conjunto de variables, como son el tipo de contrato, la flexibilidad de los contratos, la estabilidad ofrecida por los empleadores, la validación de capacidades, herramientas, actitudes generales ante el trabajo, etc. Es clara la influencia de la retroalimentación de los empleadores sobre el pensar, sentir y hacer de los trabajadores.

### **5.- En la relación entre trabajadores y la OMIL:**

Es esta relación quizás, la más significativa en relación al rol de los trabajadores, puesto que son los dos grupos que interactúan de modo más directo durante la mayor parte del proceso. La manera en cómo se retroalimentan en cada una de las etapas ( diagnóstico, derivación, capacitación, colocación, seguimiento, etc) irá afectando los roles y formas de participación de cada grupo. En esta relación, el rol de las OMILs se vuelve trascendental, no sólo por ser un ente capaz de generar condiciones para mejorar la empleabilidad, sino que, además, tiene la posibilidad de favorecer las posibilidades concretas de participación o los espacios que permitan iniciativas de los propios trabajadores. En este punto, toma especial importancia el hecho de que los funcionarios de las oficinas estén sensibilizados con las características sociales y personales de los trabajadores, ya que en muchos de los casos se les envía a empleos que no están de acorde a tales situaciones, lo que repercute en los roles y participación de los mismos.

## **6.- En la relación entre la OMIL y los empleadores:**

Una de las debilidades importantes reportada por los evaluadores externos y los empleadores, es la escasa pertinencia y ajuste entre los perfiles requeridos por los empleadores y las derivaciones realizadas por las OMILs. Se asocian al respecto deficientes acciones de coordinación institucional y deficiente manejo de información actualizada del mercado laboral por parte de las OMILs y la falta de alianzas estratégicas. Se agrega a dicha situación, la tendencia a la estandarización y limitaciones a la ejecución de los itinerarios personalizados. Esta falta de ajuste, tiene un impacto directo en el rol de los trabajadores, afectan sus expectativas de los empleadores y de ellos mismos, se retroalimentan negativamente respecto al ajuste de la derivación y/o la capacitación, afectan las motivaciones, genera frustración, etc. (claro ejemplo es el de una trabajadora que recibió capacitación en la OMIL en “manipulación de alimentos” para un trabajo en un supermercado, y al llegar al puesto de trabajo, se le asignó a aseo de la bodega.)

## **B.- Reflexión en torno a conceptos esenciales de la Psicología Comunitaria:**

### **A.- Comunidad:**

Tomando como referencia la composición de una formación contextual en dos niveles; relaciones primarias y relaciones secundarias, es posible encontrar concordancia entre las dimensiones psicosociales descritas en esta investigación documental, la teoría planteada por Sánchez V. respecto a los procesos y factores psicosociales y el nivel de “antropocenos” (Ortí, 1994, en Martínez, V. 1996). El autor asocia específicamente dicho nivel al ámbito psicosocial, el cual incluye: los dispositivos funcionales de integración (socialización, control social, participación social, comunicación y poder), los procesos motivacionales y los procesos afectivo-emocionales (identificación psicosocial y pertenencia), todas dimensiones descritas en el presente estudio exploratorio.

De acuerdo a la mencionada teoría de las comunidades como formaciones contextuales, que plantea que en el caso de las matrices institucionales, como es la I.L. en las OMILs, éstas se rigen por la lógica de la eficiencia y de la eficacia, de la optimización y de la

racionalización, les importa más el rol asignado a las personas que su personalidad, y por ello, las relaciones interpersonales tienden a ser más frías, formales y preprogramadas. (Martínez, 2006). El sistema de relaciones conformado en torno al proceso de I.L. en las OMILs, de acuerdo con la teoría, constituye una matriz institucional, y pareciera efectivamente contar con las características expuestas. Profundizar en dichos conceptos y su relación al interior del proceso de I.L. puede ser muy útil para entender el tipo de relaciones interpersonales que se establecen en el municipio.

Este tema es relevante para la perspectiva de la Psicología comunitaria, en el sentido de comprender la manera en que el proceso de “modernización” que vivimos actualmente, parece estar transformando radicalmente la matriz comunitaria tradicional de nuestra sociedad, y en dicho escenario es fundamental, considerar el impacto que esta transformación tiene sobre la calidad de vida y el bienestar psicosocial de las personas. El proceso de modernización parece estar privilegiando el desarrollo de redes y moldes institucionales de interacción, ambas regidas en gran medida por la lógica de la productividad, de la eficiencia, de la flexibilidad, la movilidad y el cambio, todas características coherentes con los resultados de la mayoría de los estudios revisados en torno al proceso de I.L. en la OMIL, a excepción de unos pocos que incluyen una perspectiva más sistémica y que plantean su mirada desde una lógica distinta. En la reflexión, cabe hacerse la pregunta: ¿cómo puede promoverse el capital social, que en rigor es el objetivo último de las políticas públicas de trabajo, si no se van constituyendo lazos sociales, valoraciones comunes de lo que es positivo o negativo para el desarrollo y la convivencia y ciertas identidades particulares?, en tanto la tendencia es a mantener un sistema reproductor de un sistema estandarizado, que no legitima a las personas, que mantiene de algún u otro modo los círculos de un sistema reproductor de pobreza, que se intenta romper, “pero no tanto”, como bien expresaba el director ejecutivo de la subsecretaría del trabajo. ¿Cómo puede en realidad haber movilidad social?, si para que se logre el “objetivo supremo” de calce y ajuste entre oferta y demanda, con criterios de eficiencia y eficacia, dadas la “realidad del mercado laboral”, las OMILs terminan capacitando en áreas que la gran mayoría de las veces, no son compatibles con los intereses, necesidades y motivaciones de los principales interesados, los mismos trabajadores. Considerando además, que dicho desajuste tiene un impacto sobre su



participación, compromiso y permanencia en los lugares de trabajo aún cuando han logrado insertarse. Más aún, si el mayor porcentaje de trabajos intermediados por las OMILs, son por las mismas OMILs evaluados como de mediana a baja calidad, coincidiendo con los trabajadores en los criterios generales para evaluarlo, ¿cómo y cuándo se considera el criterio de calidad de vida y bienestar psicosocial de los beneficiarios?, cuando en rigor se entiende que la calidad de vida, el bienestar psicosocial y la salud mental y física de las personas dependen en gran parte del modo en cómo funcionen las formaciones contextuales comunitarias en que participan” ( Martínez. V., 2006).

Parece que hablar de comunidad asumiendo la existencia de un grupo compacto y homogéneo, donde sus miembros sienten, piensan y se comportan de un modo similar y predecible en función de su pertenencia a esa comunidad no es muy sostenible. Esta noción idealista implicaría un conjunto de procesos en relación especialmente con el sentido de pertenencia al grupo, el sentido de identidad y una serie de vínculos emocionales de unidad y acción común constantes en el tiempo y circunstancias, que parecen ocurrir con escasa frecuencia en el contexto de la I.L. de las OMILs. La realidad de la comunidad de la I.L más bien se muestra como una estructura dinámica y cambiante, altamente sensible a la influencia externa, en la que inevitablemente existen alianzas temporales entre grupos en función de las necesidades, lógicas luchas por intereses no siempre convergentes, malentendidos, desajustes y enfrentamientos, y un compromiso poco regular y complejo con las formas de participación en las acciones colectivas.

### ***B.- Participación:***

Una de las dificultades más importantes de la forma en que se realiza la I.L en las OMILs, es que pese a que teóricamente, se plantea la participación, la autogestión y la integración de la comunidad, como principios fundamentales, en un discurso desarrollista que desea alejarse del paternalismo, éste parece mantenerse aún ligado al mismo. Esto se manifiesta en la escasa inclusión manifiesta en las distintas evaluaciones, de una real participación de los propios actores beneficiarios, ni siquiera en la definición de sus características y necesidades de trabajo.

Pareciera que al interior de las OMILs, se desaprovecha una constitución de redes que permita tomar conciencia colectiva de los problemas y generar visiones más homogéneas acerca de los mismos. Si bien es un nivel difícil de lograr, los elementos esenciales están presentes y es un punto de partida. Lo que no se aprecia es una intención de recorrido en esa dirección, tanto de parte de las OMILs mismas, como de los beneficiarios.

La red de I.L en las OMILs podría constituir un espacio de aprovechamiento de recursos, de cada participante, de todos los actores. Sin embargo, parece que no basta con estar conformada como tal, sino que requiere de una conducción, una articulación entre los actores, y dicho rol, parece no haberse asumido por ninguno de los organismos o grupos participantes, aunque en rigor, de acuerdo al consenso teórico en intervención, el liderazgo de la red debe ser desempeñado por el gobierno regional y las autoridades locales.

La mayoría de estudios concluye respecto de la eficiencia y eficacia de las OMILs. Poco a nada se habla de la participación de los trabajadores, de sus propuestas, de incluirlos en el diagnóstico, de calzar sus motivaciones, expectativas, etc. Finalmente, aún cuando se consideran los componentes subjetivos y factores psicosociales, parece continuar primando la lógica de la eficiencia y eficacia de los procesos mismos junto al logro de resultados de objetivos predefinidos desde el organismo público.

Las experiencias acumuladas muestran las ventajas innegables de los modelos de trabajo participativo, pero al mismo tiempo muestran la experiencia de sus problemas. La participación en el contexto de las OMILs como organismo público, parece constituir un importante desafío.

Relacionando el tema de la participación con las políticas públicas de descentralización, puesto que este modelo se desarrolla en las OMILs, justamente para favorecer el desarrollo local, cabe preguntarse si se está interviniendo de manera intersectorial. Al menos en lo que se refiere a las evaluaciones encontradas para la presente investigación documental en torno al proceso de I.L., la mayoría son de un sector; el administrativo y económico. La introducción de otros sectores y dimensiones parece muy reciente.

La descentralización como instrumento de la democracia que busca favorecer la transparencia y participación de las personas de una comunidad específica, apela a una compleja gama de ámbitos que intentan entre otros objetivos, contribuir a mejorar la gestión de los servicios públicos y programas sociales y fomentar la participación ciudadana desde lo local. En este marco, cabe hacerse la pregunta: ¿de que manera se favorece una mayor cercanía de las autoridades a la comunidad?, ¿cómo se abre el proceso de I.L. a la comunidad para que pueda ejercer una ciudadanía efectiva, participando en el diagnóstico de necesidades y fortalezas, fiscalizando a los funcionarios e instituciones públicas y estimulando la creatividad regional y local?, ¿de que manera se contrasta la posibilidad de participación con el asistencialismo estatal ( que parece considerar que la comunidad no tiene capacidad de organización, participación e iniciativa para resolver sus problemas, y que siempre espera soluciones de parte de la OMIL), acusado en algunos de los estudios revisados? ( cabe hacer la referencia de un entrevistado del SEREMI, que se refirió a las personas inscritas en la OMIL como - “ la gran mayoría, siento decirlo, son verdaderos cachos sociales , no hay mucho que hacer”....( Maldonado S., Ortega, F. Badilla,M. 2006, entrevistas anexas.)

Reflexionando sobre las distintas modalidades de participación como marco analítico es posible apreciar en relación a los tres elementos siguientes que abarca:

1.-Participación en la toma de decisiones y control social de los compromisos públicos asumidos.

Pareciera que los trabajadores prácticamente no participan en ningún proceso de toma de decisiones (excepto aceptar o no un puesto de trabajo, incluso es posible observar que algunos beneficiarios lo aceptan en la I.L. con la OMIL, pero una vez que se sienten desvinculados de ella, renuncian o simplemente dejan de asistir, sin aviso alguno).

2.- Participación asociada a la ejecución y gestión de los programas.

Al parecer las OMILs en su discurso general, le dan una alta valoración a la participación de los trabajadores, sin embargo no se aprecian procesos, estrategias, y/o acciones concretas

que se orienten a estimular, favorecer y promover, en distintos grados y niveles, la participación directa de los beneficiarios de sus programas.

### 3.- Participación como usuario activo de beneficios sociales.

Este es el nivel más claro de participación observado en el proceso de I.L: por parte de los trabajadores inscritos. Es decir, hay una cantidad importante de trabajadores inscritos en las OMILs, para acceder al beneficio que el nivel central entrega, ya sea el pago de seguro de cesantía, capacitación y/ reinserción laboral. En este nivel, casi no existen posibilidades de iniciativas, intervención propia y menos acciones en dirección de cierta autonomía por parte de los trabajadores.

La perspectiva de la Psicología Comunitaria considera esencialmente los modos de participación, los modos de habilitación social y empoderamiento, y participación gestiona, entendiendo que el sujeto social pueda tener acceso a todos los tipos de participación. En una síntesis de los documentos revisados, el único modo de participación de los trabajadores claramente visible, es el de su participación como usuario activo de los beneficios sociales. Su participación en otras etapas del proceso de I.L: como es la capacitación, se visualiza de manera bastante débil. Más bien parece una participación a nivel individual. En otros ámbitos como diagnóstico, planificación, definición de estrategias, evaluación, aparecen excluidos. Incluso algunos reportan no tener retroalimentación alguna cuando su proceso de I.L. no ha tenido éxito, desconocen la razón por la que no han sido aceptados o han reprobado alguna capacitación.

Por lo tanto, desde la perspectiva de la Psicología Comunitaria pareciera que los objetivos, metodologías, y otras, se formulan desde un lugar distinto al de los propios sujetos de intervención, situación que no deja mucho espacio a la participación, en este caso, de los beneficiarios inscritos en las OMILs. De esta manera, la unidad de intervención es preferentemente el grupo, luego el individuo, y la que cuenta con menor representación es la comunidad como unidad de intervención.

Dado el contexto político en torno a la participación y empoderamiento de las comunidades expuesto en el marco teórico, es posible visualizar cierta distancia e incoherencia con lo

que plantea la política misma del “nuevo trato” y la práctica de I.L. en las OMILs. Aparece una clara tensión entre la coherencia de los intereses de la comunidad de trabajadores y los objetivos de las intervenciones, orientados primordialmente a metas numéricas, manifiesto en la prioridad que se le asigna al calce oferta-demanda, al número de colocaciones. Es curioso encontrar en los documentos de las OMILs, las premiaciones al “ranking” de las OMILs a nivel nacional, donde las ganadoras son las que registran mayor cantidad de colocaciones. Sin embargo, en dicho criterio, no se menciona ( y tampoco parece importar), el nivel de ajuste de dichas colocaciones. Los niveles de satisfacción de los beneficiarios respecto a la calidad de los trabajos y las condiciones de empleo, el impacto en su calidad de vida, etc. Porque aún pensando que un mayor número de colocaciones, que en rigor ya muestra un resultado favorable sin duda, el énfasis podría estar puesto en el cambio de condiciones y calidad de vida de un número determinado de personas, que han salido de la condición de cesantía y se encuentran en una posición real de oportunidad futura. Vuelve a aparecer una situación de desfase entre lo que son las estrategias, políticas planteadas, procesos y recursos metodológicos, etc. Que en teoría ofrecen una manera de producir los cambios sociales esperados, sostenidos en un amplio cuerpo de conocimiento. Se fundamenta al respecto entonces una revisión crítica de las categorías de intervención y de participación de los sujetos beneficiarios en la construcción de las categorías que fundamentan los programas respectivos que se encuentren o autodefinan dentro de los criterios de Psicología Comunitaria. En consecuencia, emerge la pregunta ¿cuál es la participación real de los beneficiarios y de qué manera se incluyen sus demandas dentro de las categorías de intervención de los programas enmarcados dentro de la Psicología Comunitaria?, ¿ para qué y para quién se están haciendo esfuerzos? , es decir, ¿ se va realmente en dirección hacia lograr que los beneficiarios sujetos del proceso de I.L. en las OMILs puedan hacerse cargo de sus inquietudes y problemáticas?, o bien ¿ se va más en dirección a favorecer una institucionalidad que amenaza con absorber los intentos legítimos de los sujetos por recuperar el poder que pareciera siempre estar desplazado hacia referentes externos, que en este caso sería el Estado y sus políticas en materia de participación?

### **C.- Empoderamiento:**

Zimmerman (2000, en Silva, C. 2004) integra los elementos mencionados por diversos autores respecto de este concepto y expone una teoría que propone la diferenciación de niveles, procesos y resultados de empoderamiento. Al respecto distingue tres niveles, que son el individual, el organizacional y el comunitario y advierte en cada uno de ellos dos aspectos, que son proceso y resultado. También plantea acciones, actividades o estructuras que pueden ser empoderadoras. Dicha formulación contiene implícitamente dos elementos diferentes: las acciones y las estructuras. Estos elementos han sido incluidos por otros autores usando la terminología de *contexto empoderador*, entendido como ambiente ecológico con entornos desde más inmediatos a más distantes, en y entre los que se producen complejos de interrelaciones (Bronfenbrenner, 1987, en en Silva, C. 2004). El modelo, que recoge y ordena los elementos de proceso, nivel y contexto, más que aportar elementos nuevos, reorganiza información existente en la teoría de empoderamiento formulada por Zimmerman, en términos de categorías interrelacionadas.

Dicha distinción de categorías y niveles, ( solamente con fines analíticos) , podría aportar un marco conceptual enriquecedor para un posterior análisis específico al interior del proceso de I.L. Además, la explicitación de la categoría contexto, permite describir y diferenciar mejor los contenidos propios de cada nivel del modelo de Zimmerman . Un profundo análisis en base a dichas categorías orientaría la reflexión al interior de la controversia presente en las distintas OMILs, respecto a cuál es el modelo que se prioriza y que respalda su funcionamiento , gestión y modos de relaciones, etc. Es decir, si predomina una orientación hacia el polo desarrollista, promotor del empoderamiento, o como han expresado, distintos actores del proceso de I.L., hacia la mantención de un paternalismo, visible en expresiones manifiestas en los documentos revisados, tales como “ Están mal acostumbrados a estiran la mano y que se les dé” “ Aquí, la comuna más pobre de todas, es a la que siempre les han dado todo.....ellos no se van a levantar a las 7 de la mañana a trabajar lejos, prefiere quedarse acostados y vivir con lo que les lleva el Alcalde” (Maldonado, S. Y col. 2006, entrevistas anexas ).

Surgen en la reflexión, preguntas como: ¿De qué manera la OMIL se constituye en un verdadero espacio de encuentro entre las personas? ¿De qué modo la OMIL y/o las municipalidades apoyan la habilitación de las comunidades para encontrar sus propias soluciones?, Las OMILs , como estructura institucional, ¿ poseen la capacidad, de proporcionar un sistema inspirador de confianza en las personas que la integran, un sistema de liderazgo compartido, beneficiosa tanto para las personas como para la organización, un sistema de apoyo social generador de una identidad social, etc?, ¿qué posibilidades tiene la OMIL, para constituirse como un contexto empoderador, si ellas mismas no son ampliamente reconocidas o valoradas al interior de la Municipalidad?

El gobierno, ¿ toma en serio las actitudes y asuntos de interés de los ciudadanos e incluye un liderazgo fuerte que busca consejo y ayuda de los miembros de la comunidad? ¿se desarrollan redes intersectoriales de organizaciones e instituciones de la comunidad local?

Reflexionando en torno a las características básicas que debiera tener una organización empoderadora ( Maton y Salem 1995, en en Silva, C. 2004 ) , las preguntas respectivas en torno a la OMIL parecen bastante críticas; a saber, las OMILs, ¿ creen en las personas que la componen? , ¿proporcionan un clima de crecimiento y confianza?, ¿propician un sistema de liderazgo compartido que beneficie tanto a las personas como a la organización? y ¿brindar oportunidades de ejercicio para el ejercicio de múltiples roles y ofrecen apoyo social?

Es importante visualizar dichas características no independientemente de las personas que las componen y existe una interacción y circularidad entre ambos. Es importante tener presente, lo planteado por la perspectiva ecológica sistémica , de que existe una interdependencia de cualidades personales y estructuras sociales y efectos recíprocos entre las redes y los individuos, con beneficios sinérgicos para ambos.

Finalmente, parece importante tener en cuenta que el concepto de empoderamiento, en contexto de I.L: en las OMILs, primero, es psicosocial y segundo, tiene implicancias políticas (poder, transferencia de poder, etc). Parece necesario compartir más experiencias y reflexiones respecto a la relación entre gestión política y poder comunitario.

Algunos estudios señalan que existe un agotamiento y crisis de los espacios de participación, tanto del Estado como de la sociedad civil. Añaden que los canales de participación de los programas sociales se han limitado a ser mecanismos excesivamente instrumentalizados y predefinidos, sin generar espacios de autonomía y empoderamiento, sin distribuir poder y generar capacidades de la comunidad, a pesar de la versatilidad e innovación de los programas. Esto parece tener sentido al mirar las evaluaciones respecto del proceso de I.L., en torno al cual, existe consenso respecto de que se tiende a la estandarización, se promueve poco la participación ( y mucho a la capacitación), y se focaliza mucho en la eficiencia y eficacia de la gestión y no propicia espacio de intercambio real con otros actores, menos de empoderamiento.

#### ***D.- Escenario Comunitario:***

En la revisión de los documentos y estudios en torno a la I.L. en las OMILs, en rigor no se aprecia una distinción entre la R.M. y otras regiones en cuanto a políticas de empleo basadas en la formulación de objetivos y ejes de acción que traduzcan las realidades regionales o locales.

Una de las pocas cosas que se alcanzan a distinguir son aspectos relativos a las diferencias que se establecen en las características del mercado y los campos productivos. Sólo en el reciente estudio específico de las variables psicosociales asociadas al proceso de I.L. en las OMILs de la R.M: y otras 5 regiones de Chile ( Maldonado, S. Y col. 2006) , se hace una distinción específica entre variables que pueden traducir dimensiones relacionadas con el contexto y el escenario comunitario. De hecho, se realiza un análisis comparativo entre las variables exploradas, entre los grupos de regiones y R.M., tanto de beneficiarios, Omils y empleadores. En dicho análisis es posible apreciar que efectivamente existen diferencias significativas en la mayoría de las dimensiones exploradas, partiendo de una diferencia significativa en la manera en que se relacionan los beneficiarios con los funcionarios de las OMILs.

La inclusión de la importancia del escenario comunitario involucraría prácticas de las OMILs que asuman las realidades locales, las demandas del entorno productivo, la idiosincrasia de



la cultura local, los tipos de formaciones contextuales, las limitaciones a la participación, la concentración de población, etc.

Además, la concepción y comprensión del escenario comunitario, implicaría también una concepción del proceso de I.L. , como un proceso dinámico y flexible, con aprendizajes continuos, al igual que el escenario comunitario.

## VIII.- CONCLUSIONES

Al integrar todos los antecedentes y resultados de los documentos analizados y las distintas categorías de análisis, a saber; mercado laboral, OMILs, trabajadores y empleadores, es posible concluir que dentro de las 13 dimensiones psicosociales exploradas, de acuerdo a la teoría de Sánchez Vidal (1996), las dimensiones que aparecen asociadas con mayor fuerza al proceso de Intermediación Laboral desarrollado en las OMILs de la R.M., son fundamentalmente cuatro :

1.- “ Rol de los sujetos afectados y su participación”, es decir, los distintos roles que asumen los trabajadores inscritos en el proceso, su nivel y calidad de participación como grupo social.

2.- “Rol de los profesionales”, es decir, los distintos roles que asumen los profesionales de las OMILs, en su calidad de agente intermediador.

3.- “Necesidades, problemas y conflictos sociales”, referidos a los elementos motivadores, dinamizadores y tensivos básicos, desde lo negativo o carencial a factores motivacionales positivos, de todos los actores protagonistas del proceso de I.L., pero principalmente, las de los propios trabajadores inscritos.

4.- “Las expectativas”, referidas a las expectativas que se crean y mantienen en forma relativamente estable en torno al proceso de I.L., como la propia colocación laboral, término de la cesantía o la capacitación como un factor relevante de incremento en su empleabilidad. Las expectativas conectan el estado inicial del proceso deseable o esperado con la constatación de lo que ocurre, involucrando en ello a todos los actores del proceso: OMILs, trabajadores y empleadores. La relevancia de esta dimensión aparece de manera más fuertemente asociada a la categoría de trabajadores.

Otras dimensiones asociadas con menor fuerza , son las dimensiones de “solidaridad social”, “calidad de vida y vida cotidiana”, “sistemas y procesos de socialización”, “el poder y su

distribución”, “sistemas de definición de objetivos y toma de decisiones de una comunidad”, “sistemas de recompensas” y “sistemas de apoyo social”.

Hay dos que no aparecen asociadas ni sugeridas en relación al proceso de I.L. , en la documentación analizada, las dimensiones : “La comunidad y el sentido de comunidad” y “Sistemas de control, de la desviación social”.

Si bien , las dimensiones psicosociales mencionadas, en la mayoría de los estudios se describen de modo relativamente independiente, para la perspectiva de la Psicología Comunitaria, se encuentran en un inter-juego entre ellas mismas y otras variables asociadas, validando la importancia y necesidad de la mirada sistémica ecológica para la comprensión del proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, asumiéndolo como un espacio social altamente complejo.

De este modo, es posible plantear que los “roles de los afectados” se relacionan a su vez con las políticas laborales, con los espacios permitidos para una verdadera y real participación, con el poder, atribuciones, recursos, recompensas, incentivos, necesidades, expectativas, etc., de cada grupo de actores del proceso, etc. De igual modo, es posible plantear los “roles de los profesionales” se relacionan a su vez con la percepción que tienen las OMILs de los trabajadores inscritos como grupo social, con las políticas del mercado, con las ofertas y demandas del mercado, con las demandas de los empleadores, con sus propias expectativas y necesidades, con las características propias del grupo de trabajadores, con el grado de participación de los trabajadores inscritos y su rol asumido, etc.

De acuerdo a la escasa documentación disponible, sólo es posible concluir con propiedad, cuáles son las dimensiones psicosociales asociadas al sistema de I.L. desarrollado en las OMILs de la R.M., respondiendo al objetivo de identificarlas y describirlas. Dicha identificación y descripción, da cuenta de las dimensiones psicosociales de un modo general y relativamente superficial. La manera en cómo se asocian, los valores y relevancias de cada una de ellas, la dinámica en la compleja trama de inter-relaciones, requiere sin duda, de futuras

investigaciones en profundidad, esencialmente cualitativas e involucrando a todos los actores participantes del proceso.

Puesto que la gran mayoría de los estudios disponibles en torno al proceso de I.L. en las OMILs, no corresponden al área de las Ciencias Sociales, la información disponible no da cuenta suficiente, de los modos de interacción entre los grupos actores del proceso, y en consecuencia, tampoco de la manera o modo en cómo se asocian dichas dimensiones psicosociales .

En una mirada crítica muy general del proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, es posible plantear, que en rigor, si bien en los estudios se afirma , menciona o sugiere la asociación con las distintas dimensiones psicosociales expuestas, no se consideran en su real importancia y posibilidad de aporte a la investigación de la I.L. como proceso social complejo, evidenciándose aún una tendencia a una mirada lineal, más bien restringida al contexto de la economía y de la administración, donde lo que le ocurre a los grupos de personas y el modo en cómo se relacionan esos grupos dentro del sistema ( lo esencialmente psicosocial) no toma valor ni posición real de variable al momento de investigar y el foco de la investigación continúa centrado en la “eficacia” y “eficiencia” del proceso.

La evaluación del éxito de las OMILs, como la sola colocación en un puesto de trabajo, contrasta con la idea de la Psicología Comunitaria de que el éxito no sería la mera colocación, sino que lo que interesa también, es la permanencia en los puestos de trabajo, la estabilidad, la calidad de vida, el bienestar social, etc. Dichos objetivos, no se condicen con una política vigente de bonificaciones por “trabajador colocado” para la OMIL y los empleadores, que solamente exige cuatro meses de contratación.

El tema de las estrategias de mejoramiento continuo de la gestión de las OMILs es recurrente, sin embargo, a pesar de que existe claro consenso respecto de las estrategias y modos de gestión para tener éxito: ser eficiente y eficaz en sus objetivos, no se han logrado implementar con fuerza. Claro ejemplo es la situación de los equipos de las OMILs, que si bien siguen los pasos descritos y claramente definidos en el modelo de itinerario personalizado, este es

entendido y ejecutado mayoritariamente bajo criterios que tienden a la estandarización de los trabajadores inscritos. Por lo tanto, el tema de las necesidades y conflictos, la claridad de la información entre un grupo de actores y otro, la manera de relacionarse, la inclusión o exclusión de expectativas y motivaciones, entre otras dimensiones psicosociales, constituyen un aporte en la reflexión sobre cómo hacer para cambiar las dinámicas en el sentido deseado. De hecho, nunca se ha incorporado formalmente a los propios trabajadores a los procesos diagnósticos o propuestas de mejoramiento, en circunstancias que uno de los problemas más recurrentemente mencionados por la mayoría de los estudios, es la falta de ajuste entre los requerimientos del mercado y las derivaciones de las OMILs.

Todos estos temas abordados en relación a las dimensiones psicosociales asociadas al proceso de I.L. se relacionan directamente con los conceptos esenciales de la perspectiva de la Psicología Comunitaria expuestos en esta investigación: participación, comunidad, empoderamiento y escenario social comunitario, esencialmente, en cuanto constituyen un aporte a su comprensión como espacio social complejo y lo alejan de ver el proceso de I.L. como un simple intercambio de oferta-demanda. Ciertamente la Psicología Comunitaria busca responder a la interrogante de definir el sector social desde el cual se va a leer la realidad eligiendo los sectores populares. Es decir, se plantea entre sus objetivos, la coherencia de las demandas de los sectores populares con las intervenciones que se realizan sobre estos mismos actores.

En las dimensiones exploradas no aparecen diferencias importantes en lo que respecta a la RM y otras regiones. Es decir, pareciera no haber diferencias significativas en la manera de operar en las distintas OMILs ni la manera en cómo se evalúan. Las categorizaciones de las distintas oficinas, consideran indicadores de eficiencia, resultados en colocaciones, recursos asignados, etc. Esto habla también, de lo escasamente que se consideran las variables psicosociales, al menos de las que tienen relación con el contexto, la comunidad local, la cultura urbana, las diferencias de idiosincrasia de cada región, la calidad de vida, etc. Por ejemplo, de las pocas OMILs que concretan el seguimiento de los trabajadores colocados y tienen un registro de personas que han renunciado, escasamente se registran los motivos de dichas renuncias, los cuáles muchas veces se relacionan con variables de la comunidad local

como la dificultad, tiempo y seguridad en el traslado al trabajo, horarios, turnos, etc. Pareciera que muchas necesidades, objetivos y modos de hacer, se formulan desde un lugar distinto al de los propios sujetos de intervención.

## IX.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abarca V., Marcela. Y Martínez, Víctor.(2000). Redes sociales : hacia un modelo de intervención . Santiago, Chile : SENAME.

Alarcón, A. Y otros. (2003). Capital Social en Chile: Avances sobre su formación y aplicación Paper preparado para CPU – Chile .

Alcalá Consultores (2001), “Necesidades y uso potencial de nuevas tecnologías vinculadas a Internet en microempresas y pequeñas empresas chilenas”,SENCE, Santiago, Chile

Alfaro, J. y Báez, ( 1999). La integración social como modelo teórico para la observación de programas sociales. Revista de Psicología, Universidad José Santos Ossa.

Alfaro, J. (1993). Elementos para una introducción a la Psicología Comunitaria. Ed. Universidad Diego Portales. Santiago, Chile.

Alvarez Puga, Eduardo (1995). Gestión Municipal y Participación: pistas para su articulación. Informe -PROFIM. I. Municipalidad de La Pintana, PIIE, memoria de título, Santiago de Chile.

Alvaro, J.L. (1992). Desempleo y bienestar psicológico. Madrid. Siglo XXI.

Asún, D. (1989). Concepción del programa intracomunitario, presentación en las II Jornadas de Educación en Salud, Escuela de Salud Pública Universidad de Chile, Santiago de Chile .

Asún, D., Alfaro, J. y Morales, G.(1994). Análisis crítico del uso de categorías y estrategias para el estudio e intervención psicosocial con jóvenes en Chile. En: Revista Chilena de Psicología, Vol. 15, N°1.

Asún, D.(1994). Acerca del Enfoque Psicosocial o la superación de una visión biomédica de los Fenómenos Sociales. En: Primer Informe Nacional de Juventud. Editorial Trineo. Santiago, Chile.

Atria, R. (2003). Capital Social y Reducción de la Pobreza en América Latina y el Caribe. CEPAL,

Berger y Luckmann.(1995) La Construcción Social de la Realidad. Editorial Amorroutu. Buenos Aires.

Boletín OMIL (2006), nº 7. Ministerio del Trabajo. Santiago, Chile.

Bravo, David, Contreras, Dante, Crespi Gustavo (2000), “The impact of financial incentives to training providers, the case of Chile Joven”, Micro-Data Research in Latin America, National Bureau of Economic Research Inc., San José

Brunner, J. J. y G. Elacqua (2003). Informe de capital humano en Chile. Santiago: Universidad Adolfo Ibáñez.

Cázares H., Laura (1992). Técnicas actuales de investigación documental. Trillas, México.

Chanamé Zapata, César E. (1999). El sistema de intermediación laboral y los servicios públicos de empleo en Chile : diagnóstico, evaluación y propuestas para mejorar su gestión . Santiago de Chile.

Cowan, K., A. Micco, A. Mizala, C. Pages y P. Romaguera. (2003). Un Diagnóstico del desempleo en Chile. Mimeo, IADB.

División de Organizaciones Sociales. (2000). Nuevo Trato, alcances políticos y conceptuales para una política nacional y transversal de participación ciudadana. Santiago.

Duarte Quapper, Claudio y Figueroa Valenzuela, Rodrigo. (2005).Informe Final: Estudio Buenas Prácticas en Orientación Vocacional, Laboral e Intermediación Laboral con Jóvenes. Chile Califica – GTZ e InterJoven. Santiago, Chile.

Durston, J ,(1999). Construyendo Capital Social Comunitario. Una experiencia de empoderamiento comunitario en Guatemala, Naciones Unidas CEPAL, Santiago de Chile.

Durston, J. (2000). ¿Qué es el capital social comunitario?, serie Políticas Sociales No. 38 División de Desarrollo Social, CEPAL.

Durston, J., (2000). El Capital social en seis Comunidades campesinas de Chile: resumen de Investigación. Ponencia presentada para el Taller para Investigadores sobre capital social en Chile.

Durston, J., (2001). Capital social parte del problema, parte de la solución. CEPAL, Santiago de Chile.

Espinosa, Malva y Morris, Pablo ( 2002) .Calidad de vida en el trabajo. Percepciones de los trabajadores. Dirección del Trabajo, Departamentos de Estudios. Cuaderno N° 16. Santiago, Chile.

FOSIS (2001), “Programa de reinserción laboral y empleo de vuelta al trabajo”, Informe de avance acumulado,FOSIS, Santiago, Chile.

Frago E. ( 1996). El empleo de los inempleables: metodologías y recursos para la inserción laboral. Madrid, España

Fried Schnitman Dora, Fuks Saul. ( 1994) . Modelo Sistémico y Psicología Comunitaria. Psyke. Vol 3, n° 1.

García-Huidobro, Guillermo (2002), “Programas del mercado de trabajo en Chile”, Santiago



García Rodríguez, Y. (1993) "Conclusiones sobre los efectos psicológicos del desempleo en la juventud". *Psicología del Trabajo y Organizaciones*. 11 (24), 51-62

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1991). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Graw Hill.

Hopenhayn, M. (2001). *Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto*. Buenos Aires: Norma.

Ibañez Schuda, Sergio. (2002). *Inserción laboral juvenil : análisis de variables relevantes y perspectivas de política*. Universidad de Chile.

Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis sociopsicológico*. Madrid. Morata.

Jara Ortiz, Gustavo Ramón.( 2000). *Diseño de un sistema de evaluación para los programas sociales desarrollados por el Departamento de Intermediación Laboral del SENCE*. Santiago de Chile.

Jiménez, Juan y col. (2004). *Estudio Evaluativo Programas de Intermediación Laboral-Red de Empleo*. Subsecretaría del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de Chile.

Krause, M. y Jaramillo, A., (1998). *Intervenciones psicológico comunitarias en Santiago de Chile*. Ed. Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago.

Mann, L. (1978). *Community Psychology. Concepts and applications*. London: Collier Mc. Millan

Martínez, C., G. Morales y R. Valdés: "Cambios Estructurales en la Demanda por Trabajo en Chile". En *Economía Chilena*, 4 (2) (2001): pp. 5-25.

Martinez, V.,(2000). *Redes sociales. Hacia un modelo de intervención*. Ediciones SENAME, Santiago de Chile.

Martínez, V. ( 2006) . *Enfoque Comunitario. La Comunidad: una dimensión de lo humano. Estudios de sus Modelos de Base. Magíster Psicología Comunitaria*. U. de Chile. Editorial LOM. Santiago, Chile.

Mazza, Jacqueline (2001): "Servicios de Intermediación Laboral: Un análisis para los países de América Latina y el Caribe" División de Desarrollo Social, Departamento de Desarrollo Sostenible, BID.

Mensaje presidencial 2004. Mintrab. Santiago, Chile. Acciones realizadas el año 2003.

Ministerio Secretaría General de Gobierno (2000). *Programa de Gobierno de la Concertación III: ,División de Organizaciones Sociales, informe Final, Gobierno de Chile, Santiago*.

Ministerio Secretaria General de Gobierno de Chile (2000). Nuevo Trato, alcances políticos y conceptuales para una política nacional y transversal de participación ciudadana, División de Organizaciones Sociales, Santiago.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2001). Observatorios Laborales. MITRAB-PS, Santiago, Chile.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2002), "Evaluación de Programas de Empleo, Inversión Pública 2001 y Criterios de operación 2002", MITRAB-PS, Santiago, Chile

Montero, Maritza (1984). La psicología comunitaria: orígenes, principios y fundamentos teóricos en Revista Latinoamericana de Psicología, Volumen 16 N° 3, Caracas.

Montero, M. (2004). Valores y principios orientadores de la Psicología Comunitaria. En Introducción a la Psicología Comunitaria: Fundamentos y aplicaciones. Madrid.

Montero, M. (1990). Perspectiva de la Psicología Comunitaria en América Latina. En Revista Psicología Actual. 3(7): 17-29.

Moya G. , Cecilia, (1996) . La inserción laboral de la mujer en Chile . Universidad de Chile.

Olave, R. M. y Zambrano, L. (1993). Psicología Comunitaria y salud mental en Chile. Ed. Universidad Diego Portales. Santiago, Chile.

Paredes (1996). Modelos de Intervención Comunitaria Escrito presentado en el Primer Congreso Nacional de Psicología Social Comunitaria. Iquitos - Perú.

Política de Salud Mental: Plan Nacional de Salud Mental y Psiquiatría (1989-1990).

Rappaport, J. (1981). In praise of paradox: A social policy of empowerment over prevention. American Journal of Community Psychology, 9, 1-21.

Roa Q., Claudia, (2003). Indicadores sociales para los programas de superación de la pobreza: programa "redes sociales". Universidad de Chile.

Rozas, G., (1992) Desarrollo, participación y psicología comunitaria. Revista de Psicología Vol. III N° 1 – U. de Chile.

Rozas, G. (1993). Psicología Comunitaria y programas gubernamentales vinculados a la superación de la pobreza. Revista de Psicología Vol. IV .Chile.

Rozas, G. (2002) "Diagnóstico y Generalización de un Modelo de Gestión de Meta- Redes en Desarrollo Social, Relativo a las Condiciones Sinérgicas y Complementarias de las Políticas Públicas orientadas a la Superación de la Pobreza en las Regiones VI de O'Higgins y VIII del Bio-Bio". Informe final Fondecyt Anexos y Entrevistas. Depto. de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.

Rozas, G. y Leiva, E., (2004). Desarrollo Regional y Superación de la Pobreza. Magíster de Psicología Comunitaria Ed. Universidad de Chile.

SALANOVA, M. y PEIRÓ, J.M. (en prensa) "El trabajo como realidad social. Significado del trabajo y valores laborales". En J.M. Peiró y F. Prieto (dirs.). Psicología Social del Trabajo. Síntesis, Madrid.

Sánchez V., Alipio. (1991) Intervención Comunitaria: conceptos, procesos y panorámica en Psicología comunitaria : bases conceptuales y operativas. -- Barcelona : PPU.

Sánchez, A. (1996). Psicología Comunitaria. Bases conceptuales y métodos de intervención. Editorial Universidad de Barcelona, Barcelona.

Sánchez, A. Musitu, G. (1996). Intervención Comunitaria : aspectos científicos, técnicos y valorativos. Editorial Universidad de Barcelona, Barcelona.

Silva, Carmen y Martinez, María Loreto. ( 2004) Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto. Psykhe, nov. 2004, vol.13, no.2, p.29-39. ISSN 0718-2228.

SENCE (2002), "Programas Sociales", SENCE, Santiago, Chile

SENCE (2002), "Programa Intermediación Laboral OMIL", SENCE, Santiago, Chile

SENCE (2002), "Programa de reinserción laboral", SENCE, Santiago, Chile

SENCE (2002), "Proyecto competencias laborales y calidad de la capacitación", Stgo. Chile.

SENCE (2002), "Proyecto Info Empleo", SENCE, Santiago, Chile

Zimmerman, M. (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. American Journal of Community Psychology, 23, (5), 581-599.

**ANEXOS**

## Resumen estudios relacionados con la I.L. en las OMILs

### Cuadro 1.1. Categoría CONTEXTO

DOCUMENTO	RESUMEN	SINTESIS DE RESULTADOS Y PRINCIPALES CONCLUSIONES
<p>“Mercado Laboral y Crecimiento Económico. Recomendaciones de Política para Chile” 2005.</p>	<p>Este estudio revisa la relación teórica y empírica entre instituciones y regulación laboral, el funcionamiento del mercado del trabajo y el crecimiento económico.</p> <p>Muestra la manera en cómo el funcionamiento del mercado laboral impacta directamente en las decisiones y en el bienestar de las personas. Se plantea un análisis más específico de dos particularidades para explicar el desempleo y su persistencia, la evolución de la participación de la fuerza de trabajo y el comportamiento de los salarios, entre otros.</p>	<p>1.- <u>Evolución de la participación de la fuerza de trabajo:</u></p> <p>En Chile durante el período 1980-2004, el desempleo registra un promedio de 9,6%, mientras que entre 1987-1997 fue solamente de 7,7%. La participación de la fuerza laboral ha estado en torno al 52% de la población en edad de trabajar (mayores de 15 años), distribuida en un 32% de mujeres y un 74% de hombres.</p> <p>A partir de la crisis asiática, la tasa de desempleo en Chile subió a niveles en torno al 10%, mostrando una fuerte persistencia hasta fines de 2004, algo por debajo del 9%. Poco después del comienzo de la crisis, durante 1999, se modificaron diversos aspectos de la legislación laboral, que comenzaron a operar en 2001. Entre dichas reformas destacan el incremento en las multas a despidos injustificados, mayores atribuciones sindicales para la negociación colectiva y la flexibilización de horarios y jornadas parciales, así como la aprobación de un seguro de desempleo.</p> <p>Estas reformas responden en definitiva a una política de protección laboral, la cual cumple un rol en aumentar el bienestar de los trabajadores, en tanto valoran no sólo el ingreso recibido durante su empleo, sino también la estabilidad del mismo.</p> <p>2.- <u>Comportamiento de los salarios:</u></p> <p>La rigidez en los contratos que regulan horarios y distribuciones de jornadas limitan la participación de algunos trabajadores, especialmente de mujeres y jóvenes, contribuyendo a reducir el potencial productivo de la economía. Con ciertas excepciones, el salario mínimo tiene un impacto negativo en el segmento de trabajadores más jóvenes y de menor calificación.</p> <p>3.- <u>Oferta y demanda:</u></p> <p>La oferta de trabajo está constituida por personas de distintas características: grado de calificación, experiencia, preferencias, disponibilidad horaria, tiempos de traslado a los lugares de trabajo, etc. Por otro lado, la demanda de trabajo, está compuesta por empresas que requieren trabajadores con habilidades y características específicas para desempeñarse en cada vacante de puesto de trabajo. Esta heterogeneidad implica un proceso de búsqueda, de “calce” o pertinencia entre los perfiles requeridos y las personas derivadas por el organismo mediador. Por lo tanto, el nivel de ajuste entre demanda y oferta, respecto a las características de los participantes y la gestión del organismo mediador en el tema, pasa a ser una variable importante en el éxito del rol mediador.</p> <p>4.- <u>Principales medidas sugeridas:</u></p> <p>- Sustitución del financiamiento de la protección al empleo desde el sistema de indemnizaciones hacia el seguro de desempleo.</p>

	<p>En base a las implicancias en eficiencia y bienestar de las personas y de las características estructurales del mercado laboral chileno, propone medidas para aumentar la eficiencia y la participación laboral bajo una visión que legitima sistemas de protección al trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mayor flexibilidad de horarios y tipos de contratos.</li> <li>- Creación de una regla de ajuste del salario mínimo de acuerdo a indicadores de desempeño macroeconómico.</li> <li>- Financiamiento equitativo del cuidado infantil entre hombres y mujeres.</li> <li>- Creación de sistemas de certificación de capacidades y mayores incentivos a la capacitación por parte de empresas.</li> <li>- Las principales mejoras en crecimiento y bienestar vendrían por la vía de aumentos en productividad, participación laboral y mejoramiento del capital humano.</li> </ul>
<p>“Las políticas de mercado de trabajo y sus evaluaciones en Chile”, 2002.</p>	<p>Este documento presenta la experiencia chilena sobre políticas públicas orientadas hacia el mercado de trabajo, tanto de naturaleza pasiva como activa. Cubre principalmente la década de los noventa; sin embargo, rescata las primeras experiencias de políticas de creación directa de empleos de parte del Estado desde 1975, y posteriormente analiza el nuevo conjunto de políticas emprendidas durante los años 2000, incluyendo entre ellos, el reciente seguro de desempleo.</p>	<p>1.- <u>Políticas públicas del mercado del trabajo en Chile.</u>  En Chile se le ha otorgado en los años noventa un papel prioritario a las políticas de mercado de trabajo, reflejado en la dimensión de los recursos fiscales asignados para ello y el desarrollo institucional que se ha establecido para su apoyo. Hacia fines de la década de los noventa, los programas de empleo tuvieron una cobertura nacional y fueron ejecutados por medio de una descentralización administrativa de carácter regional, haciendo uso de los instrumentos de intermediación disponibles a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral.</p> <p>Las políticas laborales son entendidas como el conjunto de instrumentos y programas por medio de los que el sector público interviene en el mercado laboral, con objeto de combatir o evitar el desempleo, mitigar sus efectos y apoyar a la población activa en riesgo de desocupación. Tanto las políticas activas o pasivas, se orientan a facilitar el enlace entre trabajadores y puestos de trabajo, ayudar a solventar los costos de búsqueda, coayudar al mejoramiento de las habilidades de los desempleados y apoyar directa o indirectamente la creación de fuentes de trabajo o el mantenimiento de las existentes.</p> <p>1.1.-<u>Las políticas activas:</u>  La Intermediación Laboral (I.L.) es considerada como una de las políticas activas de alta importancia. Esta se orienta a desarrollar y promover programas, proyectos y mecanismos que contribuyan a lograr un adecuado nivel de empleo y movilidad laboral de los trabajadores. Los programas de I.L. han sido incorporados al ámbito de acción del SENCE, dado que permiten a la misión del SENCE, favorecer la integración de los grupos más desfavorecidos al mundo del trabajo y permiten además mejorar la empleabilidad de los trabajadores menos calificados. Por otro lado, también contribuye a fortalecer la vinculación institucional con otros actores del sistema de I.L. (OMIL, OTEC, empresarios) y responder efectivamente a las demandas de mano de obra. La I.L. se propone actualmente en Chile tres objetivos específicos: desarrollar un sistema de información del mercado laboral, ejecutar el programa SENCE-OMIL y certificar competencias laborales.</p>

	<p>Se exponen además, experiencias de evaluación de estos programas, desde las experiencias de monitoreo y seguimiento hasta la aplicación de las técnicas de evaluación de impacto más avanzadas. Intentan, asimismo, ubicar los distintos programas ejecutados con relación al entorno económico del momento histórico en que fueron diseñados, su justificación y alcances.</p> <p>Las fuentes principales de información para la investigación fueron encuestas a los diferentes actores involucrados y las bases de datos del SENCE sobre el tema.</p>	<p>1.2.- <u>Las políticas pasivas:</u> El nuevo seguro de cesantía, vigente desde el 2002, tiene por objetivo proteger al trabajador desempleado y apoyar sus esfuerzos de búsqueda de una nueva ocupación. Se financia de manera tripartita, con el aporte de trabajadores, empleadores y del Estado. Los trabajadores mantienen su derecho a percibir asignaciones familiares, beneficios de salud por FONASA, servicios de información y orientación laboral a través de las OMILs, y tienen derecho preferencial para el uso de los programas de capacitación laboral a través del Fondo Nacional de Capacitación.</p> <p>2.- <u>Evaluación de impacto:</u> La experiencia chilena sobre programas de mercado de trabajo muestra una amplia variedad y una positiva evolución a través de los años. A partir de los años noventa, el énfasis se centró en el fortalecimiento de la calidad de los recursos humanos, ya sea ocupados, elevando su productividad, o desocupados, fortaleciendo su empleabilidad. Se impulsó políticas de naturaleza activa, tanto de I.L. como de capacitación de la mano de obra. En los años del 2000 en adelante se vuelven a introducir importantes ajustes a la política general que orienta los programas de mercado de trabajo, se renueva la política de generación directa de empleos por medio de recursos fiscales, con el objeto de compensar la menor generación de empleo en el sector privado y a partir del 2002 el Programa Pro Empleo incorpora al sector privado en las políticas públicas de generación directa de empleos, por medio de un sistema de subsidio a la creación de empleos.</p> <p>En suma, el país presenta una variada y relevante experiencia en materia de programas de mercado de trabajo junto a una crecientemente sofisticada manera de evaluar dichos programas.</p>
<p>“Estudio de Impacto del Programa Proempleo Línea Bonificación para el aprendizaje”</p>	<p>Este estudio realiza una evaluación sobre el impacto del programa de bonificación del programa Proempleo en Chile en la disminución de la cesantía, en la</p>	<p><u>Descripción del programa:</u> Este programa consiste en una bonificación para las empresas que contratan a beneficiarios inscritos en las OMILs, reembolsando por gastos en capacitación. El requisito de la duración del contrato es de cuatro meses.</p> <p>1.- <u>Evaluación general del programa:</u> El programa tuvo una evaluación muy positiva tanto de parte de las empresas como de las personas beneficiarias del programa, para quienes fue una posibilidad real de salir de la cesantía. Sin embargo, para las empresas, su participación no constituyó un incentivo claramente estimulante y masivo para iniciar nuevos proyectos de inversión.</p>

<p>, 2002.</p>	<p>empleabilidad de los beneficiarios, en su continuidad en el puesto de trabajo y eventuales cambios en su remuneración cuando el programa finaliza y la persona se mantiene en la empresa.</p> <p>Recoge información de los beneficiarios y de los empleadores participantes del programa, a través de encuestas y entrevistas en profundidad.</p> <p>Identifica variables asociadas a los casos exitosos del Programa, entre ellas, características de cada empresa ( ver en categoría empleadores), y antecedentes educacionales y sociodemográficos de los trabajadores( ver en categoría trabajadores) así como de la capacitación ejecutada por las empresas.</p>	<p>La opinión general del programa es muy positiva tanto de entrevistados de empresas, como de trabajadores. Entre las principales razones que exponen los empresarios para volver a participar en el programa son el beneficio para la empresa , beneficio para los trabajadores y su contribución a disminuir la cesantía. Esta evaluación se contrasta con una visión más bien crítica de la gestión del mismo, muy especialmente en lo que respecta a la demora del pago del reembolso. Uno de los factores que destacan los trabajadores, fue que les significó una oportunidad para capacitarse. Otros aspectos mencionados se refieren a la oportunidad laboral recibida y con eso, la posibilidad de salir de la cesantía, “aunque sea por un tiempo”. Es muy importante destacar el beneficio y aporte a la subsistencia que significó este programa para la gran mayoría de los beneficiarios. Cerca del 73% de los beneficiarios fue claramente favorecido con dicha participación.</p> <p>Del total de personas contratadas, el 46,9 % siguió trabajando en la empresa, una vez terminado el plazo del subsidio que ofrecía el Programa (máximo 4 meses). En el proceso de recontratación se produjo un incremento en los sueldos por sobre el mínimo.</p> <p>Fueron pocos los elementos críticos del Programa mencionados por los beneficiarios y éstos aluden mayormente a la corta duración del contrato y a la baja remuneración.</p> <p>4.- <u>Capacitación:</u> La capacitación, en general, fue bien evaluada tanto por los empresarios como por los beneficiarios en los dos aspectos: su utilidad y pertinencia con las funciones a desempeñar.</p> <p>En general hay un relativamente alto nivel de satisfacción con la capacitación realizada por las empresas externas. Hay bastante consenso sobre la adecuación de la capacitación a las funciones a desempeñar. La mayoría de las empresas y beneficiarios, estima que ambas funciones estaban relacionadas entre sí. Por otro lado, la gran mayoría de los beneficiarios estima que la capacitación había sido suficiente para desempeñar el trabajo. Para la tercera parte de las personas entrevistadas, la oportunidad de capacitarse fue uno de los principales argumentos para la evaluación positiva que hacen al programa.</p>
----------------	--	---



<p>“ ¿Desempleo juvenil o un problema de deserción escolar?”, 1998.</p>	<p>Este trabajo investiga factores asociados al desempleo juvenil en Chile, durante el 2001.</p>	<p>La tasa de desempleo entre los jóvenes es más alta que la tasa de desempleo general y esto es una característica compartida por la mayoría de los países tanto desarrollados como en vías de desarrollo. Sin embargo, no pareciera que la tasa haya aumentado respecto de la tasa promedio en el último tiempo.</p> <p>La evidencia presentada sugiere que existen por lo menos, tres elementos que influyen en el desempleo juvenil en Chile; nivel educacional, mercado laboral y el desempleo voluntario.</p> <p>1.- <u>Nivel educacional:</u> La evidencia muestra que el desempleo al inicio de la vida laboral es independiente del nivel educacional de los jóvenes. Sin embargo, al aumentar el nivel educacional alcanzado, más rápido disminuye el desempleo. En este sentido, más que el desempleo juvenil propiamente tal, interesa la deserción escolar. Una deserción escolar temprana parece conducir a un período de desempleo inicial más largo y a un perfil de ingresos relativamente plano durante el resto de la vida laboral. Si bien, la deserción escolar ha disminuido significativamente en las últimas décadas, aún es alta entre los jóvenes de menores ingresos.</p> <p>2.- <u>Mercado Laboral:</u> Se sugiere que las regulaciones en el mercado laboral, especialmente el salario mínimo, también tienen un efecto no despreciable en el desempleo de los más jóvenes. Los antecedentes dejan de manifiesto que el salario mínimo reduce el empleo entre los más jóvenes, acentuando en consecuencia, el desempleo juvenil.</p> <p>3.- <u>Desempleo Voluntario:</u> Se presenta evidencia que indicaría que hay jóvenes que estarían voluntariamente desempleados a la espera de una oferta laboral más adecuada a sus pretensiones.</p> <p>La probabilidad de estar desempleado se reduce en el caso de los jóvenes que son jefes de hogar.</p> <p>Existen otros factores asociados a la baja participación juvenil, como son la escasa o nula experiencia laboral y eventualmente, falta de madurez.</p>
---	--	--

<p>“ Un recorrido por las desigualdades salariales en Chile”, 2002.</p>	<p>Este estudio hace un recorrido durante los últimos 40 años, de la evolución y cambios en la distribución salarial en Chile.</p>	<p>En los 90, se observa una reducción en la desigualdad salarial, pero que no compensa los cambios ocurridos en los 60. Los cambios más significativos se concentran en la parte superior de la distribución y en cambio, en la parte inferior de la distribución, las diferencias incluso se atenúan, especialmente como consecuencia del fuerte aumento de escolaridad de los que obtienen los salarios más bajos.</p> <p>Las diferencias de escolaridad en la parte superior de la distribución, no sólo no disminuyen, sino que aumentan. La situación de los asalariados con educación media es la de mayor preocupación, puesto que sus salarios parecen tender a nivelarse con los de los egresados de educación básica. El efecto es tan importante, que los egresados de Educación. Media que más altos ingresos tienen, han visto caer sus salarios reales en las últimas cuatro décadas. Por lo tanto, es clara la percepción de que el mercado está distinguiendo cada vez menos entre los egresados de educación básica y los de media.</p> <p>Entre las hipótesis respecto a los factores que influyen en estas diferencias, el que se relaciona más fuertemente, es el factor educacional y por lo tanto, es posible concluir que los cambios en la desigualdad salarial estarán inevitablemente ligados a lo que suceda con la educación en Chile.</p>
<p>“El mercado laboral chileno en cifras y caracterización de los desempleados” 2005.</p>	<p>Este estudio expone una visión general de la evolución y de los principales cambios ocurridos en el mercado laboral chileno en los últimos 15 años, incluyendo una caracterización de las personas más afectadas por el desempleo, en relación a diferentes variables. ( ver en categoría trabajadores) Ya en su introducción, alude a la complejidad del fenómeno del trabajo, desempleo, y mercado, con diferencias y particularidades en sus dinámicas, relaciones y</p>	<p>1.- <u>Evolución y principales cambios en el mercado laboral chileno:</u>  En la revisión de la evolución experimentada en el mercado del trabajo desde 1990 en adelante, destaca el período entre los años 1998/1999, en el que existe una destrucción neta de puestos de trabajo y que al no estar acompañada por una reducción en la oferta de trabajo, generó un incremento importante de la tasa de desempleo del país. Estos efectos se han prolongado en el tiempo, y a pesar de que en los años siguientes, la economía ha vuelto a crear más empleos, su dinamismo no ha sido suficiente en relación a la oferta de trabajo y en consecuencia, no ha logrado reducir significativamente la tasa de desocupación.</p> <p>1.1.- <u>Descripción de la evolución del empleo en Chile:</u>  En los últimos quince años, el número de desempleados muestra importantes variaciones. Entre los años 1998 y 1999 ocurre un cambio significativo observable tanto en la caída del número de ocupados, como el fuerte aumento del número de desocupados. Posteriormente a este salto, la trayectoria de los desocupados se mantiene a niveles más altos, sin bajar a los niveles observados del 90 en adelante.</p> <p>1.2.- <u>Cambio en la Oferta de trabajo 1990 – 2004:</u>  Entre 1990 y 2004 la población chilena en edad de trabajar (mayores de 15 años) se incrementó, con un crecimiento anual promedio de 1,7%, aunque con una clara tendencia descendente en el período. Por otro lado, la fuerza de trabajo, en promedio anual, aumento en 1.9% durante el mismo periodo. Esto muestra que la fuerza de trabajó aumentó más rápidamente que la población en edad de trabajar. Esta relación entre la fuerza de trabajo y la población en edad de trabajar, representa la tasa de participación laboral y que a su vez, refleja la variación en la disposición a trabajar de la población. Lo importante de esta relación, es considerar que “el número de personas que se incorpora al mercado laboral cada año depende en parte del aumento de la población, pero también de las condiciones específicas que presenta la economía en un momento determinado, influyendo en que las personas busquen activamente un empleo o decidan más bien mantenerse en el sector de inactivos”  ( Corvera. M., 2005, pag.9 )</p>

	<p>contexto.</p>	<p>Esta tasa de participación general , en su interior, se asocia a otras variables, tales como diferencias de género, edad, educación y nivel de ingresos. Las tendencias generales del periodo están marcadas por un aumento de la participación femenina; disminución del tramo de la población más joven especialmente en hombres y un aumento de los niveles más altos de ingresos. La participación masculina si bien ha presentado variaciones en los últimos años, muestra una tendencia de más largo plazo, a la disminución, que se concentra en los tramos de menores de 24 años y mayores de 65, manteniéndose relativamente constante en los tramos intermedios.</p> <p><u>1.3.- Demanda de Trabajo: creación neta de empleos:</u>  La demanda de trabajo presenta un comportamiento no uniforme a través del tiempo. Los años 1992 y 1993 se caracterizan por ser un periodo dinámico en la generación de nuevos puestos de trabajo, manteniéndose en adelante una tendencia positiva, que cambia de signo en los años 1999-2000. En la última etapa (2001-2004) la economía recupera su capacidad de generación de empleos, mostrándose especialmente dinámica los dos últimos años . En el análisis del ciclo en la creación de empleos a través de un mismo año, se evidencia que los meses de verano son especialmente positivos, alcanzando su nivel mínimo entre junio y agosto. Estos análisis muestran el alcance de otras variables como son la propia dinámica económica y los cambios sociales y demográficos y su impacto no solamente en la magnitud del empleo sino también en la composición del mismo en relación a otras variables como sexo, sector económico, categoría o grupos ocupacionales.</p> <p><u>1.4.- Ocupación y Sexo:</u>  Un dato relevante es la incorporación creciente de la mujer a la fuerza de trabajo, durante los últimos veinte años, alcanzando el mayor valor en su participación en el año 1999. Luego muestra una importante caída, para retomar su recuperación en los años siguientes Entre el 2003 y 2004, los empleos aumentan especialmente entre las mujeres revirtiendo así lo ocurrido en el 2001 y 2002, en que los empleos fueron mayoritariamente para hombres.</p> <p><u>1.5.- Ocupación y Rama de Actividad Económica:</u>  El principal sector empleador ha sido históricamente, el de los servicios personales y sociales, aún cuando esta rama de la actividad económica evidencia una disminución en su participación entre 1986 y el 2004. Servicios comunales y personales más comercio ocupan actualmente a casi el 50% de los trabajadores, mientras que los sectores netamente exportadores (minería y agricultura), han bajado sistemáticamente su participación. “Este hecho es muy relevante por cuanto indica que la contribución fundamental a la creación de empleos en el período recae principalmente en los servicios no transables, sin que exista una sincronía entre PIB y empleo de acuerdo a ramas de la actividad económica”. ( Corvera. M., 2005, pag 15)</p> <p><u>1.6.- Ocupación formal e informal:</u>  Dos tercios de los empleos generados en el periodo 1990-2004 corresponden al sector informal. Algunos analistas atribuyen parte de la explicación de la dificultad para reducir las tasas de desocupación en los dos últimos años, al desplazamiento de un número significativo de trabajadores informales hacia el sector formal. Esto significa por otro lado, que se estaría produciendo una mejoría en la calidad de los empleos que no se manifiesta en una disminución del desempleo abierto.</p>
--	------------------	--

		<p>1.7.- <u>Ocupación por regiones:</u> Existe una alta concentración de los puestos de trabajo, especialmente en la Región Metropolitana. Tres regiones concentran el 65% de los ocupados: la R. M. (más del 43% del total), la Octava Región (11,5%) y la Quinta (9,56%).</p> <p>1.8.- <u>Síntesis:</u> Es fundamental considerar que el análisis del empleo posee un alcance mayor a los cambios ocurridos en la relación del número de ocupados y desocupados. La propia dinámica económica y los cambios sociales y demográficos tienen un fuerte impacto, además de la magnitud del empleo, en la composición que éste posee en cuanto a sexo, sector económico, categoría o grupos ocupacionales.</p> <p>En el análisis de las variables relacionadas , referidas a la oferta en el mercado de trabajo por un lado, y por otro, a la demanda de trabajo, ocurren fenómenos de mediano y largo plazo que la condicionan. Por ejemplo, el número de personas que se incorpora al mercado laboral cada año depende en parte del incremento de la población, pero al mismo tiempo, de las condiciones específicas de la economía en un momento determinado, afectando en la decisión de las personas sobre buscar activamente un empleo o decidir mantenerse en el sector de inactivos. Son varias las hipótesis que tratan de explicar el alto desempleo abierto presente en Chile desde fines de 1998. Entre ellas, explicaciones sostenidas en los efectos del ciclo económico; atribuciones explicativas a la rigidez del mercado laboral, el problema del aumento del desempleo como consecuencia de un cambio en la relación entre el empleo y otras variables, y de manera especial, el crecimiento, generando de ese modo, cambios más bien de un desempleo de tipo estructural. La complejidad de las nuevas formas de producción, en los grados de concentración económica, etc., en conjunto sugieren que el desempleo actual es de naturaleza bastante más compleja que en períodos pasados.</p>
--	--	---

<p>“ Promoción del Empleo Juvenil. Programas públicos y cambios normativos” ,2005.</p>	<p>Este artículo hace una reflexión y comentario respecto de las diversas políticas públicas y adecuaciones normativas que se han desarrollado para facilitar la incorporación juvenil al mercado laboral. Se refiere a experiencias en diversos ámbitos internacionales. ( Se sintetizarán aquí, sólo las experiencias referidas a Chile).</p> <p>El artículo menciona y describe brevemente dos programas exitosos</p>	<p>Los últimos 10 años se han desplegado diversas políticas públicas y adecuaciones normativas para facilitar la incorporación juvenil al mundo laboral. Las más exitosas han sido las que se han orientado a conectar el mundo formativo y el productivo, con asesoría para la búsqueda de empleo e incentivos para su contratación por parte de las empresas privadas.</p> <p>1.- <u>Institucionalidad y normativa</u>  En muchos países, la contratación de jóvenes se ha aumentado mediante un uso más flexible de los contratos de plazo fijo. Si bien, dicha modalidad de contrato puede ser el primer paso a un empleo estable, también podría aumentar las probabilidades de sucesivas relaciones laborales a corto plazo, combinadas con períodos de desempleo.</p> <p>Las modificaciones en la institucionalidad laboral pueden tener efectos relativos, puesto que la mayor parte de los jóvenes trabaja en la economía informal y, por lo tanto, no se encuentran cubiertos suficientemente por la normativa laboral y la seguridad social. Por lo tanto, “las intervenciones normativas en el mercado laboral respecto de la inserción laboral juvenil no son suficientes, por sí mismas, para mejorar las condiciones de empleo y vida de los jóvenes” ( Observatorio laboral n° 18, 2005, pag 19).La evidencia muestra que dichas intervenciones necesitan respaldarse con políticas activas de empleo, que conecten el mundo formativo con el productivo y que actualice permanentemente las capacidades y conocimientos de los nuevos trabajadores, en concordancia con los emergentes requerimientos productivos. Por lo tanto, es fundamental un diálogo e interacción entre los distintos actores implicados en la definición e implementación de políticas públicas, responsabilidades compartidas entre Estado, empresas y sindicatos, idealmente a nivel local y focalizado.</p> <p>Los programas que han tenido mayor éxito, han sido los programas de formación para el mercado de trabajo, cuidadosamente definidos y concebidos de manera específica en función de las necesidades individuales, es decir, aquellos que consideran tanto las características individuales (edad, género, nivel educativo, contexto sociocultural, entre otros) como las desventajas en el mercado laboral con el que se han de enfrentar .</p> <p>Un aspecto relevante, es la participación de nuevos actores. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen la posibilidad concreta de colaborar en vincular la escuela con el mundo del trabajo. “Su participación en la elaboración y puesta en práctica de las políticas y programas de formación para los jóvenes aumenta la pertinencia y la calidad de la formación, lo que se traduce en una incorporación al mercado del trabajo más rápida y con oportunidades de empleo de mejor calidad”. (Observatorio laboral n° 18, 2005, pag 19)</p> <p>Las políticas activas del mercado laboral , tanto a corto o mediano plazo, también han sido empleadas para reducir el desempleo juvenil.</p> <p>2.- <u>Políticas y programas públicos:</u>  Los programas “Joven” y “Pro-joven” son ejemplos exitosos de formación de jóvenes para el mercado del trabajo en América Latina. Estos programas apoyan la inserción laboral de jóvenes que pertenecen a hogares de escasos recursos y con bajo nivel de instrucción. Su desarrollo combina la capacitación institucional con la formación en el empleo, la que se realiza a través de contratos con empresas privadas , supervisadas y coordinadas por un organismo público. En los casos necesarios, el programa además proporciona asistencia para la búsqueda de empleo, apoyo para el trabajo independiente y capacitación post-contrato.</p>
--	--	--

	<p>para el empleo juvenil en Chile: Los programas “Joven” y “Pro-joven”.</p>	<p>A pesar de que uno de los programas más importantes desarrollados para promover el empleo juvenil, “Chile Joven” terminó su operación, en Chile se mantiene el sentido de impulsar la capacitación laboral de jóvenes y el apoyo para el trabajo independiente, mediante diversas iniciativas públicas. Actualmente, la iniciativa más ambiciosa de apoyo a la empleabilidad juvenil es el programa “Chile Califica”, que aspira a instituir un sistema de formación permanente en el país al año 2007.</p>
<p>Estudio Evaluativo Programas de Intermediación Laboral-Red de Empleo 2004.</p>	<p>Este estudio evalúa el modelo de intervención del programa y sus modalidades de implementación. Indaga en las relaciones que las OMILs entablan con su entorno, con los beneficiarios y los empleadores.</p> <p>Puso especial interés en recoger las percepciones de los beneficiarios del programa .</p> <p>Los aspectos centrales a exponer de sus conclusiones son:</p> <p>-Evaluación general del modelo de I.L., desde la perspectiva de las OMILs y los trabajadores ( ver en categoría OMILs )</p>	<p><u>2.1.- Perspectiva de los beneficiarios en torno al contexto:</u>  En su percepción del mundo del trabajo, los trabajadores inscritos en las OMILs, perciben el mercado laboral, casi inevitablemente, como un lugar donde no tienen cabida. Estiman que las exigencias y requisitos que solicitan ( edad, títulos, etc) son aspectos que no tienen. De modo de que en general, la realidad del mercado del trabajo es percibida negativamente. Su evaluación del trabajo, la realizan con criterios de justicia, dignidad, reconocimiento, etc. Aspectos que no consideran que se cumplan, aún en las circunstancias de la necesidad de trabajar. Esta percepción fatalista del trabajo como necesario, explica que estén dispuestos a aceptar cualquier oferta y dejen de considerar sus expectativas.</p> <p><u>2.2.-Perspectiva de las OMILs en torno al contexto:</u>  En su evaluación de los elementos del contexto, las OMILs perciben del mercado laboral ciertas certidumbres que permiten comprender su particular percepción sobre la utilidad del modelo programático como de su propio rol en ese contexto. Fundamentan que las altas tasas comunales de desempleo y la inexistencia de oferta de trabajo, como dimensiones estructurales e institucionales del contexto, sobrepasan sus posibilidades como programa y equipo.</p> <p>Otro aspecto importante que incide en el hacer de las OMILs, es su posicionamiento en el contexto municipal., específicamente, su escasa validación a nivel municipal ( principalmente de parte de los alcaldes). Además, la escasa o falta de coordinación con otros departamentos municipales limita sus posibilidades de acción. Aún de esta manera, consideran que el programa ha servido para fortalecer los equipos de trabajo al interior de las OMILs.</p>

	<p>- Perspectiva de los trabajadores y las OMILs en torno al contexto, mercado laboral y/o trabajo.</p>	
<p>“Evaluación de las variables psicosociales y de gestión, asociadas a los resultados diferenciados en la aplicación de itinerarios personalizados de inserción laboral en Oficinas Municipales de Información Laboral de</p>	<p>Este estudio, explora y describe variables psicosociales de los beneficiarios inscritos en los programas de inserción laboral de las OMILs en 10 comunas de Chile, durante el año 2004. 5 de ellas, corresponden a la R.M.</p> <p>El propósito general del estudio es conocer si existen características diferenciales significativas en torno a las variables psicosociales exploradas entre los grupos de beneficiarios inscritos colocados y</p>	<p><u>1. Percepción de los beneficiarios en relación al trabajo:</u>  En su percepción del trabajo, para los trabajadores inscritos en las OMILs, los criterios más relevantes para evaluar la calidad de un empleo, son el ingreso y el horario. Los empleadores coinciden en el criterio de horario y agregan “estabilidad” y “tipo de contrato”. Los encargados de las OMILs de la R.M., consideran entre los criterios más relevantes, el tipo de contrato, el horario y las leyes sociales, diferenciándose de los encargados de otras regiones, puesto que los últimos atribuyen más importancia a la estabilidad y la calidad de las relaciones interpersonales.</p> <p>En su evaluación de la calidad promedio de los trabajos contactados por la OMIL, los encargados de OMILs de la R.M., los evalúan mejor que los de otras regiones. Los empleadores por su parte, en su mayoría los evalúan positivamente.</p>

<p>las regiones de Coquimbo, del Bío Bío y Metropolitana”, 2006</p>	<p>no colocados respectivamente.</p>	
<p>“Seguimiento a la Colocación efectuada por las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) de la Región de Tarapacá”, 2004.</p>	<p>Este estudio evalúa la eficiencia de los procesos de intermediación laboral de las OMILs.</p> <p>Los principales aspectos evaluados fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Caracterización de los empleos intermediados, de acuerdo a criterios de jornada laboral, tipo de contrato, remuneración, niveles ocupacionales y estabilidad laboral.</li> <li>-Caracterización de los trabajadores colocados, de acuerdo a criterios de sexo, edad y el nivel educacional. (ver en categoría trabajadores )</li> <li>- Caracterización de las empresas clientas, de acuerdo a criterios de satisfacción de los empresarios en cuanto a la derivación de</li> </ul>	<p>1. <u>Caracterización de los empleos intermediados:</u>  Desde el enfoque cualitativo y resultados de las entrevistas con los propios trabajadores, es posible interpretar que los empleos intermediados, en relación a la jornada de trabajo, no ofrecen a trabajadores de manera igualitaria las mejores condiciones, por cuanto las jornadas, especialmente en el sector de servicios personales, son de horarios irregulares e inestables y con frecuencia se extienden por sobre las ocho horas remuneradas. Sin embargo, en empleos “formalizados” la jornada responde más a las expectativas del trabajador, no extendiéndose , sin previo acuerdo, por más del tiempo reglamentado. Esta situación sin embargo, no abarca todos los empleos, por lo tanto, existe un porcentaje importante que se encuentra en una situación de mucha inseguridad e incertidumbre. Generalmente los empleos gestionados por las OMILs, son a plazo fijo. El mayor inconveniente ocurre cuando no son renovados.</p> <p>Los requerimientos de los empresarios en un número importante de casos no son cumplidos, debido a que las OMIL a menudo no cuentan con trabajadores con las competencias requeridas por el mundo empresarial. El bajo nivel de capacitación de los trabajadores es un común en las OMILs de la Región. A nivel regional los oficios más solicitados son el de jornalero, guardias, asesoras de hogar y camareras.</p>



candidatos, rubro de desempeño e incentivos a la contratación impulsados por el Estado. ( ver en categoría empleadores)

- Efectividad de las OMIL, de acuerdo al cálculo entre ofertas recibidas y colocaciones realizadas, incorporando estándares e indicadores de calidad respecto de los agentes intermediadores y sus procesos asociados, tales como calidad, efectividad y satisfacción. ( ver en categoría OMILs )

La información fue obtenida por fuentes primarias, por medio de encuestas y entrevistas en profundidad con los trabajadores y empresarios que participaron en la colocación efectuada por la OMIL.

<p>Estudio Buenas Prácticas en Orientación Vocacional, Laboral e Intermediación Laboral con Jóvenes., 2005</p>	<p>Este estudio se orientó a identificar conceptos y modelos de información, orientación vocacional y laboral y de intermediación laboral que se utilizan en la incorporación de los jóvenes chilenos al mercado laboral y que inciden en su integración a éste.</p> <p>Elabora además una conceptualización de “Buenas Prácticas”, distinguiendo distintos modos de expresión de su calidad y analizando diversas experiencias.</p> <p>Para efectos del presente trabajo, sólo se considerará lo relativo a la I.L. ( ver en categoría OMILs)</p> <p>El estudio en dicho sentido, intenta apprehender las</p>	<p>1.- <u> Mercados de Trabajo, Orientación Vocacional e Intermediación Laboral:</u></p> <p>La representación neoclásica del mercado laboral indica que su funcionamiento es similar a un mercado cualquiera de bienes y servicios. Bajo dicho esquema, las personas ofrecen su trabajo a partir de una opción libre entre el trabajo y la desocupación. De esa manera, la oferta de trabajo estaría determinada en función del salario prevaleciente en el mercado, los ingresos no laborales y el precio de los productos. Las empresas, demandarían trabajo según los requerimientos que tengan sus productos. Se concibe así una relación permanente entre oferta y demanda de trabajo. Sin embargo, esta representación abstracta del funcionamiento del mercado de trabajo está lejos de acercarse a su real funcionamiento .Los antecedentes de la relación entre el mercado laboral y las personas parecieran indicar algo distinto; en primer lugar, la experiencia del desempleo es persistente y en la mayoría de los casos no responde a decisiones voluntarias . Además, en dicha relación, las redes sociales tienen un rol fundamental como mecanismos o formas que permiten la circulación de la información acerca de los puestos de trabajo disponibles.</p> <p>El proceso de búsqueda de un empleo, por lo tanto, resulta particularmente complejo ya que en él interactúan un conjunto amplio de variables económicas y no económicas, como el hecho de ocurrir de manera diferenciada según el sexo y la edad . La condición social también constituye un factor para la diferenciación de las formas de relacionarse de las personas con los mercados de trabajo.</p> <p>Todos los antecedentes anteriores muestran la necesidad de abordar el estudio del mercado laboral como un espacio social complejo en donde se relacionan capital y trabajo. “En esta dirección, los mercados de trabajo serían la expresión de las relaciones sociales de intercambio entre empleadores y trabajadores, que estarían mediadas a su vez por instituciones que permitirían traducir sus intereses, aspiraciones o sus limitaciones sociales y económicas” ( Duarte, K., 2005, pag 8) .... “De acuerdo a lo anterior la forma de observación de los mercados de trabajo cambia radicalmente. Así, las situaciones de búsqueda de empleo no pueden ser determinadas sólo desde el punto de vista de los factores tecnológicos o presupuestarios implícitos en la organización del proceso de trabajo, como así tampoco, sobre el supuesto de la racionalidad económica implícita en las decisiones de los individuos sobre puestos y salarios disponibles en los mercados de trabajo. En esta dirección, los procesos de orientación vocacional, laboral e intermediación laboral cumplen un rol fundamental en abordar aquel conjunto complejo de variables que pueden incidir en relaciones positivas o negativas entre oferta y demanda de trabajo. Ambas instancias y formas de mejorar la coordinación de la relación entre oferta y demanda de trabajo suponen por tanto, que existen limitaciones importantes en la capacidad de los trabajadores para elegir un puesto de trabajo como así también entre los empleadores para definir a quienes deberían contratar” ( Duarte, K., 2005, pag.8)</p> <p>2. <u>Intermediación Laboral y Mercados de Trabajo:</u></p>
--	--	--

<p>dinámicas de las prácticas de I.L. y el proceso social experimentado por los actores y las instituciones participantes.</p> <p>En la perspectiva del estudio, hacen la distinción de elementos objetivos y elementos subjetivos. Dicha distinción es muy útil para el objetivo del presente trabajo, por cuanto permite ahondar en la dimensión psicosocial.</p> <p>El estudio plantea cuatro dimensiones temáticas y sus respectivas sub dimensiones, definidas desde el diseño metodológico.(ver cuadro resumen). Las sub dimensiones dan cuerpo a cada dimensión y expresan aspectos específicos que permiten abordar ámbitos particulares de la globalidad de cada dimensión. Ellas en conjunto, permiten hablar de Buenas Prácticas.</p>	<p>En términos de evaluación general de los programas hasta ahora desarrollados, es posible indicar que los resultados, al menos en el caso de Chile Joven, no fueron muy satisfactorios, en tanto no existieron políticas sistemáticas de seguimiento entre los destinatarios del Programa. En lo que existe una clara debilidad, es en la implementación de programas de intermediación laboral en donde los propios actores participen en la definición de sus características. Es quizás esta la razón para que en la estructura actual de las formas de I.L., especialmente las que operan a través de las OMILs, los actores sociales no tienen mayor participación. Esta situación trae además, como consecuencia, un desconocimiento de las realidades locales del mercado laboral, o aún más grave, la inexistencia de políticas de empleo basadas en la formulación de objetivos y ejes de acción que reflejen las realidades regionales o locales.</p> <p>A partir de lo anterior se puede indicar que la emergencia de Buenas Prácticas en I. L. se asociaría a aquellas experiencias en que logrando desarrollar una adecuada capacidad para vincular oferta y demanda de trabajo, asumen las realidades locales y logran, identificando y desarrollando competencias información laboral de acuerdo a las demandas del entorno productivo. Al mismo tiempo, “un factor constituyente de Buenas Prácticas va en el sentido antes señalado de promover la concertación de actores para el diseño de Políticas Locales de empleabilidad, proceso en el cual la participación protagónica de las y los jóvenes ha de ser un eje de identidad” (Duarte, K., 2005.,pag.21)</p>
--	--

<p>“Trayectorias Laborales, Desempleo y Ciudadanía: El caso de Viña del Mar”, 2005</p>	<p>Este artículo es uno de los pocos encontrados, que han sido realizados por profesionales de las Ciencias Sociales, un psicólogo social y un asistente social, doctorado en intervención psicosocial.</p> <p>Presenta las facetas de la transición del mercado laboral en sus distintos niveles y alcances ideológicos y psicosociales, desde lo global hasta lo local. Los autores exploran una óptica acerca de los cambios en la sociedad del trabajo, trayectorias laborales y nuevas condiciones del trabajo en Chile para aproximarse a la situación particular de la comuna de Viña del Mar, describiendo las principales características sociales y económicas de una muestra de desempleados de esa ciudad, en quienes se estudia la trayectoria laboral y su percepción del empleo y la ciudadanía. ( ver en</p>	<p>1.-<u>Nuevas condiciones de trabajo en Chile:</u></p> <p>En la sociedad chilena, como muestran Piper y Taylor (1998, en Sandoval, M., 2005), el proceso de transformación de la estructura de la sociedad del trabajo se inicia con la implantación de un Estado subsidiario y una economía neoliberal a partir de golpe de Estado de 1973. Durante este proceso, Chile transformó su política económica, caracterizada en el campo laboral, por una mínima intervención del Estado en la vida económica y, en general, el desmantelamiento de la regulación de los mercados, especialmente el del trabajo. Para transformarse en una economía de “libre mercado”, se incorpora un conjunto de reglas de ajuste a aplicar a la economía. Entre dichas reglas, destaca la búsqueda de una mayor «flexibilidad laboral», lo que conlleva inevitablemente, la progresiva eliminación de las normas de protección a los trabajadores. Entre los procedimientos desarrollados, existen la sustitución de contratos colectivos por individuales, de contratos indefinidos por temporales y la introducción de diversas reformas a los sistemas de seguridad social.</p> <p>En el marco de flexibilización laboral, cambian en consecuencia las estrategias de las personas para su inserción y estabilización laboral, en tanto que los cambios legislativos y en los instrumentos de protección laboral, conducen a las personas a desarrollar trayectorias cada vez más individualizadas, más móviles e inestables, y con períodos de cesantía cada vez más regulares y significativos.</p> <p>En Chile, no todas las tareas del trabajo, ni todas las trayectorias laborales se ajustan al modelo de la economía flexible. En los campos donde se aprecia el mayor ajuste al modelo son en los campos ligados a la «gestión del conocimiento» y el «nuevo capital humano» (Brunner y Elacqua, 2003, en Sandoval, M., 2005), como también en los campos ligados a los servicios y el comercio y el de una franja histórica de obreros no calificados y jóvenes que desarrollan sus primeros empleos.</p> <p>2.- <u>Trayectorias laborales y nuevas condiciones de trabajo: “Mercado laboral flexible”:</u></p> <p>Las trayectorias laborales se viven de manera diferente en distintos grupos de trabajadores. En el caso de los trabajadores altamente calificados, pueden maximizar sus oportunidades, desarrollando sus potencialidades y descubriendo capacidades de emprendimiento. En cambio, los trabajadores menos calificados y sin experiencia laboral, generalmente no cuentan con el capital económico ni cultural para enfrentarse exitosamente al nuevo escenario laboral.</p> <p>Desde una perspectiva más empírica, es posible postular que los procesos de flexibilización de la economía chilena de las últimas décadas han promovido una cantidad importante de trayectorias laborales cada vez más móviles e inestables. Esta movilidad laboral parece relacionarse fuertemente a las variables de la precarización del trabajo y el desempleo postulada por la bibliografía relativa a la flexibilidad laboral. Se puede establecer de esta manera, que “la alta movilidad laboral se asocia con procesos de multiplicación de los empleos temporales o de tiempo parcial, y con períodos más largos de desempleo grave o crónico en los sectores más precarizados de la población”.( Sandoval, M., 2005, pag 5) .</p> <p>Es posible concluir que los procesos de transformación de las condiciones generales del empleo en Chile, se han orientado en dirección a nuevos procesos de privatización de las trayectorias laborales, y se manifiestan con fuerza en las trayectorias laborales de las personas.</p>
--	--	---

	categoria trabajadores)	
--	-------------------------	--

## Resumen estudios relacionados con la I.L. en las OMILs

### Cuadro 1.2. Categoría OMILs

DOCUMENTO	RESUMEN	SÍNTESIS DE RESULTADOS Y PRINCIPALES CONCLUSIONES
“Seguimiento a la Colocación efectuada por las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) de la Región de Tarapacá”, 2004.	Idem anterior.	<p>4.- <u>Efectividad de las OMILs.</u> El éxito de la I.L y del proceso de colocación, entre otros factores, se asocia a la eficacia y eficiencia con la cual operan las OMILs.</p> <p>Las políticas activas que desarrollan las OMILs, requieren de pro actividad por parte de cada una de la oficinas y funcionarios, en relación a los servicios de intermediación que entregan. Por lo tanto, es necesario que las OMILs se establezcan como <i>instituciones públicas de empleo</i> eficientes.</p> <p>Es fundamental favorecer una sinergia entre las funciones que realizan las OMILs. Es decir, se necesita una coordinación eficaz entre la colocación en el empleo, la orientación laboral y la derivación a la capacitación.</p> <p>Es fundamental que los seguimientos de las OMILs a los trabajadores contratados, se establezcan como una de las funciones primordiales y que se considere como vital contar con la información relativa al empresario y al empleo . De este modo, se garantiza la seguridad y las buenas condiciones de trabajo y además, se mantiene el vínculo con los empleadores.</p> <p>La capacitación laboral que ofrece las OMILs, es un factor fundamental para mejorar las competencias y preparar a quienes solicitan el servicio de las OMILs, para un mercado laboral más competitivo. Entendiendo que quienes más lo hacen son personas de bajos recursos.</p>
Entrevista a coordinadora nacional OMILs 2005. Boletín OMIL n° 5, 2005.	La entrevistada, se refiere a cinco temas específicos en torno a las OMILs, su gestión, debilidades, herramientas y desafíos.	<p>1.- <u>Beneficios de las OMILs para la comunidad:</u> Las OMILs, con una buena gestión y un equipo proactivo, se constituye en una “plataforma gratuita de I.L., conectando a personas que buscan empleo con los empleadores que necesitan trabajadores, contribuyendo así al desarrollo económico de la comuna y así a mejorar la calidad de vida de las personas que carecen de herramientas para insertarse en un puesto de trabajo por sí mismas”. ( Boletín OMIL N° 5, 2005, pag 3)</p> <p>2.- <u>Aspectos de una óptima gestión:</u> Para una buena gestión las OMILs necesitan una mirada del territorio donde se inserta, constituyendo redes con las otras OMILs de su región. También en necesario que articule y coordine redes colaborativas al interior de la municipalidad con otras áreas, otorgando a la comunidad un servicio más integrado.</p> <p>3.- <u>Debilidades actuales de las OMILs:</u> Entre las principales debilidades, se encuentra la falta de personal adecuado, infraestructura y condiciones suficientes para atender a empleadores y a trabajadores. Una debilidad importante es la falta de articulación y coordinación con otros actores estratégicos al interior del municipio.</p> <p>4. <u>Herramientas del SENCE para fortalecimiento OMILs:</u> Actualmente, el SENCE pone a disposición tres herramientas fundamentales: la página web. <a href="http://www.bolsadeempleo.cl">www.bolsadeempleo.cl</a>, con múltiples funciones en línea, los diversos programas con incentivos por colocaciones ( entre ellos el de “Itinerarios Personalizados”) y por</p>

		<p>último, la Certificación de los equipos humanos de las OMILs, como Agentes de Empleo.</p> <p>5.- <u>Principales desafíos:</u>  La principal meta a corto plazo es que las OMIL logren integrar y consolidar eficazmente la oferta de herramientas puestas a su disposición. La meta a mediano plazo más importante, es que cada OMIL tenga al menos una persona con la certificación como Agente de Empleo y por otro lado, que la mayoría de las OMILs logren entregar un servicio integrado.</p>
<p>Entrevista al director Ejecutivo Area Empleo y Empelabilidad Ministerio del Trabajo. Boletín OMIL n° 6, 2005.</p>	<p>El entrevistado aborda temas relativos a los desafíos de las políticas públicas de empleo y el rol que tienen las OMILs dentro de esas políticas</p>	<p>1.- <u>Evaluación de políticas de empleo últimos años:</u>  La crisis de los 90 hizo que el gobierno implementara planes de empleo transitorios para enfrentar el elevado y persistente desempleo. Los instrumentos se multiplicaron y diversificaron, tanto en sus coberturas, metodologías, impactos, como en sus ejecutores directos y responsables institucionales. Hasta hoy, las Políticas Activas de empleo, es decir, los programas de empleo directos e indirectos, la capacitación a los desocupados y las acciones de intermediación e información laboral, han estado orientadas exclusivamente a enfrentar la contingencia del alto desempleo producto de la crisis, por tanto, las políticas han sido reactivas, paliativas, masivas y coyunturales. En cuanto a las políticas Pasivas de Empleo, especialmente el Seguro de Cesantía, éste se ha estado implementando y acogiendo entre sus afiliados, principalmente a los trabajadores con contrato temporal, de actividades estacionarias y también a jóvenes. Ello implica que los beneficiarios del seguro, aún son para una parte reducida de los trabajadores que sufren o pueden sufrir el desempleo.</p> <p>2.- <u>Principales desafíos en diseño, desarrollo y ejecución de políticas de empleo:</u>  Los principales desafíos y propuestas, se enmarcan en las políticas dirigidas directamente a los desocupados para que puedan reinsertarse laboralmente, por tanto están más distantes de las áreas de fomento de empleo, asociadas al fomento productivo, o a la modificación de normativa laboral para incentivar el trabajo juvenil o femenino.</p> <p>3.- <u>Rol de las OMILs en el marco de las políticas públicas:</u>  Los agentes de I.L. son clave para articular y coordinar las políticas de mercado a nivel local. Es fundamental su capacidad técnica y de coordinación para poder intervenir en las personas, entregándoles o derivándolos a capacitación, apresto laboral, habilitación sociolaboral, información útil para la búsqueda autónoma de empleo, etc., pertinentes y coherentes con la información diagnosticada, para finalmente realizar la intermediación entre oferta y demanda de trabajo y lograr que las personas se inserten en forma exitosa en el mercado de trabajo y permanezcan en él. Hasta hoy este rol tratan de ejercerlo las OMILs según sus posibilidades técnicas, de recursos y de integración y validación en redes locales.</p> <p>4.- <u>Percepción del trabajo desarrollado por las OMILs:</u>  En base a la experiencia de dos años ejecutando el programa piloto de “Itinerarios Personalizados de I.L.”, es posible sostener que el trabajo realizado por las OMILs ha sido esforzado y heterogéneo, tal cual es la diversidad de calidad, tamaño y recursos de las oficinas. Existen algunos aspectos que son comunes y destacables: la empatía y comprensión de la situación social de los desocupados inscritos en sus oficinas y el reconocimiento que éstos hacen de la labor y esfuerzos de la OMIL para ayudarlos a encontrar trabajo.</p>

		<p>5.- <u>Rol del estado respecto a las OMILs:</u>  Es necesario en primer lugar evaluar el rol, o los roles, de los municipios en lo que es y será el Sistema de Protección Social, dado que es la ventanilla de entrada para todos los beneficios sociales para los más necesitados. En segundo lugar, evaluar cuál debe ser el mejor soporte de un Sistema Nacional de I.L., que integre las políticas activas y pasivas de empleo a nivel local y qué rol deben jugar las OMILs en ese sistema. Y por último, evaluar el nivel de descentralización que está dispuesto a lograr. Definido lo anterior, debe actuar en consecuencia. Si se considera que los municipios juegan un rol gravitante en la administración del sistema de protección social y en la articulación de la políticas del mercado de trabajo, se debe apoyar decididamente con recursos, traspaso de competencias, metodologías, asistencia y soporte técnico sustentable. “Lo que no puede ocurrir es que se mantenga una ambigüedad, en que se apoya, pero no tanto, se descentraliza, pero no tanto, se confía en la capacidad local, pero no tanto; y por otro lado, los municipios se comprometen a ejecutar lo solicitado, pero no tanto, cumplen con los requisitos de gestión, pero no tanto, otorgan prioridad al empleo, pero no tanto”.(boletín OMIL N° 6, 2005, pag 6)</p> <p>6.- <u>Principales desafíos para la red pública de intermediación:</u>  Para que las OMILs sean parte fundamental de un Sistema de Información e Intermediación laboral, que articule políticas pasivas y activas de empleo a nivel local, deben, efectivamente ser una “red” de intermediación, de unidades que: tengan las capacidades de efectuar I.L. exitosa; que estén integradas y validadas a nivel de su municipio y en coordinación con diferentes unidades municipales que se relacionan con su labor de intermediación; que estén en relación permanente y virtuosa con los agentes locales y regionales que les permita efectuar su labor; y por último, que se apoyen en sistemas de información interconectados que les permita generar y acceder a información relevante para lograr que las personas puedan incorporarse al mercado de trabajo y puedan permanecer en él, generando ingresos estables que le permita mejorar su calidad de vida.</p>
<p>“OMILs destacadas del año 2005”  Boletín OMIL, n° 7, 2006.</p>	<p>Este artículo expone la distinción de las OMILs destacadas del año 2005. El criterio para dicha distinción se basó en demostrar un uso eficiente de todos los módulos de BNE ( Bolsa Nacional de Empleo) y gestionar de forma exitosa , todos los programas de Intermediación Laboral de SENCE del año 2005.</p>	<p>1.- <u>Resultados gestión OMILs 2005:</u>  Casi 100 mil personas encontraron trabajo en el año 2005 gracias a la labor de las OMILs. En Marzo de este año, se premiaron a tres OMILs de Chile. Una de ellas, corresponde a la R.M. , Peñalolén. Las OMILs derivan a los que quieren la capacitación, a los Centros de Postulación para la Capacitación ( CPC), y allí se realiza un proceso de selección que incluye aspectos como motivación, aptitudes y habilidades de los postulantes.</p> <p>Este informativo destaca del Programa Nacional de Becas (PNB) 2006, el hecho de que algunas municipalidades están asumiendo a través de la misma OMIL, el rol de CPC. Esto significa que son reconocidos por el SENCE como actores capaces de realizar el proceso de selección ( evaluando expectativas, requisitos, motivación) de los postulantes al beneficio del PNB.</p>



<p>“Estudio Evaluativo Programas de Intermediación Laboral- Red de Empleo” 2004.</p>	<p>Idem anterior</p>	<p>1.1.- <u>Evaluación global del modelo de intervención desde la perspectiva de las OMILs:</u></p> <p>Existen deficiencias en la producción de información nueva relativa al mercado laboral. Las OMILs no consiguen destinar recursos al análisis de los instrumentos locales de información sobre las oportunidades de trabajo y las condiciones específicas del mercado. Otro punto crítico es el fortalecimiento organizacional, en tanto no se han seguido en forma regular la implementación efectiva de las estrategias de mejoramiento continuo de los procesos de atención a usuarios y de las prácticas de trabajo de equipo.</p> <p>En relación a la atención a los beneficiarios, evidencian avances tanto en el proceso de selección y en el diseño de “Itinerarios Personalizados”. Las OMILs estiman que se ha optimizado el tratamiento personalizado con los beneficiarios, tanto en la evaluación inicial de competencias y necesidades como en los procedimientos siguientes. Respecto a las limitaciones a la personalización del itinerario, las OMILs expresan la dificultad de la tarea de personalización, puesto que se enfrentan al problema de cumplir con objetivos-meta de números de colocados, y que eso juega en contra, en la medida en que si no hay más tiempo, se ven obligados a hacer capacitaciones estandarizadas.</p> <p>En la autopercepción de los equipos, se definen como entidades altamente profesionales y eficientes. Las características del programa ha contribuido a dicha percepción en tanto se han incorporado profesionales especializados en tareas altamente complejas, como son un relacionador de empresas y un psicólogo laboral. Ambos profesionales han permitido la “externalización de servicios”, dejando tiempo libre exclusivo para la colocación de los beneficiarios. Las OMILs estiman que tienen poca injerencia en el mercado de trabajo local. Se plantean en un escenario donde el poder está en manos de las empresas y eso significa que la ocupación de una vacante de empleo está subordinado a la misma. Esta situación significa que las demandas y exigencias del empleador tienen para ellos un peso mayor que las de los beneficiarios. Dicha lectura, los posiciona ante la percepción de los beneficiarios como alguien que reproduce en cierto modo la lógica abusiva del empleador. Esta situación trae como consecuencia también, que la OMIL se entienda a sí misma, con escasas posibilidades para intermediar entre empleadores y beneficiarios y que además, perpetúa la asimetría entre empleadores y beneficiarios. En sus propias palabras, las OMILs consideran que han comenzado a transformarse en una suerte de “Empresa suministradora de trabajadores”, entregando a las empresas una fuente continua de empleos de corta duración, baja exigencia, bajas remuneraciones y de poca calidad.</p> <p>Respecto de su práctica, las OMILs exponen una serie de limitaciones, entre ellas, la más importante es la tendencia a la estandarización. Siendo un programa que en su espíritu es personalizado, cotidianamente aparece trabajando formas estandarizadas: la de disponer de los datos personalizados del trabajador para la demanda particular del empleador. Es en esta situación en que las OMILs se manifiestan puestas en una compleja posición, en la cual, la calidad profesional de su labor, su dedicación y la defensa de la misma, pasa a ser fundamental. De este modo la opción en último término, es haber realizado un trabajo serio y comprometido consiguiendo algunos empleos aunque no puedan ser de buena calidad.</p> <p>1.2.- <u>Evaluación global del modelo de intervención desde la perspectiva de los trabajadores:</u></p> <p>En general, los beneficiarios reconocen y entienden a las OMILs, como un espacio de reconocimiento y dignidad, distinto del mundo del trabajo, y que les da significado en su dimensión personal, que sienten manifiesta en el trato y la preocupación. Estiman que en la OMIL se busca una persona y no un trabajador, lo que implica que independientemente de los resultados, acompañados de expectativas muy bajas, su discurso sostienen que “cualquier cosa es bienvenida”. Un aspecto relevante para los beneficiarios,</p>
--	----------------------	--

		<p>respecto a lo que acceden en la OMIL, es la capacitación. Para ellos significa una oportunidad para acceder a mejores trabajos. Sin embargo, la capacitación entregada por las OMIL es bastante básica, estándar y dirigida a llenar cupos laborales mínimos. Aún así, es valorada positivamente por los beneficiarios, aunque insuficiente en cantidad.</p>
<p>Estudio:  Evaluación de las variables psicosociales y de gestión, asociadas a los resultados diferenciados en la aplicación de itinerarios personalizados de inserción laboral en Oficinas Municipales de Información Laboral de las regiones de Coquimbo, del Bío Bío y Metropolitana. 2006.</p>	<p>Idem anterior</p>	<p>2.- <u>Las OMILs y los procesos de intermediación, desde la perspectiva de los trabajadores, encargados de OMILs y empleadores:</u></p> <p>GAT: Grupo Total de trabajadores ocupados.  GAB: Grupo Total de trabajadores no ocupados  ERM: Encargados OMILs R.M.  ERS: Encargados OMILs otras regiones</p> <p>2.1.-<u>Eficacia de la OMIL:</u>  En su percepción de la eficacia del programa de inserción laboral de la OMIL, ambos grupos de beneficiarios consideran que son de mediana, poca o ninguna eficacia. En general, el GAT tiende a evaluarlo mejor que GBT. Los propios encargados de OMIL, en su mayoría evalúa el programa de “Itinerarios Personalizados” como “muy eficaz” y “eficaz” . Los ERM, tienden a evaluarlo mejor que los ERS. Entre las razones que expresan que afectan la eficacia del programa, aluden a la falta de hábitos laborales de los beneficiarios y a la necesidad de un relacionador de empresas en forma más permanente.</p> <p>Entre las características mínimas necesarias para un programa eficaz, los encargados de OMIL, consideran características relacionadas al ámbito de la gestión. Los beneficiarios consideran preferentemente el ámbito de la relación OMIL-beneficiario , en el que sugieren : conocimiento más completo de los beneficiarios, mayor contacto personalizado con los beneficiarios, comunicación más estrecha y cercana, actitud de escucha y consideración. Destacan la importancia que le atribuyen a la necesidad e interés por apoyo funcional, emocional y afectivo por parte de la OMIL. En comparación con estas percepciones, en que los encargados de las OMILs, destacan principalmente aspectos de gestión y los beneficiarios incorporan aspectos de relaciones con ellos mismos, los empleadores abordan ambos aspectos con similar importancia.</p> <p>2.2.- <u>Procesos informativos y de coordinación:</u></p> <p>Respecto a la percepción de la claridad en la información que entrega la OMIL a los beneficiarios, el GAT se expresa considerablemente más a favor de tal afirmación. El GBT percibe en mayor proporción, que la OMIL es poco clara en la entrega de información. Comparativamente, ambos grupos no muestran una tendencia definida. Por su parte, los empleadores consideran que la OMIL es clara. Sin embargo, estiman que podría manejar bastante más información útil, tanto para los beneficiarios, empleadores y las mismas OMILs.</p> <p>Respecto al modo de conocimiento de la existencia de los programas de la OMIL, la mayoría reporta haber sabido de la OMIL por muy variados medios, y en un porcentaje muy bajo, por la propia Municipalidad u organismo estatal.</p> <p>En su percepción de la calidad del recibimiento de los funcionarios de la OMIL con los beneficiarios y /o postulantes, la mayoría de ambos grupos de beneficiarios expresa que se sienten “satisfechos”.</p>

		<p>En su percepción de la eficacia de la OMIL en su difusión a la comunidad, un porcentaje moderadamente significativo de ambos grupos, considera que la OMIL es “poco eficaz” en su tarea de darse a conocer a la comunidad local. Los encargados de OMIL en su mayoría estiman que es “eficaz”.</p> <p>Respecto de la percepción del respaldo de la OMIL a los beneficiarios, el GAT expresa sentirse bastante más respaldado por la OMIL frente a las dificultades en contraposición al GBT que se siente poco respaldado. A este respecto, la gran mayoría de los ERS y ERM coinciden en pensar que siempre apoyan a los beneficiarios, coincidentes con la opinión de los empleadores.</p> <p>En su percepción de la eficacia en la coordinación entre los procesos de orientación laboral, derivación a capacitación y colocaciones, en general, la gran mayoría, estima que la OMIL es “eficaz”. Ninguno, considera que es “muy eficaz”, coinciden con el GAT, que tiende a evaluarlo positivamente, en tanto el GBT tiende a una evaluación más negativa.</p> <p>Respecto al conocimiento que tienen los beneficiarios de que la OMIL tiene un plan de seguimiento y monitoreo, una vez que han sido colocados, la mayoría de ambos grupos, no está en conocimiento. Muchos expresan su motivación por un contacto más directo o por mantener una relación con la OMIL por más tiempo, independientemente de que hayan sido colocados o no.</p> <p>Respecto del grado de credibilidad que le otorga a la OMIL, como organismo público, el mayor porcentaje del GAT le otorga una “alta” credibilidad, en tanto el mayor porcentaje del GBT le otorga una “mediana” credibilidad al igual que los empleadores.</p> <p><u>2.3.- Ventajas y desventajas del proceso de I.L. desarrollado por las OMILs:</u> Respecto a las oportunidades y o ventajas de la OMIL, para el logro de objetivos, el GAT en mayor porcentaje que el GBT, se manifiesta positivamente. Las mayores ventajas percibidas entre ambos grupos, se relacionan en primer lugar con la oportunidad de capacitarse y de prepararse mejor psicológicamente. Otras ventajas mencionadas, en menor proporción, son el acceso a medios económicos para búsqueda de trabajo (dinero para locomoción, entrevistas, elaboración de un currículum, etc.), la recepción de orientación e información, el respaldo de la OMIL como institución, “ser tomado en cuenta”, la relación con más personas, la posibilidad de hacer nuevos contactos e integrarse a nuevas redes, etc. A este respecto, la mayoría de los encargados de OMIL, no percibe desventajas propias. Fundamentan que la OMIL informa bien y que trabaja en base a la oferta existente en el mercado. Se manifiestan conscientes en general, de que los trabajos que ofrecen, son en un alto porcentaje “precarios”, y que los beneficiarios lo saben, y que por otro lado, son a los trabajos a los que pueden acceder acordes a su escasa preparación o capacitación especializada. Algunos encargados responsabilizan a los beneficiarios de “no asumir” que con sus “bajos perfiles” no pueden optar a mejores trabajos.</p> <p><u>2.4.- Fortalezas y debilidades de las OMILs:</u> En su percepción de los funcionarios, ambos grupos de beneficiarios consideran fortalezas y debilidades similares. La importante mayoría alude a aspectos positivos. El GAT es algo más crítico. Entre las características positivas más recurrentes seleccionadas entre un conjunto, mencionan: “atento”, “se identifica con su comuna”, “comprometido con los beneficiarios”, “bien preparado”, “motivado”, “eficiente” y “accesible”. Entre las características negativas más recurrentes mencionan: “poco preparado”, “rutinario”, “desmotivado”, “con poca experiencia”, “distante”, “lento”.</p>
--	--	--

En la percepción de las fortalezas de la OMIL, ambos grupos de beneficiarios coinciden entre un conjunto de características, en las 5 más importantes, con leves diferencias de prioridad asignada. Dicha fortalezas son: buena atención, fácil acceso para inscribirse, atención a todos sin discriminación y amabilidad de los funcionarios. Dichas percepciones coinciden con las de los empleadores.

En la percepción de sus propias fortalezas, los grupos de ERM y ERS se diferencian cualitativa y cuantitativamente. Los ERM en general, se reconocen una gran cantidad de fortalezas. El 60% de ellos, expresamente alude que del listado las tienen “todas” o “casi todas” o “muchas”. El grupo de ERS, atiende a la solicitud de referirse a las 5 más importantes, las cuales son: buena atención, preocupación por los beneficiarios, fácil acceso para inscribirse y atención a todos sin discriminación. Las fortalezas mencionadas, se centran fundamentalmente en torno a la relación con los beneficiarios, más que en su tarea y objetivos.

En la percepción de los beneficiarios de las debilidades de la OMIL, las tres más coincidentes mencionadas por ambos grupos son: falta de capacitación, atención lenta y poca motivación. Por su parte, los encargados de OMIL, tanto ERM como ERS y también los empleadores, coinciden en tres: falta de capacitación o escasa capacitación, falta de personal y multiplicidad de funciones.

#### 2.5.- Capacitación otorgada por las OMILs:

Respecto a la capacitación recibida a través de la OMIL, el GBT reporta en mayor porcentaje haberla cursado. Respecto a su evaluación, ambos grupos consideran mayoritariamente que ha sido “pertinente” a sus requerimientos y necesidades. Sin embargo, se diferencia el GAT, que considera en mayor proporción que ha sido “suficiente” en cantidad y/o extensión. Al respecto, la gran mayoría de ambos grupos de encargados de OMIL, considera que la capacitación ha sido “pertinente” aunque “insuficiente”. Por su parte, los empleadores opinan que la capacitación de los trabajadores de su empresa es muy necesaria. Un 0% considera que es innecesaria. Esta percepción es coherente con la de los beneficiarios y encargados OMIL de la falta o la poca capacitación, como debilidades de los beneficiarios para acceder a un puesto de trabajo. La mayoría estima que la capacitación de los beneficiarios recibida por la OMIL ha sido “pertinente y ajustada” en cantidad y / o extensión.

#### 2.6.- Satisfacción y evaluación general del proceso de I.L. y gestión de las OMILs:

Respecto a su grado de satisfacción con el trabajo que la OMIL realiza, la mayor proporción de ambos grupos se expresa satisfecho, sin embargo, el GAT es significativamente superior en porcentaje respecto al GBT.

Respecto al grado de satisfacción con el seguimiento y monitoreo realizado por la OMIL, después de su colocación, la mayoría de ambos grupos no se define, puesto que no conocía tal seguimiento. De quienes han mantenido un seguimiento, casi todos del GAT, un porcentaje menor, pero significativo cualitativamente, se manifiesta “satisfecho” con dicho seguimiento. Al respecto, la gran mayoría de los encargados de OMIL, se expresa “satisfecho” o “muy satisfecho”, con su propio trabajo realizado. Por su parte, la gran mayoría de los empleadores se expresa “satisfecho” o “medianamente satisfecho” con el trabajo general que realiza la OMIL, sin embargo, se manifiestan muy poco satisfechos con el seguimiento y monitoreo realizado por la OMIL, después de la colocación de los beneficiarios.

<p>“Desarrollo de Estándares de atención al cliente para los procesos críticos de las Oficinas Municipales de Información Laboral”, 2004.</p>	<p>Este estudio realiza cuatro etapas en su investigación: diagnóstico, estandarización, diseño de un dispositivo de medición y generación de capacidades institucionales.</p> <p>Para el presente trabajo, solamente se incluye la etapa diagnóstica y se exponen sólo sus resultados desde la perspectiva cualitativa.</p> <p>En la identificación y categorización de los procesos críticos en la gestión integral de intermediación laboral desarrollada por las OMIL, se distinguen tres ámbitos; atención a clientes trabajadores, atención a clientes empleadores y otros procesos transversales.</p>	<p>1.- <u>Procesos críticos en la atención a clientes trabajadores:</u>  Se define como “proceso crítico” al conjunto de actividades y procedimientos que deben ser desarrollados durante la intermediación y que de no ser realizados o de tener una ejecución deficiente, afecta negativamente en la calidad final del servicio.</p> <p>a- <i>Recibimiento a clientes</i>, que incluye los indicadores de calidad del recibimiento, calidad de la dotación física e inscripción.  b- <i>Administración de base de datos</i>, que incluye los indicadores de nivel de información del sistema de información y usabilidad.  c- <i>Entrega de documentos</i>, que incluye los indicadores de efectividad en la entrega de certificados.  d- <i>Evaluación de potencial</i>, que incluye los indicadores de efectividad en la prestación del servicio de evaluación de potencial y calidad del servicio de evaluación de potencial.  e- <i>Orientación Laboral y de formación</i>, que incluye los indicadores de efectividad en la prestación del servicio de orientación laboral y calidad de la orientación laboral  f- <i>Derivación a capacitación</i>, que incluye los indicadores de efectividad en la prestación del servicio de derivación a capacitación, pertinencia de la capacitación a la cual se deriva, oportunidad de la capacitación y validez formal de la capacitación.  g- <i>Colocación laboral</i>, que incluye los indicadores de efectividad en la colocación laboral, tiempos asociados a la colocación y sustentabilidad de la colocación.  h- <i>Seguimiento</i> a clientes, que incluye los indicadores de efectividad en el seguimiento.</p> <p>2.- <u>Procesos críticos en la atención a clientes empleadores:</u></p> <p>a- <i>Vinculación</i>, que incluye los indicadores de contacto con empleadores, inscripción de empleadores, verificación de historial de empleadores y calidad del proceso de vinculación.  b- <i>Seguimiento</i>, que incluye los indicadores de actualización del registro de empleadores, satisfacción de los empleadores respecto del seguimiento efectuado por la OMIL y satisfacción de los empleadores respecto de la información entregada por la OMIL.  c- <i>Colocación</i>, que incluye los indicadores de satisfacción de empleadores con el servicio de colocación.</p> <p>3.- <u>Procesos críticos en otros procesos transversales:</u></p> <p>a- <i>Información</i> , que incluye los indicadores de calidad del servicio de información prestado por la OMIL.  b- <i>Difusión (posicionamiento interno)</i>, que incluye los indicadores de recursos económicos gestionados por la OMIL.  c- <i>Difusión (posicionamiento externo)</i>, que incluye los indicadores de existencia de condiciones para el posicionamiento.</p>
---	--	---

<p>Estudios de casos: “ El Sistema de Intermediación Laboral y los Servicios Públicos de Empleo en Chile: Diagnóstico, evaluación y propuesta para mejorar su gestión”, 1999.</p>	<p>Este estudio realiza una completa revisión de los antecedentes generales de la I.L. en Chile. Su objetivo central es un diagnóstico y evaluación del sistema de I.L. y los servicios públicos de empleo en Chile. Además hace propuestas para mejorar la gestión de las OMILs. ( se incluirán solamente el diagnóstico y evaluación )</p>	<p><u>1.- Fortalezas y debilidades del sistema de I.L.:</u>  En el análisis interno de las fortalezas , interesa mencionar que la presencia de un nuevo estatuto del SENCE, incorpora nuevas funciones a la OMIL, lo que les permitirá asumir una gestión más integral de las políticas de empleo locales.</p> <p>El sistema presenta debilidades importantes en la gestión. Estas repercuten de manera directa en su eficiencia. Las dificultades de gestión, se relacionan con la falta de recursos humanos y materiales. Los procesos administrativos también son inadecuados e insuficientes y en muchas situaciones no logran responder a las demandas actuales del mercado chileno.</p> <p>Entre las debilidades detectadas, existe el hecho de que cada municipalidad asigna recursos para el funcionamiento de la OMIL, de acuerdo a su propia priorización. Por lo tanto, existe una fuerte heterogeneidad en estructura, organización, funcionamiento, recursos, etc.. Otro punto importante es que no todo el personal que trabaja en las OMILs, tiene una capacitación adecuada. En muchas falta además, una visión sistémica de los programas sociales y de I. L., generándose dificultades de información y coordinación que afectan la gestión.</p> <p>En su análisis externo, entre las principales “oportunidades”, se encuentran la actual focalización de las políticas sociales para el fortalecimiento de las OMILs, en tanto se relacionen con cambios positivos en la capacitación e inserción laboral. Además, la necesidad de apoyar la integración laboral de los grupos ocupacionalmente más vulnerables, permite un espacio para el desarrollo de nuevas políticas de empleo. Entre las amenazas posibles, está el hecho de que en general, la OMIL, se percibe como una “agencia de empleo de baja calidad” y en muchos casos, se estigmatiza al servicio de empleo como un espacio netamente asistencial.</p> <p><u>2.- Evaluación general del sistema de I.L.e importancia para el municipio:</u>  Un punto importante a considerar son las grandes diferencias de comuna en comuna. Esta diferencia incide principalmente en los recursos que destinan ( hay OMIL con una sola persona, sin oficina ni jornada completa y otras que disponen de modernas salas de capacitación implementadas hasta con un número importante de computadores. El 50% de los RRHH están concentrados en la R.M. ). Esta diferencia se ve graficada en “ el 33% de las autoridades municipales tenía escaso o nulo conocimiento de la función de la OMIL (SENCE, 1995, en Chanamé, 1999, pag. 10)</p> <p>Frecuentemente se mide la eficiencia de la OMIL, en la razón colocados/vacantes, que indica cuántas veces la OMIL logra cubrir una vacante de empleo solicitada, proponiendo candidatos. En esta relación es posible identificar al menos dos actores:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- La industria, que en distinta medida se acerca a pedir trabajadores u ofrecer vacantes de empleo y</li> <li>2.- La OMIL, que responde con mayor o menor concordancia y ajuste, que capacita en mayor o menor medida y que cumple o no regularmente un seguimiento.</li> </ol> <p>En esta relación, la eficacia de las OMILs, tienen bastante correlación con su categoría. De las 8 OMILs de categoría A , lo que significa que cuentan al menos con 5-6 funcionarios de distintas especialidades, 5 de ellas pertenecen a la R.M. y han tenido un desempeño destacado en los últimos 3 años, mostrando un nivel de eficiencia en la razón colocado/vacantes por sobre el 75%.</p>
---	--	--

<p>Estudio : "Diagnóstico a 31 Oficinas Municipales de Información Laboral urbanas", 2002.</p>	<p>Este es un estudio descriptivo de 31 OMILs urbanas de la R.M. para conocer sus realidades y hacer propuestas para mejorar los aspectos más deficitarios.</p> <p>Se entrevistaron tanto a funcionarios de las OMILs como a usuarios del sistema de Intermediación Laboral, abarcando diversos temas relacionados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Fortalezas y debilidades de las OMILs.</li> <li>-Sistemas y calidad de Información.</li> <li>-Funcionamiento general de las OMIL.</li> <li>- Capacitación.</li> <li>-Características de los trabajadores inscritos ( ver en categoría trabajadores)</li> </ul>	<p>Los principales resultados que exponen respecto de las variables claves para un adecuado éxito en la I.L. se presentan divididas en dos secciones; la primera en forma genérica y en la segunda incorporan a la OMIL como entidad interviniente. Aluden a dos esquemas, uno de variables causales multivariadas y otro esquema causal con variable interviniente. Para efectos de la presente revisión documental, como estudio fundamentalmente exploratorio, sólo se enumeran las variables encontradas, para su posterior análisis como posibles dimensiones psicosociales asociadas al proceso de I.L. Entonces, las variables mencionadas son las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nivel Educativo y de Capacitación de los cesantes inscritos.</li> <li>2. Oferta de Empleos disponibles en el sector privado.</li> <li>3. Políticas de Estado relacionadas con el fomento del empleo.</li> <li>4. Administración y Gestión de las OMIL (adecuada dotación de personal, estabilidad laboral, nivel de calificación y polifuncionalidad del personal, nivel de atención al público, alianzas estratégicas con instituciones estatales, organizaciones comunales y empresas de la comuna y de la región)</li> <li>5. Infraestructura de la OMIL, (dependencias y nivel de comodidad)</li> <li>6.- Nivel Tecnológico (cantidad y calidad de elementos tecnológicos como: computadores, fax, fotocopiadoras, conexión a Internet, líneas telefónicas, software,etc)</li> </ol> <p>Las principales resultados obtenidos son las siguientes:</p> <p>1.- <u>Fortalezas y debilidades de las OMILs:</u> Entre las fortalezas de las OMILs según la percepción de los encargados, destacan la buena atención del público, un buen equipo de trabajo y un grato ambiente laboral. Consideran que poseen una buena atención e infraestructura, y que tratan de compensar las carencias de otro tipo que poseen. Estiman que tienen buenas relaciones con los empresarios y que los funcionarios tienen un adecuado conocimiento de su trabajo. En la relación con el SENCE, 20 de las 31 OMILs entrevistadas destacan como fortaleza, la buena coordinación y el apoyo que tienen de este organismo</p> <p>Entre las fortalezas mencionadas por los trabajadores, se encuentran: la buena atención y disposición del encargado, buenos contactos con las empresas, accesibilidad para la inscripción y postulación, amabilidad de los funcionarios y su preocupación por los beneficiarios, excenta de discriminación, adecuada orientación al público, dan trabajo en forma rápida, otorgan facilidades, procurar disminuir la cesantía, ayudan a encontrar trabajo. Expresan que para las personas sin recursos económicos, es la única opción. Consideran que es ordenada, que tiene buen funcionamiento, y que tienen buenos proyectos, pero de corta duración.</p> <p>La opinión de los encargados difiere totalmente con la opinión de los usuarios respecto de sus debilidades. Por un lado, los encargados aluden a que hay pocas vacantes de empleos de calidad, y que los inscritos tienen baja calificación. Y por otro lado, a diferencia de los usuarios que responsabilizan a la OMIL por la escasez de trabajo y las bajas remuneraciones, afirman que dicha situación es un problema estructural, y que la crisis económica es la que afecta la reducción de los sueldos, al igual que las oportunidades de encontrar un empleo.</p>
--	--	---

Entre las principales debilidades mencionadas por los beneficiarios, la mayoría se refiere a aspectos del personal, aludiendo a la mala atención, la lentitud de atención, la falta de compromiso y de espíritu de servicio de los funcionarios, la falta de iniciativa, la poca eficiencia y ausencia de motivación. Otras opiniones, aunque de menor frecuencia se refieren al mal servicio, gran cantidad de trámites, la burocracia excesiva y el bajo nivel educacional de los funcionarios. Respecto a su estructura física, la mayoría opina que entre las principales debilidades están la incomodidad, falta de sala de espera, sin baños, lugares fríos en el invierno y calurosos en el verano, además de ruidosos y sin privacidad. Respecto a aspectos generales, los usuarios mencionan entre las principales debilidades de la OMIL, lo sobrepasado del sistema; demasiada cesantía y muchos postulantes y competencia.

Los encargados de OMIL, destacan como aspecto negativo la falta de información y la continuidad con la que la reciben, además de la falta de flexibilidad de algunos cursos de capacitación, puesto que no cubren las necesidades reales detectadas en sus comunas y los requerimientos del mercado laboral actual.

Respecto a las condiciones laborales, en algunos casos, los funcionarios de las OMILs estiman que son muy buenas y buenas y, en otros casos, entre regular y mala. (Cabe mencionar en este punto, que las OMILs deben funcionar con estándares mínimos según lo establecido en el Manual ). Un porcentaje importante de los funcionarios ( 75%) estima sus remuneraciones son entre regular y mala.

Solo un 42% de las OMIL investigadas, cuentan con un Orientador Laboral. Esto constituye una debilidad relevante, ya que este profesional es necesario para apoyar el plan personal de búsqueda de empleo o clarificar las opciones ocupacionales o de capacitación de los usuarios. El 51.61 % no cuenta con Relacionador de Empresas. Esto también constituye una carencia importante para una exitosa I.L., puesto que las relaciones con empresas deben ser entendidas como un mecanismo fundamental de apoyo a la gestión de las OMILs. Además, la falta de profesionales especializados implica que, en muchos casos, los restantes funcionarios de las OMILs deben asumir otras funciones y tareas, con la consecuente recarga de trabajo que ello implica.

#### 2.- Sistemas y calidad de la información en las OMILs:

En general, la mayoría de las OMILs cuenta con información exacta y actualizada en relación a estadísticas de los habitantes de su comuna, representando el 61.29 %. Sin embargo, éste porcentaje debiera ser de un 100.00 %, según lo estipulado en el Manual de Procedimientos de las OMILs. Estos y otros datos referidos a los habitantes y las empresas, en la mayoría de las OMILs no se manejan de manera exacta ni actualizada, lo que se considera como una carencia relevante, ya que dicha información constituye una base para determinar y priorizar las áreas en que se necesitan mayores proyecciones y focalización de recursos.

El 42% de las 31 OMIL posee entre 1 y 2 líneas telefónicas, que se hacen insuficientes, considerando las distintas funciones que cumplen. Tan solo el 3.24% de las 31 OMIL posee línea 800, lo que significa, que en muy pocos casos se ve facilitado el ahorro de locomoción, tiempo y llamadas de los propios beneficiarios.

En general, la opinión de los encargados reflejan un sentimiento de poco apoyo por parte del SENCE. Consideran que éste debe ser un organismo colaborador más que fiscalizador, y que lo recomendable sería que antes de hacer los cambios, consultara y coordinara con la OMIL, para producir una adecuada retroalimentación que es necesaria. Estiman que sería conveniente generar una política laboral concreta, que permita la reinserción real al mundo del trabajo. Consideran que una de las necesidades fundamentales de las OMILs, es contar con los datos estadísticos actualizados de las empresas.



		<p>La mayoría de los beneficiarios no relacionan la sigla OMIL con las funciones que desempeña, sino que siguen manejando el término de Oficina de colocación.</p> <p>3.- <u>Promedio de atención:</u> Debido a la alta demanda y el alto nivel de cesantía existente en la R. M., aproximadamente la mitad de las OMILs atienden entre 50 y 99 personas diariamente.</p> <p>4.- <u>Capacitación a través de las OMILs:</u> Un 38.71 % de las OMILs estima que sus funcionarios reciben capacitación de manera poco frecuente, lo que consignan como debilidad, puesto que los trabajadores no puedan actualizar sus conocimientos técnicos, y esto influye directamente en el funcionamiento de la OMIL y los servicios prestados.</p> <p>El curso de capacitación que han recibido los funcionarios de las OMILs con más frecuencia es el de atención de público, seguido del de técnicas de administración y gestión y cursos de computación e Internet. Los encargados estiman que estos cursos son positivos, pero que sólo apuntan a áreas generales y no a áreas específicas, las cuales también requieren capacitación y son claves para una adecuada gestión.</p> <p>En el 35.48 % de las OMIL encuestadas se realiza detección de necesidades de capacitación del personal. Sin embargo, un 32.25 % de las OMILs, no la realiza por diversas razones. Entre ellas, falta de presupuesto y tiempo para capacitar al personal y la no-existencia de cursos adecuados a las necesidades de las OMILs.</p>
<p>Estudio: “Buenas Prácticas en Orientación Vocacional, Laboral e Intermediación Laboral con Jóvenes”, 2005.</p>	<p>Idem anterior</p>	<p>3.- <u>Concepto de “Buenas Prácticas”:</u> Bajo la concepción del estudio, la identificación y definición de “Buenas Prácticas” pasa a ser un importante apoyo a la efectividad y eficiencia de los programas sociales, puesto que se incorporan variables que son propias de los problemas sociales y psicosociales, y se desarrolla una mirada que asume los procesos de manera dinámica y flexible. Las definen entonces, como “<i>conocimiento acumulado y aplicado a un problema dado, en distintos contextos y situaciones, que es fruto de un proceso continuo de aprendizaje, de reflexión y de análisis</i>”(Duarte, K., 2005, pag22 y 23).Este concepto de Buenas Prácticas instala un modo para la identificación, revisión y aprendizaje de las experiencias en el proceso de I.L.</p> <p>4.- <u>Dimensiones del estudio/ cuadro resumen:</u> Cruzando la información de diferentes enfoques , se plantea una propuesta de dimensiones constituyentes de Buenas Prácticas para es estudio de diversas iniciativas en el ámbito de la Orientación Vocacional, Laboral e Intermediación Laboral (OVLIL)</p> <p>Al observar la relación entre los distintos factores se puede establecer lo siguiente: A. <u>Pertinencia temática:</u> Se Observan desarrollos heterogéneos respecto de las formas de entender la OVLIL en relación a su sentido y alcances.” Los jóvenes no tienen mayor participación en la definición de un enfoque sobre la acción de OVLIL. Sin embargo, los ejecutores de las</p>

experiencias sistematizadas logran hacer un diagnóstico general de los y las jóvenes, expresando que estos viven una relación frustrante con los mercados de trabajo, se encuentran desorientados y más aún, observan un grado de irresponsabilidad entre los y las jóvenes para abordar los desafíos de la inserción laboral”. (Duarte, K., 2005, pag 96 ).

B. Estrategias de intervención.

Observan que las iniciativas desarrollan sus acciones con una amplia información sobre las características de los beneficiarios. Sin embargo, dan cuenta de una relación con los jóvenes, en la cual ellos son caracterizados de manera pasiva frente a las decisiones que pueden tomar los ejecutores de los Programas de OVLIL. Las categorizar como son prácticas coyunturales y poco sistemáticas.

C. Modos de Gestión.

Lo definen como el aspecto menos logrado en cuanto a una construcción de Buenas Prácticas en las experiencias sistematizadas. Fundamentan su apreciación en base a los tres aspectos evaluados: en primer lugar, consideran que existe poca capacidad para articular acciones, enfoques e intereses con otros actores o instituciones que intervienen en el ámbito juvenil. En segundo lugar, muestran un desarrollo de contextos adecuados para el fortalecimiento de sus recursos humanos y materiales, pero limitados a su espacio propio, perdiendo de esa manera, la riqueza que puede emerger del conocimiento de las experiencias de otros actores. Y por último, estiman que son muy pocas las experiencias en donde surgen emergentes, lo que confirma la poca capacidad para innovar o alterar los modos de gestión.

D. Resultados de impacto.

Identifican dos sub dimensiones, impacto esperado y valoración de los jóvenes de la experiencia vivida. En relación al impacto esperado, reportan que las iniciativas estudiadas, cuentan con un proceso sistemático en el que definen las transformaciones que se planean realizar, pero que son definidas previamente, en la planificación sin ser necesariamente contrastadas con los intereses de los jóvenes. Esto significa que aunque se definan con claridad los objetivos y la manera de evaluar el impacto de un proyecto, eso no asegura que dichas definiciones estén conectadas con los mundos de los jóvenes, pudiendo establecerse de ese modo, una brecha entre lo que un proyecto quiere lograr y las propias percepciones de los jóvenes, sostenidas en sus experiencias, en términos de las posibilidades reales de empleabilidad.

Las versiones de los jóvenes, en relación a los mismos resultados esperados, muestra que no existe la posibilidad de que ellos incorporen su visión. Pareciera no haber preocupación alguna por sistematizar y conocer las opiniones y percepciones de los jóvenes . Agrega además que dicha situación se agrava con la falta de mecanismos de seguimiento, que los retroalimente posteriormente a la colocación, de la relación que establecen los jóvenes con el mercado laboral y su opinión de las experiencias vividas en el proceso.

La distinción entre elementos objetivos y elementos subjetivos en la relación entre jóvenes y estructuras de oportunidad, los distintos elementos para evaluar una Inserción laboral decente y de buena calidad serían:

Elementos objetivos: Inserción laboral en empleos de calidad: contrato de trabajo, cotizaciones previsionales y de salud.

Elementos subjetivos: Desarrollo de la experiencia, confianza, disposición al riesgo autoestima, dimensiones de incertidumbre y riesgo en los mercados de trabajo.



## Resumen estudios relacionados con la I.L. en las OMILs

### Cuadro 1.3. Categoría TRABAJADORES

DOCUMENTO	RESUMEN	SÍNTESIS DE RESULTADOS Y PRINCIPALES CONCLUSIONES
<p>“Certificación de Competencias Laborales, Validando la Experiencia Laboral”, 2003.</p>	<p>Este artículo describe y explica el proceso de Certificación de Competencias Laborales, proceso que tiene relación directa con el proceso de I.L. en las OMILs.</p>	<p>1.- <u>Definición del proceso de certificación:</u></p> <p>Este proceso es un “proceso en el cual un organismo reconocido certifica que una persona ha demostrado ser competente en una o varias funciones laborales determinadas, independientemente de la forma en que haya adquirido esa competencia”. (Observatorio Laboral N°10, 2003 pag 2)</p> <p>2.- <u>Objetivos del sistema:</u></p> <p>El objetivo del sistema de certificación de competencias laborales a implementar, es contar con mecanismos de reconocimiento y validación de aquellas capacidades que los trabajadores durante el desempeño de una función productiva y que no han sido validadas por el sistema de educación formal. Dicha certificación contribuye a mejorar la empleabilidad de los trabajadores junto con alinear la oferta de capacitación y los procesos de reclutamiento con los requerimientos del mundo productivo actual.</p> <p>Esta iniciativa surge además motivada por la necesidad de un esfuerzo sistemático por definir las competencias laborales que demanda el mercado productivo, junto con la prevalencia de problemas significativos de pertinencia y calidad de la oferta de formación/capacitación en relación a las demandas de las empresas. Dado que la gran mayoría de la masa trabajadora no cuenta con títulos o certificados que avalen su aprendizaje, porque proviene de su propia experiencia y no de la educación técnica o universitaria, se produce una asimetría de información y en consecuencia, se incrementa el costo de transacción de la gestión e inversión en capital humano en el mercado del trabajo y de capacitación. Esta situación es de especial relevancia en relación con las nuevas dinámicas en el mercado laboral, afectando el carácter de los empleos, en el sentido de ser cada vez menos duraderos o estables, con una mayor movilidad e inestabilidad laboral. La lógica de las competencias, se ha estado incorporando gradualmente al diseño de políticas activas de empleo, las cuales se centran en facilitar un mayor y mejor acceso a una capacitación pertinente y efectiva, como también a construir estrategias de acercamiento del mundo laboral al sistema educativo.</p> <p>Los datos muestran que un 30% de los trabajadores encuestados, desempeñaban oficios calificados, pero contaban con certificado de educación media y en algunos casos con títulos de enseñanza superior. Sin embargo, el 56% no ha concluido la educación formal, y desempeña empleos semi-calificados. Dichos trabajadores son los candidatos a poder “certificar” los conocimientos que han adquirido con su experiencia en sus trabajos.</p> <p>Este sistema tiene la importante capacidad de recoger las nuevas demandas de conocimientos, habilidades y actitudes, articuladas con la oferta de formación y capacitación mediante procesos de evaluación, capacitación y certificación.</p> <p>3.- <u>Experiencias en Chile:</u></p> <p>Si bien es cierto que en Chile aún no existe un Sistema de Certificación de Competencias, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social ha liderado el debate al respecto y ha elaborado un proyecto de ley orientado a materializar el sistema. Sin embargo, igualmente se han desarrollado algunas acciones público-privadas en esa dirección. Un ejemplo de ello, es que dentro de las metas</p>

del programa Chile Califica, cuyo objetivo es establecer un sistema de educación y capacitación permanente al año 2007, se encuentra el desarrollo de una experiencia demostrativa en 9 sectores productivos para la instalación de un Sistema Nacional de

Competencias Laborales, certificándose las competencias laborales de aproximadamente 13.000 trabajadores de las áreas económicas seleccionadas.

4.- Principal conclusión:

La certificación tiene consecuencias relevantes sobre la empleabilidad de los trabajadores, en tanto amplía sus posibilidades de encontrar mejores trabajos. Sobre todo, en el caso de trabajadores que no pueden acreditar sus conocimientos adquiridos en el sistema educativo formal ni tienen como respaldar su experiencia adquirida, quienes constituyen el grueso de la masa trabajadora.

<p>“Participación Laboral Juvenil. Factores que inciden en su trayectoria”, 2005.</p>	<p>Este estudio investiga los factores asociados al bajo nivel actual de la participación laboral juvenil en Chile, entre ellos, la cobertura educativa y el nivel de ingreso de los hogares.</p> <p>El estudio compara además, las tasas de participación laboral de los jóvenes en distintos tramos de edades y periodos.</p> <p>Realiza además, un tipo de regresión, asociando la tasa de participación con variables de tipo generacional y contemporáneas.</p>	<p>1.- <u>Impactos en acceso, condiciones e ingresos:</u>  “ Aunque la educación mejora la empleabilidad, los ingresos y las condiciones de trabajo de las personas, tales efectos pueden ser menos evidentes entre los jóvenes debido a las particulares condiciones en que se desenvuelve su inserción laboral. Factores asociados a las discriminaciones de género, aún presentes en nuestra sociedad, explican que entre las mujeres jóvenes haber concluido el ciclo escolar obligatorio no tiene efectos en su acceso al mercado laboral o en sus ingresos”. (Observatorio Laboral N°18, 2005, pag 8)</p> <p>2.- <u>Relación entre educación y trabajo:</u>  Sin duda , la relación entre educación y trabajo puede estar afectada por varios factores, entre ellos, la tecnología, la disponibilidad de los recursos humanos calificados, las características personales de los trabajadores y el nivel de heterogeneidad y transparencia del mercado laboral. Los cambios tecnológicos y productivos, la globalización y la mayor competencia son factores que contribuyen a una mayor demanda por trabajadores especializados. En este contexto, no obstante, la relación entre educación y empleo no es tan evidente en el caso de los jóvenes, como resultado de su menor edad, menores responsabilidades familiares y mayor desconocimiento del mercado de trabajo.</p> <p>Los modelos teóricos y la evidencia empírica señalan en consenso, que la relación entre educación y empleo juvenil responde a patrones específicos, que pueden resumirse de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La educación formal y la incorporación al mercado de trabajo, ocurren prácticamente de modo secuencial. La educación se concentra en etapas tempranas, para que sus beneficios se extiendan al mayor número de años de trabajo. A medida que los años de educación aumentan, se incrementan también los incentivos a participar en el mercado laboral, puesto que eso significa que pueden acceder a mayores ingresos.</li> <li>• Las tasas de desempleo y de rotación laboral tienden a bajar con la edad. La búsqueda de trabajo de los jóvenes, ocurre en condiciones de mayor desventaja con respecto a los adultos, puesto que tienen poca o nula experiencia laboral, tienen menos información sobre vacantes, requerimientos o beneficios, y sus redes sociales generalmente son menos densas. Por otro lado, sus responsabilidades familiares son menores, pues sólo una minoría es jefe de hogar y es frecuente que cuenten el apoyo de los padres. Dicha situación, les permite enfrentar por más tiempo, la búsqueda de empleo. Adicionalmente, las mayores ganancias en ingresos durante la juventud, se asocian a cambios de empleo. “A este respecto, los datos son bastante claros. Según la Encuesta Casen 2003, las tasas de asistencia a un establecimiento educativo y de participación laboral siguen trayectorias opuestas con la edad. Igual cosa ocurre con las tasas de desempleo y la permanencia en el último trabajo. Además, las responsabilidades domésticas determinan un patrón de inserción laboral diferente entre hombres y mujeres”. (Observatorio Laboral N°18 / Octubre 2005, pag 8)</li> </ul> <p>3.- <u>Educación, participación y empleo juvenil:</u>  Los resultados de las estimaciones muestran que la probabilidad de participación laboral y de encontrarse ocupado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumenta con la edad, sin distinción de género. Sin embargo, dicho efecto es más intenso entre los hombres y decrece a medida que aumenta la edad.</li> <li>• Aumenta en relación a una mayor educación, decreciendo entre los hombres pero de manera lineal entre las mujeres. Cuando se distingue por nivel completado, sólo la educación básica y la media técnico-profesional tienen un efecto adicional a los años de</li> </ul>
---	--	--

educación entre los hombres, sobre ambas decisiones. De la misma manera ocurre con los niveles superiores y la educación media técnico-profesional entre las mujeres. La participación laboral femenina se concentra en los grupos con mayor educación, a diferencia de los hombres, que muestran una participación más homogénea.

- Entre los hombres, disminuye al asistir a un establecimiento educativo. En el caso de las mujeres, su asistencia reduce la probabilidad de participar, sin embargo, mejora el acceso a un empleo para las que participan del mercado laboral. La variable nivel educacional, es la de mayor impacto en la participación laboral juvenil, dado que reduce la probabilidad de participar en el mercado laboral y de encontrarse ocupado en 50,2% entre los hombres y 28,9% en las mujeres.
- Aumenta cuando se es jefe de hogar, sin distinción de género.
- Hombres y mujeres muestran trayectorias opuestas en relación a cuatro variables: tener pareja, el número de menores de 5 años en el hogar, vivir en zonas rurales y tener buena salud. La presencia de dichas variables aumenta la probabilidad de participación laboral tener un empleo entre los hombres, pero la disminuye en el caso de las mujeres. Estos resultados manifiestan la persistencia de roles tradicionales de género (hombre proveedor, mujer cuidadora).

#### 4.- Educación e ingresos:

Los resultados obtenidos señalan que:

- En el caso de los hombres, no se observan diferencias en relación a los ingresos asociados a educación básica incompleta o carecer de educación, como tampoco entre quienes optaron por la Enseñanza Media Técnico-Profesional o la Científico-Humanista. Sí existen efectos atribuibles a los niveles de educación superior, los que son crecientes y revelan fuertes premios. En cuanto a rubro, las mayores remuneraciones se observan en la minería, servicios financieros y servicios personales, sociales y comunales.
- En el caso de las mujeres, solamente la educación superior aumenta significativamente los ingresos, en comparación con las que no tienen estudios, mostrando la misma tendencia a aumentar, del caso de los hombres. Las remuneraciones más altas se observan en los rubros de servicios financieros, minería, electricidad, gas y agua. Las mayores remuneraciones se observan en la minería, servicios financieros y servicios personales, sociales y comunales.

#### 5.- Educación y condiciones de trabajo:

“La relación entre educación y condiciones de trabajo se hace más evidente a medida que aumenta la edad y se consolida la participación de los jóvenes en el mercado laboral. La proporción de trabajadores dependientes con contrato de trabajo aumenta con la edad y los niveles educacionales completados”. ( pag (Observatorio Laboral N°18 / Octubre 2005,pag. 10)

#### 6.- Participación laboral, edad y ciclo de vida:

El efecto cohorte se traduce como un cambio asociado a generaciones de jóvenes con características diferentes al resto, las que, en consecuencia, hacen que participen más o menos en el mercado del trabajo. Los resultados muestran que la tasa de participación se relaciona positivamente con las generaciones más jóvenes. “Una variable que puede asimilarse a la medición que realiza el efecto cohorte, es el porcentaje de jóvenes por grupo de edad que se encuentran casados o que conviven fuera del matrimonio. Dicho porcentaje ha bajado notoriamente entre 1990 y 2003, especialmente para los jóvenes mayores de 20 años. Este comportamiento tiene efectos directos en la participación laboral, ya que es esperable que el hecho de tener una pareja implique una mayor presión para participar del mercado de trabajo.” (Observatorio Laboral N°18 / Octubre 2005, Pag 4)

<p>“ Educación y Empleo de los Jóvenes. Impactos en acceso, condiciones e ingresos”, 2005.</p>	<p>Este estudio relaciona los efectos de la educación sobre la empleabilidad, los ingresos y las condiciones de trabajo de las personas y las particulares condiciones en que se desenvuelve su inserción laboral.</p>	<p>1.- <u>Factores asociados a la empleabilidad y a la participación laboral:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las condiciones asociadas a las diferencias en los efectos de la educación sobre la empleabilidad, los ingresos y las condiciones de trabajo , se relacionan con factores de discriminación de género, minoría de edad, menores responsabilidades familiares y mayor desconocimiento del mercado laboral.</li> <li>- La inversión en educación formal y la incorporación al mercado laboral se desarrollan de manera secuencial. La participación laboral se inicia generalmente con el término o abandono de los estudios. En la medida que se incrementan los años de educación, aumentan los incentivos para incorporarse al mercado de trabajo, ya que los ingresos a los que se puede acceder, son proporcionalmente mayores.</li> <li>- Las tasas de desempleo y de rotación laboral tienden a disminuir a medida que aumenta la edad. Los jóvenes buscan empleo en condiciones de mayor desventaja que los adultos, puesto que poseen poca o nula experiencia laboral, menos información sobre vacantes, requerimientos o beneficios , y en general, han desarrollado redes sociales menos densas. Además, los jóvenes tienen menores responsabilidades familiares. En general es un grupo minoritario el que es jefe de hogar y muchas veces cuentan con el apoyo de sus padres. Dicha situación les permite afrontar periodos de búsqueda de empleo más largos.</li> <li>-La probabilidad de participación laboral y de encontrarse ocupado, aumenta con la edad, tanto para hombres como para mujeres, aumenta con los años de educación, de modo decreciente entre los hombres y de manera lineal entre las mujeres, siendo más homogénea la participación laboral masculina. El término de cada nivel educacional opera como ‘credencial’ que certifica competencias.</li> <li>- La probabilidad de participación laboral disminuye con la asistencia a un establecimiento educacional entre los hombres. En el caso de las mujeres, se reduce , pero mejora el acceso a un empleo entre quienes sí participan. Esta variable es la de mayor impacto, pues reduce la probabilidad de participar laboralmente y de encontrarse ocupado en 50,2% entre los hombres y 28,9% en las mujeres.</li> </ul> <p>2.- <u>Trayectorias laborales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hombres y mujeres muestran trayectorias opuestas en cuatro variables: tener pareja, el número de menores de 5 años en el hogar, vivir en zonas rurales y tener buena salud. La presencia de tales factores aumenta la probabilidad de participar en el mercado laboral y tener un empleo entre los hombres, pero la reduce entre las mujeres. “Tales resultados expresan la persistencia de roles tradicionales de género (hombre proveedor, mujer cuidadora).” ( Observatorio Laboral N°18 / Octubre 2005, Pag (pag 3)</li> <li>- La cantidad de desempleados en el hogar aumenta la participación laboral, pero al mismo tiempo, baja la probabilidad de acceder a un empleo. Probablemente, dicho resultado se explica porque los jóvenes se ven presionados a ingresar al mercado laboral sin tener todavía las competencias requeridas.</li> <li>- Entre los hombres, la educación básica incompleta no conlleva diferencias respecto de no poseer educación. En los demás niveles, la relación educación/ingreso es creciente y revela fuertes premios a la educación superior. En el caso de las mujeres, sólo la educación superior eleva los ingresos de modo significativo respecto de quienes no tienen estudios. El nulo aporte de la educación básica y media en el caso de las mujeres, podría responder a la discriminación ocupacional y salarial que las afecta. No se aprecian diferencias significativas entre la Enseñanza Media Técnico-Profesional y la Científico-Humanista.</li> <li>- La relación experiencia laboral /ingreso, muestra que, los retornos asociados a la experiencia potencial son muy reducidos en los jóvenes, tanto en hombres como en mujeres. Respecto de la rama de actividad, en los hombres, se observan las mayores remuneraciones en la minería, servicios financieros y servicios personales, sociales y comunales. En las mujeres, las mayores remuneraciones se observan en los servicios financieros, la minería y electricidad, gas y agua.</li> </ul>
--	--	--



		<p>La relación entre educación y condiciones de trabajo se hace más evidente en la medida que aumenta la edad y se consolida la participación de los jóvenes en el mercado del trabajo.</p>
<p>“ Dinámica del Mercado del Trabajo. Trayectorias laborales de los Jóvenes”, 2005.</p>	<p>Este estudio, realiza un análisis de las trayectorias laborales de los jóvenes en Chile, desde una perspectiva dinámica de lo que ocurre con los jóvenes en el mercado laboral.</p>	<p>1.- <u>Trayectorias laborales de los jóvenes:</u>  Las trayectorias laborales juveniles se caracterizan por una alta movilidad comparada con la de los adultos. Dicha alta movilidad se ve reflejada en mayores tasas de entrada y salida del mercado laboral, como por los movimientos al interior de las categorías ocupacionales una vez que consiguen empleo. Los distintos factores que inciden en las trayectorias laborales no sólo son diferentes entre jóvenes y adultos, sino que dentro del mismo grupo de jóvenes, es posible identificar también trayectorias laborales de mayor o menor estabilidad, de mayor o menor calidad, trayectorias ascendentes o descendentes, según criterio de ingresos y/o desarrollo personal y profesional.</p> <p>Se aprecia una diferencia significativa en las tasas de permanencia en las dos condiciones predominantes: ocupados y estudiantes, siendo mucho mayor la de los hombres. Además, los desocupados hombres transitan de manera significativamente más alta hacia el empleo, en contraste con las mujeres, quienes registran una alta tasa de salida hacia la inactividad o hacia quehaceres del hogar. Estas diferencias muestran trayectorias laborales fuertemente asociadas a la división de roles que asigna el vínculo con el trabajo a los hombres y con el hogar a las mujeres.</p> <p>El nivel educacional también se asocia fuertemente a las diferencias en las trayectorias laborales de los jóvenes, manifiesto en una mayor estabilidad en la ocupación de quienes cuentan con más de 12 años de escolaridad, con una mayor tasa de permanencia en comparación con los jóvenes que tienen menos años de escolaridad. ( La tasa de permanencia en el trabajo de la categoría de profesionales y técnicos registra mayor tasa de permanencia mucho mayor comparada con la tasa de artesanos, operarios y jornaleros)</p> <p>2.- <u>Factores asociados a la alta movilidad laboral:</u>  Entre los factores asociados a la mayor movilidad laboral de los jóvenes, existen factores generales de distinta naturaleza : ciclo de vida, condiciones socioeconómicas de los jóvenes y la dinámica del mercado del trabajo y de la actividad económica en general.</p> <p>Entre otros factores más específicos asociados, están las condiciones que enfrentan los jóvenes cuando ingresan por primera vez al mercado laboral. Estas condiciones a su vez, incluyen un conjunto de factores tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desconocimiento del funcionamiento del mercado.</li> <li>- Las escasas redes de apoyo o de contactos que faciliten el acceso a la información sobre vacantes y oportunidades.</li> <li>- La baja o nula experiencia laboral.</li> <li>- La alternancia entre la búsqueda de trabajo y la continuidad de estudios secundarios o universitarios.</li> <li>- Expectativas asociadas al género.</li> <li>- Nivel educacional.</li> </ul>

- |  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"><li>- Las responsabilidades parentales a temprana edad.</li><li>- El nivel de ingresos de los hogares a los que pertenecen.</li><li>- Otros aspectos de carácter subjetivo, como la noción de futuro y el valor que en ella se asigna al trabajo.</li><li>- La edad incide también en las diferencias entre los mismos jóvenes, derivando en una mayor o menor movilidad laboral según la fuerza y la sostenibilidad de su vínculo con el mercado del trabajo.</li><li>- Rama de actividad laboral</li><li>- Categoría ocupacional (empleo asalariado o trabajo por cuenta propia).</li></ul> <p>3.- <u>Factores asociados a la rotación en el empleo:</u><br/>Entre los factores asociados a la mayor rotación en el empleo, mencionan que puede estar asociada a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La naturaleza cíclica o el carácter temporal de algunas actividades económicas.</li><li>- Sus preferencias en la búsqueda de una “satisfactoria” inserción laboral en términos de seguridad laboral, estabilidad, grado de exposición al riesgo, nivel de remuneraciones, capacidad de emprendimiento y posibilidad de alternar con los estudios, entre otras.</li><li>- Estrategias de sobrevivencia frente a las carencias de capital humano o recursos económicos, que se traducen en menores oportunidades frente a un mercado de trabajo competitivo.</li><li>- Cambios en el mercado del trabajo, ya que la incorporación de procesos productivos más flexibles y las nuevas modalidades de empleo menos estables y de corta duración generan una mayor rotación laboral a la que podrían estar más expuestos los jóvenes que los adultos.</li></ul> |
|--|--|--|

<p>“ Trayectorias Laborales, Desempleo y Ciudadanía: El caso de Viña del Mar”, 2005.</p>	<p>Idem anterior</p>	<p><b>3.- Principales características sociales y económicas de los desempleados:</b></p> <p>Considerando el período entre septiembre de 2002 y septiembre de 2003, la distribución de los inscritos por sexo, es del 46,2% de mujeres y de 53,8% de hombres. Esta distribución llama la atención si se compara con el porcentaje de la fuerza de trabajo comunal de mujeres es del 38,3%. Se evidencia en dichos datos, que el problema de desempleo no afecta de la misma manera a hombres y mujeres.</p> <p>El promedio de edad de las personas inscritas durante este período fue de 34 años. El 75,6% de ellos, son menores de 42 años y el 51,1% son menores de 32 años. El grupo juvenil representa un 28% del total ( hasta 24 años) y solamente hay un 3,2% representado por personas mayores de 60 años.</p> <p>Respecto al nivel educacional, el grupo más numeroso es el que tiene educación media completa, representando un 38,73% del total. Un dato relevante es que dentro de los inscritos en la OMIL en un año, hay un significativo 6,4% de personas con educación universitaria que aumenta a un 13,33% si se le agregan los inscritos con educación técnica.</p> <p>Respecto al estado civil, la gran mayoría son solteros (47,7%), sin embargo, los mismos se concentran entre los 18 y los 24 años en un 23,76%. Concordante con la importancia del grupo de solteros, la condición de jefe de hogar es significativamente minoritaria. Al combinar los datos de sexo y jefatura de hogar, se manifiestan frecuencias altamente significativas, como el bajo porcentaje de mujeres que son jefes de hogar, al mismo tiempo que en los hombres no es un factor que discrimine de manera decisiva.</p> <p>Por otra, en la distribución de oficios según sexo se aprecia claramente la diferencia por género. Existen trabajos diferenciados para hombres y mujeres. En los oficios en que están concentradas mayoritariamente las mujeres son en oficios como aseo, vendedoras y asesoras del hogar y en los trabajos como jornales, es donde se concentran mayoritariamente los hombres. Todos los oficios mencionados, se asocian a su vez, a condiciones estructurales de inestabilidad laboral.</p> <p>Respecto a la categorización de acuerdo a la ficha Cas 2 en el municipio, de la minoría que posee la ficha ( 41,58% de los inscritos en las OMILs), los que se encuentran en situación de indigencia representan un 20% y quienes se encuentran en situación de pobres no indigentes, representan el 44,7%. Al comparar estos índices con los resultados obtenidos por la Casen y que establecen que un 11,6% de la población comunal está bajo la línea de la pobreza, es posible establecer una clara tendencia sobre las características de pobreza de las personas inscritas desempleadas.</p> <p><b>4.- Trayectoria laboral y estrategias de reinserción laboral de los trabajadores inscritos:</b></p> <p>La gran mayoría presentan trayectorias discontinuas, inestables y fallidas. Cambian con mayor frecuencia de trabajo. Además, muchos de ellos presentan mayor número de periodos de cesantía y de mayor duración. Son pocos los que han tenido experiencias laborales protegidas, de acuerdo a las reglas laborales vigentes. De esta manera, las trayectorias son progresivamente más riesgosas para poder responder a los cambios de un sistema laboral cada vez más impredecible. Sin embargo, es posible apreciar diferencias significativas en las trayectorias de hombres y mujeres. Las mujeres participan de modo más discontinuo en el mercado laboral y esto le trae consecuencias en dos niveles: el de protección social y el de participación en instituciones laborales colectivas.</p>
--	----------------------	--

		<p>Los principales esfuerzos para encontrar trabajo las concentran en el esfuerzo personal (38,61%) y los amigos (22,28%).</p> <p>Manifiestan una Alta disposición a experimentar circunstancias límites de trabajo; riesgo, malas condiciones de trabajo, etc. Si eso les asegura un ingreso aceptable.</p> <p>5.- <u>Percepción de los trabajadores desempleados con respecto al empleo y la ciudadanía:</u></p> <p>Existe un fuerte consenso en su opinión de que «el trabajo es un derecho porque todos tienen que sobrevivir», que «todas las personas, sin distinción, merecen vivir dignamente y realizarse en el trabajo» y que «todos tienen derecho a trabajar sin importar sus capacidades» .</p> <p>6.- <u>Principales conclusiones:</u></p> <p>Las personas que recurren a la OMIL cambian de trabajo con una frecuencia marcadamente superior comparada con los parámetros nacionales. Además, muchos de ellos han estado desocupados por períodos largos y más de tres veces.</p> <p>Es una minoría de trabajadores los que presentan trayectorias conformadas por experiencias laborales protegidas de acuerdo a las reglas laborales vigentes. De este modo pasan periodos en que sacrifican consistentemente la seguridad y protección laboral por una mejora de ingresos.</p> <p>Los desempleados, para adecuarse a un sistema laboral cada vez más impredecible, entran en una dinámica en que sus trayectorias son cada vez más riesgosas. Sin embargo, es posible apreciar diferencias significativas en las trayectorias de hombres y mujeres, manifestándose una situación de doble exclusión para las mujeres, caracterizada por menores posibilidades de participación laboral y menores niveles de protección social.</p>
<p>“Estudio Evaluativo Programas de Intermediación Laboral- Red de Empleo”, 2004.</p>	<p>Idem anterior</p>	<p>Los ejecutores del programa enfatizan en la complejidad constitucional del beneficiario como elemento adicional, en tanto se caracterizan por un itinerario poco entusiasta de expectativas, aspiraciones limitadas, con historiales de trabajo poco consolidados y orientados claramente en un afán inmediatista.</p>

<p>Estudio</p> <p>“Evaluación de las variables psicosociales y de gestión, asociadas a los resultados diferenciados en la aplicación de itinerarios personalizados de inserción laboral en Oficinas Municipales de Información Laboral de las regiones de Coquimbo, del Bío Bío y Metropolitana”, 2006.</p>	<p>Idem anterior</p>	<p>3.- <u>Percepción de los beneficiarios</u> ( desde la perspectiva de las OMILs, los empleadores y la propia)</p> <p>3.1.- <u>Actitud general y preparación frente al trabajo:</u>  La mayoría de ambos grupos de beneficiarios, se perciben con una actitud optimista y positiva acerca del futuro y el trabajo. La proporción del GAT es superior. Los comentarios negativos y pesimistas son expresados en su totalidad por el GBT. Se expresan pesimistas debido a diversos factores, tanto personales como a factores externos, que constituyen la mayoría. Entre dichos factores externos mencionan la cesantía de alto índice, la baja estabilidad laboral del sistema, las pocas oportunidades en el mercado, la baja calidad de los trabajos, los bajos sueldos, etc. De los comentarios positivos y de optimismo, el GAT se expresa optimista principalmente asociado a una actitud de apertura a nuevos aprendizajes y oportunidades, confianza en su propia capacidad y sus características de personalidad.</p> <p>En la percepción de su preparación para el trabajo, ambos grupos de beneficiarios, en un alto porcentaje se encuentran “preparados para cualquier tipo de trabajo” y sólo un muy bajo porcentaje se considera “no preparado”. Los encargados de OMIL, en su mayoría estiman que los beneficiarios se encuentran “abiertos a diversas experiencias relacionadas con su tipo de trabajo” o “preparados sólo para trabajos relacionados con su especialidad o capacitación”, coincidentes plenamente con la opinión de los empleadores. Algunos encargados hacen la distinción entre lo que los beneficiarios pueden significar como “preparados” y que puede traducirse a estar “dispuestos a cualquier trabajo”. Opinan que por necesidad o disposición, pueden ciertamente estar dispuestos a cualquier tipo de trabajo, pero que no necesariamente se corresponda con una adecuada preparación.</p> <p>Entre las situaciones que consideran que más influyen en sus posibilidades de mantener un trabajo, entre los tres factores más relevantes ambos grupos de beneficiarios mencionan “actitudes y conductas en el trabajo”. Sin embargo, el GA1, de la R.M., considera en una proporción bastante más baja que el resto de los grupos la importancia de la flexibilidad.</p> <p>3.2.- <u>Percepción de fortalezas ; características personales, capacidades, habilidades y herramientas:</u>  El GAT menciona mayor variedad y número de fortalezas y habilidades para el trabajo. Entre las habilidades y herramientas mencionadas, las más recurrente son las referentes a características personales psicológicas, hábitos, conductas , habilidades y actitudes sociolaborales y capacitación.</p> <p>Entre las características personales, la totalidad de los beneficiarios se refieren específicamente a características psicológicas y de conducta, entre las más recurrentes mencionan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Características de personalidad:</i> ordenados, pacientes, perfeccionistas, tranquilos, no influenciados, creativos, con iniciativa, empáticos, honrados, proactivos, seguros de sí mismos, con desplante, con confianza en sí mismos, con capacidad de adaptación y con un fuerte espíritu de superación.</li> <li>- <i>Características de hábitos y conductas socio-laborales:</i> asertividad, capacidad para enfrentar conflictos positivamente, capacidad de adaptación a características y condiciones del trabajo, responsabilidad, cumplimiento de tareas, perseverancia, constancia, capacidad de trabajo en equipo, puntualidad, orden.</li> <li>- <i>Actitudes hacia el trabajo:</i> modos de relación con compañeros y superiores, esfuerzo personal, disposición general al trabajo,</li> </ul>
---	----------------------	---

		<p>motivación por un buen desempeño, disposición al aprendizaje, actitud de tolerancia y respeto, actitud abierta a las críticas, disposición general a adaptarse a cambios y requerimientos.</p> <p>En relación a la percepción de las competencias laborales o habilidades y capacidades del trabajo de los beneficiarios, la mayoría de los empleadores , las considera “muy buenas”, cercanos a la percepción general de los beneficiarios y distinta de la percepción de la OMIL, que opina mayoritariamente que son “medianas” o “suficientes”.</p> <p>En la percepción de los factores relacionados con la calidad del desempeño de los beneficiarios, entre los más recurrentes, los encargados mencionan el nivel de capacitación y características de personalidad, coincidentes plenamente con la percepción de los empleadores. Los últimos agregan el factor clima de trabajo.</p> <p>Entre las situaciones que los beneficiarios consideran que más influyen en las posibilidades de conseguir o acceder a un trabajo, mencionan la “confianza en sí mismos” y “habilidades sociolaborales” . Los encargados de OMIL, agregan “sentimiento de capacidad personal”. Los empleadores coinciden con los beneficiarios y agregan “actitudes y conductas en el trabajo”.</p> <p><b>3.3.- Percepción de debilidades:</b></p> <p>En la percepción de sus debilidades, sólo un porcentaje del los beneficiarios, el GAT, aunque bajo, considera que no tiene “ninguna”. Dicha percepción muestra una diferencia significativa en lo cualitativo con GBT y que habla de su buena autoestima. En general, se aprecia una tendencia del GBT, a realizar más atribuciones externas a sí mismo, tales como características productos de la realidad social, características propias del trabajo y/o contexto, etc. Entre las características personales psicológicas mencionadas, las más recurrentes son las características de personalidad en la línea de la inhibición; “tímidos”, “inseguros”, “nerviosos”, con “baja autoestima”, “tendencia a ser depresivos” y “sensible a las críticas”.</p> <p>Entre las debilidades atribuidas a factores externos al sujeto, especialmente el GBT menciona aspecto tales como la falta de oportunidades, la falta de recursos económicos para buscar trabajo, los bajos sueldos, la discriminación por origen, pertenencia a zona geográfica específica, sexo o edad, la falta de disponibilidad para horario de turnos, la falta de condiciones favorables en los lugares de trabajo, etc.</p> <p>Al respecto, la mayoría de los encargados de OMIL, se refiere como a debilidades de los beneficiarios, a características personales relacionadas tanto de hábitos, conductas y actitudes. Entre las más recurrentes, mencionan las dificultades para cumplir con un horario, poca capacidad de adaptación, falta de hábitos laborales, inconstancia, malas relaciones con jefes, incumplimiento de labores, dificultad para adaptarse a cambios, problemas de relaciones interpersonales. Por su parte, los empleadores, en su gran mayoría , se refiere también a dificultades en el área de características psicológicas y habilidades sociolaborales , tanto de hábitos, de conducta como actitudes.</p> <p>Respecto a la consideración de la influencia de algunos factores de estigmatización relativos a las personas desempleadas, sobre el éxito o fracaso en la colocación, la totalidad de los ERM estiman que efectivamente tienen influencia en alguna medida. Se diferencian de los ERS, que en un porcentaje bastante menor se manifiestan de acuerdo con dicha relación. Entre los factores de estigmatización sugeridos , los que estiman que pudieran tener más peso son la “irresponsabilidad” y el “ausentismo”, coincidentes con los empleadores, aunque en proporciones menores.</p>
--	--	---

3.4.- Trayectorias laborales, experiencia laboral y su valoración:

La gran mayoría de ambos grupos de beneficiarios reporta haber trabajado más de 1 año. El GAT muestra una diferencia importante con el GBT en la experiencia laboral, en relación al tipo de trabajo desarrollado anteriormente. Se encuentra concentrados en actividades como vendedores, cajeros, recepcionistas, promotores, telefonistas y similares. La mayoría del GBT se ha desempeñado en trabajos más básicos, sin especialización y con más bajos sueldos en general.

Respecto a la importancia atribuida a su propia experiencia laboral anterior, en la influencia para conseguir otro trabajo en el futuro, ambos grupos de beneficiarios consideran en un alto porcentaje que es “muy importante”. Los empleadores, en su mayoría estiman que influye “medianamente”. Algunos de ellos agregan que la valoración de la experiencia depende mucho según el tipo de trabajo, específicamente, de si éste requiere o no de una capacitación muy especializada. Sostienen que no en pocos casos, cuando el trabajador posee importantes habilidades sociolaborales, la experiencia puede pasar a un segundo plano de exigencia.

Ambos grupos de beneficiarios, en su mayoría, han buscado trabajo antes de inscribirse en la OMIL. El GAT ha estado desocupado y buscando trabajo por periodos más cortos. El GBT registra mayor número de entrevistas y rechazos. La diferencia significativa ha sido en el alto porcentaje de rechazos y mayor número de entrevistas que registra el GBT. Ambos grupos se consideran “activos” y “seguros” frente a la búsqueda de trabajo. En contraste, la mayoría de los encargados de OMIL los percibe como personas “pasivas” e “inseguras”. Por su parte los empleadores, en su mayoría, percibe a los beneficiarios “inseguros” . Algunos de ellos aluden al exceso de paternalismo que contribuye a la pasividad e inseguridad de los beneficiarios.

3.5.- Variables asociadas a aceptación o rechazo en entrevistas de trabajo:

Entre las razones que consideran los beneficiarios por las que han sido aprobados o rechazados en las entrevistas, tanto el GAT como el GBT aluden mayoritariamente a aspectos relacionados con la capacitación, curriculum y experiencia laboral. A este respecto, los encargados de OMIL asocian la aprobación directamente con la calificación y buena disposición del beneficiario, acompañado de un trabajo previo de los relacionadores de empresas, que favorecen el ajuste al perfil requerido. Respecto a los rechazos, la mayoría de ellos se refieren a la falta de ajuste al perfil requerido por la empresa. Ya sea porque la empresa no especifica bien los requerimientos o porque entrega información incompleta o irreal. En segunda instancia, aluden a características relativas a habilidades sociolaborales, como hábitos y actitudes inapropiados a condiciones del trabajo, incumplimiento y “falta de esfuerzo”.

3.6.- Expectativas:

El GAT en general, muestra mayores expectativas de mejorar su situación laboral. Ambos grupos de beneficiarios le asignan alta importancia al valor del “contacto” para obtener un trabajo. El mayor porcentaje de ambos grupos, centra sus expectativas de cambio en condiciones generales del trabajo actual o cambio de condición de desocupado. En segunda instancia, el GAT, preferentemente centra sus expectativas es aspectos de crecimiento personal, ascenso, hacer carrera, incrementar satisfacción con el propio desempeño, en tanto el GBT, se centra más sus expectativas en aumentar su capacitación y obtener mayor experiencia.

De los beneficiarios que expresan abiertamente no tener ninguna expectativa de cambio, todos pertenecen al GBT y fundamentan su

respuesta aludiendo a dificultades de salud, edad, estilos de vida, crianza de hijos, etc

En cuanto a sus expectativas con la capacitación, ambos grupos en porcentajes similares, consideran que la capacitación otorgada por la OMIL, les asegura la calidad de su desempeño futuro como factor positivo de empleabilidad. Esta percepción es coincidente con la mayoría de los encargados de OMIL y medianamente con los empleadores que se muestran menos optimistas. Algunos encargados agregan que dicha relación está relacionada a su vez con la personalidad de los beneficiarios y que respecto del ajuste al perfil requerido, es un factor relevante que no se puede asegurar.

Con respecto al ajuste del tipo de trabajo solicitado por el beneficiario y el ofertado por la OMIL, y al ajuste del tipo de trabajo ofertado por la OMIL y el perfil laboral del beneficiario, la mayoría del GAT, tiene “altas” expectativas, mientras que la mayoría del GBT tiene “medianas” expectativas, al igual que el grupo de empleadores. En su percepción de que la OMIL incluya sus propias expectativas en los procesos que desarrolla, un moderado porcentaje de ambos grupos, considera que es “probable” que la OMIL las incluya.

La gran mayoría de los encargados de OMIL, considera que serán pocos los trabajos de buena calidad y otros, estiman que serán de moderada calidad. Ninguno estima que serán malos.

**3.7.- Motivaciones/satisfacción:**

En relación a las motivaciones principales para aceptar un trabajo ofrecido por la OMIL, ambos grupos de beneficiarios coinciden en dos de los tres principales motivos seleccionados: Ingreso y el adquirir mayor estabilidad laboral. El GAT, agrega como tercer motivo principal, la “satisfacción con el trabajo realizado” y el GBT agrega “mantenerse activo u ocupado”. Respecto a los motivos para inscribirse en la OMIL, como alternativa de empleo, la mayoría de ambos grupos, se motivó a la inscripción como una oportunidad concreta de obtener trabajo, con distintas expectativas reales de obtener trabajo. Los empleadores por su parte consideran entre las razones principales de los beneficiarios: adquirir mayor estabilidad laboral, ingreso y mantenerse activo u ocupado, coincidentes plenamente con la percepción de los encargados de OMIL.

En relación a la percepción de las motivaciones principales de los beneficiarios para aceptar un trabajo ofrecido por la OMIL, entre las tres razones más recurrentes, la mayoría de los encargados mencionan: adquirir mayor estabilidad laboral, ingreso y mantenerse activo u ocupado. Los beneficiarios, GAT y GBT coinciden en dos de los tres principales motivos seleccionados: Ingreso y el adquirir mayor estabilidad laboral.

Respecto a los factores de mayor y menor satisfacción en el trabajo por parte de los beneficiarios, los que los encargados de OMIL, mencionan con mayor recurrencia son:

*-Aspectos de alta satisfacción:* tener trabajo, mantenerse activo, estabilidad laboral, buenas remuneraciones, ingreso fijo y estable, buen trato y buen clima laboral.

*-Aspectos de baja satisfacción:* incumplimiento de las ofertas hechas por las empresas, inestabilidad laboral, condiciones desfavorables de contrato, escasa realización personal y/o profesional, exigencias extremas de horario.

Entre los motivos principales que seleccionan las empresas para relacionarse con la OMIL, mayoritariamente mencionan, en orden de prioridad: interés en ser una instancia de oportunidades para trabajadores desempleados, interés en contribuir al desarrollo de



		<p>políticas sociales públicas, reducción del tiempo de reclutamiento y posibilidad de contratar trabajadores de acuerdo al presupuesto de la empresa.</p> <p><u>3.8.- Participación:</u> Respecto a la percepción de su participación en los programas de inserción de las OMIL, ambos grupos de beneficiarios, se consideran mayoritariamente “muy participativos”. En contraste, los encargados de OMIL en su mayoría los considera “medianamente participativos”. Sin embargo, existe una diferencia significativa en la opinión entre ERM y ERS. Una proporción bastante mayor del grupo de ERS, los perciben más participativos. Los ERM mencionan que en algunas ocasiones la motivación de los beneficiarios por participar está ligada al beneficio del subsidio de cesantía. Reportan también que otros beneficiarios participan al principio del programa y luego se van desmotivando cuando la colocación no ocurre al corto plazo. Los ERM reportan una baja de participación durante la capacitación. Por su parte, los empleadores estiman que los beneficiarios son “medianamente participativos”, coincidentes con la percepción de los encargados de OMIL.</p> <p>Respecto a la distinción de la importancia de la participación activa de los beneficiarios en las distintas etapas de los programas de la OMIL, la mayoría de ambos grupos, considera que su participación es más importante en las etapas de “Inscripción” y “Capacitación”, coherente con el concepto de participación de los mismos beneficiarios aludido anteriormente. Un porcentaje muy bajo de ambos grupos, considera que “nunca” es importante su participación, lo que es significativo en términos de la importancia atribuida a su rol o papel dentro del proceso de la OMIL. Al respecto, la mayoría de los encargados considera que la participación activa no es tanto más importante en una etapa que otra, si no, más bien en todas. ( difusión, diagnóstico, diseño, ejecución, evaluación y rediseño). Los ERM en un porcentaje algo mayor, son quienes consideran que puede ser más importante la participación de los beneficiarios en las etapas de difusión, ejecución y evaluación.</p>
<p>“Seguimiento a la Colocación efectuada por las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) de la Región de Tarapacá”, 2004.</p>	<p>Idem anterior</p>	<p><u>2.- Caracterización de trabajadores colocados:</u> Los trabajadores colocados en un puesto de trabajo por las OMIL, en un 71,8% de son hombres. Las edades de los trabajadores oscilan entre los 25 a 50 años y más. El mayor porcentaje se encuentra en el tramo de 25 a 35 años ( 33% aprox. ) y el menor porcentaje son los mayores de 50 años ( 17% aprox). En el análisis diferenciado por sexo, del nivel educacional, porcentajes similares de hombres y mujeres poseen estudios medios completos, enseñanza media incompleta y enseñanza básica completa o enseñanza básica completa. Se aprecian diferencias más significativas en un mayor nivel de escolaridad, donde el 4,5% de las mujeres posee una enseñanza técnica incompleta, a diferencia de un 1,8% de los hombres. Asimismo, el 8,9% de los hombres posee una enseñanza técnica completa, a diferencia del 4,5% de mujeres. Paralelamente, el 4,5% de las mujeres dice tener estudios universitarios completos por sobre el 1,8% de los hombres.</p> <p>En el análisis del nivel de escolaridad de los colocados y el sexo, es posible señalar que las mujeres se concentran en una menor cantidad de empleos que los hombres. Parece ser que la oferta de empleos que ofrecen las OMIL es más reducida para las mujeres. La participación de las mujeres se concentra en actividades tradicionales, a modo de extensión del trabajo doméstico. De los 16 oficios indicados en las encuestas, las mujeres se distribuyen en 9 oficios, en contraste con los hombres que se distribuyen en 14 de ellos.</p>

<p>“El mercado laboral chileno en cifras y caracterización de los desempleados” 2005.</p>	<p>Idem anterior.</p>	<p><u>2.- Caracterización de las personas afectadas por el desempleo:</u>  En el lugar de encuentro oferta-demanda, aparecen “ características muy particulares relacionadas directamente con las personas, con su esfuerzo y capacidades, condicionando además sus ingresos, autovaloración y mecanismos de pertenencia e integración social”.( Corvera. V, 2005, pag 3)</p> <p>-Del total de desocupados, cerca de un 15% son personas sin experiencia que buscan trabajo por primera vez .</p> <p><u>2.1.- Desocupación por sexo:</u>  El desempleo afecta principalmente a las mujeres, aún cuando no representan más del 35% del total de la fuerza de trabajo del país. La participación laboral de la mujer ha sido creciente, ocupando el 63% de los nuevos empleos generados desde 1996. Las nuevas ocupaciones se han orientado principalmente a mujeres. Más aun, en el período en que existe una destrucción neta de empleos masculinos, la participación femenina aumenta. A pesar de esto, al año 2004 sólo el 35% de los empleos en la economía estaban siendo ocupados por mujeres. Los hombres tendrán una menor probabilidad de estar desempleados que las mujeres en la población entre 15 y 24 años. Sin embargo, este hecho no debe considerarse como evidencia de discriminación hacia la mujer. Una hipótesis alternativa es que el salario de reserva relativo de la mujer sea, respecto de la distribución factible de salarios, mayor que el del hombre. Por otra parte, si las mujeres están buscando trabajos más flexibles, la regulación de los mercados laborales puede afectar la probabilidad de encontrar trabajos con estas características.</p> <p><u>2.2.- Desocupación por tramos de edad:</u>  Las mayores tasas de desempleo se concentran en los segmentos más jóvenes de la población. La tasa de desocupación juvenil ha sido sistemáticamente mucho mayor que la de los otros grupos de edad. La del grupo de menores de 19 ha estado disminuyendo en los últimos años y en menor medida , la también ha disminuido la del grupo de jóvenes entre 20 y 24 años, tramo donde se concentra además , la mayor cantidad de desempleados.</p> <p><u>2.3.-Desocupación y Educación:</u>  Mientras menor es el nivel educacional de las personas, más lentamente cae la tasa de desempleo de ellas. Un nivel de escolaridad más bajo aumenta el periodo de desempleo previo a un empleo estable. En consecuencia, un bajo nivel de escolaridad aumenta la probabilidad de estar desempleado en un ciclo económico contractivo y aumenta la duración promedio del desempleo. Al mismo tiempo se reduce con el tiempo transcurrido desde que los jóvenes terminan su educación formal. Esto sugiere que al transcurrir tiempo, los jóvenes conocen mejor el mercado laboral y la distribución de salarios para sus capacidades. También, porque adquieren alguna experiencia laboral con trabajos previos. En consecuencia, crece la probabilidad de que acepten una determinada oferta de trabajo y obtengan un empleo.</p> <p><u>2.4.-Desocupación por ramas de la actividad económica:</u>  Los mayores porcentajes de desocupados corresponden a las ramas en las que participa la mayoría de los trabajadores: servicios, comercio e industria.</p>
---	-----------------------	---

<p>Estudio : "Diagnóstico a 31 Oficinas Municipales de Información Laboral urbanas", 2002.</p>	<p>Idem anterior</p>	<p>5.- <u>Percepción en relación a los trabajadores usuarios desde la perspectiva de las OMILs:</u> Entre las desventajas y falencias que presentan los beneficiarios de las Omils frente a las necesidades del mercado laboral actual, se encuentran la falta de capacitación, falta de especialización en algún oficio y educación adecuada. Otra desventaja es el hecho de que con frecuencia son discriminados por su condición social o su edad. Este prejuicio social afecta de manera importante, las posibilidades reales de encontrar trabajo.</p> <p>El 70.97 % de los encargados considera que la incidencia de la OMIL en la empleabilidad es mediana a causa de la baja calificación, falta de hábitos y educación de los beneficiarios. Se aprecia que la mayoría de las OMILs, no tienen un rol activo en la empleabilidad los usuarios.</p>
<p>“Estudio de Impacto del Programa Proempleo. Línea Bonificación para el aprendizaje”, 2002.</p>	<p>Idem anterior</p>	<p>3.- <u>Caracterización de los trabajadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De los trabajadores cesantes que se incorporaron al programa, una proporción importante, cerca del 41%, llevaba entre 5 meses y un año sin trabajo y el 15,4 % estaba cesante más de un año.</li> <li>- Los recontractados son mas hombres que mujeres y son mas bien jóvenes ( entre los 25 a 35 años) .</li> <li>- Como tendencia, las personas que permanecieron asociadas a la empresa muestran: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Cierta mayor estabilidad en su trayectoria laboral</li> <li>· Una vinculación al programa por redes de un poco más formales</li> <li>· Mejor evaluación de la experiencia y de la capacitación</li> <li>· Relativo mayor nivel educacional</li> <li>· Vinculados a sectores laborales más permanentes que temporarios</li> </ul> </li> </ul>

## Resumen estudios relacionados con la I.L. en las OMILs

### Cuadro 1.4. Categoría EMPLEADORES

DOCUMENTO	RESUMEN	SÍNTESIS DE RESULTADOS Y PRINCIPALES CONCLUSIONES
<p>Estudio:</p> <p>“Evaluación de las variables psicosociales y de gestión, asociadas a los resultados diferenciados en la aplicación de itinerarios personalizados de inserción laboral en Oficinas Municipales de Información Laboral de las regiones de Coquimbo, del Bío Bío y Metropolitana”, 2006.</p>	Idem anterior	<p>4. 1.- <u>Manejo de Información de las empresas:</u></p> <p>La gran mayoría de los encargados reporta contar efectivamente con un catastro actualizado de las empresas existentes en su comuna. Dicha percepción se contradice con la dificultad de contactar a los empleadores para la entrevista en algunas comunas. Por su parte, la mayoría de los empleadores desconoce si la OMIL realiza algún tipo de diagnóstico de la situación inicial con las empresas para definir la manera de vincularse. En términos generales se relacionan de manera informal.</p> <p>4.2. <u>Coordinación Institucional:</u></p> <p>Con respecto a su percepción del grado de coordinación institucional con las empresas, la mayoría de los encargados de OMIL, la califica positivamente. Con respecto a la coordinación con otras OMIL, la mayoría expresa que no existe ninguna y que se encuentran ocasionalmente en reuniones en SENCE y que no tienen un proyecto integrado. Por su parte, los empleadores califican su coordinación con las OMIL como escasa. Una importante mayoría reporta que no existe relación o que la desconoce.</p> <p>Con respecto a la existencia de alianzas formales, la mayoría de los empleadores reporta que no se establecen alianzas formales, solo algunos acuerdos informales. Enfatizan en la necesidad de mayor coordinación, especialmente para que no se repitan errores en las derivaciones. La mayoría de los empleadores describe su relación con los funcionarios de la OMIL, como una relación fundamentalmente informal. En el caso de regiones, existe comparativamente mayor contacto que en la Región Metropolitana. Una situación frecuente es que el representante legal de la empresa acuda a la OMIL.</p>

<p>“Seguimiento a la Colocación efectuada por las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) de la Región de Tarapacá”, 2004.</p>	<p>Idem anterior</p>	<p>3.- <u>Caracterización de las empresas clientas de las OMILs de la región:</u></p> <p>Acorde al sector de la economía, las empresas se concentran principalmente en el sector comercio, y en segunda mayoría, se trata de personas particulares solicitando personal de servicio (asesoras del hogar, niñeras, etc.). Los rubros que registran menores contrataciones son, en orden decreciente: construcción ( 16,6%), sector servicios ( 14,58), sector transporte ( 6,25%), empresas ubicadas en el sector turismo ( 4,68).El porcentaje restante se distribuye entre el sector industria con un 3,12%, el sector financiero y comunicación con un 1,04% para ambos casos y el sector minería con un 0,52%.</p> <p>En relación a la satisfacción de los empresarios en cuanto a la derivación de candidatos, alrededor de la mitad de los empleadores expresa sentirse satisfecho.</p>
<p>“Estudio de Impacto del Programa Proempleo. Línea Bonificación para el aprendizaje”, 2002.</p>	<p>Idem anterior</p>	<p>2.- <u>Características de las empresas:</u></p> <p>Cerca del 50% de los contratos fueron registrados en las micro empresas. La mayor concentración se registra en la R.M. y luego en las regiones V, VII y VIII. Los rubros de construcción y actividades agrícolas son los que registran mayor proporción de contrataciones .</p>

**CUADRO N° 2: ANÁLISIS DE DIMENSIONES PSICOSOCIALES ASOCIADAS A LA I.L.**

CATEGORÍA	DOCUMENTO	APORTE AL CONOCIMIENTO DEL PROCESO DE I.L. DESARROLLADO EN LAS OMILS	DIMENSIONES PSICOSOCIALES ASOCIADAS
<b>Contexto</b>	“Mercado Laboral y Crecimiento Económico. Recomendaciones de Política para Chile”, 2005.	<p>A partir de la relación que se establece en cómo las políticas activas o pasivas, impactan de manera diferente sobre la empleabilidad y las tasas de desempleo, el proceso de I.L. requiere incorporar en su visión y estrategias de gestión, la relación que existe entre el tipo de políticas del mercado laboral ( activas o pasivas) vigentes, las decisiones en torno a la fuerza de trabajo y el crecimiento económico. De acuerdo a las distintas políticas de mercado, los trabajadores asumen variadas posiciones y roles frente al sistema laboral , asociadas a relaciones ideológicas, valorativas , normativas y comportamentales con el mismo.</p> <p>De esta manera, el funcionamiento del mercado laboral, de acuerdo a sus distintas políticas, también impacta directamente en las decisiones y el bienestar de las personas que participan en él, principalmente en los trabajadores.</p> <p>De acuerdo a las políticas del mercado vigentes (pasiva o activa), el Estado también asume un rol particular que afecta a su vez el tipo y formas de relación con el sector público o privado y con los trabajadores ( subsidiarias, empoderadoras, inclusivas, marginadoras, etc. )</p> <p>Existe también, una interacción entre el grado de participación de la fuerza de trabajo, especialmente referida a características diferenciales de los participantes y el comportamiento de los salarios.</p>	<p><b>El rol de los sujetos afectados.</b></p> <p><b>El rol de los profesionales.</b></p> <p><b>Calidad de vida y vida cotidiana.</b></p> <p><b>Sistemas de recompensa.</b></p>
<b>Contexto</b>	“Las políticas de mercado de trabajo y sus evaluaciones en Chile”, 2002.	<p>Las políticas laborales son el conjunto de instrumentos y programas por medio de los que el sector público interviene en el mercado laboral, con objeto de combatir o evitar el desempleo, mitigar sus efectos y apoyar a la población activa en riesgo de desocupación. Tanto las políticas activas o pasivas, se orientan a facilitar el enlace entre trabajadores y puestos de trabajo, ayudar a solventar los costos de búsqueda, coayudar al mejoramiento de las habilidades de los desempleados y apoyar directa o indirectamente la creación de fuentes de trabajo o el mantenimiento de las existentes.</p> <p>En las últimas décadas en Chile, los programas de empleo fueron ejecutados por medio de una descentralización administrativa de carácter regional, haciendo uso de los instrumentos de intermediación disponibles a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral.</p> <p>Como se ha planteado anteriormente, las políticas laborales afectan los roles de los actores en la I.L., sus modos de relación y modos de participación en los procesos involucrados.</p>	<p><b>El rol de los sujetos afectados.</b></p> <p><b>El rol de los profesionales.</b></p> <p><b>Sistemas de definición de objetivos y toma de decisiones en una comunidad.</b></p>

<b>Contexto</b>	“Estudio de Impacto del Programa Proempleo. Línea Bonificación para el aprendizaje”, 2002.	Programas como estos, contribuyen a la labor de la I.L. desarrollada por las OMILs, en tanto constituyen un incentivo para las empresas para las contrataciones y capacitaciones orientadas de manera específica a trabajadores inscritos en ellas. Se evidencia así, una clara relación entre los sistemas de incentivos ( bonificaciones, contrataciones y capacitación) y las motivaciones, intereses y expectativas de los distintos actores de la I.L., empleadores, OMILs y trabajadores.	<b>Sistemas de recompensa.</b>
<b>Contexto</b>	“¿Desempleo juvenil o un problema de deserción escolar?”, 1998.	El proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, ha de estar en conocimiento de los elementos que influyen en el desempleo juvenil en Chile, principalmente, nivel educacional, mercado laboral y el desempleo voluntario. El estudio corrobora una relación entre el nivel educacional de los trabajadores inscritos y su probabilidad de empleo. Los jóvenes , como parte de la fuerza de trabajo, como grupo, poseen sus propias motivaciones, elementos dinamizadores y tensivos básicos, tanto desde lo negativo o carencial, como desde lo positivo. Por otra parte, el desempleo voluntario parece relacionarse fuertemente con las expectativas, entendidas como elemento tensivo entre lo existente y lo deseable o esperable.	<b>Sistemas y procesos de socialización.</b>  <b>Necesidades, problemas y conflictos sociales.</b>  <b>Expectativas.</b>
<b>Contexto</b>	“ Un recorrido por las desigualdades salariales en Chile”, 2002.	Las hipótesis más sólidas que explican las diferencias salariales en Chile, se relacionan con el factor educacional. El proceso de I.L. juega un rol fundamental al respecto, por cuanto promueve y desarrolla capacitación con los trabajadores inscritos.	<b>Expectativas.</b>  <b>Sistemas de recompensas.</b>
<b>Contexto</b>	“Seguimiento a la Colocación efectuada por las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) de la Región de Tarapacá”, 2004.	Los empleos intermediados por las OMILs, presentan características particulares, de acuerdo a criterios de jornada laboral, tipo de contrato, remuneración, niveles ocupacionales y estabilidad laboral y dichas características tienen distintos valores para los distintos grupos de actores del proceso de I.L. en las OMILs. Además, existe una relación entre las características de los empleos intermediados por las OMILs, y las posibilidades de participación en el mercado laboral por parte de los trabajadores inscritos. Por otro lado, de acuerdo a las políticas laborales vigentes, las OMILs como intermediadores pueden influir de distintas maneras para mejorar la calidad de los empleos intermediados, apareciendo una clara relación entre el tipo de empleo, los requerimientos, las expectativas y el ajuste entre demanda y oferta de empleos.	<b>Rol de los profesionales.</b>  <b>Calidad de vida y vida cotidiana.</b>  <b>Expectativas.</b>
<b>Contexto</b>	“El mercado laboral chileno en cifras y caracterización de	Es fundamental para el proceso de I.L., considerar que el análisis del empleo posee un alcance mayor a los cambios ocurridos en la relación del número de ocupados y desocupados. La propia dinámica económica y los cambios sociales y demográficos tienen un fuerte impacto, además de la magnitud del	<b>El rol de los sujetos afectados, participación en el</b>

	los desempleados”, 2005.	empleo, en la composición que éste posee en cuanto a sexo, sector económico, categoría o grupos ocupacionales. Por lo tanto, es claro que existe una relación entre la fuerza de trabajo y la población en edad de trabajar, y ésta representa la tasa de participación laboral , que a su vez, refleja la variación en la disposición a trabajar de la población.	<b>mercado laboral.</b>  <b>Rol de los profesionales.</b>
<b>Contexto</b>	“ Promoción del Empleo Juvenil. Programas públicos y cambios normativos”, 2005.	<p>Los últimos 10 años se han desplegado diversas políticas públicas y adecuaciones normativas para facilitar la incorporación juvenil al mundo laboral. Las más exitosas han sido las que se han orientado a conectar el mundo formativo y el productivo, con asesoría para la búsqueda de empleo e incentivos para su contratación por parte de las empresas privadas. Por lo tanto, es fundamental un diálogo e interacción entre los distintos actores implicados en la definición e implementación de políticas públicas, responsabilidades compartidas entre Estado, empresas y sindicatos, idealmente a nivel local y focalizado. Las modificaciones en la institucionalidad laboral pueden tener efectos relativos, puesto que la mayor parte de los jóvenes trabaja en la economía informal y, por lo tanto, no se encuentran cubiertos suficientemente por la normativa laboral y la seguridad social.</p> <p>En base a los antecedentes, es posible dimensionar, una relación importante entre las políticas públicas, la posibilidad de incorporación juvenil al mercado laboral, la concordancia entre oferta de formación con los requerimientos productivos, los intereses y capacidades personales, el nivel de participación en redes educativas, etc.</p>	<b>El rol de los sujetos afectados, Participación en el mercado laboral.</b>  <b>Rol de los profesionales.</b>
<b>Contexto</b>	“ Trayectorias Laborales, Desempleo y Ciudadanía: El caso de Viña del Mar”, 2005.	<p>El proceso de I.L. necesita considerar el hecho de que los procesos de transformación de las condiciones generales del empleo en Chile, se manifiestan con fuerza en las trayectorias laborales de las personas. Los cambios legislativos y en los instrumentos de protección laboral , conducen a las personas a desarrollar trayectorias variables, más o menos individualizadas, más o menos móviles, estables o inestables, y con períodos de cesantía de distinta regularidad y/o duración. Al tomar en cuenta la relación entre las trayectorias laborales y los procesos de transformación del contexto laboral, se evita atribuir de modo reduccionista, las características de trayectoria, a características individuales.</p> <p>Por otro lado, el estudio muestra la relación entre efectos psicosociales en la ciudadanía que podrían asociarse a las características de las experiencias de desempleo propias del neoliberalismo ( nuevo capitalismo que le atribuye un carácter estructural al desempleo), como al rol de estado y su nivel de intervención en las políticas laborales.</p>	<b>El rol de los sujetos afectados.</b>  <b>Rol del Estado.</b>



--	--	--	--

<p><b>Contexto</b></p>	<p>“Evaluación de las variables psicosociales y de gestión, asociadas a los resultados diferenciados en la aplicación de itinerarios personalizados de inserción laboral en OMILs de las regiones de Coquimbo, del Bío Bío y Metropolitana”, 2006.</p>	<p>Los distintos actores del proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, tienen sus propias percepciones y criterios para evaluar la calidad de los trabajos intermediados. El propio proceso de I.L ha de considerar estas diferencias y semejanzas, en términos de lograr el mayor ajuste a las expectativas y posibilidades reales de participación laboral. También existen variaciones de criterios entre los actores de la R.M: y otras regiones.</p>	<p><b>El rol de los sujetos afectados. Participación en el mercado laboral.</b></p> <p><b>Rol de los profesionales.</b></p> <p><b>Expectativas.</b></p>
<p><b>Contexto</b></p>	<p>Estudio: “Buenas Prácticas en Orientación Vocacional, Laboral e Intermediación Laboral con Jóvenes”, 2005.</p>	<p>La representación abstracta del funcionamiento del mercado de trabajo parece estar lejos de su real funcionamiento, y no coincide con la representación neoclásica del mercado laboral que indica que su funcionamiento es similar a un mercado cualquiera de bienes y servicios. En este contexto, el proceso de I.L. ha de concebir el proceso de búsqueda de un empleo, como un proceso particularmente complejo ya que en él interactúan un conjunto amplio de variables económicas y no económicas, como el hecho de ocurrir de manera diferenciada según el sexo y la edad, la condición social, como un factor para la diferenciación de las formas de relacionarse de las personas con los mercados de trabajo, entre otras.</p> <p>Todos los antecedentes anteriores muestran la necesidad de abordar el estudio del mercado laboral como un espacio social complejo en donde se relacionan capital y trabajo. A partir de lo anterior se puede indicar que la emergencia de Buenas Prácticas en I. L. se asociaría a aquellas experiencias en que logrando desarrollar una adecuada capacidad para vincular oferta y demanda de trabajo, asumen las realidades locales y logran, identificando y desarrollando competencias información laboral de acuerdo a las demandas del entorno productivo.</p>	<p><b>El rol de los sujetos afectados. Participación en el mercado laboral.</b></p> <p><b>Rol de los profesionales</b></p>

<b>OMILs</b>	“Seguimiento a la Colocación efectuada por las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) de la Región de Tarapacá”, 2004.	<p>En términos generales, en distintos ámbitos de evaluación, el éxito de la I.L y del proceso de colocación, se asocia principalmente a la eficacia y eficiencia con la cual operan las OMILs.</p> <p>Entre los roles y funciones más fundamentales que necesitan desarrollar las OMILs para una alta eficacia y eficiencia se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas activas acompañadas de pro actividad por parte de cada una de la oficinas y funcionarios, en relación a los servicios de intermediación que entregan.</li> <li>- Favorecer una sinergia entre las funciones que realizan, con una coordinación eficaz entre la colocación en el empleo, la orientación laboral y la derivación a la capacitación.</li> <li>- Es fundamental que los seguimientos a los trabajadores contratados, se establezcan como una de las funciones primordiales y que se considere como vital contar con la información relativa al empresario y al empleo . De este modo, se garantiza la seguridad y las buenas condiciones de trabajo y además, se mantiene el vínculo con los empleadores.</li> <li>- La capacitación laboral , es un factor fundamental para mejorar las competencias de los trabajadores inscritos.</li> </ul>	<b>Rol de los profesionales.</b>
<b>OMILs</b>	Entrevista a coordinadora nacional OMILs 2005. Boletín OMIL n° 5, 2005.	<p>Las OMILs, con una buena gestión y un equipo proactivo, como agente de I.L., contribuye al desarrollo económico de la comuna y así a mejora la calidad de vida de las personas que carecen de herramientas para su inserción en forma independiente.</p> <p>Para una buena gestión las OMILs necesitan una mirada del territorio donde se inserta, constituyendo redes con las otras OMILs de su región y articulando y coordinando redes colaborativas al interior de la municipalidad con otras áreas, otorgando a la comunidad un servicio más integrado.</p> <p>Entre las principales debilidades, se encuentra la falta de personal adecuado, infraestructura y condiciones suficientes para atender a empleadores y a trabajadores. Una debilidad importante es la falta de articulación y coordinación con otros actores estratégicos al interior del municipio.</p> <p>Actualmente, el SENCE pone a disposición de las OMILs, tres herramientas fundamentales: la página</p>	<b>Rol de los profesionales.</b>  <b>Sistemas de apoyo social.</b>

		<p>web. <a href="http://www.bolsadeempleo.cl">www.bolsadeempleo.cl</a>, los diversos programas con incentivos por colocaciones ( entre ellos el de “Itinerarios Personalizados”) y la Certificación de los equipos humanos de las OMILs, como Agentes de Empleo.</p>	
<b>OMILs</b>	<p>Entrevista al director Ejecutivo Area Empleo y Empelabilidad. Ministerio del Trabajo. Boletín OMIL nº 6, 2005.</p>	<p>Las políticas de empleo se relacionan directamente con el rol de las OMILs, sus modelos de gestión y la manera en como se relacionan con los trabajadores y el mercado laboral.</p> <p>Hasta hoy, las Políticas Activas de empleo han estado orientadas exclusivamente a enfrentar la contingencia del alto desempleo, por tanto, han sido reactivas, paliativas, masivas y coyunturales. Las políticas Pasivas de Empleo, especialmente el Seguro de Cesantía, se ha estado implementando y acogiendo , principalmente a los trabajadores con contrato temporal, de actividades estacionarias y también a jóvenes. Ello implica que los beneficiarios del seguro, aún son para una parte reducida de los trabajadores que sufren o pueden sufrir el desempleo.</p> <p>Los agentes de I.L. son clave para articular y coordinar las políticas de mercado a nivel local. Es fundamental su capacidad técnica y de coordinación para poder intervenir en las personas, entregándoles o derivándolos a capacitación, apresto laboral, habilitación sociolaboral, información útil para la búsqueda autónoma de empleo, etc., pertinentes y coherentes con la información diagnosticada, para finalmente realizar la intermediación entre oferta y demanda de trabajo y lograr que las personas se inserten en forma exitosa en el mercado de trabajo y permanezcan en él. Hasta hoy este rol tratan de ejercerlo las OMILs según sus posibilidades técnicas, de recursos y de integración y validación en redes locales.</p> <p>En base a la experiencia de dos años ejecutando el programa piloto de “Itinerarios Personalizados de I.L.” , es posible sostener que el trabajo realizado por las OMILs ha sido esforzado y heterogéneo, tal cual es la diversidad de calidad, tamaño y recursos de las oficinas. Existen algunos aspectos que son comunes y destacables: la empatía y comprensión de la situación social de los desocupados inscritos en sus oficinas y el reconocimiento que éstos hacen de la labor y esfuerzos de la OMIL para ayudarlos a</p>	<p><b>Rol de los profesionales.</b></p> <p><b>Sistemas de apoyo social.</b></p>

		<p>encontrar trabajo.</p> <p>Es necesario evaluar el rol de los municipios en el Sistema de Protección Social, evaluar cuál debe ser el mejor soporte de un Sistema Nacional de I.L., que integre las políticas activas y pasivas de empleo a nivel local y qué rol deben jugar las OMILs en ese sistema. Es necesario también evaluar el nivel de descentralización que está dispuesto a lograr. Si se considera que los municipios juegan un rol gravitante en la administración del sistema de protección social y en la articulación de la políticas del mercado de trabajo, se debe apoyar decididamente con recursos, traspaso de competencias, metodologías, asistencia y soporte técnico sustentable.</p> <p>Para que las OMILs sean parte fundamental de un Sistema de Información e Intermediación laboral, que articule políticas pasivas y activas de empleo a nivel local, deben, efectivamente ser una “red” de intermediación, de unidades que tengan las capacidades de efectuar I.L. exitosa, que estén integradas y validadas a nivel de su municipio y en coordinación con diferentes unidades municipales que se relacionan con su labor de intermediación, que estén en relación permanente y virtuosa con los agentes locales y regionales que les permita efectuar su labor, y por último, que se apoyen en sistemas de información interconectados que les permita generar y acceder a información relevante para lograr que las personas puedan incorporarse al mercado de trabajo y puedan permanecer en él, generando ingresos estables que le permita mejorar su calidad de vida.</p>	
<b>OMILs</b>	“OMILs destacadas del año 2005” Boletín OMIL, n° 7, 2006.	En la evaluación de las OMILs, durante el año 2005, el estado destaca el hecho de que algunas municipalidades están asumiendo a través de la misma OMIL, el rol de Centro de Postulación para Capacitación (CPC). Esto significa que son reconocidos por el SENCE como actores capaces de realizar el proceso de selección ( evaluando expectativas, requisitos, motivación) de los postulantes al beneficio del Programa Nacional de Becas (PNB).	<b>Rol de los profesionales.</b>
<b>OMILs</b>	“Estudio Evaluativo Programas de Intermediación Laboral- Red de Empleo” 2004.	<p>Un aspecto fundamental relativo al proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, son las fortalezas y debilidades que ellas presentan y su relación con la percepción de las mismas que tienen los diferentes actores participantes.</p> <p><u>Fortalezas de las OMILs desde su propia perspectiva:</u></p>	<p><b>Rol de los profesionales.</b></p> <p><b>Solidaridad social.</b></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Progresos en la atención a los beneficiarios, tanto en el proceso de selección y en el diseño de “Itinerarios Personalizados”. Se ha optimizado el tratamiento personalizado con los beneficiarios, tanto en la evaluación inicial de competencias y necesidades como en los procedimientos siguientes.</li> <li>- Ser una entidad altamente profesional y eficiente, especialmente con la incorporación de profesionales especializados en tareas altamente complejas, como son un relacionador de empresas y un psicólogo laboral. Ambos profesionales han permitido la “externalización de servicios”, dejando tiempo libre exclusivo para la colocación de los beneficiarios.</li> </ul> <p><u>Debilidades y/o limitaciones de las OMILs desde su propia perspectiva:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deficiencias en la producción de información nueva relativa al mercado laboral. No consiguen destinar recursos al análisis de los instrumentos locales de información sobre las oportunidades de trabajo y las condiciones específicas del mercado.</li> <li>- Débil fortalecimiento organizacional, en tanto no se han seguido en forma regular la implementación efectiva de las estrategias de mejoramiento continuo de los procesos de atención a usuarios y de las prácticas de trabajo de equipo.</li> <li>- Limitaciones a la personalización del itinerario, puesto que se enfrentan al problema de cumplir con objetivos-meta de números de colocados, y ante dicha presión y el escaso tiempo, se ven obligados a hacer capacitaciones estandarizadas.</li> <li>- Tendencia a la estandarización., puesto que aunque el programa en su espíritu es personalizado, cotidianamente aparece trabajando formas estandarizadas.</li> </ul> <p><u>Fortalezas de las OMILs desde la perspectiva de los trabajadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Constituir un espacio de reconocimiento y dignidad, distinto del mundo del trabajo, y que les da significado en su dimensión personal, que sienten manifiesta en el trato y la preocupación.</li> <li>- La posibilidad de capacitación.</li> <li>- Ser una oportunidad concreta para acceder a mejores trabajos.</li> </ul> <p><u>Debilidades y/o limitaciones de las OMILs desde la perspectiva de los trabajadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Una capacitación insuficiente.</li> <li>- Bajas expectativas de buenos resultados.</li> </ul>	<p><b>El poder y su distribución.</b></p> <p><b>Necesidades, problemas y conflictos sociales.</b></p> <p><b>Expectativas.</b></p>
<b>OMILs</b>	Estudio:	<u>Las OMILs y los procesos de intermediación, desde la perspectiva de los trabajadores, encargados de OMILs y empleadores:</u>	<b>Rol de los profesionales.</b>

	<p>“Evaluación de las variables psicosociales y de gestión, asociadas a los resultados diferenciados en la aplicación de itinerarios personalizados de inserción laboral en Oficinas Municipales de Información Laboral de las regiones de Coquimbo, del Bío Bío y Metropolitana”, 2006.</p>	<p><u>Eficacia de la OMIL:</u></p> <p>-La mayoría de los trabajadores considera que el programa de I.L. de la OMIL, es de mediana, poca o ninguna eficacia. Los propios encargados de OMIL, en su mayoría evalúan el programa de “Itinerarios Personalizados” como “muy eficaz” y “eficaz”. Sin embargo, aluden a la falta de hábitos laborales de los beneficiarios y a la necesidad de un relacionador de empresas en forma más permanente, como factores que afectan su desempeño más eficaz.</p> <p>- Entre las características mínimas necesarias para un programa eficaz, los encargados de OMIL, consideran características relacionadas al ámbito de la gestión. Los beneficiarios consideran preferentemente el ámbito de la relación OMIL-beneficiario, en el que sugieren: conocimiento más completo de los beneficiarios, mayor contacto personalizado con los beneficiarios, comunicación más estrecha y cercana, actitud de escucha y consideración. Destacan la importancia que le atribuyen a la necesidad e interés por apoyo funcional, emocional y afectivo por parte de la OMIL. Los encargados de las OMILs, destacan principalmente aspectos de gestión y los beneficiarios incorporan aspectos de relaciones con ellos mismos, los empleadores abordan ambos aspectos con similar importancia.</p> <p><u>Procesos informativos y de coordinación:</u></p> <p>- Los empleadores consideran que la OMIL es clara en la entrega de información. Sin embargo, estiman que podría manejar bastante más información útil, tanto para los beneficiarios, empleadores y las mismas OMILs. La mayoría reporta haber sabido de la OMIL por muy variados medios, y en un porcentaje muy bajo, por la propia Municipalidad u organismo estatal. Un porcentaje moderadamente significativo de los trabajadores, considera que la OMIL es “poco eficaz” en su tarea de darse a conocer a la comunidad local a diferencia de los encargados de OMIL, que en su mayoría estiman que es “eficaz”.</p> <p>La mayoría de los trabajadores que han sido colocados, expresa sentirse bastante más respaldado por la OMIL frente a las dificultades, en contraposición al grupo de trabajadores no colocados, que se siente poco respaldado. A este respecto, la gran mayoría de los encargados de OMILs coinciden en pensar que siempre apoyan a los beneficiarios, coincidentes con la opinión de los empleadores.</p> <p>En su percepción de la eficacia en la coordinación entre los procesos de orientación laboral, derivación a capacitación y colocaciones, en general, la gran mayoría de los encargados de OMIL, estima que es</p>	<p><b>Sistemas y de procesos de socialización.</b></p> <p><b>Las expectativas.</b></p>
--	--	---	--

		<p>“eficaz”. Coinciden con el grupo de trabajadores colocados, que tiende a evaluarlo positivamente, en tanto el grupo de trabajadores no colocados, tiende a una evaluación más negativa.</p> <p>La mayoría de los trabajadores no está en conocimiento del plan de seguimiento y monitoreo de la OMIL, una vez que han sido colocados. Muchos expresan su motivación por un contacto más directo o por mantener una relación con la OMIL por más tiempo, independientemente de que hayan sido colocados o no.</p> <p>La mayoría de los trabajadores colocados le otorga una “alta” credibilidad a la OMIL, en tanto el mayor porcentaje del grupo de trabajadores no colocados, le otorga una “mediana” credibilidad al igual que los empleadores.</p> <p><u>Ventajas y desventajas del proceso de I.L. desarrollado por las OMILs:</u>  Las mayores ventajas percibidas entre los trabajadores, se relacionan en primer lugar con la oportunidad de capacitarse y de prepararse mejor psicológicamente. Otras ventajas mencionadas, en menor proporción, son el acceso a medios económicos para búsqueda de trabajo, la recepción de orientación e información, el respaldo de la OMIL como institución, la relación con más personas, la posibilidad de hacer nuevos contactos e integrarse a nuevas redes, etc. A este respecto, la mayoría de los encargados de OMIL, no percibe desventajas propias. Fundamentan que la OMIL informa bien y que trabaja en base a la oferta existente en el mercado. Se manifiestan conscientes en general, de que los trabajos que ofrecen, son en un alto porcentaje “precarios”, y que los beneficiarios lo saben, y que por otro lado, son a los trabajos a los que pueden acceder acordes a su escasa preparación o capacitación especializada. Algunos encargados responsabilizan a los beneficiarios de “no asumir” que con sus “bajos perfiles” no pueden optar a mejores trabajos.</p> <p><u>Fortalezas y debilidades de las OMILs:</u>  En su percepción de los funcionarios, ambos grupos de beneficiarios consideran fortalezas y debilidades similares. La importante mayoría alude a aspectos positivos. Entre las características positivas más recurrentes seleccionadas entre un conjunto, mencionan: “atento”, “se identifica con su comuna”, “comprometido con los beneficiarios”, “bien preparado”, “motivado”, “eficiente” y “accesible”. Entre las características negativas más recurrentes mencionan: “poco preparado”, “rutinario”, “desmotivado”, “con poca experiencia”, “distante”, “lento”.</p> <p>En la percepción de las fortalezas de la OMIL, ambos grupos de beneficiarios, colocados y no</p>	
--	--	---	--



		<p>colocados, coinciden entre un conjunto de características, en las 5 más importantes, con leves diferencias de prioridad asignada. Dicha fortalezas son: buena atención, fácil acceso para inscribirse, atención a todos sin discriminación y amabilidad de los funcionarios. Dichas percepciones coinciden con las de los empleadores.</p> <p>En la percepción de sus propias fortalezas , los encargados de OMILs de la R.M. y de otras regiones se diferencian cualitativa y cuantitativamente. Los encargados de la R.M. , se reconocen una gran cantidad de fortalezas. El 60% de ellos, expresamente alude que del listado las tienen “todas” o “casi todas” o “muchas”. El grupo de ERS, atiende a la solicitud de referirse a las 5 más importantes, las cuales son: buena atención, preocupación por los beneficiarios, fácil acceso para inscribirse y atención a todos sin discriminación. Las fortalezas mencionadas, se centran fundamentalmente en torno a la relación con los beneficiarios, más que en su tarea y objetivos.</p> <p>La mayoría de los trabajadores estima que entre las principales debilidades de las OMILs se encuentran: falta de capacitación, atención lenta y poca motivación. Por su parte, los encargados de OMIL, tanto de otras regiones como de la R.M., y también los empleadores, coinciden en tres: falta de capacitación o escasa capacitación, falta de personal y multiplicidad de funciones.</p> <p><u>Capacitación otorgada por las OMILs:</u></p> <p>La mayoría de los trabajadores considera que la capacitación recibida en las OMILs ha sido “pertinente” a sus requerimientos y necesidades. Sin embargo, la gran mayoría de ambos grupos de encargados de OMIL , considera que la capacitación ha sido “pertinente” aunque “insuficiente”. Los empleadores opinan que la capacitación de los trabajadores de su empresa es muy necesaria, percepción coherente con la de los beneficiarios y encargados de OMILs . Todos coinciden en considerar que una limitación importante de los trabajadores para acceder a los puestos de trabajo disponibles es la falta o la poca capacitación. Sin embargo, la mayoría de los empleadores estima que la capacitación de los beneficiarios recibida por la OMIL ha sido “pertinente y ajustada” en cantidad y / o extensión.</p> <p><u>Satisfacción y evaluación general del proceso de I.L. y gestión de las OMILs:</u></p> <p>La mayoría de los trabajadores se expresa satisfecho con la gestión realizada por las OMILs. Sin embargo, el grupo de trabajadores colocados, es significativamente superior al grupo de trabajadores no colocados.</p>	
--	--	---	--

		<p>Respecto al grado de satisfacción con el seguimiento y monitoreo realizado por la OMIL, después de su colocación, la mayoría de ambos grupos no se define, puesto que no conocía tal seguimiento. De quienes han mantenido un seguimiento, casi todos del grupo de trabajadores colocados, un porcentaje menor, pero significativo cualitativamente, se manifiesta “satisfecho” con dicho seguimiento. Al respecto, la gran mayoría de los encargados de OMIL, se expresa “satisfecho” o “muy satisfecho”, con su propio trabajo realizado. Por su parte, la gran mayoría de los empleadores se expresa “satisfecho” o “medianamente satisfecho” con el trabajo general que realiza la OMIL, sin embargo, se manifiestan muy poco satisfechos con el seguimiento y monitoreo realizado por la OMIL, después de la colocación de los beneficiarios.</p>	
<p><b>OMILs</b></p>	<p>“Desarrollo de Estándares de atención al cliente para los procesos críticos de las Oficinas Municipales de Información Laboral”, 2004.</p>	<p>En el proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, se define como “proceso crítico” al conjunto de actividades y procedimientos que deben ser desarrollados durante la intermediación y que de no ser realizados o de tener una ejecución deficiente, afecta negativamente en la calidad final del servicio.</p> <p><u>Procesos críticos en la atención a clientes trabajadores:</u></p> <p>a- <i>Recibimiento a clientes</i>, que incluye los indicadores de calidad del recibimiento, calidad de la dotación física e inscripción.</p> <p>b- <i>Administración de base de datos</i>, que incluye los indicadores de nivel de información del sistema de información y usabilidad.</p> <p>c- <i>Entrega de documentos</i>, que incluye los indicadores de efectividad en la entrega de certificados.</p> <p>d- <i>Evaluación de potencial</i>, que incluye los indicadores de efectividad en la prestación del servicio de evaluación de potencial y calidad del servicio de evaluación de potencial.</p> <p>e- <i>Orientación Laboral y de formación</i>, que incluye los indicadores de efectividad en la prestación del servicio de orientación laboral y calidad de la orientación laboral</p> <p>f- <i>Derivación a capacitación</i>, que incluye los indicadores de efectividad en la prestación del servicio de derivación a capacitación, pertinencia de la capacitación a la cual se deriva, oportunidad de la capacitación y validez formal de la capacitación.</p> <p>g- <i>Colocación laboral</i>, que incluye los indicadores de efectividad en la colocación laboral, tiempos asociados a la colocación y sustentabilidad de la colocación.</p> <p>h- <i>Seguimiento a clientes</i>, que incluye los indicadores de efectividad en el seguimiento.</p> <p><u>Procesos críticos en la atención a clientes empleadores:</u></p> <p>a- <i>Vinculación</i>, que incluye los indicadores de contacto con empleadores, inscripción de empleadores,</p>	<p><b>Rol de los profesionales.</b></p> <p><b>Sistemas y procesos de socialización.</b></p>

		<p>verificación de historial de empleadores y calidad del proceso de vinculación.</p> <p>b- <i>Seguimiento</i>, que incluye los indicadores de actualización del registro de empleadores, satisfacción de los empleadores respecto del seguimiento efectuado por la OMIL y satisfacción de los empleadores respecto de la información entregada por la OMIL.</p> <p>c- <i>Colocación</i>, que incluye los indicadores de satisfacción de empleadores con el servicio de colocación.</p> <p><u>Procesos críticos en otros procesos transversales:</u></p> <p>a- <i>Información</i>, que incluye los indicadores de calidad del servicio de información prestado por la OMIL.</p> <p>b- <i>Difusión (posicionamiento interno)</i>, que incluye los indicadores de recursos económicos gestionados por la OMIL.</p> <p>c- <i>Difusión (posicionamiento externo)</i>, que incluye los indicadores de existencia de condiciones para el posicionamiento.</p>	
<b>OMILs</b>	<p>Estudios de casos:</p> <p>“ El Sistema de Intermediación Laboral y los Servicios Públicos de Empleo en Chile: Diagnóstico, evaluación y propuesta para mejorar su gestión”, 1999.</p>	<p>Un aspecto fundamental relativo al proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, son las fortalezas y debilidades que ellas presentan y su relación con la percepción de las mismas que tienen los diferentes actores participantes.</p> <p><u>Fortalezas del sistema de I.L. desde la perspectiva de un evaluador externo.:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presencia de un nuevo estatuto del SENCE, incorpora nuevas funciones a la OMIL, lo que les permitirá asumir una gestión más integral de las políticas de empleo locales.</li> <li>- Actual focalización de las políticas sociales para el fortalecimiento de las OMILs, en tanto se relacionen con cambios positivos en la capacitación e inserción laboral. Además, la necesidad de apoyar la integración laboral de los grupos ocupacionalmente más vulnerables, permite un espacio para el desarrollo de nuevas políticas de empleo.</li> </ul> <p><u>Debilidades del sistema de I.L. desde la perspectiva de un evaluador externo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Debilidades importantes en la gestión, que repercuten de manera directa en su eficiencia, principalmente, la falta de recursos humanos y materiales. Los procesos administrativos también son inadecuados e insuficientes y en muchas situaciones no logran responder a las demandas actuales del mercado chileno.</li> <li>- Fuerte heterogeneidad en estructura, organización, funcionamiento, recursos, etc. Cada municipalidad asigna recursos para el funcionamiento de la OMIL, de acuerdo a su propia priorización.</li> </ul>	<b>Rol de los profesionales.</b>

		<p>- No todo el personal que trabaja en las OMILs, tiene una capacitación adecuada. En muchas falta además, una visión sistémica de los programas sociales y de I. L., generándose dificultades de información y coordinación que afectan la gestión.</p> <p>- Percepción de algunos sectores de las OMILs, como una “agencia de empleo de baja calidad” y en muchos casos, se estigmatiza al servicio de empleo como un espacio netamente asistencial.</p> <p><u>Evaluación general del sistema de I.L.e importancia para el municipio:</u></p> <p>- Existen importantes diferencias entre comunas. Estas diferencias inciden principalmente en los recursos tanto materiales como humanos que la municipalidad destina para su oficina. El 50% de los R.R.H.H. están concentrados en la R.M.</p> <p>- Frecuentemente se mide la eficiencia de la OMIL, en la razón colocados/vacantes, que indica cuántas veces la OMIL logra cubrir una vacante de empleo solicitada, proponiendo candidatos. En esta relación es posible identificar al menos dos actores:</p> <p>1.- La industria, que en distinta medida se acerca a pedir trabajadores u ofrecer vacantes de empleo y</p> <p>2.- La OMIL, que responde con mayor o menor concordancia y ajuste, que capacita en mayor o menor medida y que cumple o no regularmente un seguimiento.</p> <p>En esta relación, la eficacia de las OMILs, tienen bastante correlación con su categoría. De las 8 OMILs de categoría A , lo que significa que cuentan al menos con 5-6 funcionarios de distintas especialidades, 5 de ellas pertenecen a la R.M. y han tenido un desempeño destacado en los últimos 3 años, mostrando un nivel de eficiencia en la razón colocado/vacantes por sobre el 75%.</p>	
<b>OMILs</b>	Estudio : "Diagnóstico a 31 Oficinas Municipales de Información Laboral urbanas”, 2002.	<p>Entre las principales variables para un adecuado éxito en la I.L., se encuentran:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nivel Educacional y de Capacitación de los cesantes inscritos.</li> <li>2. Oferta de Empleos disponibles en el sector privado.</li> <li>3. Políticas de Estado relacionadas con el fomento del empleo.</li> <li>4. Administración y Gestión de las OMIL (adecuada dotación de personal, estabilidad laboral, nivel de calificación y polifuncionalidad del personal, nivel de atención al público, alianzas estratégicas con instituciones estatales, organizaciones comunales y empresas de la comuna y de la región)</li> <li>5. Infraestructura de la OMIL, (dependencias y nivel de comodidad)</li> <li>6.- Nivel Tecnológico (cantidad y calidad de elementos tecnológicos como: computadores, fax, fotocopadoras, conexión a Internet, líneas telefónicas, software,etc)</li> </ol> <p>Otro aspecto fundamental relativo al proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, son las fortalezas y debilidades que ellas presentan y su relación con la percepción de las mismas que tienen los diferentes</p>	<p><b>Rol de los profesionales.</b></p> <p><b>Sistemas de apoyo social.</b></p>

		<p>actores participantes.</p> <p><u>Fortalezas de las OMILs desde su propia perspectiva:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Buena atención del público, un buen equipo de trabajo y un grato ambiente laboral.</li> <li>- Buena infraestructura.</li> <li>- Buenas relaciones con los empresarios.</li> <li>- Adecuado conocimiento de los funcionarios de su trabajo.</li> <li>- Buena coordinación y apoyo con el SENCE.</li> </ul> <p><u>Fortalezas de las OMILs desde la perspectiva de los trabajadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Buena atención y disposición del encargado.</li> <li>- Buenos contactos con las empresas.</li> <li>- Accesibilidad para la inscripción y postulación.</li> <li>- Amabilidad de los funcionarios y su preocupación por los beneficiarios, exenta de discriminación.</li> <li>- Adecuada orientación al público.</li> <li>- Rapidez en otorgar trabajo.</li> <li>- Buen funcionamiento y buenos proyectos.</li> </ul> <p><u>Debilidades de las OMILs desde su propia perspectiva:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escasas vacantes de empleos de calidad.</li> <li>- Trabajadores inscritos con baja calificación.</li> <li>- Problema estructural debido a crisis económica y que afecta la reducción de sueldos y oportunidades de encontrar empleo y que escapa a su responsabilidad y gestión.</li> <li>- Falta de información y la continuidad con la que la reciben.</li> <li>- Falta de flexibilidad de algunos cursos de capacitación, puesto que no cubren las necesidades reales detectadas en sus comunas y los requerimientos del mercado laboral actual.</li> <li>- Regulares condiciones laborales de los funcionarios de las OMILs.</li> <li>- Falta de profesionales especializados; relacionador de empresas y psicólogo laboral.</li> <li>- Polifuncionalidad de funcionarios.</li> </ul> <p><u>Debilidades de las OMILs desde la perspectiva de los trabajadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escasez de trabajo y bajas remuneraciones.</li> <li>- Deficiencias del personal: mala atención, lentitud de atención, falta de compromiso y de</li> </ul>	
--	--	---	--

		<p>espíritu de servicio de los funcionarios, falta de iniciativa, poca eficiencia y ausencia de motivación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mal servicio.</li> <li>- Gran cantidad de trámites, burocracia excesiva.</li> <li>- Bajo nivel educacional de los funcionarios.</li> <li>- Deficiente infraestructura: incomodidad, falta de sala de espera, sin baños, lugares fríos en el invierno y calurosos en el verano, además de ruidosos y sin privacidad.</li> <li>- Sistema sobrepasado ; demasiada cesantía y muchos postulantes y competencia.</li> </ul> <p><u>Sistemas y calidad de la información en las OMILs:</u>  En general, la mayoría de las OMILs cuenta con información exacta y actualizada en relación a estadísticas de los habitantes de su comuna, representando el 61.29 %. Sin embargo, éste porcentaje debiera ser de un 100.00 %, según lo estipulado en el Manual de Procedimientos de las OMILs. Estos y otros datos referidos a los habitantes y las empresas, en la mayoría de las OMILs no se manejan de manera exacta ni actualizada, lo que se considera como una carencia relevante, ya que dicha información constituye una base para determinar y priorizar las áreas en que se necesitan mayores proyecciones y focalización de recursos.</p> <p><u>Capacitación a través de las OMILs:</u>  Un 38.71 % de las OMILs estima que sus funcionarios reciben capacitación de manera poco frecuente, lo que consignan como debilidad, puesto que los trabajadores no puedan actualizar sus conocimientos técnicos, y esto influye directamente en el funcionamiento de la OMIL y los servicios prestados.</p> <p>El curso de capacitación que han recibido los funcionarios de las OMILs con más frecuencia es el de atención de público, seguido del de técnicas de administración y gestión y cursos de computación e Internet. Los encargados estiman que estos cursos son positivos, pero que sólo apuntan a áreas generales y no a áreas específicas, las cuales también requieren capacitación y son claves para una adecuada gestión.</p> <p>En el 35.48 % de las OMIL encuestadas se realiza detección de necesidades de capacitación del personal. Sin embargo, un 32.25 % de las OMILs, no la realiza por diversas razones. Entre ellas, falta de presupuesto y tiempo para capacitar al personal y la no-existencia de cursos adecuados a las necesidades de las OMILs.</p>	
--	--	--	--

<p><b>OMILs</b></p>	<p>Estudio: “Buenas Prácticas en Orientación Vocacional, Laboral e Intermediación Laboral con Jóvenes”, 2005.</p>	<p>Existe una propuesta de dimensiones constituyentes de Buenas Prácticas para el estudio de diversas iniciativas en el ámbito de la Orientación Vocacional, Laboral e Intermediación Laboral (OVLIL)</p> <p>Al observar la relación entre los distintos factores se establece lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se observan desarrollos heterogéneos respecto de las formas de entender la OVLIL en relación a su sentido y alcances. “Los jóvenes no tienen mayor participación en la definición de un enfoque sobre la acción de OVLIL. Sin embargo, los ejecutores de las experiencias sistematizadas logran hacer un diagnóstico general de los y las jóvenes, expresando que estos viven una relación frustrante con los mercados de trabajo, se encuentran desorientados y más aún, observan un grado de irresponsabilidad entre los y las jóvenes para abordar los desafíos de la inserción laboral”. (Duarte, K., 2005,pag 96 ).</li> <li>- Las OMILs desarrollan sus estrategias de intervención y sus acciones con una amplia información sobre las características de los beneficiarios. Sin embargo, dan cuenta de una relación con los jóvenes, en la cual ellos son caracterizados de manera pasiva frente a las decisiones que pueden tomar los ejecutores de los Programas de OVLIL. Las categorizan como son prácticas coyunturales y poco sistemáticas.</li> <li>- Los eficientes modos de gestión, es el aspecto menos logrado en cuanto a una construcción de Buenas Prácticas en las experiencias sistematizadas. Esta apreciación se fundamenta en base a los siguientes tres aspectos : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe poca capacidad para articular acciones, enfoques e intereses con otros actores o instituciones que intervienen en el ámbito juvenil,.</li> <li>- Existe un desarrollo de contextos adecuados para el fortalecimiento de sus recursos humanos y materiales, pero limitados a su espacio propio, perdiendo de esa manera, la riqueza que puede emerger del conocimiento de las experiencias de otros actores.</li> <li>- Son muy pocas las experiencias en donde surgen emergentes, lo que confirma la poca capacidad para innovar o alterar los modos de gestión.</li> </ul> </li> </ul> <p><u>Evaluación de impacto:</u>  En la evaluación de los resultados de impacto del programa, que incluye la I.L. desarrollada en las OMILs, se identifican dos sub dimensiones; impacto esperado y valoración de los jóvenes de la experiencia vivida. En relación al impacto esperado, las iniciativas estudiadas, cuentan con un proceso</p>	<p><b>Rol de los profesionales.</b></p> <p><b>Expectativas.</b></p>
---------------------	---	--	---

		<p>sistemático en el que definen las transformaciones que se planean realizar, pero que son definidas previamente, en la planificación sin ser necesariamente contrastadas con los intereses de los jóvenes. Esto significa que aunque se definan con claridad los objetivos y la manera de evaluar el impacto de un proyecto, eso no asegura que dichas definiciones estén conectadas con los mundos de los jóvenes, pudiendo establecerse de ese modo, una brecha entre lo que un proyecto quiere lograr y las propias percepciones de los jóvenes, sostenidas en sus experiencias, en términos de las posibilidades reales de empleabilidad. Las versiones de los jóvenes, en relación a los mismos resultados esperados, muestra que no existe la posibilidad de que ellos incorporen su visión. Pareciera no haber preocupación alguna por sistematizar y conocer las opiniones y percepciones de los jóvenes. Esta situación se agrava con la falta de mecanismos de seguimiento, que los retroalimiente posteriormente a la colocación, de la relación que establecen los jóvenes con el mercado laboral y su opinión de las experiencias vividas en el proceso.</p> <p>La distinción entre elementos objetivos y elementos subjetivos en la relación entre jóvenes y estructuras de oportunidad, los distintos elementos para evaluar una Inserción laboral decente y de buena calidad serían:</p> <p>Elementos objetivos: Inserción laboral en empleos de calidad: contrato de trabajo, cotizaciones provisionales y de salud.</p> <p>Elementos subjetivos: Desarrollo de la experiencia, confianza, disposición al riesgo autoestima, dimensiones de incertidumbre y riesgo en los mercados de trabajo.</p>	
<b>Trabajadores</b>	“Estudio de Impacto del Programa Proempleo. Línea	Para el proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, es fundamental conocer al grupo de trabajadores inscritos, tanto en sus dimensiones sociodemográficas, como psicosociales. Mientras más conoce a las personas con las que interactúa, mayores serán las posibilidades de ajuste entre oferta y demanda de los puestos de trabajo y las condiciones de los mismos, expectativas, motivaciones, etc.	<b>Sistemas de apoyo social.</b>



	Bonificación para el aprendizaje”, 2002.	<p><u>Caracterización de los trabajadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De los trabajadores cesantes que se incorporaron al programa, una proporción importante, cerca del 41%, llevaba entre 5 meses y un año sin trabajo y el 15,4 % estaba cesante más de un año.</li> <li>- Los recontratados son mas hombres que mujeres y son mas bien jóvenes ( entre los 25 a 35 años) .</li> </ul> <p>- Como tendencia, las personas que permanecieron asociadas a la empresa muestran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Cierta mayor estabilidad en su trayectoria laboral</li> <li>· Una vinculación al programa por redes de un poco más formales</li> <li>· Mejor evaluación de la experiencia y de la capacitación</li> <li>· Relativo mayor nivel educacional</li> <li>· Vinculados a sectores laborales más permanentes que temporarios</li> </ul>	
Trabajadores	“Certificación de Competencias Laborales, Validando la Experiencia Laboral”, 2003	<p><u>El proceso de certificación</u>, definido como el “proceso en el cual un organismo reconocido certifica que una persona ha demostrado ser competente en una o varias funciones laborales determinadas, independientemente de la forma en que haya adquirido esa competencia” . (Observatorio Laboral N°10, 2003, pag 2), es un proceso relevante para la gestión de I.L. desarrollada en las OMILs, fundamentalmente por su objetivo.</p> <p>El objetivo es contar con mecanismos de reconocimiento y validación de aquellas capacidades que los trabajadores durante el desempeño de una función productiva y que no han sido validadas por el sistema de educación formal. Dicha certificación contribuye a mejorar la empleabilidad de los trabajadores junto con alinear la oferta de capacitación y los procesos de reclutamiento con los requerimientos del mundo productivo actual.</p> <p>Este sistema tiene la importante capacidad de recoger las nuevas demandas de conocimientos, habilidades y actitudes, articuladas con la oferta de formación y capacitación mediante procesos de evaluación, capacitación y certificación.</p> <p>La certificación tiene consecuencias relevantes sobre la empleabilidad de los trabajadores, en tanto amplia sus posibilidades de encontrar mejores trabajos. Sobretudo, en el caso de trabajadores que no pueden acreditar sus conocimientos adquiridos en el sistema educativo formal ni tienen como respaldar su experiencia adquirida, quienes constituyen el grueso de la masa trabajadora.</p>	<b>Sistemas de apoyo social.</b>

<p><b>Trabajadores</b></p>	<p>“Seguimiento a la Colocación efectuada por las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) de la Región de Tarapacá”, 2004.</p>	<p>Para el proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, es fundamental conocer al grupo de trabajadores inscritos, tanto en sus dimensiones sociodemográficas, como psicosociales. Mientras más conozca a las personas con las que interactúa, mayores serán las posibilidades de ajuste entre oferta y demanda de los puestos de trabajo y las condiciones de los mismos, sus expectativas, motivaciones, etc.</p> <p><u>Caracterización de trabajadores colocados:</u></p> <p>Los trabajadores colocados por las OMILs, en un 71,8% de son hombres. Las edades de los trabajadores oscilan entre los 25 a 50 años y más. El mayor porcentaje se encuentra en el tramo de 25 a 35 años y el menor porcentaje son los mayores de 50 años . En el análisis diferenciado por sexo, del nivel educacional, porcentajes similares de hombres y mujeres poseen estudios medios completos, enseñanza media incompleta y enseñanza básica completa o enseñanza básica completa. Se aprecian diferencias más significativas en un mayor nivel de escolaridad, donde el 4,5% de las mujeres posee una enseñanza técnica incompleta, a diferencia de un 1,8% de los hombres. Asimismo, el 8,9% de los hombres posee una enseñanza técnica completa, a diferencia del 4,5% de mujeres. Paralelamente, el 4,5% de las mujeres dice tener estudios universitarios completos por sobre el 1,8% de los hombres.</p> <p>En el análisis del nivel de escolaridad de los colocados y el sexo, es posible señalar que las mujeres se concentran en una menor cantidad de empleos que los hombres. Parece ser que la oferta de empleos que ofrecen las OMILs, es más reducida para las mujeres. La participación de las mujeres se concentra en actividades tradicionales, a modo de extensión del trabajo doméstico. De los 16 oficios indicados en las encuestas, las mujeres se distribuyen en 9 oficios, en contraste con los hombres que se distribuyen en 14 de ellos.</p>	<p><b>Necesidades, problemas y conflictos sociales.</b></p>
<p><b>Trabajadores</b></p>	<p>“El mercado laboral chileno en cifras y caracterización de los desempleados”, 2005.</p>	<p>Para el proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, es fundamental conocer al grupo de trabajadores inscritos, tanto en sus dimensiones sociodemográficas, como psicosociales. Mientras más conoce a las personas con las que interactúa, mayores serán las posibilidades de ajuste entre oferta y demanda de los puestos de trabajo y las condiciones de los mismos, expectativas, motivaciones, etc.</p> <p><u>Caracterización de las personas afectadas por el desempleo:</u></p> <p><u>Desocupación por sexo:</u></p> <p>El desempleo afecta principalmente a las mujeres, aún cuando no representan más del 35% del total de la fuerza de trabajo del país. Sin embargo, este hecho no debe considerarse como evidencia de</p>	<p><b>Sistemas y procesos de socialización.</b></p> <p><b>Necesidades, problemas y conflictos sociales.</b></p>

		<p>discriminación hacia la mujer. Una hipótesis alternativa es que el salario de reserva relativo de la mujer sea, respecto de la distribución factible de salarios, mayor que el del hombre. Si las mujeres buscan trabajos más flexibles, la regulación de los mercados laborales puede afectar la probabilidad de encontrar trabajos con estas características.</p> <p><u>Desocupación por tramos de edad:</u> Las mayores tasas de desempleo se concentran en los segmentos más jóvenes de la población. La tasa de desocupación juvenil ha sido sistemáticamente mucho mayor que la de los otros grupos de edad. La del grupo de menores de 19 ha estado disminuyendo en los últimos años y en menor medida, la también ha disminuido la del grupo de jóvenes entre 20 y 24 años, tramo donde se concentra además, la mayor cantidad de desempleados.</p> <p><u>Desocupación y Educación:</u> Mientras menor es el nivel educacional de las personas, más lentamente cae la tasa de desempleo de ellas. Un nivel de escolaridad más bajo aumenta el periodo de desempleo previo a un empleo estable. En consecuencia, un bajo nivel de escolaridad aumenta la probabilidad de estar desempleado en un ciclo económico contractivo y aumenta la duración promedio del desempleo. Al mismo tiempo se reduce con el tiempo transcurrido desde que los jóvenes terminan su educación formal</p> <p><u>Desocupación por ramas de la actividad económica:</u> Los mayores porcentajes de desocupados corresponden a las ramas en las que participa la mayoría de los trabajadores: servicios, comercio e industria.</p>	
<b>Trabajadores</b>	<p>“Participación Laboral Juvenil. Factores que inciden en su trayectoria”, 2005.</p>	<p>Al proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, se asocia un conjunto de variables en torno al trabajo y a la posibilidad de empleo, todas necesarias de tomar en consideración en la gestión de las OMILs.</p> <p><u>Relación entre educación y trabajo:</u> La relación entre educación y trabajo puede estar afectada por varios factores, entre ellos, la tecnología, la disponibilidad de los recursos humanos calificados, las características personales de los trabajadores y el nivel de heterogeneidad y transparencia del mercado laboral. Los cambios tecnológicos y productivos, la globalización y la mayor competencia son factores que contribuyen a una mayor demanda por trabajadores especializados. En este contexto, no obstante, la relación entre educación y empleo no es tan evidente en el caso de los jóvenes, como resultado de su menor edad,</p>	<p><b>Sistemas y procesos de socialización.</b></p>

		<p>menores responsabilidades familiares y mayor desconocimiento del mercado de trabajo.</p> <p>Los modelos teóricos y la evidencia empírica señalan en consenso, que la relación entre educación y empleo juvenil responde a patrones específicos, que pueden resumirse de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La educación formal y la incorporación al mercado de trabajo, ocurren prácticamente de modo secuencial. La educación se concentra en etapas tempranas, para que sus beneficios se extiendan al mayor número de años de trabajo. A medida que los años de educación aumentan, se incrementan también los incentivos a participar en el mercado laboral, puesto que eso significa que pueden acceder a mayores ingresos.</li> <li>• Las tasas de desempleo y de rotación laboral tienden a bajar con la edad. La búsqueda de trabajo de los jóvenes, ocurre en condiciones de mayor desventaja con respecto a los adultos, puesto que tienen poca o nula experiencia laboral, tienen menos información sobre vacantes, requerimientos o beneficios, y sus redes sociales generalmente son menos densas. Por otro lado, sus responsabilidades familiares son menores, pues sólo una minoría es jefe de hogar y es frecuente que cuenten el apoyo de los padres. Dicha situación, les permite enfrentar por más tiempo, la búsqueda de empleo. Adicionalmente, las mayores ganancias en ingresos durante la juventud, se asocian a cambios de empleo.</li> </ul> <p><u>Educación, participación y empleo juvenil:</u></p> <p>Los resultados de las estimaciones muestran que la probabilidad de participación laboral y de encontrarse ocupado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumenta con la edad, sin distinción de género. Sin embargo, dicho efecto es más intenso entre los hombres y decrece a medida que aumenta la edad.</li> <li>• Aumenta en relación a una mayor educación, decreciendo entre los hombres pero de manera lineal entre las mujeres. Cuando se distingue por nivel completado, sólo la educación básica y la media técnico-profesional tienen un efecto adicional a los años de educación entre los hombres, sobre ambas decisiones. De la misma manera ocurre con los niveles superiores y la educación media técnico-profesional entre las mujeres. La participación laboral femenina se concentra en los grupos con mayor educación, a diferencia de los hombres, que muestran una participación más homogénea.</li> <li>• Entre los hombres, disminuye al asistir a un establecimiento educativo. En el caso de las mujeres, su asistencia reduce la probabilidad de participar, sin embargo, mejora el acceso a un empleo para las que participan del mercado laboral. La variable nivel educacional, es la de mayor impacto en la participación laboral juvenil, dado que reduce la probabilidad de participar en el mercado laboral y de encontrarse ocupado en 50,2% entre los hombres y 28,9% en las mujeres.</li> </ul>	
--	--	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumenta cuando se es jefe de hogar, sin distinción de género.</li> <li>• Hombres y mujeres muestran trayectorias opuestas en relación a cuatro variables: tener pareja, el número de menores de 5 años en el hogar, vivir en zonas rurales y tener buena salud. La presencia de dichas variables aumenta la probabilidad de participación laboral entre los hombres y la disminuye en las mujeres.</li> </ul> <p><u>Educación e ingresos:</u> Los resultados obtenidos señalan que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el caso de los hombres, no se observan diferencias en relación a los ingresos asociados a educación básica incompleta o carecer de educación, como tampoco entre quienes optaron por la Enseñanza Media Técnico-Profesional o la Científico-Humanista. Sí existen efectos atribuibles a los niveles de educación superior, los que son crecientes y revelan fuertes premios. En cuanto a rubro, las mayores remuneraciones se observan en la minería, servicios financieros y servicios personales, sociales y comunales.</li> <li>• En el caso de las mujeres, solamente la educación superior aumenta significativamente los ingresos, en comparación con las que no tienen estudios, mostrando la misma tendencia a aumentar, del caso de los hombres. Las remuneraciones más altas se observan en los rubros de servicios financieros, minería, electricidad, gas y agua. Las mayores remuneraciones se observan en la minería, servicios financieros y servicios personales, sociales y comunales.</li> </ul> <p><u>Educación y condiciones de trabajo:</u> La proporción de trabajadores dependientes con contrato de trabajo aumenta con la edad y los niveles educacionales completados.</p>	
Trabajadores	“ Educación y Empleo de los Jóvenes. Impactos en acceso, condiciones e ingresos”, 2005.	<p>El éxito del proceso de I.L. desarrollado en las OMILs se relaciona entre otras variables estudiadas, con las condiciones de empleabilidad de los trabajadores inscritos y las distintas dinámicas de participación laboral de los mismos. Dicha variables se expresan en las distintas trayectorias laborales.</p> <p>Factores <u>asociados la empleabilidad y a la participación laboral:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La inversión en educación formal y la incorporación al mercado laboral se desarrollan de manera secuencial. La participación laboral se inicia generalmente con el término o abandono de los estudios. En la medida que se incrementan los años de educación, aumentan los incentivos para incorporarse al mercado de trabajo, ya que los ingresos a los que se puede acceder, son proporcionalmente mayores.</li> <li>- Las tasas de desempleo y de rotación laboral tienden a disminuir a medida que aumenta la edad. Los</li> </ul>	<p><b>Rol de los sujetos afectados. Participación.</b></p> <p><b>Sistemas de definición de objetivos y toma de decisiones en una comunidad.</b></p>

		<p>jóvenes buscan empleo en condiciones de mayor desventaja que los adultos, puesto que poseen poca o nula experiencia laboral, menos información sobre vacantes, requerimientos o beneficios , y en general, han desarrollado redes sociales menos densas. Además, los jóvenes tienen menores responsabilidades familiares. En general es un grupo minoritario el que es jefe de hogar y muchas veces cuentan con el apoyo de sus padres. Dicha situación les permite afrontar periodos de búsqueda de empleo más largos.</p> <p>-La probabilidad de participación laboral y de encontrarse ocupado, aumenta con la edad, tanto para hombres como para mujeres, aumenta con los años de educación, de modo decreciente entre los hombres y de manera lineal entre las mujeres, siendo más homogénea la participación laboral masculina.</p> <p>- La probabilidad de participación laboral disminuye con la asistencia a un establecimiento educacional entre los hombres. En el caso de las mujeres, se reduce , pero mejora el acceso a un empleo entre quienes sí participan. Esta variable es la de mayor impacto, pues reduce la probabilidad de participar laboralmente y de encontrarse ocupado en 50,2% entre los hombres y 28,9% en las mujeres.</p> <p>Parte importante del conocimiento de los trabajadores que se inscriben en las OMILs, formando parte del proceso de I.L. es el de sus trayectorias laborales, las que incluyen importantes variables a tomar en cuenta en el proceso general de I.L.</p> <p><u>Trayectorias laborales:</u></p> <p>- Hombres y mujeres muestran trayectorias opuestas en cuatro variables: tener pareja, el número de menores de 5 años en el hogar, vivir en zonas rurales y tener buena salud. La presencia de tales factores aumenta la probabilidad de participar en el mercado laboral y tener un empleo entre los hombres, pero la reduce entre las mujeres. La cantidad de desempleados en el hogar aumenta la participación laboral, pero al mismo tiempo, baja la probabilidad de acceder a un empleo. Probablemente, dicho resultado se explica porque los jóvenes se ven presionados a ingresar al mercado laboral sin tener todavía las competencias requeridas.</p> <p>- La relación experiencia laboral /ingreso, muestra que, los retornos asociados a la experiencia potencial son muy reducidos en los jóvenes, tanto en hombres como en mujeres. Respecto de la rama de actividad, en los hombres, se observan las mayores remuneraciones en la minería, servicios financieros y servicios personales, sociales y comunales. En las mujeres, las mayores remuneraciones se observan en los servicios financieros, la minería y electricidad, gas y agua.</p>	
--	--	---	--

		La relación entre educación y condiciones de trabajo se hace más evidente en la medida que aumenta la edad y se consolida la participación de los jóvenes en el mercado del trabajo.	
<b>Trabajadores</b>	“ Dinámica del Mercado del Trabajo. Trayectorias laborales de los Jóvenes” , 2005.	<p>El éxito del proceso de I.L. desarrollado en las OMILs se relaciona entre otras variables estudiadas, con las condiciones de empleabilidad de los trabajadores inscritos y las distintas dinámicas de participación laboral de los mismos. Dicha variables se expresan en las distintas trayectorias laborales.</p> <p><u>Trayectorias laborales de los jóvenes:</u></p> <p>Se caracterizan por una alta movilidad, reflejada en mayores tasas de entrada y salida del mercado laboral y por los movimientos al interior de las categorías ocupacionales una vez que consiguen empleo. Los distintos factores que inciden no sólo son diferentes entre jóvenes y adultos, sino que dentro del mismo grupo de jóvenes. Es posible identificar trayectorias de mayor o menor estabilidad, de mayor o menor calidad, ascendentes o descendentes, según criterio de ingresos y/o desarrollo personal y profesional.</p> <p>Se aprecia una diferencia significativa en las tasas de permanencia en las dos condiciones predominantes: ocupados y estudiantes, siendo mucho mayor la de los hombres. Además, los desocupados hombres transitan de manera significativamente más alta hacia el empleo, en contraste con las mujeres, quienes registran una alta tasa de salida hacia la inactividad o hacia quehaceres del hogar. Estas diferencias muestran trayectorias laborales fuertemente asociadas a la división de roles que asigna el vínculo con el trabajo a los hombres y con el hogar a las mujeres.</p> <p>El nivel educacional también se asocia fuertemente a las diferencias en las trayectorias laborales de los jóvenes, manifiesto en una mayor estabilidad en la ocupación de quienes que cuentan con más de 12 años de escolaridad, con una mayor tasa de permanencia en comparación con los jóvenes que tienen menos años de escolaridad.</p> <p><u>Factores asociados a la alta movilidad laboral:</u></p> <p>Existen factores generales de distinta naturaleza : ciclo de vida, condiciones socioeconómicas de los jóvenes y la dinámica del mercado del trabajo y de la actividad económica en general.</p> <p>Entre otros factores más específicos asociados, están las condiciones que enfrentan los jóvenes cuando ingresan por primera vez al mercado laboral. Estas condiciones a su vez, incluyen un conjunto de factores tales como:</p>	<p><b>Rol de los sujetos afectados.</b></p> <p><b>Participación.</b></p> <p><b>Sistemas y procesos de socialización.</b></p> <p><b>Sistema de definición de objetivos y toma de decisiones en una comunidad.</b></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desconocimiento del funcionamiento del mercado.</li> <li>- Las escasas redes de apoyo o de contactos que faciliten el acceso a la información sobre vacantes y oportunidades.</li> <li>- La baja o nula experiencia laboral.</li> <li>- La alternancia entre la búsqueda de trabajo y la continuidad de estudios secundarios o universitarios.</li> <li>- Expectativas asociadas al género.</li> <li>- Nivel educacional.</li> <li>- Las responsabilidades parentales a temprana edad.</li> <li>- El nivel de ingresos de los hogares a los que pertenecen.</li> <li>- Otros aspectos de carácter subjetivo, como la noción de futuro y el valor que en ella se asigna al trabajo.</li> <li>- La edad incide también en las diferencias entre los mismos jóvenes, derivando en una mayor o menor movilidad laboral según la fuerza y la sostenibilidad de su vínculo con el mercado del trabajo.</li> <li>- Rama de actividad laboral</li> <li>- Categoría ocupacional (empleo asalariado o trabajo por cuenta propia).</li> </ul> <p><u>Factores asociados a la rotación en el empleo:</u> Entre los factores asociados a la mayor rotación en el empleo, mencionan que puede estar asociada a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La naturaleza cíclica o el carácter temporal de algunas actividades económicas.</li> <li>- Sus preferencias en la búsqueda de una “satisfactoria” inserción laboral en términos de seguridad laboral, estabilidad, grado de exposición al riesgo, nivel de remuneraciones, capacidad de emprendimiento y posibilidad de alternar con los estudios, entre otras.</li> <li>- Estrategias de sobrevivencia frente a las carencias de capital humano o recursos económicos, que se traducen en menores oportunidades frente a un mercado de trabajo competitivo.</li> <li>- Cambios en el mercado del trabajo, ya que la incorporación de procesos productivos más flexibles y las nuevas modalidades de empleo menos estables y de corta duración generan una mayor rotación laboral a la que podrían estar más expuestos los jóvenes que los adultos.</li> </ul>	
<b>Trabajadores</b>	“ Trayectorias Laborales, Desempleo y	Para el proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, es fundamental conocer al grupo de trabajadores inscritos, tanto en sus dimensiones sociodemográficas, como psicosociales. Mientras más conoce de las personas con las que interactúa, mayores serán las posibilidades de ajuste entre oferta y demanda de los	<b>Rol de los sujetos afectados.</b>



	<p>Ciudadanía: El caso de Viña del Mar”, 2005.</p>	<p>puestos de trabajo y las condiciones de los mismos, como de expectativas y motivaciones. Las trayectorias laborales muestran también, aunque de otro modo, características de los trabajadores.</p> <p><u>Principales características sociales y económicas de los desempleados:</u></p> <p>La mayoría de los desempleados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Son hombres.</li> <li>- El promedio de edad de 34 años .</li> <li>- Son menores de 42 años. De dicho grupo, otro grupo importante es menor de 32 años.</li> <li>- Tienen educación media completa.</li> <li>- Son solteros.</li> <li>- No son jefes de hogar.</li> <li>- Las mujeres se concentran en oficios como aseadoras, vendedoras y asesoras del hogar y los hombres se concentran en trabajos de jornal.</li> <li>- Se encuentran en situación de pobres no indigentes.</li> </ul> <p><u>Trayectoria laboral y estrategias de reinserción laboral de los trabajadores inscritos en las OMILs:</u></p> <p>La gran mayoría:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Presentan trayectorias discontinuas, inestables y fallidas.</li> <li>-Cambian con mayor frecuencia de trabajo.</li> <li>- Presentan mayor número de periodos de cesantía y de mayor duración.</li> <li>- No han tenido experiencias laborales protegidas, de acuerdo a las reglas laborales vigentes.</li> <li>- Presentan diferencias significativas entre hombres y mujeres. Las mujeres participan de modo más</li> </ul>	<p><b>Necesidades, problemas y conflictos sociales.</b></p> <p><b>Sistemas de apoyo social.</b></p>
--	--	---	---

		<p>discontinuo en el mercado laboral, manifestándose una situación de doble exclusión , caracterizada por menores posibilidades de participación laboral y menores niveles de protección social.</p> <p>- Los principales esfuerzos para encontrar trabajo las concentran en el esfuerzo personal y los amigos</p> <p>-Manifiestan una alta disposición a experimentar circunstancias límites de trabajo; riesgo, malas condiciones de trabajo, etc. , si eso les asegura un ingreso aceptable.</p>	
Trabajadores	“Estudio Evaluativo de Programas de Intermediación Laboral- Red de Empleo” , 2004.	Los ejecutores del programa de I.L. en las OMILs, destacan la importancia de considerar la complejidad constitucional del trabajador inscrito como elemento adicional, en tanto se caracterizan por un itinerario poco entusiasta de expectativas, aspiraciones limitadas, con historiales de trabajo poco consolidados y orientados claramente en un afán inmediatista.	<b>Necesidades, problemas y conflictos sociales.</b>
Trabajadores	<p>Estudio:</p> <p>“Evaluación de las variables psicosociales y de gestión, asociadas a los resultados diferenciados en la aplicación de itinerarios personalizados de inserción laboral en Oficinas Municipales de Información Laboral de las regiones de Coquimbo, del Bío Bío y Metropolitana”,</p>	<p>Para el proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, es fundamental conocer al grupo de trabajadores inscritos, tanto en sus dimensiones sociodemográficas, como psicosociales. Mientras más conoce de las personas con las que interactúa, mayores serán las posibilidades de ajuste entre oferta y demanda de los puestos de trabajo y las condiciones de los mismos, como de expectativas y motivaciones. Las trayectorias laborales muestran también, aunque de otro modo, características de los trabajadores.</p> <p><u>Percepción de los beneficiarios ( desde la perspectiva de las OMILs, los empleadores y la propia) en los siguientes tópicos:</u></p> <p><u>Actitud general y preparación frente al trabajo:</u> La mayoría de los trabajadores se perciben con una actitud optimista y positiva acerca del futuro y el trabajo, asociada a una actitud de apertura a nuevos aprendizajes y oportunidades, confianza en su propia capacidad y sus características de personalidad. Los comentarios negativos y pesimistas son expresados en su totalidad por los trabajadores que no han sido colocados. Se expresan pesimistas debido a diversos factores, tanto personales como a factores externos, que constituyen la mayoría ( cesantía de alto índice, baja estabilidad laboral del sistema, pocas oportunidades en el mercado, baja calidad de los trabajos, bajos sueldos, etc.) . En un alto porcentaje se encuentran “preparados para cualquier tipo de trabajo” y sólo un muy bajo porcentaje se considera “no preparado”. Los encargados de OMIL, en su mayoría estiman que los beneficiarios se encuentran “abiertos a diversas experiencias relacionadas con su tipo de trabajo” o “preparados sólo para trabajos relacionados con su especialidad o</p>	<p><b>Rol de los sujetos afectados.</b></p> <p><b>Participación.</b></p> <p><b>Las expectativas.</b></p>

	2006.	<p>capacitación”, coincidentes plenamente con la opinión de los empleadores.</p> <p>Entre las situaciones que consideran que más influyen en sus posibilidades de mantener un trabajo, entre los tres factores más relevantes ambos grupos de beneficiarios mencionan “actitudes y conductas en el trabajo”.</p> <p><u>Percepción de fortalezas ; características personales, capacidades, habilidades y herramientas:</u>  El grupo de trabajadores colocados menciona mayor variedad y número de fortalezas y habilidades para el trabajo. Entre las más recurrentes, mencionan características personales psicológicas, hábitos, conductas , habilidades y actitudes sociolaborales y capacitación. Entre las características personales, la totalidad de los beneficiarios se refieren específicamente a características psicológicas y de conducta, entre las más recurrentes mencionan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Características de personalidad:</i> ordenados, pacientes, perfeccionistas, tranquilos, no influenciados, creativos, con iniciativa, empáticos, honrados, proactivos, seguros de sí mismos, con desplante, con confianza en sí mismos, con capacidad de adaptación y con un fuerte espíritu de superación.</li> <li>- <i>Características de hábitos y conductas socio-laborales:</i> asertividad, capacidad para enfrentar conflictos positivamente, capacidad de adaptación a características y condiciones del trabajo, responsabilidad, cumplimiento de tareas, perseverancia, constancia, capacidad de trabajo en equipo, puntualidad, orden.</li> <li>- <i>Actitudes hacia el trabajo:</i> modos de relación con compañeros y superiores, esfuerzo personal, disposición general al trabajo, motivación por un buen desempeño, disposición al aprendizaje, actitud de tolerancia y respeto, actitud abierta a las críticas, disposición general a adaptarse a cambios y requerimientos.</li> </ul> <p>En relación a la percepción de las competencias laborales o habilidades y capacidades del trabajo de los trabajadores, la mayoría de los empleadores , las considera “muy buenas”, cercanos a la percepción general de los mismos trabajadores y distinta de la percepción de la OMIL, que opina mayoritariamente que son “medianas” o “suficientes”.</p> <p>En la percepción de los factores relacionados con la calidad del desempeño de los trabajadores, entre los más recurrentes, los encargados mencionan el nivel de capacitación y características de personalidad, coincidentes plenamente con la percepción de los empleadores. Los últimos agregan el</p>	
--	-------	--	--

		<p>factor clima de trabajo.</p> <p>Entre las situaciones que los trabajadores consideran que más influyen en las posibilidades de conseguir o acceder a un trabajo, mencionan la “confianza en sí mismos” y “habilidades sociolaborales” . Los encargados de OMIL, agregan “sentimiento de capacidad personal”. Los empleadores coinciden con los trabajadores y agregan “actitudes y conductas en el trabajo”.</p> <p><u>Percepción de las debilidades :</u></p> <p>En la percepción de sus propias debilidades, sólo un bajo porcentaje de los trabajadores colocados , considera que no tiene “ninguna”. Dicha percepción muestra una diferencia significativa en lo cualitativo con el grupo de trabajadores no colocados y que habla de su buena autoestima. Se aprecia una tendencia de los trabajadores no colocados, a realizar más atribuciones externas a sí mismo, tales como características productos de la realidad social, características propias del trabajo y/o contexto, etc. Entre las características personales psicológicas mencionadas, las más recurrentes son las características de personalidad en la línea de la inhibición; “tímidos”, “inseguros”, “nerviosos”, con “baja autoestima”, “tendencia a ser depresivos” y “sensible a las críticas”.</p> <p>Entre las debilidades atribuidas a factores externos al sujeto, especialmente el grupo de trabajadores no colocados, menciona aspectos tales como la falta de oportunidades, la falta de recursos económicos para buscar trabajo, los bajos sueldos, la discriminación por origen, pertenencia a zona geográfica específica, sexo o edad, la falta de disponibilidad para horario de turnos, la falta de condiciones favorables en los lugares de trabajo, etc.</p> <p>La mayoría de los encargados de OMIL, refiere como debilidades de los trabajadores, las características personales relacionadas tanto de hábitos, conductas y actitudes. Entre las más recurrentes, mencionan las dificultades para cumplir con un horario, poca capacidad de adaptación, falta de hábitos laborales, inconstancia, malas relaciones con jefes, incumplimiento de labores, dificultad para adaptarse a cambios, problemas de relaciones interpersonales. Por su parte, los empleadores, en su gran mayoría , se refiere también a dificultades en el área de características psicológicas y habilidades sociolaborales , tanto de hábitos, de conducta como actitudes.</p> <p>La totalidad de los encargados de OMIL estiman que efectivamente existen algunos factores de estigmatización relativos a las personas desempleadas y que influyen sobre el éxito o fracaso en la colocación en alguna medida, entre ellos, “irresponsabilidad” y “ausentismo”, percepción coincidente</p>	
--	--	---	--

		<p>con los empleadores, aunque en proporciones menores.</p> <p><u>Trayectorias laborales, experiencia laboral y su valoración:</u>  La gran mayoría de los trabajadores reporta haber trabajado más de 1 año. Los trabajadores colocados muestran una diferencia importante con los no colocados en la experiencia laboral, especialmente en relación al tipo de trabajo desarrollado anteriormente. Se encuentran concentrados en actividades como vendedores, cajeros, recepcionistas, promotores, telefonistas y similares, mientras que los no colocados se ha desempeñado mayoritariamente en trabajos más básicos, sin especialización y con más bajos sueldos en general.</p> <p>La mayoría de los trabajadores atribuye una alta importancia a su experiencia laboral anterior, en términos de influencia para conseguir otro trabajo. Los empleadores, en su mayoría estiman que influye “medianamente”. Algunos de ellos agregan que la valoración de la experiencia depende mucho según el tipo de trabajo, específicamente, de si éste requiere o no de una capacitación muy especializada. Sostienen que no en pocos casos, cuando el trabajador posee importantes habilidades sociolaborales, la experiencia puede pasar a un segundo plano de exigencia.</p> <p>Ambos grupos de beneficiarios, en su mayoría, han buscado trabajo antes de inscribirse en la OMIL. El Grupo de trabajadores colocados ha estado desocupado y buscando trabajo por periodos más cortos. El grupo de trabajadores no colocados, registra mayor número de entrevistas y rechazos. Ambos grupos se consideran “activos” y “seguros” frente a la búsqueda de trabajo. En contraste, la mayoría de los encargados de OMIL los percibe como personas “pasivas” e “inseguras”. Por su parte los empleadores, en su mayoría, percibe a los beneficiarios “inseguros” . Algunos de ellos aluden al exceso de paternalismo que contribuye a la pasividad e inseguridad de los beneficiarios.</p> <p><u>Variables asociadas a aceptación o rechazo en entrevistas de trabajo:</u>  La mayoría de los trabajadores aluden a aspectos relacionados con la capacitación, currículum y experiencia laboral. Los encargados de OMIL asocian la aprobación directamente con la calificación y buena disposición del beneficiario, acompañado de un trabajo previo de los relacionadores de empresas, que favorecen el ajuste al perfil requerido y los rechazos a la falta de ajuste al perfil requerido por la empresa o a características relativas a habilidades sociolaborales, como hábitos y actitudes inapropiados a condiciones del trabajo, incumplimiento y “falta de esfuerzo”.</p> <p><u>Expectativas:</u>  El grupo de trabajadores colocados muestra mayores expectativas de mejorar su situación laboral y/o</p>	
--	--	--	--

		<p>condiciones de trabajo, mejorar su empleabilidad, crecimiento personal, ascenso, hacer carrera, incrementar satisfacción con el propio desempeño, aumentar su capacitación y obtener mayor experiencia.</p> <p>De los trabajadores que expresan abiertamente no tener ninguna expectativa de cambio, todos pertenecen al grupo de trabajadores no colocados, aludiendo a dificultades de salud, edad, estilos de vida, crianza de hijos, etc</p> <p>Con respecto al ajuste del tipo de trabajo solicitado por el trabajador y el ofertado por la OMIL, y al ajuste del tipo de trabajo ofertado por la OMIL y el perfil laboral del trabajador inscrito, la mayoría de los trabajadores colocados tiene “altas” expectativas, a diferencia de los no colocados que tiene “medianas” expectativas, al igual que el grupo de empleadores. En su percepción de que la OMIL incluya sus propias expectativas en los procesos que desarrolla, un moderado porcentaje de ambos grupos , considera que es “probable” que la OMIL las incluya.</p> <p>La gran mayoría de los encargados de OMIL , considera que serán pocos los trabajos de buena calidad y otros , estiman que serán de moderada calidad . Ninguno estima que serán malos.</p> <p><u>Motivaciones/satisfacción:</u>  Las motivaciones principales para aceptar un trabajo ofrecido por la OMIL para la mayoría de los trabajadores son el ingreso y el adquirir mayor estabilidad laboral. Los trabajadores colocados agregan como tercer motivo principal, la “satisfacción con el trabajo realizado” y los trabajadores no colocados agregan “mantenerse activo u ocupado” . La mayoría se motivó a la inscripción como una oportunidad concreta de obtener trabajo, con distintas expectativas reales de obtener trabajo. Los empleadores por su parte consideran entre las razones principales de los beneficiarios: adquirir mayor estabilidad laboral, ingreso y mantenerse activo u ocupado, coincidentes plenamente con la percepción de los encargados de OMIL.</p> <p><i>-Aspectos de alta satisfacción:</i> tener trabajo, mantenerse activo, estabilidad laboral, buenas remuneraciones, ingreso fijo y estable, buen trato y buen clima laboral.  <i>-Aspectos de baja satisfacción:</i> incumplimiento de las ofertas hechas por las empresas, inestabilidad laboral, condiciones desfavorables de contrato, escasa realización personal y/o profesional, exigencias extremas de horario.</p> <p>Entre los motivos principales que seleccionan las empresas para relacionarse con la OMIL,</p>	
--	--	--	--

		<p>mayoritariamente mencionan, en orden de prioridad: interés en ser una instancia de oportunidades para trabajadores desempleados, interés en contribuir al desarrollo de políticas sociales públicas, reducción del tiempo de reclutamiento y posibilidad de contratar trabajadores de acuerdo al presupuesto de la empresa.</p> <p><u>Participación:</u> La mayoría de los trabajadores se considera “muy participativo”, estimando que su participación es más importante en las etapas de inscripción y capacitación. En contraste, tanto los empleadores como los encargados de OMIL en su mayoría los considera “medianamente participativos”, dando la misma importancia a cualquiera de las etapas del proceso de I.L. Sin embargo, existe una diferencia significativa en la opinión entre los encargados de OMIL de la R.M. y otras regiones, manifiesta en la percepción de los encargados de la R.M. bastante más negativa .</p>	
<b>Trabajadores</b>	<p>Estudio : "Diagnóstico a 31 Oficinas Municipales de Información Laboral urbanas", 2002.</p>	<p>Para el proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, es fundamental conocer al grupo de trabajadores inscritos, tanto en sus dimensiones sociodemográficas, como psicosociales_</p> <p><u>Debilidades de los trabajadores inscritos desde la perspectiva de las OMILs:</u> Entre las principales desventajas y falencias frente a las necesidades del mercado laboral actual, se encuentran la falta de capacitación, falta de especialización en algún oficio y educación adecuada. Otra desventaja es el hecho de que con frecuencia son discriminados por su condición social o su edad. Este prejuicio social afecta de manera importante, las posibilidades reales de encontrar trabajo.</p>	<p><b>Rol de los profesionales.</b></p> <p><b>Sistemas de definición de objetivos y toma de decisiones en una comunidad.</b></p>

<p><b>Empleadores</b></p>	<p>Estudio:  “Evaluación de las variables psicosociales y de gestión, asociadas a los resultados diferenciados en la aplicación de itinerarios personalizados de inserción laboral en Oficinas Municipales de Información Laboral de las regiones de Coquimbo, del Bío Bío y Metropolitana”, 2006.</p>	<p>En el proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, la relación que establece la OMIL como intermediador con el mercado laboral y/o empleadores es esencial para una inserción laboral exitosa. Por lo tanto, el nivel de información, coordinación de información, tipo de relaciones, etc., constituyen variables asociadas al proceso en cuestión.</p> <p><u>Manejo de Información de las empresas:</u>  La gran mayoría de los encargados reporta contar efectivamente con un catastro actualizado de las empresas existentes en su comuna. Dicha percepción se contradice con la dificultad de contactar a los empleadores para la entrevista en algunas comunas. Por su parte, la mayoría de los empleadores desconoce si la OMIL realiza algún tipo de diagnóstico de la situación inicial con las empresas para definir la manera de vincularse. En términos generales se relacionan de manera informal.</p> <p><u>Coordinación Institucional:</u>  La mayoría de los encargados de OMIL, estima que hay una buena coordinación institucional con los empleadores, percepción que difiere de la de los propios empleadores, que estiman que es escasa e ineficiente, ausente de alianzas formales. La mayoría de las OMILs expresa que no existe ninguna coordinación entre las distintas OMILs y que se encuentran ocasionalmente en reuniones en SENCE y que no tienen un proyecto integrado.</p>	<p><b>Rol de los profesionales.</b></p>
<p><b>Empleadores</b></p>	<p>“Seguimiento a la Colocación efectuada por las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) de la Región de Tarapacá”, 2004.</p>	<p>En el proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, la relación que establece la OMIL como intermediador con el mercado laboral y/o empleadores es esencial para una inserción laboral exitosa. Por lo tanto, el nivel de información, coordinación de información, tipo de relaciones, etc, constituyen variables asociadas al proceso en cuestión.</p> <p><u>Caracterización de las empresas clientas de las OMILs de la región:</u>  Las empresas clientas de las OMILs se concentran principalmente en el sector comercio, y en segunda mayoría, se trata de personas particulares solicitando personal de servicio (asesoras del hogar, niñeras, etc.). Los rubros que registran menores contrataciones son, en orden decreciente: construcción ( 16,6%), sector servicios ( 14,58), sector transporte 6,25%), empresas ubicadas en el sector turismo ( 4,68).El porcentaje restante se distribuye entre el sector industria con un 3,12%, el sector financiero y comunicación con un 1,04% para ambos casos y el sector minería con un 0,52%.</p>	<p><b>Rol de los profesionales.</b></p>



		Aproximadamente la mitad de los empleadores expresa satisfacción con respecto a la pertinencia de las derivaciones de candidatos por parte de las OMILs.	
<b>Empleadores</b>	“Estudio de Impacto del Programa Proempleo. Línea Bonificación para el aprendizaje”, 2002.	<p>En el proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, la relación que establece la OMIL como intermediador con el mercado laboral y/o empleadores es esencial para una inserción laboral exitosa. Por lo tanto, el nivel de información, coordinación de información, tipo de relaciones, etc., constituyen variables asociadas al proceso en cuestión.</p> <p><u>Características de las empresas:</u> Cerca del 50% de los contratos fueron registrados en las micro empresas. La mayor concentración se registra en la R.M. y luego en las regiones V, VII y VIII. Los rubros de construcción y actividades agrícolas son los que registran mayor proporción de contrataciones .</p>	<b>Rol de los profesionales.</b>

**CUADRO INTEGRATIVO: DIMENSIONES PSICOSOCIALES-CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y RESULTADOS**

**DIMENSIÓN PSICOSOCIAL: ROL DE LOS AFECTADOS- PARTICIPACIÓN**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>INTEGRACIÓN DE RESULTADOS</b>
<b>Contexto</b>	<p>Si bien la mayoría de los estudios del contexto de la I.L. y/o mercado laboral en Chile provienen del campo de la economía y administración, existe consenso en abordar la problemática del mercado laboral y sus relaciones al interior, como un espacio social altamente complejo, en donde se relaciona capital y trabajo, que incluye un conjunto amplio de variables económicas y no económicas y que se asocian a la diferenciación de las formas de relacionarse de las personas con el mercado laboral. De esta manera, el funcionamiento y estructura general del mercado laboral, de acuerdo a sus distintas políticas, impacta directamente en las decisiones y el bienestar de los trabajadores y se asocia con fuerza a los roles que desempeñan como grupo social. Las propias percepciones de los trabajadores respecto del mercado, sus políticas y posibilidades de participación, inevitablemente afectan sus posiciones y roles. Principalmente, en función de las políticas del mercado, los trabajadores asumen variadas posiciones y roles frente al sistema laboral, asociadas a relaciones ideológicas, valorativas, normativas y comportamentales.</p> <p>Entre las conclusiones más relevantes de los distintos estudios, se alude a las siguientes relaciones entre mercado laboral y rol de los trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Las políticas de descentralización administrativa de carácter regional, permiten que los trabajadores tengan un papel más directo y cercano con los instrumentos de I.L. en sus respectivas OMILs.</li> <li>-La tendencia actual de las políticas públicas es promover prioritariamente políticas “activas” . La I.L. es considerada una política “activa” de alta importancia. Ellas favorecen un rol más activo y protagónico de los trabajadores. Acceden a través de ella a capacitarse, certificar sus competencias, ampliar su campo de información de alternativas de empleo, etc. En síntesis, permite que aumenten su empleabilidad. Las políticas “pasivas”, por su parte, que se han evaluado con impacto relativo, se orientan principalmente a la protección del trabajador desempleado y a apoyar sus esfuerzos de búsqueda de una nueva ocupación. El ejemplo más claro y actual, es el nuevo seguro de cesantía vigente desde el 2001. El impacto relativo, alude que de acuerdo al rol asumido por los trabajadores, puede ser tanto un elemento protector como “paternalista”.</li> </ul> <p>Otras variables menos destacadas en los estudios, en relación al rol de los trabajadores son el crecimiento económico, la dinámica económica, los cambios sociales, los procesos de transformación de condiciones generales del empleo, normativas salariales y normativas laborales.</p>
<b>OMILs</b>	Sin antecedentes relevantes.
<b>Trabajadores</b>	<p>El rol de los trabajadores se asocia fundamentalmente al nivel, modo y calidad de participación, tanto en el proceso de I.L. como en el mercado laboral en general. desarrollado en las OMILs. Los distintos estudios coinciden en la mención de variables asociadas a la empleabilidad y participación laboral, tales como educación, sexo, trayectorias laborales, tasas de desempleo y fuerza de trabajo, roles familiares, salud, condiciones de los trabajos, expectativas de ingreso, entre las más importantes.</p> <p>Entre las conclusiones más relevantes de los distintos estudios, se describe sintéticamente el modo de relación de las principales variables, de tal modo que la posibilidad de encontrarse ocupado y de participación laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumenta con la edad, sin distinción de género.</li> <li>• Aumenta con mayor educación y especialización, de modo decreciente para hombres y lineal para las mujeres. Esta relación no es tan evidente en el caso de los jóvenes.</li> <li>• Disminuye con la asistencia a un establecimiento educativo en el caso de los hombres y en las mujeres mejora el acceso al empleo.</li> <li>• Aumenta cuando se es jefe de hogar, sin distinción de género.</li> <li>• Disminuye en el caso de cesantías de larga duración.</li> </ul>

## Trabajadores

Se aprecian diferencias en la percepción de la participación de los trabajadores.. La mayoría de los trabajadores se considera “muy participativo” en el proceso de I.L. de las OMILs, estimando que su participación es más importante en las etapas de inscripción y capacitación. En contraste , tanto los empleadores como los encargados de OMIL en su mayoría los considera “medianamente participativos”, dando la misma importancia a cualquiera de las etapas del proceso de I.L.. Los encargados de OMIL de la R.M. tienden a una visión bastante más negativa.

Para el proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, es fundamental conocer al grupo de trabajadores inscritos, tanto en sus dimensiones sociodemográficas, como psicosociales. Mientras más conoce de las personas con las que interactúa, mayores serán las posibilidades de ajuste entre oferta y demanda de los puestos de trabajo y las condiciones de los mismos. Un aspecto importante en este ámbito, es la percepción de fortalezas y debilidades de los trabajadores inscritos.

Entre las principales fortalezas mencionadas por los mismos trabajadores, mencionan características personales ( ordenados, pacientes, perfeccionistas, tranquilos, no influenciados, creativos, con iniciativa, empáticos, honrados, proactivos, seguros de sí mismos, con desplante, con confianza en sí mismos, con capacidad de adaptación y con un fuerte espíritu de superación), *hábitos y conductas socio-laborales*( asertividad, capacidad para enfrentar conflictos positivamente, capacidad de adaptación a características y condiciones del trabajo, responsabilidad, cumplimiento de tareas, perseverancia, constancia, capacidad de trabajo en equipo, puntualidad, orden) y *actitudes hacia el trabajo* ( modos de relación con compañeros y superiores, esfuerzo personal, disposición general al trabajo, motivación por un buen desempeño, disposición al aprendizaje, actitud de tolerancia y respeto, actitud abierta a las críticas, disposición general a adaptarse a cambios y requerimientos). Por su parte , la mayoría de los empleadores consideran que los trabajadores tienen “muy buenas” capacidades y herramientas para el trabajo, cercanos a la percepción general de los beneficiarios y distinta de la percepción de las OMILs, que opina mayoritariamente que son “medianas” o “suficientes”.

En la percepción de sus propias debilidades, existe una diferencia significativa en lo cualitativo entre los trabajadores colocados y no colocados por las OMILs. Se aprecia una tendencia de los trabajadores no colocados, a realizar más atribuciones externas a sí mismo, tales como características producto de la realidad social, características propias del trabajo y/o contexto, etc. Entre las características personales psicológicas mencionadas, las más recurrentes son las características de personalidad en la línea de la inhibición; “tímidos”, “inseguros”, “nerviosos”, con “baja autoestima”, “tendencia a ser depresivos” y “sensible a las críticas”.

La mayoría de los encargados de OMIL, refiere como debilidades de los trabajadores, las características personales relacionadas tanto de hábitos, conductas y actitudes. Entre las más recurrentes, mencionan las dificultades para cumplir con un horario, poca capacidad de adaptación, falta de hábitos laborales, inconstancia, malas relaciones con jefes, incumplimiento de labores, dificultad para adaptarse a cambios, problemas de relaciones interpersonales. Por su parte, los empleadores, en su gran mayoría , se refiere también a dificultades en el área de características psicológicas y habilidades sociolaborales , tanto de hábitos, de conducta como actitudes.

La totalidad de los encargados de OMIL estiman que efectivamente existen algunos factores de estigmatización relativos a las personas desempleadas y que influyen sobre el éxito o fracaso en la colocación en alguna medida, entre ellos, “irresponsabilidad” y “ausentismo”, percepción coincidente con los empleadores, aunque en proporciones menores

Un aspecto relevante que se relaciona con el rol de los trabajadores y su participación, es su actitud general y preparación frente al trabajo. La mayoría

	<p>de los trabajadores se perciben con una actitud optimista y positiva acerca del futuro y el trabajo, asociada a una actitud de apertura a nuevos aprendizajes y oportunidades, confianza en su propia capacidad y sus características de personalidad. Los comentarios negativos y pesimistas son expresados en su totalidad por los trabajadores que no han sido colocados. Se expresan pesimistas debido a diversos factores, tanto personales como a factores externos, que constituyen la mayoría ( cesantía de alto índice, baja estabilidad laboral del sistema, pocas oportunidades en el mercado, baja calidad de los trabajos, bajos sueldos, etc.) . En un alto porcentaje se encuentran “preparados para cualquier tipo de trabajo” y sólo un muy bajo porcentaje se considera “no preparado”. Los encargados de OMIL, en su mayoría estiman que los beneficiarios se encuentran “abiertos a diversas experiencias relacionadas con su tipo de trabajo” o “preparados sólo para trabajos relacionados con su especialidad o capacitación”, coincidentes plenamente con la opinión de los empleadores.</p>
<b>Empleadores</b>	Sin antecedentes relevantes

**CUADRO INTEGRATIVO: DIMENSIONES PSICOSOCIALES-CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y RESULTADOS**

**DIMENSIÓN PSICOSOCIAL: ROL DE LOS PROFESIONALES**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>INTEGRACIÓN DE RESULTADOS</b>
<b>Contexto</b>	<p>De acuerdo a las políticas del mercado vigentes (pasiva o activa), el Estado, o en este caso, las OMILs, como organismo dependiente de él, también asumen un rol particular que afecta a su vez el tipo y formas de relación con el sector público o privado y con los trabajadores ( subsidiarias, empoderadoras, inclusivas, marginadoras, etc). Por otro lado, de acuerdo a las políticas laborales vigentes, las OMILs como intermediadores pueden influir de distintas maneras para mejorar la calidad de los empleos intermediados, apareciendo una clara relación entre el tipo de empleo, los requerimientos, las expectativas y el ajuste entre demanda y oferta de empleos. Por lo tanto, es fundamental un diálogo e interacción entre los distintos actores implicados en la definición e implementación de políticas públicas, responsabilidades compartidas entre Estado, empresas y sindicatos, idealmente a nivel local y focalizado.</p> <p>Las OMILs perciben del mercado laboral ciertas certidumbres que permiten comprender su particular percepción sobre la utilidad del modelo de I.L., como de su propio rol en ese contexto y dicha percepción influye inevitablemente en el desarrollo de sus prácticas y motivaciones de logro de objetivos de colocación y/o ajuste oferta demanda.</p> <p>Otro aspecto importante que incide en el pensar y hacer de las OMILs, es su posicionamiento en el contexto municipal. El grado de validación a nivel municipal , afecta la coordinación con otros departamentos municipales y sus posibilidades de acción. El posicionamiento que tengan las OMILs y validación a nivel público, va a afectar la manera en cómo se relacionen con las empresas, sus estrategias de vinculación , nivel de ajuste oferta-demanda, requerimientos de protección laboral, etc.</p> <p>Los distintos actores del proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, tienen sus propias percepciones y criterios para evaluar la calidad de los trabajos intermediados. El propio proceso de I.L ha de considerar estas diferencias y semejanzas, en términos de lograr el mayor ajuste a las expectativas y posibilidades reales de participación laboral. También existen variaciones de criterios entre los actores de la R.M. y otras regiones. A partir de lo anterior se puede indicar que la emergencia de “Buenas Prácticas” en I. L. se asociaría a aquellas experiencias en que logrando desarrollar una adecuada capacidad para vincular oferta y demanda de trabajo, asumen las realidades locales y logran, identificando y desarrollando competencias información laboral de acuerdo a las demandas del entorno productivo.</p>
<b>OMILs</b>	<p>El rol fundamental de los profesionales que trabajan en las OMILs, es articular y coordinar las políticas de mercado a nivel local. Es fundamental su capacidad técnica y de coordinación para poder intervenir en las personas, entregándoles o derivándolos a capacitación, apresto laboral, habilitación sociolaboral, información útil para la búsqueda autónoma de empleo, etc., pertinentes y coherentes con la información diagnosticada, para finalmente realizar la intermediación entre oferta y demanda de trabajo y lograr que las personas se inserten en forma exitosa en el mercado de trabajo y permanezcan en él.</p> <p>En términos generales, en distintos ámbitos de evaluación, el éxito de la I.L y del proceso de colocación, se asocia principalmente a la eficacia y eficiencia con la cual operan las OMILs y el rol que asumen. Entre los principales roles y funciones para una alta eficacia y eficiencia , la mayoría de los estudios considera: políticas activas acompañadas de pro actividad, y sinergia entre las funciones que realizan, una coordinación eficaz entre la colocación en el empleo, la orientación laboral y la derivación a la capacitación, ser consistentes en el seguimiento a los trabajadores contratado, contar con la información relativa al empresario y al empleo, estableciendo un vínculo con los empleadores, una integración y validación a nivel del municipio y en coordinación con diferentes unidades municipales que se relacionan con su labor de intermediación, en relación permanente y virtuosa</p>

	<p>con los agentes locales y regionales, con una mirada del territorio donde se inserta, constituir redes con las otras OMILs de su región, articulando y coordinando redes colaborativas, otorgando a la comunidad un servicio más integrado y un conocimiento más completo de los beneficiarios, comunicación más estrecha y cercana.</p>
<b>OMILs</b>	<p>Varios estudios aluden a los procesos críticos que desarrollan las OMILs, tanto con los trabajadores como empleadores. La descripción de dichos procesos, sus variables e indicadores, dan cuenta de los distintos roles asumidos por ellas .</p> <p>Otro aspecto fundamental relativo al rol de las OMILs en el proceso de I.L., son las fortalezas y debilidades que ellas presentan y su relación con la percepción de las mismas que tienen los diferentes actores participantes. En la síntesis de los resultados de los distintos estudios, integrando las perspectivas de evaluadores externos, de los trabajadores y de las propias OMILs, destacan las siguientes:</p> <p><u>Fortalezas:</u> presencia de un nuevo estatuto del SENCE, que les permitirá asumir una gestión más integral de las políticas de empleo locales, buena atención, tratamiento más personalizado, tanto en la evaluación inicial de competencias y necesidades como en los procedimientos siguientes, ser una entidad altamente profesional y eficiente, un buen equipo de trabajo y un grato ambiente laboral, adecuado conocimiento de su trabajo, buena coordinación y apoyo con el SENCE, constituir un espacio para los trabajadores, de reconocimiento y dignidad y que les da significado en su dimensión personal, ser una posibilidad concreta de capacitación, buenos contactos con las empresas, accesibilidad para la inscripción y postulación, adecuada orientación al público, rapidez en otorgar trabajo y buenos proyectos.</p> <p><u>Debilidades:</u> falta de recursos humanos y materiales, procesos administrativos inadecuados e insuficientes, fuerte heterogeneidad en estructura, organización, funcionamiento, recursos, etc., falta de capacitación del personal, falta de articulación y coordinación con otros actores estratégicos al interior del municipio, baja calificación de trabajadores inscritos, problema estructural debido a crisis económica, falta de información y la continuidad con la que la reciben., falta de flexibilidad en la capacitación, regulares condiciones laborales de los funcionarios, falta de personal especializado y polifuncionalidad de funcionarios, deficiencias en la producción de información nueva relativa al mercado laboral, débil fortalecimiento organizacional, limitaciones a la personalización del itinerario, tendencia a la estandarización, capacitación insuficiente, bajas expectativas de buenos resultados, atención deficiente y lenta, funcionarios poco preparados y desmotivados, multiplicidad de funciones, escasez de trabajo y bajas remuneraciones.</p>
<b>Trabajadores</b>	Sin antecedentes relevantes
<b>Empleadores</b>	<p>En el proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, la relación que establece la OMIL como intermediador con el mercado laboral y/o empleadores es esencial para una inserción laboral exitosa. Por lo tanto, el nivel de información, coordinación de información, tipo de relaciones, etc., constituyen variables asociadas al proceso en cuestión. Al respecto, los distintos estudios muestran que hay una diferencia importante de la evaluación de los roles y desempeño tanto de las OMILs como de los empleadores. Dos tópicos relativos relevantes, son el manejo de información de las empresas que tienen las OMILs y la coordinación institucional. Los resultados muestran que la gran mayoría de los encargados de OMILs, reporta contar efectivamente con un catastro actualizado de las empresas existentes en su comuna. Dicha percepción se contradice con la percepción de los empleadores, que en su mayoría, desconoce si la OMIL realiza algún tipo de diagnóstico de la situación inicial con las empresas para definir la manera de vincularse y reportan un modo de relación informal y esporádico. La mayoría de los encargados de OMILs, estima que hay una buena coordinación institucional con los empleadores, percepción que difiere de la de los propios empleadores, que estiman que es escasa e ineficiente, ausente de alianzas formales. (sólo la mitad de los empleadores expresa satisfacción con respecto a la pertinencia de las derivaciones de candidatos por parte de las OMILs). Respecto a la coordinación institucional interna, la mayoría de las OMILs expresa que no existe ninguna coordinación entre las distintas OMILs, que se encuentran ocasionalmente en reuniones en SENCE y que no tienen un proyecto integrado.</p>

**CUADRO INTEGRATIVO: DIMENSIONES PSICOSOCIALES-CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y RESULTADOS****DIMENSIÓN PSICOSOCIAL: SOLIDARIDAD SOCIAL**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>INTEGRACIÓN DE RESULTADOS</b>
<b>Contexto</b>	Sin antecedentes relevantes.
<b>OMILs</b>	La solidaridad social, entendida como las relaciones e interacciones positivas entre personas y grupos al interior del proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, son relevantes para el desarrollo humano. Los diversos tipos de relaciones que se dan entre los distintos actores al interior del proceso ( simétricas, asimétricas, significativas, instrumentales, etc.) , se asocian al clima social y organizacional de las OMILs. Las relaciones positivas entre trabajadores y OMILs son destacadas entre las fortalezas de las OMILs ( los trabajadores se refieren a las OMIL como un espacio de reconocimiento y dignidad, distinto del mundo del trabajo, y que les da significado en su dimensión personal, que sienten manifiesta en el trato y la preocupación) , de la misma manera que las relaciones negativas son destacadas entre sus principales debilidades y muestran un importante impacto en los roles asumidos y la participación, especialmente de los trabajadores. Un aspecto importante al respecto, es la diferencia que se aprecia en la evaluación de las interacciones con la OMIL, desde la perspectiva de los trabajadores colocados y no colocados por ella. La mayoría de los trabajadores que han sido colocados, expresa sentirse bastante más respaldado por la OMIL frente a las dificultades, en contraposición al grupo de trabajadores no colocados, que se siente poco respaldado y discriminado . Por su parte, la gran mayoría de los encargados de OMILs coinciden en pensar que siempre apoyan a los todos beneficiarios inscritos , coincidentes con la opinión de los empleadores.
<b>Trabajadores</b>	Sin antecedentes relevantes.
<b>Empleadores</b>	Sin antecedentes relevantes.





**CUADRO INTEGRATIVO: DIMENSIONES PSICOSOCIALES-CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y RESULTADOS****DIMENSIÓN PSICOSOCIAL: CALIDAD DE VIDA Y VIDA COTIDIANA**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>INTEGRACIÓN DE RESULTADOS</b>
<b>Contexto</b>	<p>De acuerdo a las distintas políticas de mercado, los trabajadores asumen variadas posiciones y roles frente al sistema laboral , asociadas a relaciones ideológicas, valorativas , normativas y comportamentales con el mismo.</p> <p>De esta manera, el funcionamiento del mercado laboral, de acuerdo a sus distintas políticas, también impacta directamente en las decisiones y el bienestar de las personas que participan en él, principalmente en los trabajadores.</p> <p>Los empleos intermediados por las OMILs, presentan características particulares, de acuerdo a criterios de jornada laboral, tipo de contrato, remuneración, niveles ocupacionales y estabilidad laboral y dichas características tienen distintos valores para los distintos grupos de actores del proceso de I.L. en las OMILs.</p>
<b>OMILs</b>	Sin antecedentes relevantes.
<b>Trabajadores</b>	Sin antecedentes relevantes.
<b>Empleadores</b>	Sin antecedentes relevantes.





CATEGORÍA	INTEGRACIÓN DE RESULTADOS
<b>Contexto</b>	Los principales aspectos de la I.L. asociados a esta dimensión son los relativos a los procesos educacionales, capacitación, orientación y habilitación laboral. Los estudios del mercado laboral, corroboran una relación entre el nivel educacional de los trabajadores inscritos y su probabilidad de empleo. Otras hipótesis asocian las diferencias salariales al factor educacional.
<b>OMILs</b>	<p>El nivel educacional y de capacitación de los cesantes inscritos, es considerada una de las principales variables para un adecuado éxito en la I.L.</p> <p>Específicamente respecto de la capacitación otorgada por las OMILs, los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores considera que la capacitación recibida en las OMILs ha sido “pertinente” a sus requerimientos y necesidades. Sin embargo, la gran mayoría de los encargados de OMIL, considera que la capacitación ha sido “pertinente” aunque “insuficiente”. Los empleadores opinan que la capacitación de los trabajadores de su empresa es muy necesaria, percepción coherente con la de los beneficiarios y encargados de OMILs. Todos coinciden en considerar que una limitación importante de los trabajadores para acceder a los puestos de trabajo disponibles es la falta o la poca capacitación. Sin embargo, la mayoría de los empleadores estima que la capacitación de los beneficiarios recibida por la OMIL ha sido “pertinente y ajustada” en cantidad y / o extensión.</p> <p>Otro aspecto, que se puede considerar como un sistema y proceso de socialización es el mismo proceso general de I.L. desarrollado en las OMILs. Las principales conclusiones de los diversos estudios plantean una evaluación general de sistema, sus ventajas y desventajas, sintetizadas a continuación:</p> <p><u>Evaluación general del sistema de I.L. e importancia para el municipio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existen importantes diferencias entre comunas. Estas diferencias inciden principalmente en los recursos tanto materiales como humanos que la municipalidad destina para su oficina. El 50% de los RRHH están concentrados en la R.M.</li> <li>- Frecuentemente se mide la eficiencia de la OMIL, en la razón colocados/vacantes, que indica cuántas veces la OMIL logra cubrir una vacante de empleo solicitada, proponiendo candidatos.</li> <li>- El grado de eficacia de las OMILs, tienen bastante correlación con su categoría. De las 8 OMILs de categoría A, lo que significa que cuentan al menos con 5-6 funcionarios de distintas especialidades, 5 de ellas pertenecen a la R.M. y han tenido un desempeño destacado en los últimos 3 años, mostrando un nivel de eficiencia en la razón colocado/vacantes por sobre el 75%.</li> <li>- La mayoría de los trabajadores se expresa satisfecho con la gestión realizada por las OMILs. Sin embargo, el grupo de trabajadores colocados, es significativamente superior al grupo de trabajadores no colocados.</li> </ul>
	<p style="text-align: center;"><b>DIMENSIÓN PSICOSOCIAL: SISTEMAS Y PROCESOS DE SOCIALIZACION</b></p> <p>En esta parte, la gran mayoría de los trabajadores inscritos, manifiestan muy poco satisfechos con el seguimiento y monitoreo realizado por la OMIL, después de la colocación de los beneficiarios.</p> <p><u>Ventajas y desventajas del proceso de I.L. desarrollado por las OMILs:</u></p> <p>Las mayores ventajas percibidas entre los trabajadores, se relacionan con la oportunidad de capacitarse y de prepararse mejor psicológicamente, el acceso a medios económicos para búsqueda de trabajo, la recepción de orientación e información, el respaldo de la OMIL como institución, la relación con más personas, la posibilidad de hacer nuevos contactos e integrarse a nuevas redes, etc. A este respecto, la mayoría de los encargados de OMIL, no percibe desventajas propias. Fundamentan que la OMIL informa bien y que trabaja en base a la oferta existente en el mercado. Se manifiestan conscientes en general, de que los trabajos que ofrecen, son en un alto porcentaje “precarios”, y que los beneficiarios lo saben, y que por otro lado, son a los trabajos a los que pueden acceder acordes a su escasa preparación o capacitación especializada. Algunos encargados responsabilizan a los beneficiarios de “no asumir” que con sus “bajos perfiles” no pueden optar a mejores trabajos.</p>
<b>Trabajadores</b>	<p>En la relación mencionada entre educación y trabajo, los distintos estudios aluden a variables y dimensiones más específicas de dicha relación, especialmente en lo referido a características de los trabajadores.</p> <p>El ámbito más estudiado al respecto es el caso del empleo juvenil, donde los modelos teóricos y la evidencia empírica señalan en consenso, que la relación entre educación y empleo responde a patrones específicos, que pueden resumirse de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La educación formal y la incorporación al mercado de trabajo, ocurren prácticamente de modo secuencial. La educación se concentra en etapas tempranas, para que sus beneficios se extiendan al mayor número de años de trabajo. A medida que los años de educación aumentan, se incrementan también los incentivos a participar en el mercado laboral, puesto que eso significa que pueden acceder a mayores ingresos.</li> <li>• Las tasas de desempleo y de rotación laboral tienden a bajar con la edad. La búsqueda de trabajo de los jóvenes, ocurre en condiciones de mayor desventaja con respecto a los adultos, puesto que tienen poca o nula experiencia laboral, tienen menos información sobre vacantes, requerimientos o beneficios, y sus redes sociales generalmente son menos densas. Por otro lado, sus responsabilidades familiares son menores, pues sólo una minoría es jefe de hogar y es frecuente que cuenten el apoyo de los padres. Dicha situación, les permite enfrentar por más tiempo, la búsqueda de empleo.</li> </ul>



**CUADRO INTEGRATIVO: DIMENSIONES PSICOSOCIALES-CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y RESULTADOS****DIMENSIÓN PSICOSOCIAL: EL PODER Y SU DISTRIBUCIÓN**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>INTEGRACIÓN DE RESULTADOS</b>
<b>Contexto</b>	Esta dimensión se relaciona fuertemente con las políticas del mercado laboral, el rol del estado y en consecuencia los roles que pueden asumir las OMILs en función de la distribución de poder y autonomía en su funcionamiento., todos aspectos mencionados en la dimensión de rol de profesionales.
<b>OMILs</b>	Un aspecto importante relativo a esta dimensión, son las limitaciones que refieren las OMILs respecto de la personalización de los itinerarios de los trabajadores inscritos y participantes en el proceso de I.L. Si bien el modelo, en su programa y espíritu se define como personalizado, en la práctica se enfrenta al problema de cumplir con objetivos meta de números de colocados, por parte del ministerio, y ante dicha presión y escaso tiempo, se ven obligados a la estandarización de los subprocesos; evaluación, derivación, capacitación,etc.
<b>Trabajadores</b>	Sin antecedentes relevantes.
<b>Empleadores</b>	Sin antecedentes relevantes.

**CUADRO INTEGRATIVO: DIMENSIONES PSICOSOCIALES-CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y RESULTADOS**

**DIMENSIÓN PSICOSOCIAL: NECESIDADES, PROBLEMAS Y CONFLICTOS SOCIALES**

CATEGORÍA	INTEGRACIÓN DE RESULTADOS
<b>Contexto</b>	<p>Como se planteó anteriormente, existe una fuerte relación entre el nivel educacional de los trabajadores inscritos y su probabilidad de empleo. A esta relación se asocian las particularidades de distintos grupos de trabajadores, jefes de hogar, mujeres, jóvenes, etc. quienes como grupo, poseen necesidades, problemas y conflictos sociales también particulares. En el caso de los jóvenes, expuesto con mayor precisión en los distintos estudios revisados, se muestra que como parte de la fuerza de trabajo, como grupo, poseen sus propias motivaciones, elementos dinamizadores y tensivos básicos, tanto desde lo negativo o carencial, como desde lo positivo. Incluso, dichas necesidades pueden explicar en parte, el desempleo voluntario, que parece relacionarse fuertemente con las expectativas, entendidas como elemento tensivo entre lo existente y lo deseable o esperable.</p>
<b>OMILs</b>	<p>Las debilidades y limitaciones de las OMILs se asocian directamente a las necesidades, problemas y conflictos sociales existentes en el grupo de actores involucrados en el proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, particularmente el grupo de trabajadores. La necesidad primera es la de incorporarse al mercado laboral, objetivo central de la I.L.</p> <p>Entre las principales necesidades destacadas por los distintos estudios, asociadas al proceso de I.L. se encuentran: personal más especializado ( pocas OMILs cuentan con relacionadores de empresas y psicólogos laborales), mayor articulación y coordinación al interior del municipio, mayor producción de nueva información relativa al mercado laboral, mayor poder para desempeñar consecuentemente modelo personalizado, mejorando la pertinencia de los subprocesos ( evaluación, derivación a capacitación y empleos) y mayor capacitación para los funcionarios de las OMILs.</p> <p>Entre los problemas y conflictos más importantes detectados por los distintos estudios, destaca el bajo ajuste entre las derivaciones, capacitaciones y puestos de trabajo. Los trabajadores reportan también, bajo ajuste entre los empleos intermediados por las OMILs, a realidades personales ( horarios, distancia física del lugar de trabajo con domicilio, compatibilidad con otras actividades como estudios o cuidado de hijos, etc.) , expectativas de sueldo, etc.</p>
<b>Trabajadores</b>	<p>Para el proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, es fundamental conocer al grupo de trabajadores inscritos, tanto en sus dimensiones sociodemográficas, como psicosociales. Mientras mayor conozca a las personas con las que interactúa, mayores serán las posibilidades de ajuste entre oferta y demanda de los puestos de trabajo y las condiciones de los mismos, sus expectativas, motivaciones, etc.</p> <p><u>Caracterización de trabajadores colocados:</u>  Los trabajadores colocados por las OMILs, en un 71,8% de son hombres. Las edades de los trabajadores oscilan entre los 25 a 50 años y más. El mayor porcentaje se encuentra en el tramo de 25 a 35 años y el menor porcentaje son los mayores de 50 años. En el análisis diferenciado por sexo, del nivel educacional, porcentajes similares de hombres y mujeres poseen estudios medios completos, enseñanza media incompleta y enseñanza básica completa o enseñanza básica completa. Se aprecian diferencias más significativas en un mayor nivel de escolaridad, donde el 4,5% de las mujeres posee una enseñanza técnica incompleta, a diferencia de un 1,8% de los hombres. Asimismo, el 8,9% de los hombres posee una enseñanza técnica completa, a diferencia del 4,5% de mujeres. Paralelamente, el 4,5% de las mujeres dice tener estudios universitarios completos por sobre el 1,8% de los hombres.</p> <p>En el análisis del nivel de escolaridad de los colocados y el sexo, es posible señalar que las mujeres se concentran en una menor cantidad de empleos que los hombres. Parece ser que la oferta de empleos que ofrecen las OMILs, es más reducida para las mujeres. La participación de las mujeres se concentra en actividades tradicionales, a modo de extensión del trabajo doméstico. De los 16 oficios indicados en las encuestas, las mujeres se distribuyen en 9 oficios, en contraste con los hombres que se distribuyen en 14 de ellos.</p>





CATEGORÍA	INTEGRACIÓN DE RESULTADOS
<b>Trabajadores</b>	<p>Los distintos estudios coinciden en destacar la necesidad de mayor ajuste entre oferta y demanda de los puestos de trabajo intermediados por las OMILs. Para favorecer dicho ajuste, es fundamental tener la mayor información y conocimiento personalizado de los trabajadores inscritos. Los distintos estudios hacen una caracterización de las personas desempleadas, asociadas a distintas variables, tanto sociodemográficas como psicosociales, que se exponen a continuación:</p> <p>Las mayores tasas de desempleo se concentran en personas : hombres, más jóvenes , con menor nivel educacional, solteros, no jefes de hogar, con más periodos de cesantía y de mayor duración, pertenecientes a la rama de trabajos de servicios, comercio e industria, pertenecientes al grupo de pobres no indigentes.</p> <p>Otro aspecto importante a considerar dentro de las características de los trabajadores, son sus motivaciones y satisfacciones en torno al trabajo. Solamente un estudio hace mención a este aspecto y plantea que las motivaciones principales para aceptar un trabajo ofrecido por la OMIL para la mayoría de los trabajadores son el ingreso y el adquirir mayor estabilidad laboral. Los trabajadores colocados agregan como tercer motivo principal, la “satisfacción con el trabajo realizado” y los trabajadores no colocados agregan “mantenerse activo u ocupado” . La mayoría se motivó a la inscripción como una oportunidad concreta de obtener trabajo, con distintas expectativas reales de obtener trabajo. Los empleadores por su parte consideran entre las razones principales de los beneficiarios: adquirir mayor estabilidad laboral, ingreso y mantenerse activo u ocupado, coincidentes plenamente con la percepción de los encargados de OMIL.</p> <p>Entre los aspectos de alta satisfacción, mencionan : tener trabajo, mantenerse activo, estabilidad laboral, buenas remuneraciones, ingreso fijo y estable, buen trato y buen clima laboral. En oposición, como aspectos de baja satisfacción mencionan: : incumplimiento de las ofertas hechas por las empresas, inestabilidad laboral, condiciones desfavorables de contrato, escasa realización personal y/o profesional, exigencias extremas de horario.</p>
<b>Empleadores</b>	Sin antecedentes relevantes.



**CUADRO INTEGRATIVO: DIMENSIONES PSICOSOCIALES-CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y RESULTADOS**

**DIMENSIÓN PSICOSOCIAL: EXPECTATIVAS**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>INTEGRACIÓN DE RESULTADOS</b>
<b>Contexto</b>	<p>En el caso de proceso de I.L. con jóvenes, algunos estudios relacionan el desempleo voluntario las expectativas, entendidas como elemento tensivo entre lo existente y lo deseable o esperable. Los empleos intermediados por las OMILs, presentan características particulares, de acuerdo a criterios de jornada laboral, tipo de contrato, remuneración, niveles ocupacionales y estabilidad laboral y dichas características tienen distintos valores para los distintos grupos de actores del proceso de I.L. en las OMILs, en tanto los distintos actores tienen sus propias percepciones y criterios para evaluar la calidad de los trabajos intermediados. El propio proceso de I.L. ha de considerar estas diferencias y semejanzas, en términos de lograr el mayor ajuste a las expectativas y posibilidades reales de participación laboral.</p>
<b>OMILs</b>	<p>En el ámbito de la OMIL, aparece una relación sugerida entre los roles asumidos y las expectativas que tienen ellas mismas de los resultados del proceso de I.L. y los logros de objetivos. Los propios encargados de OMIL, en su mayoría evalúan el programa de “Itinerarios Personalizados” como “muy eficaz” y “eficaz”. Sin embargo, aluden a la falta de hábitos laborales de los beneficiarios y a la necesidad de un relacionador de empresas en forma más permanente, como factores que afectan su desempeño más eficaz. Por otra parte, los distintos estudios muestran que las OMILs reconocen la precariedad de las condiciones de los empleos disponibles, y en base a los mismos, varían sus expectativas de ajuste oferta-demanda, de satisfacción con la calidad de los empleos, las derivaciones a capacitación, etc.</p>
<b>Trabajadores</b>	<p>La mayoría de los trabajadores considera que el programa de I.L. de la OMIL, es de mediana, poca o ninguna eficacia. Estiman que la capacitación es insuficiente y que tienen bajas expectativas de buenos resultados. Dichas expectativas, inevitablemente se relacionarán con sus niveles y modos de participación en el proceso de I.L., y diferencias en los roles asumidos en el proceso de I.L. en las OMILs. Los estudios muestran que mientras menores son las expectativas de buenos resultados, menor es el nivel y calidad de la participación de los trabajadores, adoptando una actitud más pasiva y exigente del rol del estado, tendiendo a responsabilizarlo de la situación de la cesantía y falta de oportunidades.</p> <p>Un estudio muestra la diferencia de expectativas entre el grupo de trabajadores colocados y el grupo de no colocados. El primer grupo, muestra mayores expectativas de mejorar su situación laboral y/o condiciones de trabajo, de mejorar su empleabilidad, crecimiento personal, ascenso, hacer carrera, incrementar satisfacción con el propio desempeño, aumentar su capacitación y obtener mayor experiencia. La mayoría tiene “altas” expectativas de ajuste del tipo de trabajo solicitado y el ofertado por la OMIL, a diferencia de los no colocados que tiene “medianas” expectativas, al igual que el grupo de empleadores. Los beneficiarios que expresan abiertamente no tener ninguna expectativa de cambio, todos pertenecen al grupo de no colocados, y aluden a dificultades de salud, edad, estilos de vida, crianza de hijos, etc.</p> <p>En los estudios de desempleo juvenil, aparece también la relación de su participación laboral con las expectativas de los trabajadores jóvenes. Plantean que aunque se definan con claridad los objetivos y la manera de evaluar el impacto de un proyecto, en este caso, el de “Itinerarios Personalizados”, eso no asegura que dichas definiciones estén conectadas con los mundos de los jóvenes, pudiendo establecerse de ese modo, una brecha entre lo que un proyecto quiere lograr y las propias percepciones de los jóvenes, sostenidas en sus experiencias, en términos de las posibilidades reales de empleabilidad. Las versiones de los jóvenes, en relación a los mismos resultados esperados, muestra que no existe la posibilidad de que ellos incorporen su visión. Pareciera no haber preocupación alguna por sistematizar y conocer las opiniones y percepciones de los jóvenes. Esta situación se agrava con la falta de mecanismos de seguimiento, que los retroalimente posteriormente a la colocación, en torno a la relación que establecen los jóvenes con el mercado laboral y su opinión de las experiencias vividas en el proceso.</p>
<b>Empleadores</b>	Sin antecedentes relevantes.





CATEGORÍA	INTEGRACIÓN DE RESULTADOS
<b>Contexto</b>	Sin antecedentes relevantes.
<b>OMILs</b>	<p>Esta se relaciona directamente con la participación de los actores en el proceso de I.L., de sus accesos a los recursos disponibles, a la generación de cohesión o sentido de pertenencia o al contrario al de marginación social. Esta dimensión es posible visualizarla en aspectos como la asignación de recursos del sistema municipal ( como la asignación presupuestaria) , las reglas organizacionales del sistema de I.L. al interior de las OMILs, los sistemas políticos y de control de vida del sistema, etc. Al respecto, algunos estudios plantean que es necesario evaluar el rol de los municipios en el Sistema de Protección Social, cuál debe ser el mejor soporte de un Sistema Nacional de I.L., el nivel de descentralización que está dispuesto a lograr, entre otros. Si se considera que los municipios juegan un rol gravitante en la administración del sistema de protección social y en la articulación de la políticas del mercado de trabajo, se debe apoyar decididamente con recursos, traspaso de competencias, metodologías, asistencia y soporte técnico sustentable.</p> <p>En las evaluaciones de las OMILs, tanto de la perspectiva de evaluadores externos, los trabajadores, empleadores y las propias OMILs, muestran diferencias importantes y las variables mencionadas, situación que de algún modo evidencia la necesidad de mayor claridad y consistencia en los sistemas de definición de objetivos y toma de decisiones de la comunidad. Un aspecto importante es la escasa inclusión en los distintos estudios, de los trabajadores como grupo perteneciente a la comunidad laboral y actor fundamental del proceso de I.L.</p>
<b>Trabajadores</b>	<p>En relación a la participación de los actores en el proceso de I.L., de sus accesos a los recursos disponibles, a la generación de cohesión o sentido de pertenencia o al contrario al de marginación social, es posible hacer una asociación con las trayectorias laborales de los trabajadores inscritos en las OMILs, en tanto, pueden mostrar algunas variables que tienen impacto en dichos procesos. Los diversos estudios concluyen respecto a las trayectorias laborales de los trabajadores inscritos los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Hombres y mujeres muestran trayectorias opuestas en cuatro variables: tener pareja, el número de menores de 5 años en el hogar, vivir en zonas rurales y tener buena salud.</li> <li>- La cantidad de desempleados en el hogar aumenta la participación laboral, pero al mismo tiempo, baja la probabilidad de acceder a un empleo.</li> <li>- La relación experiencia laboral /ingreso, muestra que, los retornos asociados a la experiencia potencial son muy reducidos en los jóvenes, tanto en hombres como en mujeres. En los hombres, se observan las mayores remuneraciones en la minería, servicios financieros y servicios personales, sociales y comunales. En las mujeres, en los servicios financieros, la minería y electricidad, gas y agua.</li> </ul> <p>La mayoría ha trabajado más de 1 año. Los trabajadores colocados muestran una diferencia importante con los no colocados en la experiencia laboral, especialmente en relación al tipo de trabajo desarrollado anteriormente. Se encuentran concentrados en actividades como vendedores, cajeros, recepcionistas, promotores, telefonistas y similares, mientras que los no colocados se ha desempeñado mayoritariamente en trabajos más básicos, sin especialización y con más bajos sueldos en general.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atribuyen una alta importancia a su experiencia laboral anterior, en términos de influencia para conseguir otro trabajo. Los empleadores, en su mayoría estiman que influye “medianamente”.</li> <li>- Han buscado trabajo antes de inscribirse en la OMIL. El Grupo de trabajadores colocados ha estado desocupado y buscando trabajo por periodos más cortos. El grupo de no colocados, registra mayor número de entrevistas y rechazos. Ambos grupos se consideran “activos” y “seguros” frente a la búsqueda de trabajo. En contraste, la mayoría de los encargados de OMIL los percibe como personas “pasivas” e “inseguras”. Por su parte los empleadores, en su mayoría, percibe a los beneficiarios “inseguros” . Algunos de ellos aluden al exceso de paternalismo que contribuye a la pasividad e inseguridad de los beneficiarios.</li> <li>-Presentan trayectorias discontinuas, inestables y fallidas.</li> <li>-Cambian con mayor frecuencia de trabajo.</li> <li>- Presentan mayor número de periodos de cesantía y de mayor duración.</li> <li>- No han tenido experiencias laborales protegidas, de acuerdo a las reglas laborales vigentes</li> <li>- Presentan diferencias significativas entre hombres y mujeres. Las mujeres participan de modo más discontinuo en el mercado laboral, manifestándose una situación de doble exclusión , caracterizada por menores posibilidades de participación laboral y menores niveles de protección social.</li> <li>- Los principales esfuerzos para encontrar trabajo las concentran en el esfuerzo personal y los amigos ç- Manifiestan una alta disposición a experimentar circunstancias límites de trabajo; riesgo, malas condiciones de trabajo, etc. , si eso les asegura un ingreso aceptable.</li> </ul>
<b>Empleadores</b>	Sin antecedentes relevantes.





<b>CATEGORÍA</b>	<b>INTEGRACIÓN DE RESULTADOS</b>
<b>Contexto</b>	<p>Existe también, una interacción entre el grado de participación de la fuerza de trabajo, especialmente referida a características diferenciales de los participantes y el comportamiento de los salarios.</p> <p>Programas como estos, contribuyen a la labor de la I.L. desarrollada por las OMILs, en tanto constituyen un incentivo para las empresas para las contrataciones y capacitaciones orientadas de manera específica a trabajadores inscritos en ellas. Se evidencia así, una clara relación entre los sistemas de incentivos ( bonificaciones, contrataciones y capacitación) y las motivaciones, intereses y expectativas de los distintos actores de la I.L., empleadores, OMILs y trabajadores.</p> <p>Las hipótesis más sólidas que explican las diferencias salariales en Chile, se relacionan con el factor educacional. El proceso de I.L. juega un rol fundamental al respecto, por cuanto promueve y desarrolla capacitación con los trabajadores inscritos</p>
<b>OMILs</b>	Sin antecedentes relevantes.
<b>Trabajadores</b>	Seguro de cesantía co o política pasiva,,capacitación incentivos
<b>Empleadores</b>	Incentivos a las contrataciones..

**CUADRO INTEGRATIVO: DIMENSIONES PSICOSOCIALES-CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y RESULTADOS**

**DIMENSIÓN PSICOSOCIAL: Sistemas de recompensas**

**CUADRO INTEGRATIVO: DIMENSIONES PSICOSOCIALES-CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y RESULTADOS****DIMENSIÓN PSICOSOCIAL: SISTEMAS DE APOYO SOCIAL**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>INTEGRACIÓN DE RESULTADOS</b>
<b>Contexto</b>	Las políticas laborales como conjunto de instrumentos y programas por medio de los que el sector público interviene en el mercado laboral, con objeto de combatir o evitar el desempleo, mitigar sus efectos y apoyar a la población activa en riesgo de desocupación constituyen en sí un importante sistema de apoyo social. Tanto las políticas activas o pasivas, se orientan a facilitar el enlace entre trabajadores y puestos de trabajo, ayudar a solventar los costos de búsqueda, coayudar al mejoramiento de las habilidades de los desempleados y apoyar directa o indirectamente la creación de fuentes de trabajo o el mantenimiento de las existentes.
<b>OMILs</b>	<p>Las OMILs, con una buena gestión y un equipo proactivo, como agente de I.L., contribuye al desarrollo económico de la comuna y así a mejora la calidad de vida de las personas que carecen de herramientas para su inserción en forma independiente. Esto significa que las OMILs juegan un rol dentro del sistema nacional de I.L., que integra políticas activas y pasivas a nivel local y que siendo parte del municipio, también forman parte del Sistema de Protección Social que este desarrolla.</p> <p>En la descripción de los procesos críticos de la I.L. desarrollada en las OMILs y sus respectivos indicadores realizada por varios estudios, es posible evaluar la manera en como dicho proceso puede constituirse o no, en un verdadero sistema de apoyo social, especialmente cuando logra los objetivos de colocación en congruencias con otras necesidades y requerimientos de los trabajadores y empleadores. ( la descripción de los procesos críticos se realiza en la dimensión “rol de los profesionales”)</p>
<b>Trabajadores</b>	Dentro del proceso de I.L. desarrollado en las OMILs, existen al menos dos claros recursos concretos de apoyo social para los trabajadores. Uno, responde a una política pasiva, que es la asignación del seguro de cesantía y otro, los otros dos que responden a políticas activas, que son la capacitación gratuita otorgada a los trabajadores y la Certificación de Competencias, contribuyentes ambos, al aumento de empleabilidad.
<b>Empleadores</b>	No hay antecedentes relevantes.