



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Trabajo Social
Núcleo I+D Luchas Sociales y Relaciones Socioeconómicas

INTERMEDIACIÓN LABORAL EN CHILE: UN ACERCAMIENTO A LAS NOCIONES DE TRABAJO DE LAS OMIL A NIVEL NACIONAL Y SUS DESAFÍOS EN EL CHILE ACTUAL¹

Monografía para optar al título de trabajador/a social de la Universidad de Chile

Estudiantes:

Verónica Echeverría Ortiz
Marina Ossa Rodríguez
Consuelo Urrea Leiva
Yasna Zamora Cáceres

Profesora responsable Núcleo I+D:

Dra. Paula Vidal

Ayudantes FONDECYT:

Mg. Víctor Lara
Mg. Rodrigo Silva

Equipo FONDECYT 1190866

**6 de diciembre, 2021
Santiago, Chile**

¹ La presente monografía se encuentra dentro del Proyecto Fondecyt regular N° 1190866, el cual se enmarca en continuidad de la línea investigativa acerca de la preocupación sobre el trabajo.

ÍNDICE

ÍNDICE	1
RESUMEN	2
INTRODUCCIÓN	2
Objetivos Específicos:	4
Hipótesis de la Investigación:	5
Un acercamiento al estado del debate: Trayectorias investigativas sobre la OMIL	5
II. MARCO TEÓRICO	7
Aproximaciones al concepto del trabajo: en miras de un Trabajo Decente	7
Precarización laboral: la contraparte del Trabajo Decente	8
III. METODOLOGÍA	11
Construcción de la muestra	12
IV. HALLAZGOS Y DISCUSIÓN	¡Error! Marcador no definido.
Condiciones materiales de la intermediación: Financiamiento insuficiente	13
¿Cómo se da a conocer la OMIL?	15
Participación activa de los/as funcionarios/as: un camino hacia la toma de decisiones	16
¿Se cumplen los objetivos de la OMIL? Una mirada a la orientación, capacitación e intermediación laboral	18
La paradoja de la decencia: precariedad contractual de los/as funcionarios/as	21
¿Cómo se caracteriza la oferta laboral intermediada por la OMIL?	22
Insuficiencia salarial: el reflejo de un problema estructural	27
Objetivo de la intermediación laboral: ¿Calidad o cumplimiento de metas?	30
Trabajo Decente y derechos laborales: ¿Cómo resistir ante la precariedad laboral?	32
Neoliberalización del Estado y Políticas Públicas	35
V. CONCLUSIONES	37
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
VII. ANEXOS	44

RESUMEN

El presente informe se enmarca en un estudio realizado en torno a las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), organismo encargado de realizar la intermediación laboral pública entre los ofertantes de trabajo² y la población desempleada. La relevancia de esta investigación es otorgar una mirada al funcionamiento de las OMIL a lo largo del territorio nacional y a la aplicación de la noción de Trabajo Decente en la intermediación laboral, dada la centralidad del trabajo en la calidad de vida de las personas. En ese sentido, los objetivos fueron realizar una caracterización de las ofertas laborales intermediadas, y a su vez, conocer las nociones de trabajo que poseen la OMIL y sus funcionarios/as a la hora de realizar las diferentes gestiones. Es así, que ambos elementos permiten analizar bajo qué paradigma del trabajo está operando la OMIL y las políticas estatales de empleo en general. La metodología utilizada es de carácter mixta, aplicándose una encuesta a 158 oficinas a nivel nacional y realizando 8 entrevistas a distintas oficinas. Los principales hallazgos de la investigación indican la carencia de un lineamiento común respecto del Trabajo Decente entre todos/as los funcionarios/as a lo largo del país, a pesar de que se menciona dicha noción en informes institucionales. En consecuencia, las ofertas laborales intermediadas poseen en su mayoría, indicadores que responden más bien a la precariedad laboral que a la decencia. Es por ello, que se concluye que si bien existen esfuerzos por parte de los/as funcionarios/as en realizar gestiones que aseguren la calidad de las condiciones, esto se ve dificultado tanto por la ausencia de una noción institucional en común respecto del Trabajo Decente, como por el contexto neoliberal en el que se desenvuelve la política pública estatal.

Palabras clave: Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), Intermediación Laboral, Trabajo Decente, Precariedad.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo en la actualidad se sitúa en un marco capitalista, el cual, según Antunes (2001) ha sufrido profundas transformaciones a lo largo de los años, las que han traído consigo la consolidación de nuevas relaciones laborales, junto con nuevos mecanismos de precarización laboral, lo que ha provocado una intensificación de la explotación laboral hacia la clase trabajadora. Asimismo, hubo un importante crecimiento del sector de los servicios; una reducción del trabajo asalariado y el aumento del trabajo informal (Antunes, 2001). En base a esto, se ha planteado que en las sociedades neoliberales el Estado ya no es responsable de proveer un trabajo duradero y seguro, donde la tendencia de los mercados laborales es centrar su atención en aspectos como la competencia, la movilidad y la flexibilidad (Rivera-Aguilera, 2016).

En relación a las transformaciones del trabajo, América Latina experimentó desde mediados del año 2018 un proceso de desaceleración económica que influyó en el mercado laboral,

² En la teoría neoclásica, el mercado del trabajo corresponde a la demanda por trabajo, que son las empresas, y la oferta de trabajo que son los/as trabajadores/as. Esto resulta al revés de los mercados de bienes y servicios donde las empresas son la oferta de mercancías y los consumidores son la demanda por bienes y servicios. En la práctica, y en relación con la forma en la que se refiere la OMIL en sus lineamientos, se referirá a lo largo del estudio como oferta a los empleos intermediados y como demanda a los trabajadores en búsqueda de empleo.

observándose un aumento de la tasa de desocupación a nivel regional que afectó a 27 millones de personas a finales del año 2019 (OIT, 2019). Con la llegada de la pandemia del Covid-19, según el Informe Panorama Laboral (OIT, 2020), el mercado laboral latinoamericano habría retrocedido al menos 10 años. Además, se presentan como futuros efectos: “un escenario enrarecido, con altas tasas de desocupación, un aumento preocupante de la inactividad y persistentes déficits de trabajo decente” (OIT, 2020, p. 6). Es así que se observó tanto la pérdida de empleos como el quiebre de empresas de distintos tamaños, una disminución abrupta de los ingresos de las personas, como también una alta tasa de informalidad laboral (OIT, 2020).

En el caso chileno, esta crisis sanitaria evidenció la falta de mitigación por parte del Estado en materias sociales, económicas y políticas; deviniendo en el aumento de desempleo, la implementación de políticas pasivas en el mercado laboral, asimismo, el aumento de la inseguridad y la precariedad estructural (Dasten, 2020). De esta manera, el escenario del trabajo actual en Chile se enmarca en un alza de la población desocupada, alcanzando hasta marzo del año 2021, una tasa de desocupación nacional de un 10,4%, lo que implica un incremento de 1,2 puntos porcentuales en 12 meses (INE, 2021). A esto se suma la tasa de ocupación informal, la cual durante el trimestre octubre-diciembre de 2020, registra un 27% de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2021).

En vista de lo anterior, se puede considerar lo propuesto por la CEPAL (2020), acerca de la necesidad de incorporar políticas activas de empleo efectivas, ya que es allí donde se representa el abordaje que pueden realizar los organismos públicos frente a las transformaciones del mercado laboral y las condiciones de los empleos, las cuales afectan de forma directa a los sectores más precarizados de la población. En relación al rol del Estado, la construcción de políticas activas de empleo en Chile está a cargo del Ministerio del Trabajo y Previsión social (MINTRAB); dependiente de este Ministerio, se encuentra el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), cuyas políticas activas de empleo se orientan al fomento de este, y al desarrollo de la capacitación laboral.

La participación del Estado en el rubro económico es fundamental para el progreso y el bienestar del país, donde el empleo se posiciona como un pilar elemental en la superación no solo de la desaceleración económica, sino también del fomento de la calidad de vida de las personas (Pinto, 2011)³. Es así que, tanto las políticas pasivas y activas de empleo componen un rol importante, estas últimas resultan atinentes a analizar, ya que según Weller (2014) permiten que las personas puedan acceder a un empleo, en especial en contextos de crisis climáticas y económicas, al mismo tiempo que permiten mejorar las condiciones laborales de los trabajos ya existentes.

En base a lo anterior, esta investigación pondrá foco en una de las dimensiones de la política pública en torno al empleo: la intermediación laboral pública, a través de la cual se realiza una vinculación entre las empresas y la clase trabajadora. En ese sentido, el organismo público que materializa este rol intermediario, es la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL), siendo una institución que está distribuida a lo largo de todo el país, contando con un total de 320 oficinas, las cuales dependen administrativamente de las municipalidades y técnicamente del SENCE. Estas vinculan a las personas en situación de

³ Es importante recordar que Chile ha ratificado dos convenios importantes con la OIT. Convenio sobre desempleo (C002) y Convenio sobre política activa de empleo (C122).

desempleo, con los trabajos disponibles, operando así, como puente entre la población desempleada y los empleadores.

Entre sus funciones aparecen: recibir ofertas y solicitudes de capacitación, orientar a solicitantes de trabajo, recolectar antecedentes laborales y certificar a beneficiarios/as al Fondo de Cesantía Solidario⁴, entre otras (Fernández, 2015). Así, a través de una vinculación activa con las fuentes de empleo, se establece que las OMIL deben adquirir una visión multidimensional de la situación del mercado local, fortaleciendo su presencia en la comunidad y ejecutando acciones de información y orientación que otorguen herramientas efectivas a sus usuarios/as para la búsqueda de empleo y/o capacitación (Fernández, 2015).

Dicho esto, cabe señalar que tanto el Ministerio del Trabajo, como el SENCE, establecen en sus lineamientos: “contribuir al desarrollo del país, impulsando políticas públicas que promuevan el trabajo decente” (MINTRAB, s.f.) y orientar sus políticas “para que los trabajadores y trabajadoras de Chile obtengan empleos dignos” (Fernández, 2015). Ahora bien, al ser las OMIL dependientes técnicamente del SENCE, cabe cuestionar si la utilización de estas nociones posee una implementación efectiva en las políticas y acciones que se llevan a cabo.

La presente investigación se divide en los siguientes apartados: el desarrollo que consta de un acercamiento al estado del debate sobre las OMIL, así como también la posición conceptual que abordan ciertos autores en relación al trabajo decente, la precarización laboral y el rol de las políticas de empleo. Seguido de esto se expone la metodología utilizada y posteriormente un apartado de hallazgos, presentando los principales resultados y su vinculación con la discusión teórica. Finalmente, se plantea la conclusión de esta investigación, donde se enmarcan las principales reflexiones y desafíos en torno a la OMIL.

La pregunta fundamental de la investigación que guía esta monografía es la siguiente: ¿Cuáles son las características de las ofertas laborales intermediadas por las OMIL y las nociones en torno al trabajo con las que éstas funcionan a nivel nacional? Guiándose por los siguientes objetivos e hipótesis:

Objetivo General: Caracterizar las ofertas laborales intermediadas por las OMIL y analizar las nociones en torno al trabajo con las que estas funcionan, a través del análisis de datos de las oficinas a nivel nacional en el año 2021.

Objetivos Específicos:

- a. Caracterizar la orgánica y funcionamiento de las distintas OMIL a nivel nacional en el año 2021.
- b. Caracterizar la oferta laboral que intermedia la OMIL a nivel nacional en el año 2021.
- c. Conocer las nociones de trabajo que poseen las OMIL en relación al concepto del trabajo decente en el año 2021.

⁴ Las OMIL a partir del año 2001, por medio de la Ley N° 19.728 (Seguro de Cesantía), también deben certificar a beneficiarios/as del Fondo de Cesantía Solidario.

Hipótesis de la Investigación:

H.1: La calidad de los empleos no resulta ser un factor relevante para las OMIL al momento de realizar la intermediación laboral.

H.2: En la intermediación laboral gestionada por las OMIL, el trabajo decente no parece ser central, sino que más bien la intermediación se basa en el cumplimiento de metas respecto a la cantidad de colocaciones laborales.

Un acercamiento al estado del debate: Trayectorias investigativas sobre la OMIL

Como antecedente conceptual en relación a la orgánica y funcionamiento de la OMIL, Chanamé (1999) fue el primero en señalar que la intermediación de las oficinas tiene un carácter asistencialista, las cuales carecían de una modernización de sus servicios. Asimismo, posteriormente Singer y Gómez (2006) reafirman el rol “solidario” de las OMIL, y en base a la situación de las oficinas durante esa década, propusieron complementar el sistema de intermediación público con un sistema de intermediación privado para mejorar la colocación de usuarios más calificados.

Por su parte, Muñoz (2009) deja entrever que los trabajadores calificados en general no acuden a los programas de intermediación pública, sino que su búsqueda de trabajo la realizan a través de otros mecanismos posiblemente “más eficaces”, señalando además, que “las OMIL sólo están intermediando una parte de los empleos no calificados: aquellos con bajo salario y baja permanencia en la empresa” (Muñoz, 2009, p.10). Dentro de sus hallazgos, se estimó un efecto negativo de la intermediación realizada por la OMIL en el ingreso salarial del trabajo por hora.

Es por lo expuesto anteriormente, que pareciera ser que las OMIL a nivel socioeconómico, no han sido una institucionalidad que contribuya al mejoramiento de las condiciones de vida o de trabajo de los usuarios/as, puesto que los empleos que intermedian están calificados como empleos de bajo compromiso, inestabilidad laboral, y de plazo fijo, tal como sostienen Muñoz (2009) y Singer & Gómez (2006). En otras palabras, la presencia de empleos precarios en los usuarios/as, vislumbra que estos carecen de capacitaciones que califiquen su experiencia laboral (Gaviño & Marabolí, 2010).

A pesar de lo anterior, se crearon iniciativas por parte del SENCE para fortalecer la gestión de las OMIL, quedando sujetas a variadas modificaciones. Una de las más relevantes se produjo a partir del Decreto N°4 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en el año 2009, a través del cual se establecieron objetivos y procedimientos que guiaron el “Programa Fortalecimiento OMIL” (FOMIL). Este programa buscó generar una oferta coordinada de servicios de calidad, a través de un sistema de intermediación colaborativo, que tuviese relación con las trayectorias laborales de las personas y los desafíos productivos de las empresas en vista de las necesidades de desarrollo local (SENCE, 2021).

En cuanto a investigaciones vinculadas a las evaluaciones del Sistema de Intermediación Laboral Público, se encuentra la consultoría Clodinámica del año 2010, la cual evalúa el funcionamiento del Programa FOMIL teniendo como objetivo general el desarrollo de una investigación cualitativa de carácter exploratorio, con la finalidad de evaluar los procesos y características del programa. El enfoque de esta evaluación consta en: la operatoria, los insumos utilizados y los costos de servicios. El propósito de dicha investigación responde al

fortalecimiento de un sistema de intermediación laboral integral, donde se incorpore las ofertas tanto a nivel local, regional e institucional⁵. Dentro de los hallazgos, se encuentra que el traspaso de recursos es un proceso lento producto de la naturaleza burocrática de las municipalidades y el SENCE, que termina afectando el proceso de trabajo de la colocación (Clodinámica Asesorías, 2010).

En la misma línea evaluativa, el año 2014 se realizó un Estudio de Satisfacción Usuaría por parte del SENCE, el cual buscaba generar una retroalimentación a la institución respecto de la implementación del programa FOMIL (ACNexo, 2015), recabando información en torno a 4 dimensiones: atención recibida, proceso de habilitación social, proceso de intermediación laboral y proceso de seguimiento de la colocación laboral. Los resultados más relevantes se relacionan con la satisfacción de la atención recibida, la cual llegó solamente al 49,2% de satisfacción, siendo considerada en el estudio como una valoración bastante negativa. Asimismo, el uso de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) obtuvo un ISN⁶ de 65,1%, siendo considerado una evaluación regular. Es así, que la evaluación de la OMIL a nivel de atención fue de carácter negativa, consiguiendo un 57,1% de ISN (ACNexo, 2015)⁷.

La revisión bibliográfica anteriormente mencionada marca un precedente para esta investigación, en tanto permite dar una mirada histórica al rol de las oficinas a nivel nacional, las cuales han sido caracterizadas como un órgano asistencial; traduciéndose esto en intermediar empleos con baja calificación, y a su vez, presentar una ausencia de criterios, tanto para colocar a los/as trabajadores/as, como para recibir demandas laborales. Además, existe una carencia de investigaciones de carácter nacional en cuanto al funcionamiento y orgánica de las OMIL, y al mismo tiempo, no existe una caracterización actual sobre la percepción de los funcionarios que sea representativa en relación al territorio nacional.

En los estudios no se encontraron nociones comunes acerca de la visión que tienen las OMIL en relación al empleo, tanto a nivel teórico como práctico, pareciendo no ser un lineamiento importante la noción del trabajo decente como el paradigma a seguir tanto para las OMIL como para el SENCE. Siguiendo la línea anterior, parece fundamental que la OMIL tenga espacios de problematización sobre su quehacer público, ya que, al ser el organismo principal de intermediación laboral estatal, este debe tener una mirada crítica sobre qué tipo de trabajo se está intermediando, así como también, de las fortalezas y debilidades de su accionar.

Dicho de otra manera, la intermediación laboral puede devenir en dos escenarios: el primero vinculado a la obtención de un trabajo que dignifique el rol del trabajador/a en la sociedad, mientras que el segundo, por el contrario, precarice aún más su vida social. Lo anterior no se estaría problematizando a nivel estatal, debido a que no se debe ver a la OMIL solo como una institución capaz de intermediar y orientar laboralmente, sino que debe verse también como un actor social-político importante para la intervención de usuarios/as que

⁵ Para esto se seleccionaron 9 comunas distribuidas de norte a sur y se realizaron entrevistas a 6 informantes claves en cada una de ellas.

⁶ Índice de Satisfacción Neta.

⁷ En esta misma línea, en los años 2017 y 2019 se aplicó otra encuesta para realizar una evaluación al mismo programa, en torno a las mismas dimensiones nombradas, pero esta vez la encuesta buscaba recabar información tanto de usuarios/as como de las empresas asociadas.

necesitan acceder a un empleo que les dignifique tanto a nivel personal como a nivel social (OIT, 2004).

II. MARCO TEÓRICO

Aproximaciones al concepto del trabajo: en miras de un Trabajo Decente

El trabajo se configura como una experiencia fundamental de la vida cotidiana estableciéndose como un componente inseparable a los seres sociales y, por lo tanto, a la sociedad misma. En este sentido, como afirma Marx (1971), "todo trabajo es, por una parte, consumo de fuerza humana de trabajo, en el sentido fisiológico, y en esa calidad de trabajo humano igual o abstracto, se crea el valor de las mercancías" (en Antunes, 2001, p.86). Es así, que resulta relevante poder entender el trabajo como un determinante clave en la calidad de vida de las personas, el cual cumple la función tanto de proveer los ingresos necesarios para el bienestar y la reproducción de la vida en las familias, como también de permitir el desarrollo de relaciones sociales significativas, metas colectivas, identidad y autoestima, posibilitando la realización personal, dándole sentido al tiempo y estructurando la cotidianidad (Jahoda, Lazarsfeld y Zeisel, 2017 en Vives, Valdevenito y Baeza, 2020).

En términos históricos, el trabajo ha sufrido importantes transformaciones en los últimos años, y como afirma Antunes (2001) el capitalismo en su fase contemporánea y globalizada, ha provocado la reducción del trabajo en la fábrica propiamente tal, sin embargo, de igual forma ha habido un aumento considerable en el trabajo asalariado, esto es debido al desarrollo y la innovación de nuevos procesos productivos relacionados con la revolución tecnológica y la era digital. Dichas transformaciones vienen acompañadas de una degradación de la relación entre el ser humano y la naturaleza, así como también, de un importante desempleo estructural, un aumento de trabajadores en condiciones precarizadas, y en definitiva, una intensificación de la explotación de la fuerza de trabajo (Antunes, 2005).

De la mano de lo anterior, en el caso chileno, Narbona y Páez (2014) plantean que, con la instalación del sistema neoliberal a partir de la década de los 80', y a través de las políticas públicas neoliberales, se comenzó a experimentar lo que es llamado como el *régimen de acumulación flexible*, cuyo modelo efectuó cambios significativos en la esfera del trabajo, tales como: una compleja desigualdad social; gran dependencia hacia los mercados internacionales; término de un Estado garante de derechos sociales y por tanto, debilitamiento de los derechos laborales⁸.

En vista de la relevancia del trabajo y de cómo sus transformaciones han ido afectando la estructuración de la vida de los/as sujetos/as tanto a nivel global como local, una de las nociones sobre el trabajo que guiará esta investigación, es el concepto de Trabajo Decente, el cual habría surgido a partir de 1999, por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Según esta noción, todas las naciones debiesen adoptar un "régimen de trabajo realmente humano", en el cual el trabajo no se considere como una mercancía o un artículo de comercio, al mismo tiempo, que todas las formas de trabajo puedan ser una fuente de bienestar e integración social bajo la existencia de una regulación y organización

⁸ Estos son el aumento de los empleos vulnerables, consagración del subempleo, salarios bajos, desvalorización de la mano de obra, altas horas de trabajo producto del aumento de la productividad, entre otros.

(Ghiotto y Pascual, 2010). En ese sentido, poseer un trabajo decente es poder acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, acceder a la seguridad laboral y la protección tanto para el/la trabajador/a como para su familia. El trabajo decente permite obtener oportunidades de desarrollo personal y de integración social, donde los/as trabajadores/as tengan libertad para organizar y participar en la toma de decisiones respecto a su propia calidad de vida (OIT, s.f.).

Para complementar lo anterior, cabe señalar lo propuesto por Gamero (2011), quien afirma que el trabajo decente apunta a un “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son respetados y cuenta con remuneración adecuada y protección social” (p.118). A su vez, plantea una serie de indicadores que miden el trabajo decente en sus diferentes dimensiones, correspondiendo a aquellos criterios que debe reunir una actividad laboral para ser calificada como “decente”, estos son: 1. Oportunidades de empleo, 2. Trabajo inadmisibles: trabajo en condiciones de libertad, 3. Remuneración suficiente y trabajo productivo, 4. Jornada laboral decente, 5. Estabilidad y seguridad del empleo, 6. Conciliación del trabajo con la vida familiar, 7. Trato justo en el trabajo, 8. Seguridad en el trabajo, 9. Protección social, 10. Diálogo social y relaciones laborales (Gamero, 2011).

En síntesis, el Trabajo Decente es una de las soluciones propuestas por la OIT para contrarrestar la explotación laboral, sin embargo, cabe señalar que lo anterior opera bajo la idea de que los/as trabajadores/as tengan un mínimo de poder adquisitivo que les permita estar fuera del grupo de los/as más explotados/as. En esta lógica, el Trabajo Decente implica la inclusión de los/as trabajadores/as en una relación salarial establecida y con pisos mínimos de decencia, sin necesariamente tocar las formas estructurales de subordinación del trabajo (Ghiotto y Pascual, 2010).

Frente a esto, el concepto de Trabajo Digno, se diferenciaría del de Trabajo Decente, en que, por un lado, este último busca la regulación del trabajo para lograr reducir los niveles de explotación, mientras que el Trabajo Digno persigue un horizonte de transformación más estructural, en el cual se busque generar nuevas relaciones sociales que no se basen en la explotación (Ghiotto y Pascual, 2010). Es por ello, que en la presente investigación resulta oportuno posicionarse bajo la idea de Trabajo Decente, debido a su pertinencia en función de las lógicas de trabajo que operan actualmente, pero tomando como horizonte a futuro la idea de Trabajo Digno como un proyecto político relevante, situado en América Latina.

Precarización laboral: la contraparte del Trabajo Decente

En contraposición a la idea de Trabajo Decente y Trabajo Digno, surge la noción de Trabajo precario, el cual, según lo expuesto por la OIT, se sitúa como aquel escenario donde los/as trabajadores/as “sufren condiciones laborales adversas en todos los aspectos del trabajo” (OIT, 2012, p.3). En esta línea, en un simposio realizado por la OIT⁹, se vinculó el trabajo precario a elementos como: ubicarse en la economía formal e informal; trasladar los riesgos y las responsabilidades a los/as trabajadores/as; incertidumbre en cuanto a la duración del empleo; presencia del subcontrato; la imposibilidad de acceder a protección social y a

⁹ Instancia gestionada desde La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT sobre Políticas y Regulaciones para Combatir el Trabajo Precario, donde trabajadores de distintas partes del mundo discutieron sobre esta temática.

beneficios (asociados generalmente al empleo); bajos salarios, y presencia de obstáculos legales y prácticos para la sindicalización y negociación colectiva (OIT, 2012).

Para complementar lo anterior, Velazco (2003) considera que un trabajo es precario “cuando existe carencia de contrato de trabajo indefinido y es inseguro cuando no presenta respaldo de leyes sociales de cobertura, como las de salud o previsión” (en Gamero, 2011, p.117). Asimismo, Rodgers (1998) (en Gamero, 2011) plantea criterios para determinar un trabajo precario, estos son: poca duración del empleo y el aumento de los riesgos de la pérdida de éste, las escasas probabilidades de que los trabajadores influyan en las condiciones de trabajo, la escasa protección de los trabajadores en un marco legal, los bajos ingresos relacionados directamente con una condición de pobreza, y la inexistencia de garantías de seguridad social.

En cuanto a la Precarización Laboral, según Standing (2011) (en Cuevas, 2015), esta se compone de ciertos mecanismos que operan como productores de precariedad. Estos son, en primer lugar, los procesos de flexibilización del mercado laboral, que se relacionan estrechamente con la flexibilidad salarial, y la facultad de contratar y despedir trabajadores sin mayores consecuencias. Otro mecanismo es el aumento de la inseguridad social, relacionada, por una parte, con el nivel macro en cuanto a la debilidad de las políticas estatales de empleo y también de un marco regulatorio o de protección estatal respecto de los derechos socioeconómicos de la población, lo cual dificulta enormemente la obtención de salarios justos y suficientes. A su vez, la inseguridad está relacionada con la escasez de dinámicas organizacionales, la fragilidad de los sindicatos y los impedimentos del derecho a huelga. Por último, un tercer mecanismo tiene relación con los efectos de la globalización sobre la economía, ya que como afirma Arne Kalleberg (2012) , “la precarización y formación de trabajos de poca calidad ha sido una respuesta empresarial a la intensificación de la competencia global de precios” (en Cuevas, 2015, p. 319).

A su vez, Standing (2011) también señala tres clases de efectos de esta precarización laboral; el primero de ellos dice relación con la comprensión y aceleración del tiempo de trabajo, en donde la flexibilización del mismo promueve que los individuos cambien su percepción sobre el tiempo, adecuándose a los ritmos de producción capitalista, los cuales varían según cada región, ya que, en la relación capital-trabajo, existe un importante factor territorial e histórico que no debe ser olvidado, es decir, los mecanismos de precarización no operan de la misma manera en todos los territorios (en Cuevas, 2015). Otro de los efectos es la fragmentación de la estructura de clases ocupacionales y su reconfiguración, aquí Standing (2011) postula la clase del Precariado, una clase sin formación ni memoria colectiva común, en donde la identidad como trabajador que caracterizaba al proletariado industrial no se forma debido a la fragmentación anteriormente mencionada, lo que conlleva a una menor solidaridad entre trabajadores (en Cuevas, 2015, p. 322).

El último efecto, es el de la formación de *denizens*, compuestos principalmente por aquellos trabajadores/as indocumentados/as, extranjeros/as con permiso de trabajo temporal y, además, residentes legales con derecho a trabajar indefinidamente; es decir, abarca a un gran espectro de trabajadores/as precarizados/as que gozan sólo de algunos de los derechos que implica el ser ciudadano/a y el ser trabajador/a, afectando su previsibilidad, salud, seguridad, sueldos, beneficios y desestabilizando también las opciones de planificación de sus vidas.

El rol de las políticas de empleo y la intermediación laboral

Como ya se menciona, según Standing (2011), uno de los mecanismos relevantes de precarización tiene relación con la debilidad de las políticas de empleo en la garantización y regulación de ciertas dimensiones de lo laboral. De esta misma forma se plantea que para superar el Trabajo Precario, se requiere de una convergencia en las políticas económicas, sociales y laborales (Gamero, 2011). En ese sentido, la relevancia de las políticas de empleo se debe al rol que las instituciones públicas tienen en el ámbito del trabajo; así se afirma en la Agenda hemisférica del Trabajo Decente 2006-2015, donde se señala que en los países de América se debe poner centralidad en el fortalecimiento de la administración pública que se hace sobre el trabajo (OIT, 2006).

Las políticas públicas de empleo son definidas por Pinto (2011), como aquellas “iniciativas (programas, leyes, instrumentos) que están orientadas a enfrentar problemas de desempleo y establecer mecanismos de protección hacia la población desempleada y cesante” (p.19), lo que implicaría una intervención directa en el mercado del trabajo. Es así, que las políticas de empleo en Chile se condensan en cuatro categorías de programas: Programas de Empleo Directo, Programas de Empleo Indirecto, Programas de Formación para desempleados y cesantes y Servicios de intermediación laboral (Pinto, 2011). En esta investigación se pondrá principal énfasis en esta última categoría, es decir, las políticas relacionadas con la Intermediación Laboral, la cual se entiende dentro del marco de la OIT, como aquella relación directa entre las partes que intervienen en el mercado de trabajo, las personas que demandan empleo, por un lado, y los empleadores y empresas por el otro; favoreciendo los canales de comunicación entre estos (OIT, 2016, p.2). En definitiva, se entiende que los servicios de intermediación operan en función de ajustar la oferta y la demanda en el mercado del trabajo.

La relevancia de la Intermediación Laboral Pública recae en que la vinculación realizada entre el mercado del trabajo y los trabajadores resulta ser indispensable, entendiendo las barreras que existen tanto dentro del mercado laboral, como aquellas barreras sociales relacionadas con la educación o el nivel socioeconómico, a la vez que la obtención de trabajo resulta ser una forma de acceder, en cierta medida, a derechos sociales como la salud y la seguridad social. Lo anterior se relaciona también con los planteamientos de Marilda Iamamoto (1992), cuando sostiene que el Estado interviene de manera directa en las vinculaciones entre las clases trabajadoras y el empresariado, sentando tanto la reglamentación jurídica del mercado del trabajo (mediante la legislación social y laboral) como la prestación de servicios sociales, los cuales se enmarcan en un nuevo tipo de enfrentamiento de la “cuestión social” a través de la política social. No obstante, la intermediación según Mazza (2002), no sólo tendría la función de colocar a los/as trabajadores/as en empleos, sino que esta colocación debe tener ciertos **criterios de calidad** en cuanto a la correcta correspondencia entre los trabajadores y el empleo, para así asegurar su permanencia y por lo tanto garantizar los beneficios que esta tiene a largo plazo, tales como la reducción del desempleo, mejoras en el bienestar social y la disminución de la discriminación en el mundo laboral.

III. METODOLOGÍA

En primer lugar, la presente investigación tiene un alcance descriptivo, el cual busca especificar las propiedades o características de un fenómeno o contexto particular en sus distintos aspectos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), en este sentido, se aborda la caracterización de las OMIL, en relación tanto con su orgánica interna, como con las ofertas laborales intermediadas por ésta; así como también, se busca indagar sobre las nociones y paradigmas en torno al trabajo con las que se desempeñan los funcionarios de las oficinas, por lo que la investigación permite develar cómo operan estas dimensiones a lo largo del país e ilustrando algunas diferencias entre zonas, con el objetivo de proveer una mirada más integral de cómo funciona la intermediación laboral pública. Las zonas del país se distribuyen en zona Norte Grande, zona Norte Chico, zona Central, zona Sur y zona Austral¹⁰.

Los objetivos señalados anteriormente se abordarán desde una metodología mixta, tanto cuantitativa como cualitativa, comprendiendo la riqueza que entrega la utilización de ambas metodologías para el análisis del fenómeno. En relación a la parte cuantitativa, este tipo de metodología nos ayuda a comprender la realidad a través de “hechos objetivos”, los cuales son medibles en relación a la presencia/ausencia dentro de variables preestablecidas y a los valores designados en estas (Canales, Arnold, Vivanco, Gaínza, Cottet, Rodríguez y Martinic, 2006); particularmente en el presente estudio este enfoque se abordará a través de la aplicación de una encuesta¹¹ online autoaplicada, la cual consiste en 32 preguntas cerradas de selección múltiple realizada durante los meses de agosto y octubre del año 2021, siendo previamente contactadas las oficinas a través de correo electrónico y llamados individuales para dar a conocer el estudio y conocer si estaban interesadas en participar.

A su vez, la metodología cualitativa, según lo afirmado por Vasilachis (2009) -en relación a otros autores- es un enfoque que pone el interés en la manera en la que se comprende el mundo, su experimentación y producción, poniendo acento en sus procesos y dinámicas, a través de la perspectiva de los participantes, sus propias experiencias y las maneras en las que entienden el contexto social en el que se desenvuelven. En relación a esto, se recalca la importancia de la construcción cooperativa de la producción de conocimiento (Vasilachis, 2009), el cual se abordará en este informe a través de la aplicación de ocho entrevistas semi-estructuradas a funcionarios de distintas OMIL a lo largo del territorio nacional. Es así que en esta investigación se hará un cruce de los dos enfoques nombrados “de modo que uno verifique los descubrimientos del otro, que uno sirva como punto de partida para el otro, y que los enfoques puedan complementarse para explorar distintos aspectos de la misma pregunta” (Pole, 2009, p.39), lo cual contribuye a ampliar los límites presentes en cada una de las metodologías por sí solas, y a enriquecer las perspectivas y las ópticas respecto al fenómeno a estudiar.

¹⁰ Las regiones por zona corresponden a: zona Norte Grande (Región de Arica y Parinacota, Región de Tarapacá, Región de Antofagasta), zona Norte Chico (Región de Atacama y Región de Coquimbo), zona Central (Región de Valparaíso, Región Metropolitana, Región de O'higgins, Región del Maule, Región de Ñuble), zona Sur (Región del Bío Bío, Región de La Araucanía, Región de Los Lagos), zona Austral (Región de Aysén, Región de Magallanes y la Antártica Chilena).

¹¹ Para la elaboración de la encuesta se tomó como referencia el instrumento elaborado por Mayer, Muñoz, Lara y Vidal (2021) para el artículo “Pandemia y Desempleo: las Oficinas Municipales de Información laboral (OMIL) en cuestión” el cual se enmarca en el Fondecyt Regular N°1190866.

Construcción de la muestra

En el presente informe se construyó una muestra de alcance nacional, la cual se caracteriza por ser rigurosa en tanto incorpora los criterios de calidad, representatividad, probabilidad y aleatoriedad, con un diseño proporcional estratificado, el cual define las distintas proporciones de la muestra; asimismo, posee particular representatividad debido a que considera equitativamente las regiones en la muestra, como se puede observar en la Tabla N°1¹². En relación al tamaño de la muestra y al margen de error, se utilizó una fórmula para muestras finitas, basándose en el total de oficinas a nivel nacional señaladas en la página de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) obtenidas a la fecha de Abril 2021, cuya población era de un total de 320 OMIL a lo largo del territorio. El ideal de la muestra para obtener un margen de error del 5% y un 95% de confianza correspondía a un total de 176 OMIL, cifra que no pudo ser alcanzada debido a las dificultades de comunicación con algunas de las oficinas¹³, por lo que se obtuvo finalmente un total muestral de 158 oficinas, con un margen de error de 5.56%. A pesar de no obtener el ideal del margen de error que se esperaba, dicha investigación es destacable al ser una de las primeras a nivel nacional que utiliza un método mixto para investigar sobre la caracterización de las OMIL y las nociones de los/as funcionarios/as sobre el trabajo.

A su vez, la muestra cualitativa corresponde a la aplicación de ocho entrevistas semi-estructuradas, este último carácter permite profundizar en los puntos de vista de los/as entrevistados/as, a partir de preguntas y tópicos previamente planteadas con la libertad de poder adecuarlos al contexto (Díaz, Torruco, Martínez y Varela, 2013). Las comunas entrevistadas fueron seleccionadas en base al criterio de disponibilidad y disposición que presentaron al momento de contestar las encuestas, por lo que la selección fue de carácter intencional en relación a los criterios anteriormente mencionados, de esta forma, se realizó 1 entrevista en la zona norte grande, 1 en la en zona norte chico, 4 en la zona central y 2 en la zona sur. Vale recalcar que las entrevistas fueron realizadas mediante plataforma digital Zoom y vía llamada telefónica.

Ahora bien, la información cualitativa obtenida en las entrevistas, se interpretó bajo la técnica de análisis de contenido, ya que este permite denotar el contenido explícito de un texto y también su contenido latente, de este modo, se le otorga el nivel interpretativo a la información recopilada, otorgándole mayor profundidad y riqueza a su análisis (Cáceres, 2003). Al respecto, dicho análisis fue realizado en base a ciertas categorías previas que se desprendieron de los objetivos y otras de carácter emergente¹⁴. La información obtenida fue cruzada analíticamente con los cuantitativos de la encuesta y los elementos subjetivos abordados en esta última; ya que en ambos instrumentos se explora en torno a tópicos sociales, económicos y personales que atraviesan la subjetividad de los/as funcionarios/as respecto a las condiciones laborales de su propio trabajo; la visión que poseen estos sobre las políticas activas de empleo, entre otros aspectos.

¹² Véase en anexo Tabla N°1.1

¹³ Dentro de las dificultades que se pudieron encontrar, está la ausencia de respuestas tanto a los llamados como a los e-mail por parte de las comunas más periféricas, a su vez, algunos funcionarios/as se negaron a entregar cierta información a esta investigación, apuntando a que muchas veces las instituciones académicas no entregaban una retroalimentación adecuada. Además, muchas directamente no estaban interesadas en participar, por escasez de tiempo y exceso de trabajo laboral que no les permitía responder la encuesta online.

¹⁴ Véase en anexo Tabla N°1.2

Para el desarrollo del análisis de los datos cuantitativos se utilizó como herramienta el programa SPSS, a su vez, también se contó con la realización de entrevistas como fuentes primarias de investigación. Los resultados obtenidos por parte del programa se analizaron a través de fuentes secundarias, como lo son la bibliografía abordada anteriormente en este relato, correspondientes a tesis, artículos, y documentos oficiales de instituciones gubernamentales y ONG 's.

IV. HALLAZGOS Y DISCUSIÓN

En el siguiente apartado se presentarán los principales ejes de discusión que se pudieron desprender a partir de la información recopilada por medio de la realización de encuestas y entrevistas, en base a los objetivos que guían la investigación.

Condiciones materiales de la intermediación: Financiamiento insuficiente

En primer lugar, en relación a la orgánica y funcionamiento de las OMIL, estas reciben mayoritariamente recursos de financiamiento por parte del SENCE, observándose en la Tabla n°2, que este tipo de financiamiento corresponde a un 75,9% de las oficinas a nivel nacional. A su vez, respecto a las diferencias por zona, la zona Norte Grande señala que su principal financiamiento es municipal con un 71,4%; mientras que la zona Norte Chico, la zona Central y la zona Sur afirman que su principal financiamiento es a través del SENCE; por último, las cifras vinculadas a la zona Austral arrojan que ambos financiamientos son bastante equitativos.

En cuanto a la suficiencia de financiamiento¹⁵, como se puede observar en la Tabla N°2 , sólo 1 de cada 3 oficinas declara que el financiamiento es suficiente; a su vez, la zona del Norte Chico y zona Sur poseen los mayores porcentajes de insuficiencia. Para complementar esto, se pudo observar en varias de las entrevistas que:

casi todas las OMIL cuentan con un apoyo económico y unas orientaciones logísticas y estratégicas por parte del SENCE, una cantidad de recursos que no es menor, que se le entregan a los municipios y en función de eso se trabaja con algunos lineamientos y algunas directrices que entrega SENCE, como por ejemplo: hacer todo a través de la Bolsa Nacional de Empleo (Entrevistado n°2, 2021).

En relación a la cita anterior, se puede entrever la importancia del SENCE en el ejercicio de funciones de la OMIL, ya que es la institución encargada de otorgar insumos a las oficinas, no sólo en cuanto a recursos, sino que también en la entrega de lineamientos y orientaciones que definen tareas desde un nivel central más que local. En la misma línea, otro/a funcionario/a señala que los recursos que cada OMIL posee, se vinculan con la cantidad de funcionarios/as con la que pueda contar cada oficina, existiendo una conciencia de la notoria diferencia entre comunas, sobre lo cual afirma que “cada realidad es diferente a cada OMIL de acuerdo a los recursos” (Entrevistado n°4, 2021).

¹⁵ La escala utilizada en la encuesta para medir los resultados fue la siguiente: Muy suficiente, Suficiente, Medianamente suficiente, Insuficiente y Muy insuficiente.

Ahora bien, la insuficiencia de financiamiento se expresa en la calidad de infraestructura, en tanto la falta de recursos no permitiría tener acceso a las condiciones materiales necesarias. En este sentido, uno/a de los/as entrevistados/as señala:

Cada uno tiene su espacio, tiene su computador, tiene su escritorio, están las condiciones. Eso se debió a los dineros que nos entregó SENCE y pude lograr renovar todo. Tenemos buenos computadores, bueno hay una que otra silla mala, pero tenemos buenos escritorios, tenemos un espacio acogedor. Y ya hay otras OMIL que no tienen nada, no tienen internet, tienen una CPU antiquísima o tienen que estar compartiendo espacio con otras áreas, o sólo hay 2 personas en la OMIL. (Entrevistado n°4, 2021).

Lo anterior, también se evidencia según lo expuesto por un/a funcionario/a, quien afirma: “nosotros tenemos una oficina grande, tenemos una oficina propia pero ¿Y las OMIL que no? Porque no te puedo asegurar que todas las OMIL tienen espacio” (Entrevistado n°6, 2021). En ese sentido, mientras que el Entrevistado n°6 (2021) señala que poseen una buena calidad de infraestructura, cumpliendo así con los requerimientos de SENCE respecto de dicha dimensión, otro funcionario afirma que carecen de recursos materiales de transporte para las salidas a terreno, ya que éstas están sujetas a la disponibilidad de vehículos municipales, lo cual dificulta el trabajo y la planificación de las tareas (Entrevistado n°3, 2021). Considerando además, que según la Guía Operativa Programa Fortalecimiento OMIL (2021), las Municipalidades deben disponer de la entrega de servicios para la realización de las tareas de los/as funcionarios/as, entre ellas se encuentran: Disponer de infraestructura que cumpla con los parámetros de accesibilidad universal; asegurar espacios de trabajo acorde al número de funcionarios/as de la OMIL, el equipamiento de los módulos de trabajo (equipos computacionales, material de oficina, etc.), así como también, una conectividad de internet y telefonía sin interrupciones, y garantizar la movilización para los funcionarios que realizan funciones en terreno.

Asimismo, en los datos cuantitativos en torno a la calidad de infraestructura, se puede observar, según la Tabla N°3¹⁶, que a nivel nacional el 59,9% de las OMIL se inclinan hacia las valoraciones “buena” y “muy buena”; el 27,8% posee una valoración “neutral” de la calidad de la infraestructura y el 13,3% corresponde a una valoración negativa de ésta, tanto “mala” como “muy mala”. En cuanto a las diferencias por zona, las OMIL de la zona Norte Grande y zona Norte Chico son las que poseen mayores diferencias respecto de las demás, donde la primera señala una valoración “neutral” con un 42,9%, mientras que en la segunda, un 33,3% considera la calidad de infraestructura “positiva”, un 33,3% “neutral” y un 33,3% negativa.

No obstante, a pesar de que los datos cuantitativos apuntan hacia una valoración más bien positiva, de igual manera se evidencian desigualdades entre las zonas, tanto respecto de la calidad de la infraestructura, como de la suficiencia de financiamiento, lo cual se refleja en las entrevistas expuestas. Esto se contradice con las orientaciones que aparecen en la Guía Operativa FOMIL 2021, en el apartado “territorio funcional”, el cual consiste en la existencia de “una distribución espacial de las oportunidades en el acceso de bienes y servicios considerados claves para el bienestar de la población” (p. 6) apuntando hacia una distribución equitativa de los recursos a lo largo del territorio nacional, lo cual pareciera no

¹⁶ Véase en Anexo: Tabla N°3

cumplirse a pesar de ser un aspecto relevante en el cumplimiento efectivo de las funciones de la OMIL.

En definitiva, en vista de los aspectos anteriormente mencionados, se visualiza al SENCE como el principal organismo que interviene en la OMIL, tanto a nivel de entrega de recursos económicos, como también en la asignación de directrices, lineamientos de trabajo y cumplimiento de metas, es decir, este es un organismo estatal que engloba a las distintas oficinas del territorio nacional. A su vez, la diferencia de financiamiento entre las distintas oficinas tiene relación con las categorías a las que pertenecen las oficinas (Básica, Intermedia o Avanzada), la adscripción al programa FOMIL, y el cumplimiento de las metas propuestas; el condicionamiento a esta entrega de recursos limitaría las posibilidades de desarrollo de ciertas oficinas, que si bien no pueden cumplir las metas a cabalidad, necesitan de los recursos para una mejor gestión.

¿Cómo se da a conocer la OMIL?

Otro aspecto a considerar en cuanto a la orgánica y funcionamiento que se relaciona con las especificidades territoriales, son las formas de difusión utilizadas por las OMIL para dar a conocer sus servicios¹⁷, como se observó en los datos extraídos de las encuestas, estos constan de: derivación por otras instituciones, difusión a través de amigos/familiares, difusión territorial (juntas de vecinos, radios y noticieros locales, página de la municipalidad), ferias laborales, Bolsa Nacional de Empleo, y difusión por redes sociales, siendo esta última la más utilizada tanto a nivel nacional como en cada una de las zonas.

En el ámbito cualitativo se pudo observar la importancia de tomar iniciativas que van más allá de la mera difusión por redes sociales. De tal manera, se constató en varias de las entrevistas, la relevancia de la difusión territorial, ya sea a través del contacto con juntas de vecinos, salidas a plazas, a playas públicas, comunicación con dirigentes sociales, así como también a través de la participación en programas radiales o televisivos locales, etc. A pesar de ello, uno de los/as entrevistados/as señala: “yo creo que deberíamos tener una vinculación un poco más cercana con aquellas organizaciones sociales, pero por lo menos en esta OMIL no se ha estado haciendo. Creo que es algo pendiente que tenemos nosotros.” (Entrevistado n°2, 2021), por lo cual se reconoce una carencia de este tipo de difusión con organizaciones de la zona, lo que se traduce en la falta, tanto de una vinculación territorial, como de una gestión con mayor enfoque comunitario.

Asimismo, otro/a funcionario/a señala la necesidad de darse a conocer en ciertos espacios de la comuna en las que aún no son reconocidos, ya sea porque la extensión del territorio es muy grande o porque hay dificultad de acceso, afirmando que:

Casi nos falta hacer un puerta a puerta con los vecinos (...) porque todavía hay rincones de la comuna que no saben que existe la OMIL, no saben que hay una posibilidad de buscar trabajo. Somos casi una agencia pero sin fines de lucro, y... eso, seguir rincón por rincón de la comuna para buscar a nuestros usuarios, así que en eso estamos (Entrevistado 4, 2021).

¹⁷ Véase en Anexo: Tabla N°4.

Al mismo tiempo, uno/a de los/as entrevistados/as sostiene que existen factores que influyen directamente en el tipo de estrategias que se llevan a cabo para lograr una mayor difusión. Uno de los factores sería la administración municipal, ya que, con el cambio de esta en su comuna, se le habría dado más importancia a la generación de nexos con las personas, incluyendo así un enfoque barrial y vecinal para tener un mejor acceso a sectores rurales y aledaños, logrando articular una mayor cercanía con la población de la zona. Por otro lado, existe un factor vinculado a las condiciones climáticas del territorio, sumado a las condiciones económicas de las personas para poder llegar a las oficinas, frente a lo cual, se incrementa la necesidad del uso de redes sociales para la comunicación (Entrevistado n°8, 2021).

En una mirada general, respecto de la relevancia de la difusión, uno/a de los/as funcionarios/as afirma que a través de la difusión y la publicidad se lograría no sólo dar a conocer a la OMIL, sino que también mejoraría la disposición de la gente respecto de la oficina, señalando que

nos reconocen, y nos hemos encargado, desde la publicidad, de hacerlo, tenemos no sé, vasos, bolsas, alcohol gel, andamos con ropa corporativa, entonces hemos hecho que la gente nos reconozca (...) le hemos hecho harta publicidad a esto para que vaya funcionando, como para sacarlo de ese enojo que tenía la gente porque, cuando llegué aquí, me daba cuenta que era una resistencia super grande; venían acá casi por obligación. (Entrevistado n°5, 2021).

Lo anterior, refleja en cierto modo el compromiso de los/as funcionarios/as respecto a la importancia del rol de la OMIL y la llegada que tiene dentro de la población. En ese sentido, uno/a de los/as entrevistados/as señala que la relevancia de la OMIL radica en “ser un intermediador laboral, cuyo enfoque está en lograr que un usuario tenga un puesto de trabajo fijo, estable, remunerado y con contrato” (Entrevistado n°6, 2021).

Participación activa de los/as funcionarios/as: un camino hacia la toma de decisiones

Considerando la estandarización técnica por parte del SENCE, resulta relevante poder abordar el nivel de participación que poseen los/as funcionarios/as en sus propios lugares de trabajo. Es por ello que, en cuanto a la pregunta “¿Tú o el resto del equipo de trabajo participan activa y críticamente en la implementación y evaluación del programa o lineamientos de la Oficina?”¹⁸, los resultados presentan bastantes diferencias, señalando que un 82,2% de las oficinas respondieron las opciones tanto “muy frecuentemente” como “frecuentemente”, mientras que un 13,9% señala que “ocasionalmente” participan en los lineamientos, y las opciones “casi nunca” y “nunca” abarcan en conjunto sólo un 3,8%.

En relación a esta dimensión, desde la mirada cualitativa se evidencia que la mayoría de los/as encuestados/as afirman que las directrices y toma de decisiones provienen del SENCE como organismo central. Sin embargo, se presentan disparidades entre las oficinas entrevistadas. Por una parte, el Entrevistado n°2 (2021) señala que, si bien el SENCE entrega directrices, estas no se presentan como órdenes, sino que como un trabajo más bien colaborativo, en el cual frente a una entrega de recursos, se pide cierto cumplimiento de metas. En contraparte, el Entrevistado n°6 (2021) sostiene que a pesar de que en su

¹⁸ Véase en Anexo: Tabla N° 5.

oficina se cumple con la entrega de resultados, la respuesta que obtienen es que deben quedar a la espera de la revisión desde el nivel central para recibir retroalimentaciones, frente a lo cual afirma que “a nivel regional no existe un nivel de poder decidir ciertas cosas, sino que vienen desde la central, con lineamientos, con qué operativa, con cosas que ya están estipuladas”.

Es así, que el SENCE vuelve a aparecer como un organismo importante que se involucra permanentemente en la gestión de las OMIL. No obstante, varios/as de los/as funcionarios/as señalan que las directrices de este organismo carecen de un componente territorial y más bien responden a un lineamiento de carácter *centralista*, basado en experiencias de la Región Metropolitana. Respecto a esto, un/a funcionario/a sostiene que:

En realidad, es muy cuadrado todo, está todo muy pensado, siempre lo decimos... como en Santiago, y resulta que la BNE, que es la nueva plataforma que se implementó, es todo a través de internet; entonces yo aquí a la gente de la comuna que son señores mayores, estamos en una zona rural, con un internet pésimo aparte... yo no les puedo decir que hagan todo como pretende SENCE, entonces tenemos que adaptarnos de alguna forma (Entrevistado n° 6, 2021).

De esta forma, también se afirma que los lineamientos por parte del SENCE carecen de una pertinencia territorial en relación a los distintos desafíos que se presentan en cada comuna. Uno de los ejemplos de esto, es el centralismo en la toma de decisiones, el cual se puede encontrar en las capacitaciones asignadas por SENCE, las cuales muchas veces no se condicen con las necesidades del territorio. En esta misma línea, una experiencia en particular, relatada por un/a funcionario/a, es que el SENCE les habría asignado dos cursos de packing agrícola en el peor año de sequía del territorio (sequía que venían experimentando hace ya bastante tiempo), en el que incluso habían tenido que paralizar la producción agrícola (Entrevistado n°3 2021). Lo anterior, se reafirma con lo expresado por otro/a funcionario/a que señala lo siguiente:

lo que le pasa al SENCE de repente es que te llenan de metas, metas de todo, pero no ven la realidad, entonces es muy centralizado, lo que pasa es que toman determinaciones pensando que están en Santiago, pero acá es distinta la realidad, acá caminamos cuevas, cerros, en cambio en Santiago se camina así plano todo (Entrevistado n° 8, 2021).

A partir de lo expuesto, se puede apreciar que las directrices y lineamientos entregados por el SENCE son elaborados en desconexión de las realidades de cada comuna, los cuales a su vez limitan la acción de los/as funcionarios/as de las oficinas, al no flexibilizar los criterios para adecuarse a la necesidad de cada territorio. En definitiva, los/as profesionales de las OMIL se encuentran insertos/as en una maquinaria burocrática que es dirigida por directrices y metas fijas, cuyo cumplimiento se vuelve incluso más importante que otros aspectos ligados a la calidad de la entrega de los servicios de la OMIL propiamente tal (Muñoz, 2020).

¿Se cumplen los objetivos de la OMIL? Una mirada a la orientación, capacitación e intermediación laboral

En relación a la **orientación laboral** de las oficinas a nivel nacional, como se puede observar en la Tabla N°6¹⁹, esta cumpliría sus objetivos mayoritariamente de manera “frecuente” (40,5%) y “muy frecuentemente” (53,8%), mientras que un 5,7% de los/as encuestados/as señalan que se cumplirían “ocasionalmente”. Al respecto, las entrevistas aportan la especificidad en torno a cómo operan los/as funcionarios/as al momento de entregar el servicio de atención, donde uno/a de ellos/as señala la importancia de que las personas sepan dónde postular, a quién llamar o enviar un correo; asimismo, el/la entrevistado/a señala que la atención al público constituye un primer paso importante para poder insertar laboralmente a los/as usuarios/as; en ese sentido, se preparan a las personas a través de su entrevista, se le asignan cursos de capacitación que concuerden con su perfil, y se les motiva para que no desistan en su perfeccionamiento (Entrevistado n°8, 2021). A su vez, a raíz de la pandemia, se plantea que la orientación se ha visto obstaculizada y enlentecida, debido a que muchos talleres han tenido que realizarse de manera individual y a través de plataformas online (Entrevistado n°5, 2021).

Desde otra línea, varios/as funcionarios/as señalan que una de las acciones vinculadas a la entrega de información por parte de la OMIL, tienen relación con la orientación respecto al acceso al seguro de cesantía y la postulación a beneficios estatales, como lo fue el Ingreso Familiar de Emergencia o el Bono para la Clase Media. Estas últimas tareas se escapan de sus funciones, sin embargo, plantean que las necesidades de las personas, en especial en el transcurso de la pandemia, los han guiado a tener que brindar este servicio a los/as usuarios/as que lo requerían.

Por otro lado, respecto a la **capacitación**, a pesar de presentarse diferencias entre los porcentajes de las zonas, a nivel nacional esta cumpliría sus objetivos “frecuentemente” (39,2%) y “muy frecuentemente” (25,3%), mientras que otro porcentaje de funcionarios/as señala cumplirlos “ocasionalmente” (31,0%), siendo una cantidad relevante a considerar. Cabe destacar que en la zona Sur, un 40% de funcionarios/as encuestados/as señalan que los objetivos son cumplidos “ocasionalmente”, siendo la más alta respecto de las otras zonas del país. A su vez, a pesar de la valoración positiva de los porcentajes mencionados, un/a funcionario/a establece que las capacitaciones no asegurarían el perfeccionamiento del postulante de trabajo, frente a lo cual señala:

SENCE tiene una gama de capacitaciones que al final son tan pocas las horas (...) Son muy débiles, la gente no se siente segura, además las OTEC²⁰ tienen que tener un número determinado para que SENCE les pase el dinero, por ende, inscriben al primero que pasó por afuera. (...) hay una falencia siento, de que no sale la persona reforzada, no sale segura. Y las empresas piden gente con experiencia (Entrevistado n°4, 2021).

En relación a lo anterior, y como se puede ver en la Tabla N°7²¹ un 50,6% de los/as funcionarios/as identifica la capacitación laboral como la principal necesidad de los/as usuarios/as, seguido por un 26,6% que considera la intermediación laboral como la principal

¹⁹ Véase en Anexo: Tabla N°6.

²⁰ Organismos Técnicos de Capacitación.

²¹ Véase en Anexo: Tabla N°7

necesidad, un 12,7% que afirma que es la orientación y por último un 10,1% indica que son otros servicios. Es así, que en la respuesta abierta “otros” se especificaron opciones asociadas a las condiciones laborales como salarios mayores al sueldo mínimo; empleos formales y de larga duración; y en cuanto a la oferta, que estas sean más diversificadas, adecuadas a las necesidades de la comuna; la necesidad de una mayor oferta laboral para personas calificadas; así como también la creación de empresas y fomento a la creación de empleo.

Siguiendo la misma línea, un/a funcionario/a establece que las capacitaciones deben responder a las necesidades de los/as usuarios/as, cuestionándose: “¿Para quiénes estamos generando este curso? ¿Y qué más le vamos a entregar o cómo le vamos a facilitar para que esta persona lo pueda hacer?” (Entrevistado n°6, 2021). Esto deja en evidencia, la necesidad de que a Nivel Central se tenga en consideración la pertinencia de los territorios al momento de gestionar las capacitaciones, tanto de su actividad económica, como de la diversidad contextual y situacional de los grupos sociales a los que va dirigida la capacitación y la prospectiva de este servicio de la OMIL.

Ahora bien, en relación a la **intermediación laboral**, los/as funcionarios/as señalan que los objetivos se cumplen “frecuentemente” (55,7%) y “muy frecuentemente” (40,5%); a su vez, un porcentaje considerablemente menor dice cumplirlos “ocasionalmente” (2,5%) y “casi nunca” (1,3%). Sin embargo, vale decir que las cifras obtenidas en el reporte de resultados de la “Encuesta de Satisfacción FOMIL²²” (2019), señala que un 85,1% no consiguió empleo a través de las oficinas; y de estos, un 61,1% señala haber conseguido empleo por su propia cuenta; mientras que sólo un 14,6% de los/as encuestados/as señala haber conseguido empleo a través de la OMIL. Lo anterior, resulta particular debido a la considerable contradicción en relación a las cifras de la encuesta respecto a la propia visión de los/as funcionarios/as en torno a su trabajo, lo que a su vez se complementa con lo señalado por el Entrevistado n°3 (2021):

Para nosotros... bueno me imagino que para todas las OMIL, no se trata de intermediar por intermediar, porque si fuera por eso cumplimos números. A lo mejor cumplimos metas, que es finalmente lo que nos mide el SENCE, pero no se trata solamente de mandar una persona por mandarla y cumplir con la meta. No, creo que va mucho más allá de eso. Aunque SENCE nos evalúa en base a números, lamentablemente. Nunca hay un análisis cualitativo de ellos, sino que cuantitativo.

En este sentido, al evaluar la intermediación a través del cumplimiento de metas, se estaría dejando de lado la evaluación cualitativa, y con ello, los aspectos más específicos de la intermediación, tales como el tipo de trabajo al que se está intermediando. Al mismo tiempo, el Entrevistado n°7 (2021) señala que el no cumplir con las metas, implica la pérdida de financiamiento que entregan ciertos convenios, lo que impediría poder costear la contratación de funcionarios/as, como por ejemplo, un/a psicólogo/a social o un/a terapeuta ocupacional.

Otro aspecto encontrado, se vincula con los desafíos que tienen que enfrentar actualmente los/as funcionarios/as para poder concretar la intermediación de manera directa y cercana, puesto que con la llegada de la pandemia y el teletrabajo, se produjo una intermediación laboral menos personalizada debido al incremento del uso de plataformas digitales;

²² Dicha encuesta fue aplicada a usuarios a nivel nacional por parte del SENCE.

señalando que, desde dichas plataformas no se puede identificar aspectos tales como la disponibilidad real de usuarios/as para trabajar o bien la presencia de usuarios/as que ya poseen trabajo. Lo anterior dificulta la intermediación, ya que a través de la atención presencial se podía hacer una retroalimentación más potente e identificar el interés real del usuario a través de la orientación del/a psicólogo/a laboral (Entrevistado n° 2, 2021).

Otro factor que impide que la colocación se lleve a cabo de manera efectiva, es el compromiso tanto por parte de las empresas, como de los/as usuarios/as. En ese sentido, un/a funcionario/a señala que muchas veces, a pesar de enviar los perfiles de trabajadores/as a las empresas, pasan semanas y estas no se comunican con los/as usuarios/as; asimismo sucedería con algunos/as usuarios/as, quienes no se presentan ni responden ante la oferta de trabajo, agregando que muchas veces la intermediación laboral se ve dificultada debido a que las condiciones ofrecidas por las empresas no son las que los/as usuarios/as esperaban (Entrevistado n°6, 2021).

Al respecto, cabe destacar que el/la intermediador/a se encuentra impedido/a de hacer exigencias a alguna de las partes -tanto a los/as usuarios/as como a las empresas- en cuanto a la responsabilidad que les compete a cada uno de los actores para lograr llevar a cabo la colocación; y, es en relación a esto, que se puede entrever que las cifras alcanzadas en torno a las colocaciones no necesariamente tienen responsabilidad directa con el trabajo que llevan a cabo en las oficinas, más bien se puede inferir que las condiciones laborales que ofrecen las empresas podrían influir en que la intermediación tenga éxito o no. En relación a esto, un/a funcionario/a señala:

Tengo varias empresas que durante la semana me llaman y no tengo gente (...) tenemos que sacar la cara y conversar con la empresa y bajar un poquito los niveles de ellos, porque a veces dicen "no, no están haciendo su trabajo"; ok, pero nosotros somos un servicio de intermediación y además nos preocupamos de regular el mercado que "no se reguló solo". O sea, si usted no está teniendo gente es porque algo más pasa (Entrevistado n° 6, 2021).

En este sentido, los/as funcionarios/as se ven impedidos de tener un control sobre las condiciones que entregan las empresas, ya que dentro de sus funciones no se encuentran fiscalizarlas y/o regularlas para exigir un mínimo de condiciones en los puestos laborales que ofrecen.

Ahora bien, a modo general respecto del funcionamiento de las OMIL, se puede observar en la Tabla N°8²³ que un 54,4% de las oficinas indican que funcionarían de manera "suficiente" en sus respectivos territorios, mientras que un 34,2% valora el funcionamiento como "muy suficiente". Un ejemplo de ello, es lo relatado por un/a funcionario/a, quien afirma que "en ambiente laboral estamos súper bien, de hecho dentro de nuestro municipio nos destacan, porque trabajamos solos prácticamente, no necesitamos que nos estén exigiendo más allá, porque cumplimos con todo lo que se nos solicita" (Entrevistado n°6, 2021). A su vez, otro/a funcionario/a asegura que las tareas de los/as profesionales de la OMIL cada vez se están fortaleciendo más, esto a través de la separación de las tareas de atención a empresas, orientación y atención al público (Entrevistado n°8, 2021). Es así, que se infiere que hay una motivación por parte del personal de la OMIL en robustecer al equipo a través de la especificidad de tareas para ofrecer un servicio de mejor calidad. Y finalmente, cabe señalar

²³ Véase en Anexo: Tabla N°8.

lo expuesto por el Entrevistado n°1 (2021), quien afirma que los objetivos de la OMIL no deben visualizarse de manera fragmentada, ya que estos poseen como horizonte que la persona termine con su estado de cesantía, lo que se lograría a través tanto de la atención, como de la entrega de herramientas y capacitaciones ofrecidas.

La paradoja de la decencia: precariedad contractual de los/as funcionarios/as

Un aspecto importante a considerar en el funcionamiento de las OMIL y de las contradicciones que se presentan en su quehacer laboral, son las propias condiciones laborales de sus trabajadores/as. En relación a esto, se puede decir que, según las cifras que ilustra el Gráfico N°1²⁴, el 72,2% de los/as funcionarios/as de las OMIL encuestadas a nivel nacional se encuentran actualmente bajo la forma contractual de honorarios, lo que equivale a 509 funcionarios/as de un total de 705 funcionarios/as, mientras que tan sólo el 16,7% de los/as trabajadores/as se encuentran bajo contrato de planta, lo que corresponde a 118 funcionarios/as.

Gráfico 1:



Fuente elaboración propia.

De esto se desprende que la mayoría de los/as funcionarios/as de las OMIL encuestadas presenta una forma contractual inestable, que se escapa de los parámetros de una Estabilidad y Seguridad del Empleo, Seguridad en el trabajo y Protección Social (Gamero, 2011), indicadores importantes cuando se habla de trabajo decente. Esto se puede reafirmar desde una mirada cualitativa, en donde uno de los/as funcionarios/as entrevistados señala que:

El gran error como dualidad que hay en la OMIL es que nuestros contratos no nos permiten ninguna garantía, somos la oficina que difunde el trabajo pero los trabajadores de la OMIL no están muy bien, en temas de contrato, somos honorarios, y todas las

OMIL somos honorarios, y eso no nos permite nada, no nos permite ni siquiera enfermarnos, y eso es super complicado porque ¿de qué manera yo le exijo a la empresa que trate bien a la gente si estamos en las mismas condiciones?, eso es irrisorio (Entrevistado n°5, 2021).

Complementando lo anterior, otros/as funcionarios/as identifican que predomina la relación contractual a honorario, la cual se mantiene constante a pesar de la cantidad de años de servicio en la oficina, y se vincula estrechamente a la carencia de determinados derechos sociales que se atribuyen a un contrato (Entrevistado n°6, 2021), lo que en la definición propuesta por Velazco (2003) se consideraría como un trabajo precario debido a la ausencia de contrato indefinido y respaldo de leyes sociales de cobertura (en Gamero, 2011, p.117). Lo anterior se complementa con lo dicho por otro/a funcionario/a, quien señala que a pesar de que todas las oficinas deben tener algún funcionario a planta para poder ejecutar las responsabilidades administrativas, esto no se cumple en dicha oficina (Entrevistado/a n°8,

²⁴ Para más detalle véase información desglosada en Anexo: Tabla N°9.

2021), lo que implicaría que todos/as los/as trabajadores/as de la OMIL mencionada están bajo una forma contractual definida y por tanto, inestable en el tiempo.

Para sintetizar el aspecto mencionado, lo relevante es que se reconoce una dimensión de precarización asociada a la inseguridad laboral, dentro de las mismas dinámicas internas de la institución y que afecta directamente a los/as funcionarios/as de esta, en tanto presentan la ausencia de contrato laboral, y por ende, de garantías de seguridad y protección social. Es decir, resulta paradójico que, al analizar las nociones del trabajo decente y precario en relación con las colocaciones laborales, la precarización también se encuentre en las condiciones laborales de los/as mismos/as trabajadores/as de la OMIL.

En esa misma línea, Yañez y Rojas (2017) afirman la existencia de la precarización de trabajo en el Estado, ya que a los/as funcionarios/as que están bajo la forma contractual a honorarios, se les exigen deberes asociados a los/as trabajadores dependientes, estos son “regularidad de sus servicios, cumplimiento de horarios, desempeño de sus funciones en un lugar determinado, etc. [pero] sin ser garantes de sus mismos derechos (derecho a sindicalizarse, derechos maternales y paternales, licencias médicas, vacaciones, fuero sindical, etc.)” (p.16). En este sentido, cabe recalcar la reflexión de las autoras en tanto afirman que una estrategia para enfrentarse a esto implica la organización de todos los/as trabajadores/as públicos, incluyendo a quienes poseen tanto una relación contractual a honorarios, subcontratados y trabajadores externos, para asegurar el respeto de los/as trabajadores/as en torno a sus derechos frente a la terciarización de la función pública.

¿Cómo se caracteriza la oferta laboral intermediada por la OMIL?

Tabla N°10. Principal oferta intermediada según zona

	Zona Norte Grande	Zona Norte Chico	Zona Central	Zona Sur	Zona Austral	Total Nacional
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros		8,3%	15,4%	16,7%	20,0%	14,6%
Fomento de microemprendimiento y/o PYMES					20,0%	0,6%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios			9,6%	3,3%		7,0%
Operadores de instalaciones y máquinas	28,6%	16,7%	6,7%	3,3%		7,6%
Servicios (alimentación, limpieza, seguridad, estéticos, privados, etc.) y vendedores de comercio y mercado.	71,4%	33,3%	20,1%	10,0%	60,0%	22,1%
Técnicos profesionales de nivel medio			1,9%			1,3%
Trabajadores no calificados		33,3%	45,2%	66,7%	20,0%	45,6%
Trabajos en el servicio público		8,3%	1,0%			1,3%
Total Nacional	100%	100%	100%	100%	100%	100%

En relación al segundo objetivo de la presente investigación, según lo expuesto en la Tabla n°10²⁵, a nivel nacional, las cifras afirman que las OMIL intermedian mayoritariamente trabajos que se enfocan en el sector de servicios y que no significan empleos que requieran de una alta calificación. A modo particular, en el sector Norte Grande y Chico del país, los/as entrevistados/as señalan que las empresas de minería corresponden a una fuente laboral considerable de trabajo en la zona. En este sentido, un/a funcionario/a afirma que la

²⁵ Véase en Anexo: Tabla N°10.

industria minera es la que mueve la economía, asimismo agrega que los rubros de “construcción, labores de mecánica, movimiento de tierra, maquinaria pesada, servicios de alimentación, servicios de seguridad, servicios de aseo, retail por supuesto, con supermercado. Son básicamente las empresas o la industria agraria, operativa, productiva que más nos están solicitando gente.” (Entrevistado n°3, 2021).

En la zona central, un/a funcionario/a señala que hay una gran cantidad de “ofertas de oficios y servicios, de guardia, de personal de aseo, cuidados de adulto mayor” (Entrevistado n°4, 2021), así como también de construcción. Otro/a entrevistado/a de la zona, agrega que “hay mucho trabajo en zonas agrícolas que es informal, mucho trabajo en construcción que funciona en base a lo que se denomina como *pololos*” (Entrevistado n°2, 2021). Al mismo tiempo, señala que si bien el grueso de la población atendida son “personas que tal vez son semicalificadas u obedecen a alguna mano de obra local, orientados por ejemplo a jornales, ayudantes de minería, ayudantes de construcción” (Entrevistado n°3, 2021) también se ha ido incorporando, poco a poco, otro segmento de público objetivo que tienen estudios a nivel superior, técnico profesional o universitarios, cuya colocación correspondería particularmente en establecimientos municipalizados, colegios u otros (Entrevistado n°3, 2021).

En lo que respecta a las principales ofertas intermediadas en la zona sur, un entrevistado destaca el rubro de extracción pesquera, el cual previo a la pandemia lograba reclutar entre 70 y 100 trabajadores interesados. Sin embargo, agregar que actualmente la realidad es otra, ya que la oferta de trabajadores ha ido disminuyendo, llegando a reclutar entre 7 a 8 trabajadores (Entrevistado n°8, 2021). Al mismo tiempo, otro/a funcionario/a señala cierta complejidad para poder intermediar ofertas de trabajo de tipo profesional

mi comuna es una comuna pequeña, por lo tanto lo que más hay es el trabajo no calificado u oficios. Sin embargo para lo que es la línea de profesionales, es un poco difícil (...) porque son pocas las opciones, durante el año nos pedirán 1 o 2 veces psicólogos. No sé, nos han llegado abogados, dentistas, para esas personas lo que nosotros les decimos, y que es la verdad, que la oferta de la comuna depende mucho de las empresas que existen acá en la comuna (Entrevistado n° 6, 2021).

A su vez otro funcionario señala “aquí es difícil que nos pidan un ingeniero, si nos piden una secretaria es una en el año (...), seguimos siempre con las mismas ofertas al final, (...) como no hay respuesta de la OMIL, nos cuesta darles respuesta” (Entrevistado n°4, 2021). En relación a esto, se puede desprender que la oferta intermediada por las OMIL carece de cierto tipo de vacantes, puesto que no hay muchas ofertas para el área profesional y técnico, debido a que estas se vinculan a las necesidades de los ofertantes de trabajo según el desarrollo productivo del territorio.

Lo anterior se puede complementar, con lo expuesto por el Entrevistado n°3 (2021) quien declara que las ofertas a nivel comunal son escasas y que muchas veces falta la incorporación de vacantes para rubros que son predominantes en la zona (en su caso, el agrícola y minero), ante lo cual afirma que “tratamos de cubrir, porque además es tan poca a veces la oferta, que preferimos quedar bien con los empresarios, a pesar que tal vez después no nos quieran entregar ofertas disponibles”. Esto deviene en que la OMIL queda dificultada de realizar una selección de ofertas laborales según las condiciones que estas

tengan, sino que, al contrario, publican todas las ofertas disponibles, sin realizar algún tipo de filtro bajo indicadores de trabajo decente.

Suficiencia de vacantes: Dificultades para llevar a cabo la colocación

Uno de los indicadores de trabajo decente propuesto por Gamero (2011) refiere a las Oportunidades de empleo, las cuales se pueden medir tanto positivamente (tasa de actividad, tasa de empleo), como negativamente (tasa de desempleo, tasa de subempleo) y según el porcentaje de empleo asalariado dentro del empleo no agrícola; en ese sentido, respecto a la suficiencia de vacantes en relación al total nacional de personas que llega en búsqueda de trabajo a las oficinas, según la Tabla N°11²⁶ se observa que las opciones “medianamente suficiente” (34,2%) y “suficiente” (31,6%) son las más altas en el total nacional, lo cual indica que las ofertas que aparecen en la OMIL sí podrían abarcar de manera suficiente a la población desempleada. No obstante, cabe problematizar el criterio “medianamente suficiente”, en tanto evidencia que las vacantes no estarían siendo constantemente suficientes en relación al número de la población objetivo, y a su vez, no logran cubrir las aptitudes o competencias específicas de los/as trabajadores/as.

A su vez, resulta significativo incorporar al análisis el criterio “insuficiente”, ya que se presenta de manera considerable tanto en la zona Norte Chico (33,3%) como en la zona Sur (26,7%) y Austral (20,0%). Por otro lado, en la zona Central (siendo esta la que posee mayores cantidades de oficinas) el criterio “medianamente suficiente” es el mayor a nivel porcentual, frente a lo cual se puede inferir que las OMIL de la zona Central, a pesar de concentrar grandes porcentajes de vacantes, estas no logran cubrir la demanda de trabajo. Es así, que las diferencias porcentuales mencionadas anteriormente reflejan que la suficiencia de vacantes se manifiesta de manera dispar a nivel nacional.

Al respecto, varios/as funcionarios/as señalan la poca diversificación de las vacantes laborales en sus territorios; la dependencia y disponibilidad de vacantes según el desarrollo productivo de la zona (Entrevistado n°6, 2021), la cual a veces ignora las necesidades particulares de quienes buscan trabajo; en relación a las competencias de los/as trabajadores/as, ocurre lo siguiente:

Hay usuarios que son difíciles de colocar porque no lo vamos a mandar a una empresa que no le entregue las condiciones que ellos necesitan. O algunos que no pueden hacer fuerza, y yo solamente tengo ofertas de jornales. Entonces, hay trabajo, pero al mismo tiempo también falta trabajo, por lo que hay son trabajo de jornales, trabajo no calificado. Entonces para las personas, por ejemplo, que no pueden hacer fuerza o que tienen alguna discapacidad, pues no, no se están generando muchas puertas por ahí. (Entrevistado n°6, 2021).

Por otro lado, en cuanto a la suficiencia de vacantes en la actualidad, un/a funcionario/a sostiene que “antiguamente, antes que empezara la pandemia, antes del estallido social, teníamos mucha gente buscando trabajos y pocas empresas ofreciéndolo. Hoy día tenemos una realidad muy distinta, tenemos muchas empresas ofreciendo trabajo y muy poca personas buscándolo” (Entrevistado n°2, 2021). Al respecto, algunos/as funcionarios/as coincidieron en que uno de los posibles factores de la disminución de la demanda laboral

²⁶ Véase en Anexo: Tabla N°11.

dice relación con las bonificaciones entregadas por el Estado producto de la pandemia, por lo que muchas familias preferían quedarse en su hogar reduciendo el riesgo de contagio (Entrevistado n°3 y n°8, 2021).

Siguiendo la misma línea, un/a funcionario/a señala que si bien el interés es más bajo, esto es debido a que “las personas no tienen la misma disposición porque dentro de todo, también la pandemia trajo mucha promoción del emprendimiento. Entonces a veces con el emprendimiento generan más ingresos que trabajando 8 horas en turnos rotativos” (Entrevistado n°6, 2021), apuntando así a la relevancia de los salarios y de las condiciones laborales de los trabajos ofrecidos. En cuanto a las condiciones, un/a funcionario/a problematiza que en su zona,

no se trata solamente de que sea la explicación basada en esos bonos que entregó el gobierno, sino que tiene mucho que ver con las condiciones de trabajo. Por ejemplo, acá la comuna es una zona característica a nivel agrícola y minero... los furgones que trasladan personal tienen una capacidad de 12 personas. Entonces yo también pensaría antes de viajar con 12 personas en un furgón más de media hora, exponiéndome a un posible contagio... bueno, y las condiciones laborales también, y a veces los sueldos (Entrevistado n°3, 2021).

En base a lo anterior se puede apreciar que hay distintos factores posibles para leer el problema, dentro de ellos también se encuentran las condiciones climáticas de los territorios más adversos, las condiciones de trabajo ofrecidas y los salarios en relación a la exposición al virus COVID-19. En definitiva, el contexto socioeconómico y sanitario no es favorable para la promoción del empleo, siendo aún más difícil el acceso a oportunidades laborales decentes en un escenario de crisis constante enmarcado en un modelo neoliberal.

Formas contractuales inestables: Tipos de contratos intermediados por las OMIL

Otro indicador relevante de trabajo decente es el de “Estabilidad y Seguridad en el empleo” (Gamero, 2011), donde el tipo de contrato resulta un eje clave para articular los derechos sociales y la estabilidad. Lo anterior, es un factor a considerar al momento de la intermediación laboral, ya que, según lo expuesto por un/a funcionario/a, es importante que el empleo intermediado se rija bajo el código del trabajo, cumpliendo con todas las normativas legales (Entrevistado n°1, 2021), de manera que este se encamine hacia un carácter decente. Sin embargo, esto resultaría complejo según otro/a funcionario/a, quien reafirma la irregularidad en torno al trabajo en su territorio:

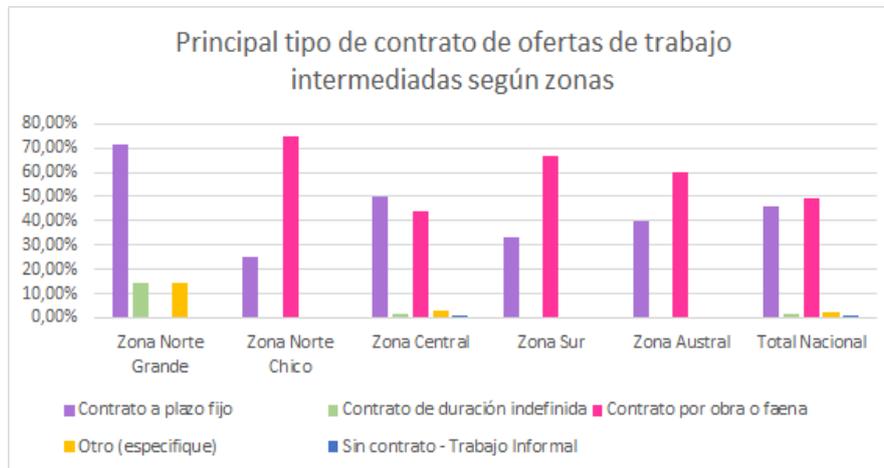
Hay mucho trabajo en zonas agrícolas que es informal, mucho trabajo en construcción que funciona en base a lo que se denomina como *pololos*. Entonces, sí, el trabajo es sumamente importante pero creo que mayor aún son las condiciones laborales en las que la persona se pueda desenvolver. (Entrevistado n°3, 2021).

La regularidad y estabilidad laboral se pueden observar en el Gráfico N°2²⁷, elaborado en base a la pregunta sobre el “tipo de contrato que más se presenta en los trabajos intermediados”, donde en la Zona Norte Grande un 71,4% de las OMIL señalaron haber intermediado trabajos de “contrato a plazo fijo”, mientras que en la Zona Norte Chico un 75% señala haberlo hecho a “contrato por obra o faena”. En la Zona Central, un 50%

²⁷ Para más detalle véase información desglosada en Anexo: véase en Anexo Tabla N°12.

intermedia trabajos con “contrato a plazo fijo”, mientras un 44,2% se inclina hacia “contratos por obra o faena”. Finalmente tanto la Zona Sur como la Zona Austral concentran un 66,7% y un 60% de intermediaciones a trabajos con “contrato por obra o faena”, por otro lado un 33,3% y un 40% corresponden a “contrato a plazo fijo”, respectivamente.

Gráfico N°2



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta OMIL 2021.

Se puede observar en los resultados anteriores, que las principales formas contractuales de los empleos intermediados por las OMIL a nivel nacional, son a través de “contrato a plazo fijo” con un 45,6% y un considerable 49,4% de “contratos por obra o faena”, lo que puede indicar una carencia de estabilidad y seguridad en los empleos que se intermedian.

En relación a lo anterior, los/as entrevistados/as identifican la existencia de ofertas de trabajo de “pequeños empresarios”, los cuales contratan a personas por temporada, y no siempre con contrato; asimismo sucede en el área turística, donde estas “están compuestas por grupos familiares, en donde si bien contratan a alguien, es sin contrato o es de su propia familia” (Entrevistado n°6, 2021). A su vez, un/a funcionario/a señala que, a raíz de la pandemia, los/as trabajadores/as han estado menos dispuestos a formalizar su vínculo laboral a través de un contrato, debido al temor de perder ciertos beneficios estatales (Entrevistado n°5, 2021). Es así que la informalidad o inestabilidad laboral se presentan como indicadores que no se condicen con los parámetros del trabajo decente, en vista de esto, estas características de los trabajos intermediados por la OMIL entrarían en la categoría de Trabajo Precario, ya que, como afirma la OIT (1997) las formas contractuales informales consideradas precarias son: contrato temporal y a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación.

Al respecto, Gamero (2011) plantea que la carencia de contrato de trabajo es considerada como un indicador de empleo precario e inestable, lo cual, al no contar con un respaldo de leyes sociales de cobertura, no sólo va en detrimento de ciertos beneficios sociales como salud y pensiones por jubilación (asociados a un nivel de bienestar social), sino que también genera una ruptura en los conocimientos y habilidades desarrolladas por los/as trabajadores/as en su quehacer laboral. Un ejemplo de lo necesario que es el cumplimiento de los pisos mínimos que otorga un contrato de trabajo, es lo señalado por uno/a de los/as funcionarios/as, quien apunta a la necesidad de tener horario delimitado, tiempo de colación o el pago de horas extras, sobre lo cual sostiene que “han llegado muchos reclamos que no pagan las horas extras o trabajan 10, 11 horas y no le pagan, entonces tratamos de que si

de nuevo esa empresa nos vuelve a pedir gente no trabajamos con ella obviamente” (Entrevistado n°8, 2021), demostrando con ello la capacidad de poder aceptar o no empleos precarios por parte de los/as funcionarios/as de la OMIL.

Insuficiencia salarial: el reflejo de un problema estructural

A nivel societal, según Gamero (2011), la remuneración obtenida a través del trabajo constituye una de las variantes más relevantes en cuanto a la subsistencia, ya que, a través de este, se busca asegurar el bienestar económico de las personas y sus hogares. Para el trabajo decente, el principio de la remuneración es que este sea un “salario vital adecuado” enunciado en el Preámbulo de la Constitución de la OIT (Gamero, 2011), fundamentado en el convenio número 131 sobre la aplicación de los salarios mínimos por parte de los Estados, los cuales deben: establecer mecanismos para la fijación y ajuste periódico del salario mínimo; aseguramiento de los interlocutores sociales en calidad de igualdad de condiciones; niveles de salarios mínimos que tengan en consideración las necesidades de los/as trabajadores/as y las familias de estos, asimismo de los factores económicos propios de cada nación; y además, la instauración de medidas que puedan asegurar la aplicación efectiva de los salarios mínimos (OIT, s.f).

Según la encuesta realizada en esta investigación, los resultados más significativos en cuanto a los salarios intermediados²⁸ por las OMIL arrojan que un 69% de los/as funcionarios/as intermedia salarios que oscilan entre los \$321.835 y \$433.332. En segundo lugar, el 15,8% de los salarios que ofrecen los empleos poseen un rango entre \$433.333 y \$704.754. Finalmente, en tercer lugar, un 12,7% de los/as encuestados/as afirman que los salarios ofrecidos por los empleos intermediados corresponden a \$253.301 y \$321.834.

A simple vista, se observa que las OMIL intermedian empleos que no superan los \$800.000 pesos, más bien estos se caracterizan mayoritariamente por ofrecer una remuneración que se encuentra entre las cifras mínimas de las alternativas expuestas en la encuesta, sin superar los \$500.000. Lo anterior, se vincula con el tipo de empleo que las OMIL ofrecen; es decir, empleos que se asocian fuertemente con el área de los servicios y que no poseen como requisito una alta calificación para llevarlos a cabo. Asimismo, según datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) un 50% de las y los trabajadores/as chilenos/as (en relación a su fuente laboral principal) gana menos de \$420.000 y, a su vez, el 79,6% de los/as trabajadores/as gana menos de \$850.000 (Durán y Kremerman, 2021), lo que complementa y reafirma los datos arrojados en esta investigación.

En base al informe realizado por los investigadores de la Fundación Sol, Durán y Kremerman, se establece que Chile presenta un retroceso salarial (2021), en el cual el endeudamiento aparece como la solución más plausible para alcanzar a cubrir las necesidades elementales de los/as trabajadores/as. Es así que se menciona el XXXIII Informe de Deuda Morosa de la Universidad San Sebastián, el cual señala que existen 4,16 millones de personas morosas quienes no podrían siquiera pagar sus deudas contraídas. En específico, el número de deudores morosos aumentó de 1.390.127 a 4.168.777 entre marzo de 2012 y junio de 2021 (Durán y Kremerman, 2021). De modo general, según la Encuesta Presupuestos Familiares (VII EPF) perteneciente al INE, más del 70% de los hogares se encuentra endeudado (Durán y Kremerman, 2021), puesto que la remuneración obtenida en

²⁸ Véase en Anexo: Tabla N°13.

base a su trabajo no sería suficiente, en un marco de expansión territorial del trabajo precarizado, o bien, al encontrarse desempleado sin percibir ingreso alguno.

Retomando el concepto del trabajo decente y la importancia del acceso a un sueldo que logre cubrir las necesidades y el bienestar social, resulta menester comparar el sueldo que ofrecen los ofertantes de trabajo con estudios que establezcan un salario idóneo para la realización tanto individual como social del/a trabajador/a. No obstante, a pesar de la reglamentación del salario mínimo o suficiente, este ha perdido relevancia producto de las posibles consecuencias que traería su aumento, tales como el alza del desempleo o la ampliación de la entrega de subsidios estatales. De todas formas, la problemática se funda en que el monto actual del salario mínimo no logra alejar a los hogares de la pobreza (Kremerman y Sáez, 2021). Es así que, la Fundación Sol propone que para el año 2023 el sueldo mínimo tenga el alcance de un salario bruto de \$625.000, el cual superaría la línea de la pobreza para un hogar promedio de 4 personas (Kremerman y Sáez, 2021).

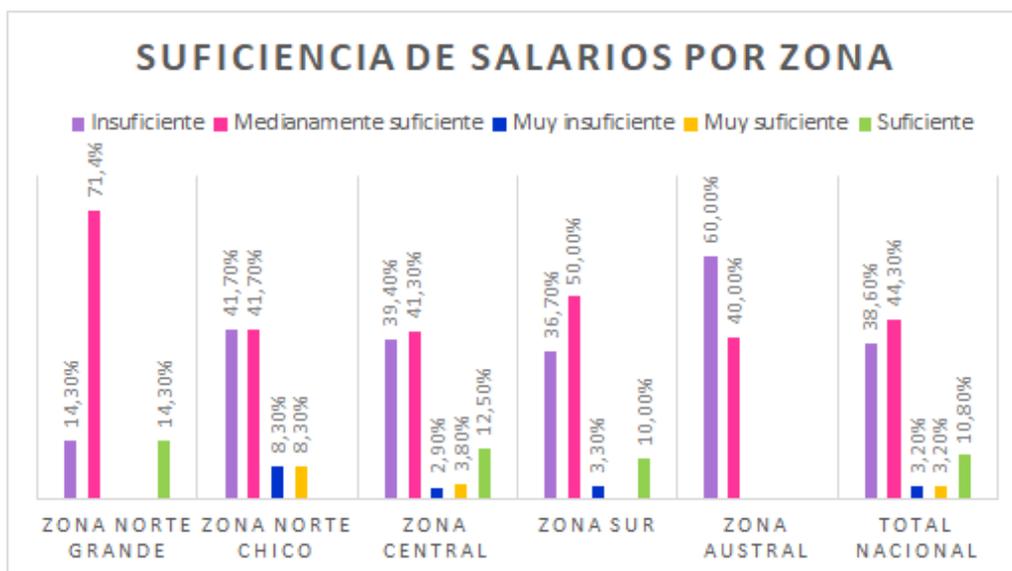
Según cifras de la CASEN (2017), en relación a trabajadores asalariados, 890.353 personas ganan el sueldo mínimo o un monto menor a este, más específicamente: “el 70% de los trabajadores dependientes del sector privado ganan menos de \$455 mil líquidos” (en Kremerman y Sáez, 2021, p. 7). A su vez, un/a funcionario/a menciona lo mismo respecto a la remuneración,

Lo que más llama la atención (...) es que empresas de servicios grandes como Sodexo, Eulen, Aramark, que son grandes empresas porque están presentes a nivel nacional y han ido ampliando sus servicios, ellos tienen una tasa de sueldos bajísimos. Por eso te digo que todas estas empresas todavía están con el sueldo mínimo y van subiendo con estas famosas gratificaciones... que la alimentación y el traslado, pero ni siquiera llegan a los \$450.000 (Entrevistado n° 1, 2021).

En relación a esto, se puede observar en el Gráfico N°3²⁹ sobre la suficiencia de los salarios intermediados por las OMIL a nivel nacional, que la mayoría de los/as funcionarios/as señala que estos son “medianamente suficientes” con un 44,3%, e “insuficientes” con un 38,6% del total nacional. A su vez, el siguiente gráfico expone la distribución de los porcentajes señalados en las distintas zonas.

Gráfico N°3

²⁹ Para más detalle véase información desglosada en Anexo: véase en Anexo Tabla N°13.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta OMIL 2021

Considerando lo anterior, se percibe que los/as funcionarios/as notan un déficit en los sueldos, ya que estos no logran solventar las necesidades básicas; es por lo anterior que para los/as funcionarios/as la intermediación realizada no solo comprende la colocación de un/a usuario/a en un puesto laboral, sino que además, el/la funcionario/a se involucra, de alguna forma, en que el trabajo intermediado entregue un sueldo mayor al ofrecido³⁰, lo comentado se reafirma en el siguiente extracto

el otro día me llamó una empresa equis para contratar personas para servicios de casino, para trabajar en altura, a 4.500 metros de altura en jornada 4x3 o algo así, una jornada bien dura. Y pagaban lo mínimo, ¡pagaban el mínimo! nosotros le dijimos: lo siento no, no vamos a postular esta oferta, porque tenemos ofertas similares que están pagando mucho más que el mínimo (Entrevistado n° 2, 2021).

Tal como se mencionó anteriormente, es a partir de motivaciones propias de los/as funcionarios/as, que estos buscan persuadir a los ofertantes de trabajos respecto a los salarios de los empleos disponibles para intermediar. Al respecto, uno/a de ellos/as señala que han organizado reuniones para establecer acuerdos en común con la finalidad de concientizar en torno las condiciones de trabajo y las remuneraciones ofrecidas, de manera que sean más "llamativas" para los/as futuros/as trabajadores/as. En relación a esto, un/a funcionario/a afirma que "a las empresas que quizás no puedan modificar los sueldos yo ¿qué les digo? "aumenten los beneficios, pongan transporte, pongan alimentación, pongan algún servicio, o un bono por asistencia" (Entrevistado n°6, 2021). En la misma línea, otro/a reafirma:

le decía a los empresarios "¿Te das cuenta hoy día? No *tenís* gente pa producción, entonces, paga un poquito más"... Entonces, tú me dices a cuál de los dos se los envío, porque la XXX está pagando 500 lucas, y la XXY está pagando 380 lucas,

³⁰ La idea de autonomía relativa utilizada, fue desarrollada por Marilda Iamamoto (1997), la cual alude a que dentro del ejercicio de las funciones institucionales del trabajador asalariado, éste puede limitarse a responder las exigencias del empleador, o aliarse a los esfuerzos profesionales y sectores populares para proponer y concretar alternativas a las propuestas de los sectores dominantes en la intervención técnica.

entonces... súbeles el sueldo (...), si la persona necesita trabajar y se va a ir donde pagan un poquito más (Entrevistado n°7, 2021).

Finalmente, a partir de lo anterior se desprende que existe la voluntad por parte de algunos/as funcionarios/as de apelar hacia la mejora de sueldos de los oferentes, sin embargo, a pesar de dichas intenciones, uno/a de ellos/as señala que “las empresas no están con disposiciones a mejorar las condiciones laborales” (Entrevistado n°6, 2021). Es así, que a pesar de que existen casos donde se logra el aumento de sueldos luego de la intervención mencionada por parte de los/as funcionarios/as, es necesario entender que las empresas se insertan en lógicas neoliberales, de manera que este aumento salarial apela más a la competencia por el reclutamiento de trabajadores/as, que a la mejora de la calidad de vida de estos/as. Lo anterior se explica en base a que “en el neoliberalismo, la esencia del orden de mercado no reside en el intercambio, sino en la competencia, contexto en el que «construir el mercado implica hacer valer la competencia como norma general de las prácticas económicas»” (Dardot y Laval, 2016: pp. 377-378 en Almeida y Almeida, 2019).

Objetivo de la intermediación laboral: ¿Calidad o cumplimiento de metas?

Tabla N°14 Calidad Condiciones Ofrecidas por zona						
	Buena	Mala	Muy buena	Muy mala	Neutral	Total
Zona Norte Grande	42,9%		14,3%		42,9%	100%
Zona Norte Chico	33,3%	8,3%			58,3%	100%
Zona Central	40,4%	4,8%	3,8%	1,0%	50,0%	100%
Zona Sur	43,3%	3,3%	3,3%		50,0%	100%
Zona Austral	60,0%		20,0%	20,0%		100%
Total Nacional	41,1%	4,4%	4,4%	1,3%	48,7%	100%

Los elementos anteriormente expuestos, permitieron un desglose de las principales características de las ofertas laborales de las OMIL, siendo pertinente observar el panorama general de la evaluación de las condiciones laborales ofrecidas a la luz de las nociones del Trabajo Decente. Esto, ya que, como sostiene Mazza (2002), si bien los sistemas de intermediación laboral tienen un rol intermediario entre los/as usuarios/as y las empresas, es sumamente relevante que dicha intermediación se haga bajo ciertos criterios de calidad respecto del trabajo ofrecido, así como también de la pertinencia de este trabajo en relación a las necesidades de los/as usuarios/as. Lo relevante de ello, es que la intermediación laboral pública tiene horizontes de largo plazo, tales como reducir el desempleo o mejorar el bienestar social de la población, los cuales no podrían llevarse a cabo si las condiciones laborales no son idóneas para los/as usuarios/as, ya que un trabajo que carece de criterios de calidad, no solo impide la permanencia a largo plazo de los/as trabajadores/as en las empresas, sino que además, les deja expuestos/as a una precarización de la vida que les afecta de manera multidimensional (Dasten, 2019).

En relación a lo anterior, los resultados de la encuesta se pueden observar en la Tabla N°14 señalan que a nivel nacional un 45,5% de los/as funcionarios/as evalúa las condiciones como “buenas” o “muy buenas”. No obstante, se presenta un alto número de funcionarios/as que las evalúan como “neutrales” alcanzando un 48,7%, mientras que la valoración “mala” o “muy mala”, suman sólo un 5,7% del total nacional. Se desprende entonces, que en general las cifras apuntan hacia una neutralidad en la percepción de la calidad de las condiciones laborales de los trabajos ofrecidos, con un bajo porcentaje de evaluación negativa de estas.

Vale preguntarse si esta neutralidad se vincula a la posición que los/as funcionarios/as puedan tomar frente a la colocación, ignorando o siendo indiferentes, a las condiciones laborales de los trabajos. No obstante, como se mencionó en el apartado “¿Cómo se caracteriza la oferta laboral intermediada por la OMIL?”, la escasez de diversidad de ofertas laborales en los territorios más adversos³¹, dificulta que los/as funcionarios/as puedan tener injerencia a la hora de seleccionar los empleos, ya que, la necesidad de trabajo de los/as usuarios/as se prioriza por sobre la calidad de las condiciones de las ofertas disponibles.

Los resultados anteriores se pueden contrastar con las afirmaciones de los/as funcionarios/as, en tanto varios/as aseguran la existencia de condiciones precarias en los trabajos intermediados. Al respecto, uno/a de ellos/as señala que las empresas carecen de flexibilidad y, a su vez, carecen de una búsqueda de mejoras en sus condiciones en relación a las características y necesidades específicas de ciertos grupos, como por ejemplo, las personas que tienen hijos/as o familiares bajo su cuidado y quieren asistir a las capacitaciones o trabajos. Sobre lo cual afirma que, el gran desafío de las OMIL refiere a un reencanto de los/as usuarios/as en cuanto a las condiciones de los trabajos ofrecidos (Entrevistado n°4, 2021). En esa misma línea, otro funcionario sostiene que:

las empresas agrícolas si no logran retener la mano de obra, no van a poder trabajar. Y no es que los tengan que obligar, porque hoy en día el usuario elige. Entonces, o mejoran sus condiciones laborales (...) o se quedan sin gente. Porque el usuario está teniendo otras opciones, y estas empresas no son su única opción (Entrevistado n°6, 2021).

A partir de lo anterior, se puede entrever que la posibilidad de que los/as trabajadores/as tengan otras opciones de empleos, aparte de los trabajos intermediados por las OMIL, conlleva a que estos no acepten cualquier tipo de oferta laboral, y a su vez, se cuestionen la calidad de las condiciones laborales ofrecidas; un ejemplo de esto son los sueldos mínimos por ley que ofrecen los empleadores, lo que resulta poco atractivo para que un/a trabajador/a acepte la oferta (Entrevistado n°3, 2021).

En ese sentido, a pesar de que algunos/as funcionarios/as afirman intermediar trabajos de calidad, también agregan que no pueden asegurar que estos efectivamente lo sean; un ejemplo de ello, es una situación comentada respecto a algunos usuarios/as que luego de la colocación llegaban a las oficinas con quejas debido a que no les pagaban luego de dos semanas, o que las empresas no realizaban el pago de horas extras, siendo este un antecedente para las oficinas de no volver a intermediar ofertas de dichas empresas contratistas (Entrevistado n°4 y Entrevistado n°8, 2021). Lo anterior, reafirma la limitación que se presenta dentro de las funciones que les corresponden a las OMIL, donde la fiscalización de las condiciones laborales no es una de ellas, por tanto, la comprobación de la calidad de estas, queda al alero de la propia experiencia del/a usuario/a, exponiéndose muchas veces al riesgo de la precariedad laboral.

Por otro lado, hay funcionarios/as que afirman que la calidad de los empleos de las OMIL están condicionadas por la responsabilidad de los/as usuarios/as, tanto sobre su disposición en relación a los trabajos ofrecidos, como por su permanencia en la empresa. Así lo afirma un/a funcionario/a, quien dice que hoy en día las oficinas están más enfocadas en hallar

³¹ Por ejemplo, de todas las zonas encuestadas, la que obtuvo mayor porcentaje respecto a la valoración “muy mala” de la calidad de los trabajos ofrecidos, fue la zona Austral con un 20%.

“buenos trabajadores que buenos empleadores, ¡en este momento!, porque hemos tenido también la retroalimentación de las empresas, de que la gente la llaman, va a trabajar un par de días, no vuelven” (Entrevistado n°2, 2021), a su vez, también se asegura que el/la usuario/a no le otorga la importancia necesaria al empleo al cual fue intermediado, más bien expresa bajo compromiso en seguir en este, e incluso lo abandona, lo cual genera desmotivación en los/as funcionarios/as en relación al trabajo que hay detrás de la colocación (Entrevistado n°4, 2021).

Desde otra arista, un/a funcionario/a señala que los/as postulantes de los trabajos saben a qué realidad laboral se van a encontrar al momento de asistir a los empleos, es decir, “la gente sabe lo que es trabajar en una planta de procesos y vas a tener frío todo el rato, la gente que va para allá [salmonera] sabe las condiciones que va tener, sabe cuanto va ganar, sabe que va tener turnos rotativos, sabe que va a trabajar en la noche de repente” (Entrevistado n°8, 2021). Al respecto, se puede inferir que dicho discurso responde a la premisa de que el trabajo requiere de esfuerzos humanos por parte del trabajador, restándole responsabilidad al empleador de propiciar condiciones decentes para el ejercicio del trabajo. Dichos esfuerzos humanos se mencionan en el siguiente extracto,

Ya no es tan sencillo entrar a una planta en donde tú puedes buscar estabilidad, buen sueldo, vacaciones como corresponde, buena salud, un montón de brechas que tiene que pasar el trabajador. Por eso te digo que va a depender de uno también como persona ir lo suficientemente preparado y cumplir con lo que se exige. (Entrevistado n°1, 2021).

En otras palabras, se presenta una normalización de la precariedad laboral, que como manifiesta Dasten (2019) impacta en la subjetividad³² del trabajador/a y, a su vez, en la del/a funcionario/a de la OMIL, actores que forman parte del proceso de intermediación laboral pública; esto se materializa en campos como la aceptación de sueldos mínimos por labores de gran esfuerzo y exposición, la desvalorización de aquellos empleos que no requieren de una alta calificación y la intermediación de empleos que en definitiva, se constituyen como precarios.

Trabajo Decente y derechos laborales: ¿Cómo resistir ante la precariedad laboral?

Según la Guía Operativa FOMIL, a través del enfoque de gestión de riesgos, “la importancia de la orientación laboral es que permite que las personas diversifiquen sus recursos, activos y estrategias para aumentar su capacidad de respuesta ante los riesgos derivados del mercado laboral” (SENCE, 2021, p.5). En ese sentido, la orientación se enmarcaría en la entrega de herramientas a los/as usuarios/as para que reduzcan los efectos negativos asociados a la vulnerabilidad laboral. No obstante, la entrega de información sobre derechos laborales no es una función explicitada en los lineamientos de las oficinas, por lo que surge la necesidad de preguntarse ¿Cuáles serían los mecanismos a través de los cuales las OMIL buscan aumentar las capacidades de respuesta de los/as usuarios/as, ante la precariedad laboral?.

³² “La precariedad es un campo que trastoca, en su emergencia y afirmación de “falta” y pérdida, los campos de reconocimiento inter-subjetivo en el trabajo, a la vez que objetivan subjetivamente las condiciones de reproducción de las relaciones de poder: entre la dominación y la subversión, entre el conformismo y negación, entre la explotación y la emancipación” (Dasten, 2014).

En base a lo abordado a lo largo de la investigación, resulta interesante indagar si las OMIL incorporan instancias informativas a sus usuarios/as sobre derechos laborales, comprendiendo que esto abre paso a la posibilidad de percibir las condiciones insuficientes y vulneraciones que muchas veces se manifiestan en los empleos, y por lo tanto, permitiría a los/as trabajadores/as discriminar entre distintas ofertas de empleo existentes, escogiendo aquellas que le otorguen mejores condiciones. Sin embargo, se comprende que, en relación a lo señalado en el apartado “Suficiencia de Vacantes: Dificultades para llevar a cabo la colocación”, muchas veces la cantidad de ofertas de calidad son insuficientes para que los/as trabajadores/as puedan elegir más allá de las posibilidades mínimas de empleo a las que pueden optar.

A su vez, en el caso de que los/as usuarios/as se vean bajo la necesidad y/o urgencia de aceptar un trabajo en el cual perciban malas condiciones, el conocimiento y manejo de sus derechos laborales podría propiciar que tomen acción y articulen instancias de exigencia en torno a la garantización y reconocimiento de sus derechos como trabajadores/as, a través, por ejemplo, de la sindicalización y/o toma de medidas de presión colectiva. Estos elementos cobran relevancia al retomar la discusión de Standing (2011) sobre los mecanismos de precarización laboral, en tanto afirma que la inseguridad laboral y social de los/as trabajadores/as está estrechamente relacionada con la escasez de dinámicas de organización sindical e impedimentos de los derechos a huelga (citado en Cuevas, 2015). Ante esto, vale recalcar que las instancias informativas sobre derechos laborales no solo deberían estar focalizadas a los/as usuarios/as, sino que también deberían estar orientadas a los ofertantes de trabajo, ya que son ellos quienes deben garantizar que las condiciones mínimas de calidad se cumplan. Sin embargo, uno de los/as funcionarios/as señala que muchas veces las empresas locales no están dispuestas a participar de encuentros organizados por la OMIL (Entrevistado n°3, 2021), en los cuales se podrían abarcar este tipo de temáticas de concientización.

Respecto a la evaluación que hacen los/as funcionarios/as en torno a **la entrega de información sobre derechos laborales en las oficinas**³³, se observa que más de la mitad de los/as encuestados/as a nivel nacional contestaron que esta era “Buena” (46,2%) o “Muy buena” (15,2%), sumando un 61,4% entre ambas valoraciones. En contraste a lo anterior, existe un porcentaje considerable que afirma que esta entrega de información es “Regular”, alcanzando un 33,5% del total nacional. Respecto a las diferencias por zona de esta última cifra cabe señalar que, tanto la zona Sur como la zona Austral presentan mayores diferencias respecto de las demás, en tanto la primera zona contempla un 53,3% y la segunda zona un 60% de encuestados/as declaran que la entrega de información es más bien “Regular”.

Sin embargo, los hallazgos de la encuesta realizada no permiten llevar a cabo un análisis más preciso sobre la entrega de información respecto a los derechos laborales y normativas legales por parte de las OMIL, y tampoco se tiene una noción clara de cuáles serían los mecanismos que esta utiliza para propiciar el aumento de las capacidades de respuesta de los/as usuarios/as ante la presencia de la precariedad laboral, a pesar de que esto se explicita dentro de sus enfoques en la Guía Operativa FOMIL (2021). Lo anterior deviene en que la responsabilidad de los riesgos existentes en el marco de un empleo precario es

³³ Para más detalle véase información desglosada en Anexo: véase en Anexo Tabla N°15

traspasada hacia los/as trabajadores/as, como entes individuales, por sobre una normativa legal que exija a los empleadores la entrega de trabajos de calidad.

En relación a lo anteriormente expuesto, es necesario analizar las nociones de Trabajo Decente que poseen los/as funcionarios/as de las OMIL, comprendiendo la relevancia de dicha noción en el marco de un contexto neoliberal, en el que la población está expuesta a condiciones de trabajo altamente precarias (subempleo, salarios bajos, desvalorización de la mano de obra, altas horas de trabajo producto del aumento de la productividad, etc.) (Narbona y Páez, 2014). A su vez, la centralidad del concepto de Trabajo Decente también se sitúa en el marco del Programa FOMIL, en el cual se afirma que las oficinas tienen el propósito de “aumentar las posibilidades de acceso al mercado laboral de grupos vulnerables, mediante el desarrollo de instrumentos, procesos y acciones de intermediación laboral” (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2017, p. 1), y su vez, a través de este propósito estarían aportando al Objetivo de Desarrollo Sostenible, que apunta a promover el trabajo decente para todos los hombres y mujeres (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2017).

Es por ello que, en cuanto a la percepción que tienen los/as funcionarios/as sobre la afirmación³⁴ “Las ofertas de empleo que intermedia la OMIL en la que usted trabaja cumplen con los postulados del Trabajo Decente”³⁵, se observa que a nivel nacional más de la mitad de los/as funcionarios/as declara estar “de acuerdo” (53,8%), o “muy de acuerdo” (11,4%) sumando ambos un 65,2%. Sin embargo, a pesar de ello, se observa un importante porcentaje de funcionarios/as que están “en desacuerdo” y “muy en desacuerdo”, o bien, que les resulta “indiferente”, sumando las tres alternativas un total de 34,8% a nivel nacional. En cuanto a las diferencias por zona, destaca la zona Norte Chico en la que se concentra un 41,7% de funcionarios/as que se posicionan como “indiferente” ante la afirmación, junto con un 33,3% que está derechamente “en desacuerdo”.

Si bien dentro de los lineamientos que guían a las OMIL aparece un horizonte de trabajo decente, los hallazgos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas permiten adentrarse en las distintas nociones que tienen los/as funcionarios/as en cada oficina respecto de las condiciones laborales de los trabajos ofrecidos. En esa línea, el análisis que realizan los/as funcionarios/as consta de percepciones un tanto ambivalentes y que se configuran a partir de un criterio más personal, que de uno colectivo. Algunos/as presentan indicios de tener como horizonte el mejoramiento de las condiciones laborales de los/as usuarios/as, es así, que uno/a de los funcionarios/as afirma:

primero que todo, el trabajo como todos dicen dignifica. Lo segundo es que la situación laboral es una condición que en estos tiempos es determinante, o sea, aquel que no tiene trabajo la pasa mal, no hay que haber estudiado como para saber eso. Entonces la importancia del trabajo hoy en día es sumamente importante. Ahora, quizás muchas personas pueden acceder a un trabajo, lo que es importante también es que puedan acceder a un trabajo en buenas condiciones que no sean de tipo

³⁴ Para más detalle véase información desglosada en Anexo: véase en Anexo Tabla N°16

³⁵ La pregunta en cuestión especifica “Si el Trabajo Decente es definido como “aquel trabajo libremente escogido, que contempla remuneración, medidas de protección para la salud, seguridad y un mínimo de protección social; ofrece igualdad de oportunidad de selección y de trato para mujeres y hombres, y personas de diferentes etnias y nacionalidades; permite la sindicalización, el libre acceso a la negociación colectiva y garantiza el diálogo social tripartito”.

informal o en condiciones precarias. Eso quizás es lo más complejo, sobre todo para un territorio como este, como te decía, donde prima la irregularidad (...) Entonces, sí, el trabajo es sumamente importante, pero creo que mayor aún son las condiciones laborales en las que la persona se pueda desenvolver. (Entrevistado n°3, 2021).

En contraposición de la mirada anterior, otros/as funcionarios/as se sitúan en una posición que deja entrever cierto atisbo de neutralidad y/o normalización de la precariedad frente a las condiciones ofrecidas. Respecto a esto último, un/a funcionario/a afirma que:

tu vas a trabajar a la planta de procesos y vas a tener frío todo el rato, la gente que va para allá sabe las condiciones que va tener, sabe cuánto va ganar (...) entonces de repente reclaman, ahora último todos encuentran que están pagando poco, pero sí, ahora se dan cuenta lo que ganan, pero es lo mismo que estaban ganando hace dos años, antes del estallido (Entrevistado n°8, 2021).

Al mismo tiempo, también sucede que algunos/as funcionarios/as/as le otorgan más centralidad a la satisfacción de las necesidades de las empresas contratistas, que a las de los/as usuarios/as que buscan empleo. Lo anterior se reafirma en el siguiente extracto,

fuiamos buscando la alternativa de cambiarle un poco el switch a las capacitaciones que llegaban del SENCE. Llegaban peluquería, llegaban cursos que no eran pertinentes, entonces yo levanté la mano y dije "la comuna si necesita arrancar, necesita pertinencia" y la pertinencia es saber efectivamente qué es lo que las empresas necesitan y nosotros capacitar a esas personas para tenerlos listos para ingresar a trabajar cuando las empresas lo necesiten (Entrevistado n°7, 2021).

No obstante, se considera que priorizar las necesidades del empresariado por sobre las necesidades de los/as usuarios/as, podría reforzar la neoliberalización del trabajo, en tanto Gaudichaud (2017) afirma que, diversas transformaciones institucionales asociadas al neoliberalismo "consagraron un modelo laboral altamente asimétrico y favorable para el reforzamiento del poder (casi total) del empresariado y del capital por sobre el trabajo" (p.212).

Neoliberalización del Estado y Políticas Públicas

En efecto, Chile se ha comprometido a propiciar no solo la disminución del desempleo, sino que también en formular políticas activas de empleo para la consolidación de un trabajo fijo, estable y por supuesto, decente; un esfuerzo del cumplimiento de ello fue la creación del Programa Nacional del Trabajo Decente, promulgado el año 2008, con vigencia legal de 12 meses (OIT, 2012 en Saona, 2013); posteriormente a dicha ley, no se encontraron formulaciones de proyectos de ley o programas especificados en la promoción de trabajo decente. Es así que, ni el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ni el SENCE y por consiguiente, tampoco las OMIL, presentan instancias gubernamentales efectivas para la consagración del Trabajo Decente en el país, comprendiendo la relevancia que tiene este en velar por la protección social de los/as trabajadores/as en sus respectivos empleos.

Dicho esto, cabe puntualizar que tanto la falta de profundización de la noción de trabajo decente en las instituciones³⁶, como la falta de ofertas laborales bajo condiciones decentes

³⁶Vale puntualizar que a pesar de que tanto el Ministerio como el SENCE apelan a la configuración de un trabajo decente/digno en el mercado laboral chileno, no se vislumbra una noción crítica uniforme

intermediadas por la OMIL, ponen en relevancia la participación que el Estado debe tomar en esta materia, ya que, dicho organismo, debiese ser el encargado de dar garantía de las condiciones de trabajo y los derechos laborales, es por ello que los/as funcionarios/as se ven limitados de tener un control sobre las condiciones laborales de las ofertas existentes, puesto que la exigencia de un piso mínimo de condiciones laborales va más allá de su gestión. En este sentido uno/a de los/as entrevistados/as agrega:

“El Ministerio del Trabajo tiene la fórmula de poder mejorar las rentas, porque ellos tienen una llegada directa y una mesa técnica con puras empresas, nosotros tenemos escalafones, protocolo y jerarquía, porque al final hemos tratado, hemos intencionado... imagínate una OMIL pidiendo una reunión a un gerente, un gerente de recursos humanos, no nos infla, no le somos importantes.” (Entrevistada n°4, 2021).

En esta línea, la percepción de los funcionarios/as encuestados/as respecto a la afirmación “El Estado debería cumplir un papel más activo, tanto en la generación de empleo, como en la formulación de políticas de intermediación laboral que contribuyan a disminuir el desempleo”³⁷, concentra un 95% de funcionarios/as a nivel nacional que se encuentran “muy de acuerdo” y “de acuerdo” con dicha frase, frente a un 1,9% que está “en desacuerdo” y “muy en desacuerdo”, mientras que un 3,2% les es “indiferente”.

Al respecto, vale reparar en que la participación del Estado en el rubro económico es fundamental para el progreso y el bienestar del país, donde el empleo se posiciona como un pilar fundamental en la superación no solo de la desaceleración económica, sino también del fomento de la calidad de vida de las personas (Pinto, 2011). Sin embargo, como se ha mencionado, el rol que toma el Estado en esta materia es reducido y focalizado, respondiendo a través de políticas que no aspiran a la universalización de condiciones de Trabajo Decente. En esta línea un/a funcionario/a relata: “siempre lo decimos y lo recalamos... que se pueden mejorar las condiciones; pero por eso lanzan tantas cosas, por eso lanzan los bonos, y el empleo joven, para solventar en la empresa esa necesidad que ellos no están cubriendo” (Entrevistado n°5, 2021).

Para sintetizar, se evidencia que las gestiones de las OMIL carecen de un lineamiento común respecto a la noción de Trabajo Decente que sea integrado por todos/as los/as funcionarios a nivel nacional. Esto deriva en que la puesta en práctica de dicha noción, quede condicionada a la voluntad y formación ética de cada funcionario/a. La relevancia de esto, se debe a que los/as funcionarios/as al estar insertos en el aparato estatal, pueden aportar desde su función en la defensa y realización de los derechos sociales de la ciudadanía a través de la gestión pública (Iamamoto y Shuster, 2002); no obstante Iamamoto y Shuster (2002) aluden en específico a los/as Trabajadores/as Sociales como actores en esta gestión pública, sin embargo, en este caso se puede extrapolar a las distintas disciplinas que conforman el aparato público, quienes podrían contribuir -en el contexto de las OMIL- a una mayor democratización del acceso a empleos de calidad, especialmente a la población que pueda verse más afectada por las desigualdades estructurales, de educación y oportunidades en un contexto de capitalismo neoliberal.

por parte de los/as funcionarios/as públicos a la hora de intermediar un trabajo que no es propiamente decente, por lo que estos deben intermediar de igual manera dichos trabajos, ya que su rol responde más bien en conectar la oferta y demanda, en pos de la disminución de la cesantía.

³⁷ Para más detalle véase información desglosada en Anexo: véase en Anexo Tabla N°17

En este contexto, cabe mencionar que la gestión de intermediación laboral puede caer en reforzar las estructuras de poder preexistentes, ya sea, vinculando a los/as usuarios/as a trabajos precarios, o bien prestando más atención al interés empresarial por sobre los de la población, sus necesidades y sus motivaciones. Sin embargo, es relevante considerar que el organismo que dirige las funciones de las instituciones es el Estado, el cual opera bajo un modelo de carácter neoliberal, por lo que el rol de los/as funcionarios/as públicos/as queda inserto en dicho paradigma, viéndose impedidos/as de incidir de manera directa en la calidad de las condiciones laborales de los empleos.

V. CONCLUSIONES FINALES

Finalmente, retomando los principales hallazgos de este estudio, en primer lugar se puede entrever que dentro de los lineamientos teóricos, prácticos y metodológicos bajo los cuales funcionan las OMIL, no existe un abordaje actual sobre el concepto de Trabajo Decente a nivel estatal, a pesar de que este concepto es parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030. En vista de esto, la realidad laboral presentada en este estudio difiere con el compromiso que adquirió Chile internacionalmente para intervenir en la promoción del empleo decente; esto se ha constatado en el funcionamiento de la intermediación laboral pública, la cual propicia la inserción laboral de empleos que agudizan la precariedad a nivel laboral, y por ende, a nivel de vida de los/as trabajadores/as afectando directamente en su subjetividad (Dasten, 2019) y por lo tanto, en su forma de habitar en el mundo.

Es así que, en relación a los resultados de este estudio, se establece que los empleos intermediados por las OMIL no responden en su mayoría a los indicadores que dan cuenta de un trabajo decente. En relación al indicador “Oportunidades de empleo” se aprecia que no hay una diversificación en torno a los tipos de empleos que se pueden intermediar, ya que se evidencia una estandarización de los trabajos que brindan los ofertantes de empleo, los cuales responden generalmente al área productiva de las regiones; esto deviene en que las principales ofertas intermediadas por las OMIL correspondan al área de servicios, empleos que no requieren de una alta calificación en general; y particularmente, el sector de la agricultura con trabajos calificados, vinculados al área agropecuaria y pesquera.

Por otro lado, en relación a los indicadores de “Estabilidad y Seguridad en el Empleo”, “Seguridad en el Trabajo” y “Protección Social”, se vislumbra que los empleos intermediados por las oficinas no propician una seguridad multidimensional³⁸ a largo plazo para el/la trabajador/a, ya que en su mayoría se vinculan a una forma contractual por “contrato a plazo fijo” y por “contrato por obra o faena”, los cuales al tener una fecha límite, no permiten a el/la trabajador/a desarrollar su vida en base a la certidumbre de poseer un trabajo seguro.

Ahora bien, respecto al indicador “Remuneración Suficiente y Trabajo Productivo”, se evidencia a través de la encuesta que una gran parte de los empleos intermediados por la OMIL se caracterizan por poseer una baja remuneración, lo que coincide con lo expuesto en la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI), la cual establece que al menos un 50% de los/as trabajadores/as chilenos/as -en relación a su fuente laboral principal- gana menos de

³⁸ En relación a la definición de los indicadores anteriormente propuestos. Véase en Gamero, J. (2011). De la noción de empleo precario al concepto de trabajo decente. *Derecho y Sociedad*, (37), 117-125.

\$420.000 (Fundación Sol, 2021). A su vez, el presente estudio arroja que según los/as funcionarios/as, los salarios intermediados no serían suficientes, por lo que algunos/as señalan la necesidad de un aumento de las remuneraciones ofrecidas, ya que esto podría significar un creciente interés por conseguir empleo y, al mismo tiempo, un mayor compromiso y proyección en el trabajo, además de las mejoras en las condiciones de vida del/a trabajador/a.

Por otra parte, otro aspecto abordado tiene relación con la participación activa de los/as funcionarios/as a la hora de tomar decisiones respecto a sus funciones, ya que según los datos arrojados por la encuesta, estos se ven en su mayoría coartados por los mandatos dirigidos por SENCE, lo que determina no solo una escasez de comunicación a nivel nacional entre las OMIL y el nivel central, sino que también impacta en la formulación de un lineamiento universal que promueva el Trabajo Decente y una visión crítica frente a las precariedades que están sujetas a los trabajos intermediados.

Asimismo, otro aspecto a destacar son los mecanismos evaluativos que utiliza SENCE, ya que los/as funcionarios/as identifican que son evaluados a través de un enfoque cuantitativo, que muchas veces no logra visibilizar aspectos particulares de cada zona; de manera que, tanto los lineamientos, como las formas evaluativas provienen desde un nivel central, que muchas veces impiden una mayor pertinencia en la gestión y promoción del empleo que se condigan con las especificidades y necesidades de cada territorio. Es así que a lo largo de la investigación se perciben diferencias en cuanto a la evaluación que realizan los/as funcionarios/as dependiendo de cada zona, en relación a los distintos tópicos contemplados, los cuales no se pudieron abarcar con mayor especificidad en este estudio. Sin embargo, resulta relevante poder ahondar en investigaciones futuras sobre estas disparidades presentadas en cada zona, para así contribuir a una mejora tanto en la entrega del servicio público, como de las condiciones laborales de los/as propios/as trabajadores/as de las OMIL.

En relación a lo anteriormente expuesto y retomando las hipótesis planteadas, se pudo observar la existencia de algunas nociones respecto al trabajo decente en los discursos de varios/as funcionarios/as, sin embargo, a pesar de los esfuerzos que estos realizan en pos de apelar a que los empleos intermediados tengan condiciones mínimas de calidad, estos se verían dificultados por distintos factores, entre ellos; la insuficiencia de vacantes de empleos de calidad, así como también, la ausencia de lineamientos en común respecto a un horizonte de Trabajo Decente, y su caracterización aplicable en los criterios de selección de las vacantes laborales. A su vez, los/as profesionales de las OMIL se encuentran insertos/as en una maquinaria burocrática teniendo que responder al cumplimiento de metas fijas, en base a evaluaciones de carácter cuantitativas respecto a cantidad de colocaciones, dejando de lado aspectos ligados a la calidad de la entrega de los servicios.

Finalmente, se concluye que a pesar de los convenios adscritos por el Estado chileno, el trabajo precario sigue reproduciéndose en la esfera del mercado, siendo tarea del Estado intervenir en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, garantizando las condiciones mínimas de calidad para la consagración de un trabajo decente. Dichas garantías no deben ser exclusivas para los/as usuarios/as de las OMIL que buscan orientación y empleo, sino que también debe incluir a los/as propios/as trabajadores/as de la institución, considerando que, si el objetivo del Estado es propiciar el Trabajo Decente, sería coherente que los/as propios/as funcionarios/as posean las condiciones mínimas para un

mejor desarrollo humano, laboral y profesional, haciéndole frente a la terciarización de la función pública.

Sin embargo, se considera que la consolidación del Trabajo Decente resulta incompatible bajo un sistema económico neoliberal (Ghiotto y Pascual, 2010), el cual se basa en la acumulación de capital por medio de la explotación de la fuerza laboral de los/as trabajadores/as, lo que conlleva a la precarización en los distintos ámbitos de la vida de los sujetos. De esta manera, se apela a una transformación estructural que interpele las relaciones de producción y de acumulación, apuntando hacia una comprensión de la actividad laborativa humana como no-mercantil y no-individual, sino basada en el bienestar de la comunidad (Ghiotto y Pascual, 2010). Para esto, resulta necesario que exista una voluntad política de articulación de un Servicio de Intermediación Laboral, que considere el Trabajo Digno como horizonte ético-político, apuntando más allá de la concepción de Trabajo Decente en la que se propicie una desprecuarización de las condiciones laborales de todos/as los/as trabajadores/as a través de la intervención y fiscalización activa del Estado en el cumplimiento de los derechos laborales.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACNexo Investigación. *Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2015). Informe Final Estudio de Satisfacción Usuaría SENCE 2014: Programa "Fortalecimiento OMIL trabajadores"*. Santiago, Chile.

Acosta, A. (2009). *El buen vivir, una oportunidad por construir*. Flacso Ecuador. (075), 33-47.

Almeida, CL., Almeida, WGR. (2019) *El capitalismo neoliberal y la alienación subjetiva y colonial de los trabajadores: Deseos y afectos en el mundo del trabajo*. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social, 10(20).

Antunes, R. (2001). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*, 2.

Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo: Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Herramienta: Taller de Estudios Laborales.

Biblioteca del Congreso Nacional (2019) *Decreto 26. Aprueba política nacional de intermediación laboral y crea comité de coordinación de intermediación laboral* <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1138819> Consultado abril 2020

Cáceres, P. (2003) *Análisis cualitativo de contenido: una alternativa metodológica alcanzable*. Revista Psicoperspectivas, vol. II, (pp. 53 - 82), Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Canales, M., Arnold, M., Vivanco, M., Gaínza, A., Cottet, P., Rodríguez-Villasante, T., & Martinic, S. (2006). *Metodologías de investigación social Introducción a los oficios*.

Chanamé, C. (1999). *El sistema de intermediación laboral y los servicios públicos de empleo en Chile: diagnóstico, evaluación y propuesta para mejorar su gestión*. Universidad de Chile.

CLIODINAMICA Asesorías, Consultoría e Ingeniería Limitada. (2010). *Consultoría Programa Fortalecimiento de Oficinas Municipales de Intermediación Laboral. (Informe Final)*. Santiago, Chile: Gobierno de Chile.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política*, N° 23 (LC/TS.2020/128).

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/46308-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-la-dinamica-laboral-crisis>

Cuevas Valenzuela, H. (2015). *Precariedad, Precariado y Precarización. Un comentario crítico desde América Latina a The Precariat. The New Dangerous Class de Guy Standing*. Polis. Revista Latinoamericana, 40.

Dasten, J. (2014). *La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina*. Trabajo y sociedad, (23), 147-168.

Dasten, J. (2019). *La precariedad del trabajo en las sociedades contemporáneas*. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 37(2), 3-5.

Dasten, J. (2020). *Precariedad como gobierno de la pandemia: La experiencia de la precariedad laboral en Chile*. HYBRIS, Revista de Filosofía, 11(2), 125-149.

Dávila, M. J. Z. (2010). *Género y trabajo justo, digno y solidario en el marco del Buen Vivir*. Friedrich-Ebert-Stiftung-ILDIS.

Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013) *La entrevista, recurso flexible y dinámico Investigación en Educación Médica*, vol. 2, núm. 7, julio-septiembre, pp. 162-167 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México

Didier, N., Pérez, C., & Valdenegro, D. (2013). Capacitación y capital humano: análisis de las últimas dos décadas. *Revista de Psicología*, 22(2), ág-87.

Durán & Kremerman (2021). *Los Verdaderos Sueldos de Chile: Panorama Actual del Valor de la Fuerza del Trabajo Usando la ESI (2020)*. Estudios de la Fundación SOL. ISSN 0719-6695. <https://www.fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/los-verdaderos-sueldos-de-chile-2021-6796>

Fernández, B. (2015). *Manual de Procesos de Intermediación Laboral Inclusivo*. [Archivo PDF]. <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/2952/documento>

Gamero, J. (2011). *De la noción de empleo precario al concepto de trabajo decente*. Derecho & Sociedad, (37), 117-125.

Gaudichaud, F. (2017) *Pensando las fisuras del neoliberalismo 'maduro'. Trabajo, sindicalismo y nuevos conflictos de clases en el Chile actual*. Theomai, núm. 36, pp. 202-219.

Gaviño, M. & Marabolí, M. (2010). *Diagnóstico del mercado laboral relativo a la OMIL de la comuna de Calama. Ilustre Municipalidad de Calama*. Ilustre Municipalidad de Calama. https://www.sociedadpoliticaspublicas.cl/archivos/BLOQUE2/Políticas_Publicas_y_Developmento_Regional/Diagnostico_del_Mercado_Laboral_relativo_a_la_OMIL_de_Calama.pdf

Ghiotto, L., & Pascual, R. (2010). Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo. *Herramienta*, 44, 113-120.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*, McGRAW-HILL, Interamericana editores, México D.F.

Iamamoto, M (1992) *Servicio Social y División del Trabajo*. Biblioteca Latinoamericana de Servicio Social. Cortez Editora

Iamamoto, M. V., & Pastorini, A. (1997). *Servicio social y división del trabajo: un [sic] análisis crítico de sus fundamentos*. Cortez.

Iamamoto, M., & Shuster, F. (2002). Trabajo Social y Mundialización. Etiquetar desechables o promover la inclusión. *Buenos Aires. Espacio Editorial*.

INE (31 de marzo de 2021). Tasa de desocupación nacional alcanzó 10,3% en el trimestre diciembre 2020 - febrero 2021. <https://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2021/03/31/tasa-de-desocupaci%C3%B3n-nacional-alcanz%C3%B3-10-3-en-el-trimestre-diciembre-2020---febrero-2021>

Kremerman & Sáez. (2021). *Reajuste del Salario Mínimo: Propuesta de reajuste del Salario Mínimo con Criterios de Suficiencia (2021-2023) para una Reactivación No Precaria*. Ideas del Buen Vivir N°19 (2021). ISSN 0719-674. <https://media.elmostrador.cl/2021/05/202010527-SM-2021.pdf>

Mazza, J. (2002). *Servicios de Intermediación Laboral: Un análisis para los países de América Latina y el Caribe*. BID, División de Desarrollo Social, Departamento de Desarrollo Sostenible.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Ministerio del Trabajo y Previsión Social*. <https://www.gob.cl/ministerios/ministerio-del-trabajo-y-prevision-social/>

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2017). *Fortalecimiento Oficinas Municipales de Información Laboral (FOMIL)*. SENCE https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/2017/PRG2017_5_10001649.pdf

Muñoz, A. (2020). *Trabajo decente e intermediación laboral pública en Chile: Estudio de tres OMIL de la Región Metropolitana*. [Monografía no título publicada]. Universidad de Chile.

Muñoz, C (2009). *Intermediación Laboral Pública en Chile: Un enfoque de Efecto Tratamiento*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica de Chile]. Repositorio institucional - Pontificia Universidad Católica de Chile.

Narbona, K., & Páez, A. (2014). *La acumulación flexible en Chile: aportes a una lectura socio-histórica de las transformaciones recientes del trabajo*. *Revista Pretérito Imperfecto*, 2, 140-172.

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Capítulo 1: ¿Qué es un salario mínimo?*
https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_541703/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Trabajo decente*.
<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (1997). *Empleo precario*.
<https://www.oitinterfor.org/taxonomy/term/3373>

Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Trabajo decente*. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87a reunión 1999, Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (9 de agosto de 2004). *¿Qué es el trabajo decente?*.
https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015*. XVI Reunión Regional Americana. http://www.summit-americas.org/pubs/ilo_decent_work_2006-2016_sp.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2012) *Políticas laborales para un desarrollo con igualdad en Chile*. Oficina internacional del trabajo. Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2019*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2020*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf

Pinto Soffia, A. (2011). *Políticas de intermediación laboral en Chile*.

Pole, K. (2009). *Diseño de metodologías mixtas. Una revisión de las estrategias para combinar metodologías cuantitativas y cualitativas*. En Renglones, revista arbitrada en ciencias sociales y humanidades, núm.60. Tlaquepaque, Jalisco: ITESO.

Rivera-Aguilera, G. (2016). *Gubernamentalidad y Políticas de empleo: La construcción discursiva del joven trabajador en Chile*. *Ultima década*, 24(45), 34-54.

Saona, B. (2013). *Necesidad de aplicar al trabajo decente de forma efectiva: una propuesta para Chile*.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (2017) *Reporte de resultados: Encuesta de satisfacción FOMIL año 2017*. Unidad de Estudios.
https://sence.gob.cl/sites/default/files/articles-11360_archivo_09.pdf

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). (2021). *Guía Operativa Programa Fortalecimiento OMIL 2021*. [Archivo PDF].

SENCE (2019) *Reporte de resultados: Encuesta de satisfacción FOMIL año 2019*. Unidad de Estudios.
https://sence.gob.cl/sites/default/files/articles-13531_archivo_14.pdf

Singer, M., & Gómez, C. (2006). *Propuesta de sistema público-privado para la intermediación laboral para Chile*, 201.

Vasilachis, I. (2009). *Los fundamentos ontológicos y epistemológicos de la investigación cualitativa*. *Forum Qualitative Social Research*, vol. 19, nro. 2, art. 30.

Vejar, D. J. (2020). *Precariedad como gobierno de la pandemia: La experiencia de la precariedad laboral en Chile*. *HYBRIS, Revista de Filosofía*, 11(2), 125-149.

Vives, A., Valdebenito, R. & Baeza, F. (21 de noviembre de 2019). *La epidemia del empleo precario: causas y posibles salidas*. CIPER.
<https://www.ciperchile.cl/2019/11/21/la-epidemia-del-empleo-precario-causas-y-posibles-salidas/>

Weller, J. (2014). *Aspectos de la evolución reciente de los mercados laborales de América Latina y el Caribe*. *Revista Cepal*.

Yáñez, S., & Rojas, I. (2017). *Empleo público en Chile: ¿Trabajo decente en el estado?* Apuntes para el debate.

VII. ANEXOS

Tabla N°1.1 Distribución de muestra y su peso proporcional, por zona y por región.

Zona	Región	Muestra teórica	Porcentaje	Porcentaje por zona	Muestra Real	Porcentaje real	Cantidad de OMIL por zona.	Porcentaje real por zona
Norte	Arica y Parinacota	1,1	0,56818182	10,625%	1	0,56818182	19	10,79545455
	Tarapacá	1,65	1,13636364		2	1,13636364		
	Antofagasta	3,85	2,27272727		4	2,27272727		
	Atacama	3,85	2,27272727		4	2,27272727		
	Coquimbo	8,25	4,54545455		8	4,54545455		
Centro	Metropolitana	28,05	15,9090909	53,125%	28	15,9090909	94	53,40909091
	Valparaíso	20,35	11,3636364		20	11,3636364		
	O'Higgins	17,05	9,65909091		17	9,65909091		
	Maule	16,5	9,65909091		17	9,65909091		
	Ñuble	11,55	6,81818182		12	6,81818182		
Sur	Bío Bío	18,15	9,65909091	36,25%	17	9,65909091	63	35,79545455
	La Araucanía	17,6	10,2272727		18	10,2272727		
	Los Ríos	6,6	3,97727273		7	3,97727273		
	Los Lagos	15,95	9,09090909		16	9,09090909		
	Aysén	3,3	1,70454545		3	1,70454545		
	Magallanes y Antártica Chilena	2,2	1,13636364		2	1,13636364		
Total		176	100%	100%	176	100	165	

Tabla N°1.2 Categorización para análisis de contenido

Categoría	Subcategoría	Definición
1. Orgánica y funcionamiento		Particularidades de la OMIL entrevistada, número de trabajadores de la oficina y condiciones laborales de éstos
2. Relevancia a la OMIL		Motivo e importancia que el/la trabajador/a le da a su propio trabajo o en función a la OMIL
3. Nociones/percepción del trabajo		Visiones que poseen los funcionarios respecto al escenario social y económico que tienen del mercado laboral y su territorio
4. Oportunidades de empleo		Prevalencia de ocupación laboral de población activa. Al contrario de esto, también incorpora el desempleo, subempleo y la falta de puestos de trabajo
5. Remuneración suficiente		Se considera remuneración suficiente aquella que está sobre la línea de la pobreza (\$625.000 en un hogar de 4 personas), la cual permite que las personas puedan solventar necesidades esenciales del grupo familiar.
6. Jornada Laboral Decente		Se considera decente si se mantiene fuera de los márgenes de una jornada laboral excesiva; también se considera la tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo, es decir, el porcentaje de ocupados que trabajan menos horas que el umbral fijado, pero que pueden y desean trabajar más horas. Además se considera poder conciliar un modo equilibrado el trabajo y la vida familiar

<p>7. Estabilidad y Seguridad del Empleo</p>		<p>Considerando que la OMIL intermedia mayormente trabajos asalariados, es que la estabilidad laboral en el empleo se concibe como la probabilidad de que la relación contractual no se vea truncada por parte del empleador dentro de cierto periodo (un año).</p>
<p>8. Precarización laboral</p>		<p>Hace referencia a aquellos trabajos con condiciones insuficientes o que derechamente se contraponen al trabajo decente, asimismo, hace referencia a los mecanismos de precarización laboral.</p>
<p>9. Vinculación con el medio</p>	<p>9.1 Empresas</p>	<p>Se relaciona con el vínculo territorial que posee la omil con los distintos actores sociales con los que cuenta el sector, y a su vez, se relaciona con las condiciones, características o formas de vida que afectan particularmente a la zona en el aspecto laboral.</p>
	<p>9.2 Actores civiles (Junta de vecinos, movimientos sociales, sociedad civil en general)</p>	
	<p>9.3 Especificidad de la zona</p>	

Tabla N°2. Principal financiamiento				Suficiencia financiamiento					Total
	Municipal	SENCE	Otro	Insuficiente	Medianamente suficiente	Muy insuficiente	Muy suficiente	Suficiente	
Zona Norte Grande	71,4%	28,6%		14,3%	57,1%			28,6%	100%
Zona Norte Chico	16,7%	83,3%		50,0%	33,3%			16,7%	100%
Zona Central	22,1%	76,0%	1,9%	26,0%	36,5%	1,9%	5,8%	29,8%	100%
Zona Sur	10,0%	90,0%		30,0%	40,0%			30,0%	100%
Zona Austral	40,0%	40,0%	20,0%	20,0%	40,0%			40,0%	100%
Total Nacional	22,2%	75,9%	1,9%	27,8%	38,0%	1,3%	3,8%	29,1%	

	Buena	Mala	Muy buena	Muy mala	Neutral	Total
Zona Norte Grande	28,6%		28,6%		42,9%	100%
Zona Norte Chico	25,0%	25,0%	8,3%	8,3%	33,3%	100%
Zona Central	44,2%	10,6%	16,3%	2,9%	26,0%	100%
Zona Sur	63,3%	3,3%		3,3%	30,0%	100%
Zona Austral	40,0%		20,0%	20,0%	20,0%	100%
Total Nacional	45,6%	9,5%	13,3%	3,8%	27,8%	100%

	Derivación por otras instituciones	Difusión a través de amigos/familiares	Difusión por Redes Sociales	Difusión territorial (en juntas de vecinos, colectivos)	Otro (especifique)	Total
Zona Norte Grande	14,3%		57,1%		28,6%	100%
Zona Norte Chico			75,0%		25,0%	100%
Zona Central		1,0%	73,1%	5,8%	20,2%	100%
Zona Sur			80,0%	3,3%	16,7%	100%
Zona Austral			80,0%		20,0%	100%
Total Nacional	0,6%	0,6%	74,1%	4,4%	20,3%	100%

	Casi nunca	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Nunca	Ocasionalmente	Total
Zona Norte Grande		42,9%	57,1%			100%
Zona Norte Chico		33,3%	41,7%	8,3%	16,7%	100%
Zona Central	2,9%	46,2%	34,6%	1,9%	14,4%	100%
Zona Sur		56,7%	30,0%		13,3%	100%
Zona Austral		40,0%	40,0%		20,0%	100%
Total Nacional	1,9%	46,8%	35,4%	1,9%	13,9%	100%

	Intermediación				Orientación			Capacitación					Total	
	C.N	F	M.F	O	F	M.F	O	C.N	F	M.F	N	O		
Zona Norte Grande		57,1%	42,9%		42,9%	57,1%			57,1%	14,3%			28,6%	100%
Zona Norte Chico		50,0%	41,7%	8,3%	33,3%	50,0%	16,7%	8,3%	33,3%	33,3%			25,0%	100%
Zona Central	1,0%	55,8%	41,3%	1,9%	39,4%	58,7%	1,9%	3,8%	38,5%	26,9%	1,0%		29,8%	100%
Zona Sur	3,3%	56,7%	36,7%	3,3%	50,0%	40,0%	10,0%	3,3%	36,7%	20,0%			40,0%	100%
Zona Austral		60,0%	40,0%		20,0%	40,0%	40,0%		60,0%	20,0%			20,0%	100%
Total Nacional	1,3%	55,7%	40,5%	2,5%	40,5%	53,8%	5,7%	3,8%	39,2%	25,3%	0,6%		31,0%	100%

Casi Nunca: C.N. Frecuentemente: F Muy Frecuentemente: M.F. Nunca: N Ocasionalmente: O

Tabla N°7. Principal necesidad de los/las usuarios/as según zona					
	Capacitación laboral	Intermediación laboral	Orientación laboral	Otro (especifique)	Total
Zona Norte Grande	28,6%	42,9%	28,6%		100%
Zona Norte Chico	58,3%	16,7%	16,7%	8,3%	100%
Zona Central	49,0%	26,0%	12,5%	12,5%	100%
Zona Sur	53,3%	30,0%	10%	6,7%	100%
Zona Austral	80,0%	20,0%			100%
Total Nacional	50,6%	26,6%	12,7%	10,1%	100%

Tabla N°8 . Funcionamiento de la Comuna					
	Insuficiente	Medianamente suficiente	Muy suficiente	Suficiente	Total
Zona Norte Grande		14,3%	28,6%	57,1%	100%
Zona Norte Chico		8,3%	50,0%	41,7%	100%
Zona Central	1,0%	9,6%	35,6%	53,8%	100%
Zona Sur		16,7%	23,3%	60,0%	100%
Zona Austral			40,0%	60,0%	100%
Total Nacional	0,6%	10,8%	34,2%	54,4%	100%

Tabla N°9. Tipo de contrato funcionarios			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Contrata	67	9,5%	9,5 %
Honorarios	509	72,2%	81,7%
No Aplica	11	1,6%	83,3%
Planta	118	16,7%	100%
Total Nacional	705	100%	

Tabla N°10. Principal oferta intermediada según zona						
	Zona Norte Grande	Zona Norte Chico	Zona Central	Zona Sur	Zona Austral	Total Nacional
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros		8,3%	15,4%	16,7%	20,0%	14,6%
Fomento de microemprendimiento y/o PYMES					20,0%	0,6%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios			9,6%	3,3%		7,0%
Operadores de instalaciones y máquinas	28,6%	16,7%	6,7%	3,3%		7,6%
Servicios (alimentación, limpieza, seguridad, estéticos, privados, etc.) y vendedores de comercio y mercado.	71,4%	33,3%	20,1%	10,0%	60,0%	22,1%
Técnicos profesionales de nivel medio			1,9%			1,3%
Trabajadores no calificados		33,3%	45,2%	66,7%	20,0%	45,6%
Trabajos en el servicio público		8,3%	1,0%			1,3%
Total Nacional	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla N°11. Vacantes Suficientes						
	Muy insuficiente	Insuficiente	Medianamente suficiente	Suficiente	Muy suficiente	Total
Zona Norte Grande		14,3%	28,6%	57,1%		100%
Zona Norte Chico	8,3%	33,3%	33,3%	8,3%	16,7%	100%
Zona Central	1,9%	17,3%	36,5%	32,7%	11,5%	100%
Zona Sur	3,3%	26,7%	26,7%	30,0%	13,3%	100%
Zona Austral		20,0%	40,0%	40,0%		100%
Total Nacional	2,5%	20,3%	34,2%	31,6%	11,4%	100%

Tabla N°12. Principal tipo de contrato de oferta de trabajo intermediado según zona						
	Contrato a plazo fijo	Contrato de duración indefinida	Contrato por obra o faena	Otro (especifique)	Sin contrato - Trabajo Informal	Total
Zona Norte Grande	71,4%	14,3%		14,3%		100%
Zona Norte Chico	25,0%		75,0%			100%
Zona Central	50,0%	1,9%	44,2%	2,9%	1,0%	100%
Zona Sur	33,3%		66,7%			100%
Zona Austral	40,0%		60,0%			100%
Total Nacional	45,6%	1,9%	49,4%	2,5%	0,6%	100%

Tabla N°13. Salario promedio de las ofertas de trabajo intermediadas							Suficiencia de salarios de ofertas de trabajo					
	\$0 - \$63.250	\$201.301 - \$253.300	\$253.301 - \$321.834	\$321.835 - \$433.332	\$433.333 - \$704.754	< \$704.755	I	Med. S	M.I	Mu y.S	S	Total
Zona Norte Grande			14,3%	71,4%	14,3%		14,3%	71,4%			14,3%	100%
Zona Norte Chico			16,7%	66,7%	16,7%		41,7%	41,7%	8,3%	8,3%		100%
Zona Central	1,0%	1,9%	14,4%	68,3%	13,5%	1,0%	39,4%	41,3%	2,9%	3,8%	12,5%	100%
Zona Sur			6,7%	70,0%	23,3%		36,7%	50,0%	3,3%		10,0%	100%
Zona Austral				80,0%	20,0%		60,0%	40,0%				100%

Total Nacional	0,6 %	1,3%	12,7%	69,0%	15,8%	0,6%	38,6 %	44,3 %	3,2 %	3,2 %	10,8%	100 %
----------------	-------	------	-------	-------	-------	------	--------	--------	-------	-------	-------	-------

I: Insuficiente / Med.S: Medianamente suficiente/M.I: Muy insuficiente/Muy.S: Muy suficiente/S: Suficiente

	Buenas	Malas	Muy buenas	Muy malas	Regulares	Total
Zona Norte Grande	57,1%		28,6%		14,3%	100,0%
Zona Norte Chico	50,0%		25,0%		25,0%	100,0%
Zona Central	50,0%	6,7%	13,5%	1,0%	28,8%	100,0%
Zona Sur	33,3%		13,3%		53,3%	100,0%
Zona Austral	20,0%		20,0%		60,0%	100,0%
Total Nacional	46,2%	4,4%	15,2%	0,6%	33,5%	100,0%

	De acuerdo	En desacuerdo	Indiferente	Muy De acuerdo	Muy en Desacuerdo	Total
Zona Norte Grande	42,9%	14,3%		42,9%		100,0%
Zona Norte Chico	25,0%	33,3%	41,7%			100,0%
Zona Central	55,8%	17,3%	13,5%	11,5%	1,9%	100,0%
Zona Sur	56,7%	23,3%	10,0%	10,0%		100,0%
Zona Austral	80,0%	20,0%				100,0%
Total Nacional	53,8%	19,6%	13,9%	11,4%	1,3%	100,0%

	De acuerdo	En desacuerdo	Indiferente	Muy De acuerdo	Muy en Desacuerdo	Total
Zona Norte Grande	42,9%			57,1%		100,0%
Zona Norte Chico	25,0%			75,0%		100,0%
Zona Central	34,6%	1,9%	3,8%	59,6%		100,0%
Zona Sur	36,7%		3,3%	56,7%	3,3%	100,0%
Zona Austral	20,0%			80,0%		100,0%
Total	34,2%	1,3%	3,2%	60,8%	0,6%	100,0%

Guión Entrevista

Trabajadores de la OMIL, dinámicas y relaciones laborales

1. **¿Nos podrías contar sobre tu experiencia de llegada a la OMIL?** (en qué consiste su trabajo en la OMIL; los motivos, desarrollo que le hicieron llegar a la OMIL)
2. **Y sobre tus condiciones laborales dentro del trabajo, ¿Cómo son éstas?** (preguntar sobre las relaciones con sus compañeros/as de trabajo. En cuanto a la cualificación de los funcionarios de la oficina, ¿poseen cualificación? esta, ¿es suficiente para garantizar un buen trabajo? ¿Se han creado instancias de organización sindical por ejemplo?. Y finalmente preguntar sobre cómo podría describir a los usuarios de sus servicios)

Visión de la OMIL (OMIL y su relevancia a nivel social: Nociones respecto del trabajo).

3. **¿Cuál crees tú que es la relevancia que tienen las OMIL a nivel social en el país?** (si no la entienden explicar que nos referimos a la importancia que tiene la OMIL, con sus intervenciones y funciones.)
4. **Y en cuanto a la OMIL de tu comuna ¿cuál es el escenario en el que se encuentra?** (¿Son suficientes las intervenciones de capacitación, intermediación e información laboral que son entregadas a los/las usuarios/as? ¿Estas capacitaciones se relacionan con el tipo de oferta laboral del territorio?)
5. **Vinculación entre la OMIL y el territorio**
 - 5.1 **Actores sociales:** ¿Cómo describirías la vinculación entre la OMIL y los distintos actores sociales que se encuentran en tu territorio? (organizaciones y/o movimientos sociales, empresas, usuarios) (en caso de no profundizar en la respuesta, preguntar por el conocimiento de las juntas de vecinos, si es que hay contacto con movimientos sociales, si es que hay planes de trabajo en conjunto, etc.).
 - 5.2 **Mercado del trabajo:** ¿Cuáles son las principales problemáticas respecto al mercado del trabajo en el territorio donde se encuentra? ¿Cómo se diferencia de otros sectores?
6. **Vinculación entre la OMIL y las empresas contratistas** (¿Cómo describirías a las empresas con las que intermedia la OMIL? ¿Cuál es el tipo de oferta laboral que predomina en las empresas? ¿Cómo describirías su forma de vinculación con la OMIL?)
7. **Y en relación a lo anterior:** ¿Qué aspectos considera la OMIL a la hora de seleccionar las ofertas laborales para las/os usuarios/as? ¿Cuáles son tus criterios para considerar un trabajo de calidad? En base a esto, ¿crees que los trabajos intermediados por la OMIL podrían considerarse de calidad

Estado, desempleo y pandemia

8. **Políticas públicas de empleo:** ¿Cuál es su opinión respecto del funcionamiento de las políticas públicas de empleo? ¿Cuál es el rol que debe tener el sector público en este ámbito? (Ahondar en si esto les produce limitaciones en el funcionamiento y capacidades la OMIL)
9. **Desafíos, capacidades y limitantes:** ¿Cuáles crees que son los desafíos, capacidades y limitantes, del rol del Estado y de las OMIL para enfrentar el desempleo?
10. **Intermediación en tiempos de pandemia:** ¿Cuáles han sido los efectos que trajo la pandemia en torno al desempleo? ¿Cómo ha repercutido en el trabajo que realizan en la oficina? (¿Se ha visto afectada la intermediación, capacitación, entrega de información?)

ENTREVISTA N°1

Como te comentaba este es un proyecto sobre políticas públicas de empleo y estamos viendo cómo el Estado a través de las OMIL Intercede en el desempleo actualmente en Chile.

¿Tú ya respondiste la encuesta?

Sí, hace rato.

Primero vamos hablar de los trabajadores de la OMIL dinámicas y relaciones laborales. Nos podrías contar tu experiencia de llegada a la OMIL, ya sea en qué consiste tu trabajo, la importancia de tu trabajo, los motivos que te llevaron a trabajar en esto.

Mira yo trabajo en la OMIL desde diciembre del 2008, entré primero al municipio en otro programa y después me hicieron la oferta para cambiarme para acá, no conocía mucho de qué era porque no sabía antes de entrar al municipio que existían estas oficinas, lo desconocía.

Pero, ya una estando dentro del municipio entendí la dinámica, de qué se trataba y lo encontré igual una temática interesante, o sea igual, uno se pone en el lugar que está al otro lado porque siempre lo he dicho, yo estoy sentado acá al otro lado atendiendo a un usuario, pero él que está al frente mío está sin trabajo y yo estoy con trabajo, así que en ese sentido uno se pone en el lugar de la persona.

Y como te digo, ha sido todo un camino largo que he recorrido todos estos años, al principio la oficina era netamente de ofrecer trabajo, de hecho nosotros estamos en la II región, en la época en que se abrió esta oficina, igual hubo harta cesantía, de hecho fue una de las causales por las que se abrió esta oficina, que fue en el año 98 que partió esta oficina.

Ha habido un encargado anterior a mí y yo, hemos sidos los únicos encargados en todos este tiempo y alcanzamos a trabajar juntos, un camino súper bonito, la experiencia, con el tiempo se fue incorporando Sence que es nuestro asesor técnico en nuestro camino, ellos empezaron con un convenio en el año 2009 justamente para implementar y mejorar OMIL en ese caso, porque justamente cuando yo llegué era una oficina donde la persona venía y veía si había una oferta de empleo y se iba, no era mucha la atención que se les podía dar.

Después se fue incorporando talleres de apresto, ir haciendo trabajo de perfiles de trabajadores, como nosotros estamos ubicados en Dideco y nos entienden desde acá en el municipio nos entienden como un programa todavía, trabajamos con una población más vulnerable en ese sentido.

Si bien, tenemos la cabida para todos los segmentos profesional, técnico superior, técnico medio, oficios, gente que busca trabajo por primera vez, por eso te digo, con el tiempo se fueron incorporando ofertas, más servicios a la gente y uno de eso que era el apresto que para mí es una herramienta super buena, a pesar de que son talleres cortos, se trata de entregarle herramientas a las personas, todavía muchos entienden que dejan su curriculum y nosotros tenemos que buscarle el trabajo, y no es así la cosa, no somos agencia de empleo.

¿En qué consisten estos talleres?

Consiste en preparación de entrevista, que sepan hacer un curriculum, tan básico como eso, o sea, para nosotros puede ser básico pero para el común de la gente no lo es, de

hecho todavía, de hecho nosotros implementamos después con el tiempo una, dos computadores para que la persona se sentará hacer su curriculum, para entregarle esa responsabilidad.

Más que hacerlos ustedes, para que ellos tengan la herramienta

Exactamente, de hecho les dejamos guardada la información, cosa de que si tienen que modificarlo fuera más fácil porque mucho los hacen en un cyber y tu ves un currículum de un cyber y ves una plantilla, porque todos son proactivos, todos son dinámicos jajaja ¿Me entiendes?.

Yo con el tiempo voy sabiendo si es que realmente la persona hizo su curriculum, a ese detalle, o sea, uno a veces piensa que esas cosas no son significativas y si lo son para la persona que va a sentarse a leer el currículum y hacer la entrevista, si el currículum te va a conseguir una entrevista de trabajo, no el trabajo.

A veces, hasta el mismo profesional se cae en ese pequeño detalle, nos trae el tremendo mametreto, todos los cursos habidos y por haber, y por eso lo tienen que contratar, no es así tampoco, la entrevista es para mí lo más importante porque tienes la oportunidad de mostrarte de cierta manera con tus empleadores.

Y como te digo todas esas cosas se fueron implementando con el tiempo, esos talleres, habilitación laboral, cuando ya empezamos a tener un psicólogo laboral en la oficina se empezaron a agregar más herramientas en beneficio de la gente.

Actualmente, ¿En qué consiste tu trabajo?

En este rato, soy el que, como en el cine vende la entrada, proyecta la película y después limpia el cine, estoy haciendo de todo, estoy trabajando solo en la oficina.

¿Eres el único encargado de la oficina de la OMIL?

Es que no tengo equipo.

¿Hace cuánto no tienes equipo de trabajo?

Desde marzo de este año.

¿Antes cuántos eran?

Éramos 3, hace poco tuvimos cambio de administración y así que ya con esto se va a regularizar eso porque es una demanda que tengo para, como presupuesto para el próximo año si o si.

Tener equipo de trabajo.

Exacto, es necesario, para esta oficina que tiene demanda día a día es necesario.

Así se alimenta la experiencia

Exacto, además de que permite hacer muchas más cosas que por nosotros también como pasan ofertas de trabajo, también pasan ofertas de capacitación y, por lo tanto, también tenemos que dedicarle tiempo a eso.

Como te decía, el tema de este camino que ha ido haciendo en el tiempo con SENCE como colaborador externo, igual a nosotros nos sirvió bastante porque se trabajó en un momento

en un manual de proceso, en donde la OMIL tenía un trabajo relativamente similar, independiente de la región porque eso igual fue bueno, porque al final te permite a ti tener una línea conductiva de qué hacer, quizás uno le puede ir agregando cosas externas o del lugar en donde uno está situado, pero eso fue bien bueno, firmabamos convenio.

De hecho, este año no se firmó convenio con SENCE, pero del 2020 hacia atrás hasta el 2009, todos los años se firmaba un convenio en donde ellos nos entregaban recursos, nos permitían para también poder contratar personal.

Actualmente, por qué no se firmó

Porque el convenio en vez de ir mejorando, se iba empeorando y al final te agregaba una carga de trabajo que no tenía mucho sentido.

De hecho, sobre eso te iba a preguntar sobre tus condiciones laborales dentro del trabajo, actualmente estás solo

Sí

¿Cómo consideras que son esas condiciones por el hecho de estar solo, tiene mucha carga laboral?

Eso sí, si pero como, conozco el trabajo, ya me manejo y uno intenta darle atención a todo no más.

Anteriormente, las relaciones con tus compañeros de trabajo, ¿Cómo eran?

Siempre han sido bien buenas, se ha logrado formar buenos equipos de trabajo, buenas relaciones laborales, que es importante.

Para conformar estos equipos de trabajo, las personas primeramente postulan y, ¿deben poseer cualificación o así?

Sí po, si por ejemplo, cuando nosotros teníamos psicólogo laboral, la persona que SENCE exigía, años de experiencia, pero al final, siempre termina decidiendo el alcalde. Pero, por lo general, cuando hemos, el último equipo que tuvimos fueron movimientos internos dentro del municipio.

De personas que estaban en otros programas y llegaron a la OMIL pero se lograron a afiatar, por eso te digo, o sea, el tema de las relaciones laborales son súper buenas, yo he trabajado con hartas personas y jamás un problema, todos remando para el mismo lado.

¿Se creaban instancias de organización sindical dentro de los equipos o...?

Es que nosotros, al ser tan poquitos, nosotros contamos con un sindicato dentro del municipio, yo soy trabajador a honorario y tenemos un sindicato al interior del municipio.

¿No hay discriminación por ser parte del sindicato?

Al contrario, cuando se propuso esto, el alcalde estuvo de acuerdo, así que no, ningún problema y ahora que cambiamos de administración ningún problema.

¿Cómo ves a los usuarios de tu servicio, de la OMIL?

¿En qué sentido? Es que igual tenemos una gama de perfiles y de tipos de personas que, por ejemplo, nosotros en la OMIL tenemos el dicho de los cesantes crónicos, bueno hay, por

eso te decía, que yo me ponía en el lugar del otro, tratamos de hacerlo de que la persona pueda optar a una entrevista de trabajo, yo dejo bien claro que las responsabilidades desde ese momento es de él o ella y nosotros tratamos de apoyarlo lo que más podamos, de mandar la documentación, de tratar de prepararlos para que den una buena entrevista, como te digo eso ya es resorte de la persona dar una buena entrevista.

Por eso, estos talleres son importantes porque te dan tips, no te dicen que contestar, pero sí como contestar, el ir preparado, saber a qué empresa, por lo general, uno ese detalle tú tienes que saber, detalles mínimos que quien está recibiendo esta información sabe que la persona sabe de qué se trata la empresa. Son detalles que juegan a tu favor.

¿Cuál crees tú que es la relevancia que tiene la OMIL social a nivel país, con sus intervenciones y funciones, crees que es una herramienta para el desempleo?

Sí, por supuesto, somos una de las tantas opciones de buscar empleo, no somos los únicos, ni tenemos la panacea, de hecho nosotros también le decimos a la gente que si no encuentran por acá busquen por otro lado, hasta antiguamente que en el diario, que aún se puede ver que tiene inserto donde tú puedes ir viendo lugares para postular.

Tratamos que la persona se vaya como es el dicho, tu trabajo es buscar trabajo, como te digo, la idea es que esa persona que está en ese momento de cesantía trae de salir luego, por lo mismo, nosotros intentamos darle herramientas, están las capacitaciones para que vayan mejorando sus competencias y, como te digo esa es nuestra relevancia como OMIL dentro de la sociedad.

¿Consideras que las intervenciones que realizan de capacitación, intermediación y formación laboral son suficientes?

Mira siempre se pueden ir agregando de cosas nuevas, va a depender de la oferta que podamos tener.

Hace poquito tuvimos una inscripción que es como el ideal que ni siquiera la tienen los profesionales que vienen saliendo de la universidad, un programa que nos presentó la minera CENTINELA, qué formación para la operación de camiones de alto tonelaje de las mineras y mantener las minas.

Pero era un curso de formación que iba dirigido solo a mujeres porque necesitaban llegar a un porcentaje de contratación, en el cual tenían que tener este curso si o si, que era algo así como 60 vacantes y era un curso que dura el año, uno o dos meses de clase online en la cual se le iba a pagar \$10.000 por día asistido, después del proceso pasaban a un contrato fijo de 5 meses con un sueldo bruto de 700 y algo porque ellas iban a empezar a subir a la minera 7x7, después otro contrato de 6 meses más a plazo fijo con el mismo sueldo. Una vez terminada esa capacitación se le hace el contrato. La persona pasa a ganar sobre el millón o millón y medio de pesos, a costo 0 y dedicándole 1 año de tu vida.

Las herramientas se van presentando, como también capacitaciones de oficio, bueno ahora con la pandemia se han ido reinventando un poco, se ha hecho mucha capacitación online.

Como te digo, nosotros cumplimos con hacer la intermediación de las personas, que cumplan los requisitos y se van derivando, ofertas como esa pasan por la oficina.

¿Hay varias capacitaciones que se relacionan con el tipo de oferta del territorio?

Sí, por supuesto, esa siempre ha sido una idea nuestra, nosotros tenemos una, no sé si ubicas XXXXX, la región de Antofagasta, el puerto que tiene es como de XXXXX, toda la

industria que está en la comuna, somos una zona de sacrificio del país, están todas dirigidas a la producción minera.

¿Esa es la mayoría de ofertas que llegan a la OMIL?

No necesariamente, lo que más nos llega son ofertas de las empresas que le prestan servicio a estas grandes empresas. Pero, fijate que una empresa que tiene de planta 300 trabajadores, por lo bajo tiene otras 5 empresas de prestadores de servicios, es una población grande, a nosotros nos llega más ofertas de ese tipo de empresas, pero son ofertas que de empresas de servicios que vienen de Santiago, Antofagasta, Tocopilla, muchos lugares.

¿Tú crees que la OMIL cumple con las expectativas de las empresas oferentes?

Mira lo que nosotros les ofrecemos a las empresas cuando se contactan las empresas con nosotros, le mandamos una ficha para que la llenen con todas las ofertas de trabajo, por muy humilde que sea deben cumplir con ese requisito para que nosotros la publiquemos.

Aparte, de una carta de compromiso de que se comprometen a retroalimentarse con la información una vez cerrada la oferta de trabajo, a veces en esa no cumple, cuesta que la empresa de cierta manera nos retribuya el trabajo que hicimos cuando ellos estaban en búsqueda de trabajadores.

¿Qué se logró la colocación?

Exacto, lo que pasa es que si yo deribo gente, la empresa debería decirme que tal y tal persona contraté y no es más que eso, cuesta que lo hagan. Suplieron la necesidad y se olvidaron.

Nosotros publicamos a través de las redes sociales del municipio, de la televisión, de la radio, página web, todo del municipio, tratamos de visualizar por todos lados y es una prestación de servicio que le hacemos a la empresa a costo 0, no hay ningún pago, a veces son demasiados demandantes la empresa y las personas, no somos una agencia de empleo, somos una oficina colaboradora.

¿Qué crees que se podría mejorar entre la expectativa de los usuarios y de las empresas respecto a la OMIL?

Por parte de la empresa la retroalimentación, o sea que, si ya la persona que hizo la solicitud y por x motiva esa persona no está, que el que asuma eso siga con el trabajo con nosotros, a veces pasa que se va el de recursos humanos y quedamos en el aire, que faciliten la gestión no es más que eso, no tiene ningún otro costo o que se yo, es netamente, así como se levantó la solicitud, después pasan a un proceso de contratación, o sea la información la tienen, les cuesta mandar un correo y mandarla de vuelta.

Pero, también he tenido muy buenas experiencias con otras empresas, que en verdad se preocupan, no cortan el vínculo con oficina, antes de la pandemia les facilitábamos la oficina para que hicieran entrevistas, a veces hacíamos reclutamientos masivos y le facilitábamos los toldos, mesa, sillas para que llegaran a instalarse y que hicieran el cara a cara con la empresa.

Nosotros, en ese sentido intentábamos ser lo más útil posible para la empresa y para el que busca trabajo.

La vinculación de la OMIL y el territorio, en cuánto a actores sociales la OMIL, ¿Tiene

algún vínculo con actores sociales en el sentido de organización o movimiento social?

Con la junta de vecinos tenemos mucha vinculación porque nosotros dentro de los requisitos para que se inscriba la persona que está buscando trabajo, le solicitamos el certificado de residencia, por lo tanto, la junta de vecinos se ve beneficiada indirectamente porque ellos cobran por este documento, pero son exigencias que nosotros tenemos es para verificar que la persona efectivamente vive en la comuna porque son así los requisitos que pone la empresa que resida en XXXXX

También, nos vinculamos mucho con la junta de vecinos cuando nos llega capacitación y los organismos técnicos les arriendan sus espacios, por lo tanto, lo que es junta de vecinos y centro de madre se ven beneficiados indirectamente por la gestión que podamos hacer nosotros.

Por ejemplo, en el mercado del trabajo. ¿Cuáles son las principales problemáticas respecto al mercado del trabajo en el territorio que se encuentra? ¿Cómo se diferencia esta de otros sectores?

¿A qué te refieres con problemática en el mercado, que hay más demanda que oferta?

La que se presente.

Hoy en día tenemos un tema bien puntual que se está dando no solo acá sino que a nivel nacional, y es que tenemos ofertas de trabajo y no tenemos postulantes porque mucha gente está viviendo de los (aunque yo me rehusaba a que fuera cierto) IFE porque mucha gente son grupos familiares de 4 o 5 personas y no es menor el aporte que les llega y ese tipo de personas desapareciendo de aquí.

Como te decía nosotros tenemos ofertas del área de servicio y son las que mayor demanda han tenido este último tiempo y no tenemos postulantes o son muy poquitos, pero nosotros por lo general a pesar de que somos una comuna pequeña y el INE no mide la cesantía acá en XXXXX sino que solamente en XXXXX y XXXXX, y el resto de las comunas de la región no son tomadas en cuenta para este estudio. Nosotros no manejamos un porcentaje exacto de cuanto es la cesantía...

¿De la variación que hubo?

Exacto, pero nosotros como te decía tenemos una gran cantidad de empresas que son alrededor de 30 que están casi todas trabajando directamente con la Minería, y no sé si tú manejas la cantidad de mineras que hay en la región de Antofagasta.

Hartas

Ya, por lo tanto, como te digo nosotros tenemos acá alrededor de 30 grandes empresas y por lo tanto, la movilidad quizás de oferta es mayor que quizás una comuna pequeña o que tenga la misma población nuestra, pero del sur. Tenemos bastante población flotante que viene del sur también y que se han ido asentando porque ellos mismos dicen "Acá está el trabajo". Pero como te digo no podría darte exactamente o decir "Sabes que nosotros manejamos no sé, si el porcentaje es 6 a nivel nacional, nosotros debieramos de tener un 4" por darte un ejemplo porcentual de cesantía.

y el tipo de oferta laboral que predomina ¿Sería de qué tipo?

Área y servicios

y ¿Los tipos de contratos?

Contratos bajo el código de trabajo. Son todos bajo el código de trabajo.

¿Todos los trabajos que intermedia la OMIL son bajo el código de trabajo?

Sí, exacto a no ser que sea alguno del área municipal o del hospital ya que ellos ofrecen trabajo a honorarios. El Estado siempre ha sido el peor empleador que hay.

Me dijo que la vinculación de la OMIL con las empresas contratistas es buena, pero falta esa retroalimentación que ...

Claro es que a veces no son empresas muy grandes, y también pasa porque no tienen una cantidad de equipos de trabajo como de una gran empresa por ejemplo, por eso yo creo que por ahí se va ese tema de gestión.

La OMIL a la hora de seleccionar las ofertas laborales para los usuarios ¿Qué aspectos considera?

Nosotros no seleccionamos, recibimos todas las ofertas laborales que nos lleguen y se publican.

Entonces, ¿No hay criterios para, por ejemplo, considerar un trabajo de calidad o no? ¿Sólo llegan todos los trabajos?

Sí ósea no te puedo decir que llegan todos, pero todas las empresas que conocen aunque muchos tampoco conocen que existe la OMIL o que existe la OMIL dentro de la comuna. Además de que muchos llegan acá al barrio industrial y no se mueven mucho para acá a la comuna, por lo tanto, no todos conocen, pero si tenemos una gran cantidad de empresas.

Como te digo no hay criterios, de hecho me han venido a pedir niñeras para cuidado de niños y si tenemos a alguien que me dejó los documentos para ese tipo de trabajo se los derivamos.

Personalmente, ¿Cuáles crees tú que son criterios para considerar un trabajo de calidad?

Idealmente el sueldo y que esté bajo el código de trabajo porque ya con eso se tienen que cumplir con todas las normativas legales ósea para mí eso es indispensable, a pesar de que los sueldos no se han movido para nada este último año.

A pesar de que estén bajo la normativa los sueldos no parecen ser muy dignos.

Lo que pasa es que lo que más llama la atención, por ejemplo, es que empresas de servicios grandes te estoy hablando de Sodexo, Eulen, Aramark que son grandes empresas porque están presentes a nivel nacional y han ido ampliando sus servicios ellos tienen una tasa de sueldos bajísimos. Por eso te digo que todas estas empresas todavía están con el sueldo mínimo y van subiendo con estas famosas gratificaciones que la alimentación y el traslado, pero ni siquiera llegan a los \$450.000.

Por eso cuando se dice que el 70% de la población de Chile gana cuatrocientos y algo es verdad no es un número que se esté acomodando de acuerdo a la lectura que uno le pueda dar.

Ósea ¿Tú consideras que por ejemplo, con los trabajos que intermedia la OMIL permitirían que los trabajadores generarán una estabilidad económica o laboral, o puede que eso no se asegure?

Mira si es en este tipo de empresas de servicios. Por eso te digo yo, cuando te hablo de servicio te hablo de servicio de guardia, servicio de alimentación, de limpieza, que se yo donde por lo general tampoco son tan grandes porque para mí son grandes empresas, por ejemplo, Engie que es una termohidroeléctrica tiene su casino donde alimentan a más de 300, 400. 500 personas, por lo tanto, no podemos considerar que es una empresa chica y ellos como que manejan sueldos demasiado bajos.

No permiten tampoco generar estabilidad.

No para nada. Si tú has escuchado hablar de la colusión, ellos están coludidos hace muchos años con el tema de los sueldos. Tampoco son empresas que tienen a sus trabajadores por decisión propia por muchos años. Son empresas que están constantemente con rotación de trabajo y por lo general, siempre tienen ofertas de trabajo.

¿Hay harta inestabilidad laboral en ese sentido?

En ese tipo de empleos, pero por ejemplo, nosotros aquí cuando abren ofertas las grandes empresas ahí hay estabilidad en esa tú te puedes proyectar en el tiempo, porque si tú pasas todos los filtros que ellos tienen que no son pocos, las grandes empresas tienen muchos filtros donde la entrevista es uno, después los exámenes médicos, entrevista por panel, pasan por una serie.

Se busca a la gente más calificada también.

Lógico, lógico por eso yo tengo ese tipo de población que anda buscando trabajos, jóvenes que vienen saliendo de la universidad o jóvenes que vienen saliendo del centro de formación técnica que tienen nivel superior aprobado siendo las personas idóneas para este tipo de empresas, pero también muchas de estas grandes empresas como se dice "hecha la ley, hecha la trampa" ahora muchos de ellos están con esta famosa ley de subcontrato, contratan empresas que son especialistas en el área de mantención y ellos son los encargados de contratar a la gente, y si ven que de esta gente se abrió una vacante por planta en sí por ejemplo, Codelco van y lo toman de ahí mismo.

Por eso te digo ya no es tan sencillo entrar a una planta en donde tú puedes buscar estabilidad, buen sueldo, vacaciones como corresponde, buena salud, un montón de brechas que tiene que pasar el trabajador. Por eso te digo que va a depender de uno también como persona ir lo suficientemente preparado y cumplir con lo que se exigen.

Nosotros como municipio cuando se abren estos procesos, el alcalde siempre se involucra y ahí hay una conversa entre políticos y gerentes, se llega a un acuerdo en donde se logran abrir mayor cantidad de ofertas de empleo para gente de la comuna.

Otra cosa, muchas de estas grandes empresas utilizan agencias de empleo donde necesitan tal y tal persona, y estas agencias son las encargadas de buscar a tales personas. Pero lo más chistoso es que se contactan con nosotros, como saben que manejamos bases de datos se contactan con nosotros también, pero nosotros no cobramos por lo que ellos cobran y nosotros no cobramos.

Así pasa acá en Chile. El siguiente apartado es sobre estado de desempleo y pandemia, y en cuanto a políticas públicas de empleo ¿Cuál es su opinión respecto

del funcionamiento de las políticas públicas de empleo? y ¿Cuál es el rol que cree debe tener el sector público en este ámbito?

Mira encontré nefasto ese famoso invento de la suspensión de labores, lo encontré nefasto porque al final le traspasaron el problema a las personas donde quizás empresas que utilizaron de buena forma ese plan y otras que de verdad no.

Lo otro es que por ejemplo, las grandes empresas a las personas mayores de 55 años o definitivamente se acogían a esta suspensión de labores o los despedían, quedó una población muy grande...

De hecho nosotros como OMIL alcanzamos a funcionar como un mes o dos meses de manera remota, estuvimos con la crisis sanitaria a tope, y ya después justamente por el tema de suspensión de labores es que nosotros empezamos a asesorar a las personas para que pudieran cobrar su seguro de cesantía y con eso empezamos a abrir nuevamente la oficina y hacer la atención porque la gente tenía que viajar a Antofagasta. Nosotros no tenemos la oficina administradora de fondos de cesantía en XXXXX entonces la gente tiene que ir a Antofagasta a hacer trámites.

Más encima en pandemia.

Sí por eso te digo por eso nosotros empezamos a ayudar a las personas a hacerle el trámite online porque mucha gente tiene una brecha con este mundo online y así pudieran cobrar su seguro de cesantía. Por eso te digo, para mí esa medida fue nefasta, la encontré horrorosa, pero tú sabes que si tienes un presidente empresario no va a pensar en la gente.

Después como OMIL nos tocó estar aquí en la oficina, y después todo el tema que tuvimos que hacer como municipio de salir en ayuda de la gente con estas famosas cajas de alimento, tuvimos que hacer harto terreno así que yo la pandemia la pasé la mayor parte del tiempo trabajando que en la casa.

Entonces, ¿Tú crees que el sector público debe tener un rol activo en el ámbito de las políticas públicas de empleo?

Sí, yo siento que es super necesario. Yo al comienzo te hablaba de que nosotros estamos insertos en Dideco donde llega la gente que está buscando ayuda de todo tipo así que estamos aquí para eso.

y en cuanto a desafíos, capacidades y limitantes ¿Cuáles crees que son los desafíos, capacidades y limitantes del rol del Estado y la OMIL para enfrentar el desempleo?

Mira lo que te hablaba del convenio que teníamos con Sence que es un convenio super bueno donde no eran muchas lucas, pero permitían hacer hartas cosas y con el tiempo lo fueron modificando. Antiguamente nosotros participamos bastante en estos temas con sence desde cuando trabajamos en el manual de proceso donde nos convocaron como OMIL de la región y así lo trabajaron a nivel nacional, cada OMIL iba entregando su postura o algún granito de arena que se pudiera.

Por eso te digo era un manual de proceso que nos permitió a nosotros trabajar mancomunadamente, y si una persona se iba a una OMIL de XXXXX en la de XXXXX hubiese sido similar el servicio que se le hubiese podido entregar, pero después con el tiempo se hacían encuentros en Santiago, se hacían encuentros regionales, pero se fueron perdiendo esas cosas.

Pero, ¿la limitante ahí sería tanto el presupuesto como la gestión del sence?

Exacto, aunque no sé si tanto el presupuesto porque ellos manejan presupuestos fabulosos para funcionar.

Pero, ¿el presupuesto que les dejaban a ustedes?

No si el convenio era no sé, partíamos con 9 millones y terminó con 16 millones donde más que nada se utilizaba para contratar a una persona a honorario y nos servía para comprar implementos para la oficina más que nada eso o sea esa era una de las cosas que te entregaba ese convenio, pero lo otro eran estos encuentros donde yo podía sentarme a conversar con el encargado de la OMIL de Punta Arenas por ejemplo e íbamos conociendo otras realidades, pero esas cosas se dejaron de hacer y empezaron a formular este proyecto en 4 paredes en Santiago y lo quisieron implementar a nivel nacional donde no funcionó para nada. O sea yo tenía que trabajar en red conXXXXX que me queda desde XXXXX a una hora y media más o menos por carretera con XXXXX que está como a dos horas y media ósea quizás por esta vía lo íbamos a poder hacer, pero los trabajos que se estaban solicitando eran imposibles.

Estaban fuera de la realidad territorial.

Exacto fueron cosas que se fueron minando y hacer aprestos laborales donde tenía que venir la persona de XXXXX a hacerlo a XXXXX eso perjudicó mucho porque a nivel regional teníamos una sola persona para hacer esos talleres siendo que antiguamente uno podía contratar a alguien que hiciera 15, 20 en el año por ejemplo.

El tema administrativo se fue haciendo más tedioso de parte de Sence. De hecho hoy en día la región no tiene firmado convenio XXXXX, XXXXX, XXXXX y XXXXX eso quiere decir que hubo un rotundo fracaso en el convenio, y yo creo que a nivel nacional debe ser igual un número importante de OMIL que ya no están trabajando con Sence.

¿Y esto es por el cambio de administración más centralizado y ya no tan ..?

El convenio siempre se fue mejorando y de un momento a otro se empeoró y terminó siendo un cacho, literalmente un cacho donde no era mucho lo que se aportaba así que tampoco iba a dejar de funcionar la oficina porque no teníamos ese convenio.

Claro ¿Por qué igual tienen capacidad para poder funcionar y entregar el servicio?

Lógico y sin tener otro empleador porque al final pasaban a hacer empleadores nuestros más que un asesor técnico, y todas esas cosas van minando las relaciones.

y en cuanto a desafíos actuales del rol del Estado y la OMIL para enfrentar el desempleo ¿Algún desafío que veas ahora?

¿Propuestas?

Sí

Ninguna más de lo mismo, nada nuevo bajo el sol como dicen. De hecho en los encuentros que iba a Sence me terminé aburriendo de lo mismo porque eran todos los años lo mismo, no cambiaban la temática, el mismo discurso. Como te digo le falta un poco de alma a la cosa, más terreno, más calle.

¿Alma? Que doloroso.

:Sí porque cuando tú haces algo en un lugar específico, claro en Santiago es mucho más fácil que las OMIL se encuentren porque están cercas unas de otras porque no van a poner Pudahuel con una de otro sector porque son vecinas, y ahí sí puede que puedan hacer un trabajo mucho más expedito, pero acá imagínate cruzar una región.

Pero Santiago no es Chile.

Aunque no lo creas así lo es, nosotros que estamos en región.

Pero no es porque quieran que sea así también.

Es que así se ha construido Chile no han salido de la zona de confort. Por eso te digo que en estos encuentros yo podía hablar con alguien que estaba en Puerto Montt y quizás esas cosas ya no son tan importantes para ellos donde "No por el zoom y listo". Un día tuve una pequeña discusión con un director de Sence por lo mismo encontró la panacea con estas cosas de zoom.

Puede tener reuniones con todo el mundo.

Claro. El Skype siempre existió no sé porque no lo había descubierto antes.

Sí po, y actualmente la intermediación en tiempos de pandemia me dijiste los efectos que trajo la pandemia en temas de desempleo, pero la pandemia en sí más allá de los bonos sino que la pandemia en torno al desempleo cuando inició.

O sea cuando inició fue al menos acá en la comuna desaparecieron las ofertas, la gente era prácticamente la primera parte muy lento. Aparte desaparecieron las capacitaciones, estábamos aprendiendo a vivir en pandemia nunca habíamos pasado algo así, estas cuarentenas que se yo, pero la oferta bajó considerablemente.

¿Y la demanda?

También si la gente por eso te digo desapareció, la gente desapareció, desaparecieron todos. Nosotros también aquí la gente en una comuna chica tiene alguna necesidad y viene inmediatamente al municipio a que se les solucione porque se vienen caminando de su casa y están en 5 minutos.

Tampoco hay tantas trabas para que la gente pueda sentarse a conversar con el alcalde a diferencia de una comuna grande que es impensado, tú los ves por teletrece o algún matinal donde te enteras quien es el alcalde de la comuna que vives, pero acá tú tienes la cercanía vives en pleno centro aquí y si te abordan en la pasada te pones a conversar con la gente o pides audiencia y te atienden, y si no le diste una buena atención van y te acusan al alcalde. Pero tú a tu alcalde lo conoces en el matinal en esas cosas lo ves, no están tan accesibles en una comuna grande.

Entonces, ¿Se vió afectado todo, la intermediación, la capacitación? pero asimismo, igual la pandemia hizo que ustedes tomarán el rol en tanto el empleo como de canalizar las dudas de las personas.

Sí po, de hecho mi telefono particular se viralizó, y me llamaban hasta los días domingos jajaja

Qué complicado.

Sí, pero son gajes del oficio

La importancia igual de la oficina.

Exacto así que bueno se fueron viendo, y bueno nos fuimos como reinventando también un poco en cómo podemos funcionar, si imaginate que el año pasado 2020 en diciembre recién se pudo hacer un primer curso presencial desde la pandemia que partió en marzo. Se abrió como una ventanita y pudimos hacer el curso presencial, los anteriores que deben de haber sido como unos 2 fueron remotos, pero tampoco a la gente le gusta mucho, prefieren ir a una clase.

Ya se me acabaron las preguntas así que estamos por ahora

Se cumplió la hora.

Sí.

ENTREVISTA N°2

Nos gustaría si nos pudiera contar sobre su experiencia de llegada a la OMIL. En qué consiste su trabajo, la importancia de la OMIL, etc.

Bueno, mira, comentándote, básicamente no te voy a hablar de una persona que no está, ya...hoy día coordinando la OMIL estoy yo ya. Así que desde esa perspectiva te voy a hacer mi comentario ya. Yo soy el encargado del departamento de economía del municipio, pero la OMIL también la manejo justamente, porque la persona que es la coordinadora de la OMIL, está con problema de salud permanente y no está hace mucho tiempo. Así que en el fondo el coordinador soy yo. Bueno la experiencia, la experiencia es muy gratificante, o sea siempre cuando uno hace un trabajo social. La omil es un trabajo social,...muy claramente enfocado a tratar de solucionar el problema...a dos ámbitos: a las personas que buscan empleo por un lado y por otro lado a las personas que...a las empresas que andan buscando empleados. Ya. Entonces es un tema gratificante, tener la posibilidad de conectar la oferta laboral con la demanda laboral...ver la posibilidad de que las personas que se encuentran desempleadas, encuentren un trabajo y que las empresas que andan buscando trabajadores, encuentren los trabajadores afines para los cargos que necesitan. Desde esa perspectiva, la experiencia es gratificante como te digo, gratificante de tener la posibilidad de solucionarle...un problema importante como es el tema del ingreso para una familia y es importante también solucionar el problema a las empresas, ya. Eso, prácticamente en primera instancia hacer una..la experiencia que se vive en primera instancia. Ahora qué significa el manejo de una omil, es otra cosa, ya. La omil, casi todas las omil...eh cuentan con un apoyo económico verdad y unas orientaciones logísticas y estratégicas por parte del SENCE ya, una cantidad de recursos que no es menor, que se le entregan a los municipios y en función de eso se trabaja con algunos lineamientos y algunas directrices que entrega SENCE, como por ejemplo: hacer todo a través de la Bolsa Nacional de Empleo, que es todo un tema, ya, todo un tema porque si bien es un tremendo instrumento que se maneja a nivel nacional, muchas veces no cuenta con...con la agilidad o con la dinámica necesaria

para funcionar de buena manera, a veces es un página que se cae un poco, que a veces no está,...que es relativamente complicado llevarla verdad, pero independientemente de todo eso, sigue siendo una ayuda, una herramienta que permite facilitar los procesos de intermediación de la omil con la empresa ya y con las personas.

Hoy día el tema de la OMIL es un tema super particular y se está dando hoy día realidad muy importante ya, la realidad que se da hoy día con la OMIL básicamente tiene que ver con la realidad económica que vive el país hoy día ya. Podemos hablar de la realidad que vive el país y de la realidad que vive la Región de Atacama en particular y la que vive XXXXX, la comuna de XXXXX que también es bastante particular ya. Hoy día tenemos una situación económica rara, hay un sobreconsumo, hay un recalentamiento de la economía, hay...durante las políticas de gobierno, la entrega de los bonos, los distintos tipos de bono, de los IFE, de los retiros del 10% han entregado una cantidad de dinero extra en el bolsillo de los chilenos, que en verdad ha generado un sobreconsumo y que ha generado la poca necesidad de trabajar ya y no el requerimiento absoluto de trabajar como cuando uno estaba en esto otro, esto otros ingresos que son sobre todo aquellos que son transversales para casi toda la gente. Y eso ha calentado la economía, eso está subiendo la inflación, eso está haciendo que aumente la tasa de interés, eso perjudica sin duda a las personas más vulnerables, pero tiene un impacto que tiene que ver con la OMIL, que también la gente no tiene la misma predisposición para trabajar de antes ya. Entonces hoy día tenemos una realidad super rara, porque el país está creciendo, la economía crece, la inflación crece, pero...lo que no crece son las...los ingresos y también la cantidad de gente desempleada, hay una cantidad de gente desempleada que no está buscando empleo ya. Hoy día nosotros tenemos, antiguamente antes que empezara la pandemia, antes del estallido social, teníamos mucha gente buscando trabajos y las pocas empresas ofreciéndolo. Hoy día tenemos una realidad muy distinta, tenemos muchas empresas ofreciendo trabajo y muy poca personas buscándolo ya. Es algo raro, se dio vuelta y eso ha sido un tremendo desafío para la OMIL, por lo menos para la OMIL de XXXXX ha sido un tremendo desafío tratar de...de ver...con una...por un lado está la imposibilidad de la gente, a través de la cuarentena y todas estas restricciones que la gente asista a la OMIL a buscar sus trabajos, por eso nosotros hemos generado plataformas verdad, tratar de hacer vinculación online, reclutamiento masivos, ferias laborales online que ha permitido que la gente postule igual, pero por otro lado, está el tema de la disponibilidad de trabajar, mucha gente que manda su currículum o te dicen que quieren trabajar, pero después no, "por esa plata no, por esas condiciones no" y es una generalidad. Esto está pasando no solamente en XXXXX, está pasando en todos lados y eso básicamente genera un conflicto para la OMIL ¿por qué? porque no tenemos gente para mandar a las empresas, muchas veces mandamos gente a las empresas, las empresas se comunican con la gente y la gente o ya encontró trabajo o simplemente no quiere trabajar. Hay personas que antes trabajan por quinientas lucas por darte un ejemplo, trabajaban por quinientas lucas y ahora después de la...del tema de la pandemia y con los IFE recibiendo con el retiro del 50%..(05:45) no están dispuestos a trabajar por quinientas lucas. No están dispuestos y eso es complicado, es súper complicado, porque...no y además es que es más complicado aún, porque entendemos que esto se va acabar, esto no es para siempre, esto dura hasta noviembre, hasta diciembre y se termina, no hay más retiros, ahora se está viendo lo del retiro de los fondos...Todavía no se sabe que va a pasar con el cuarto retiro, pero el IFE se acaba en noviembre, diciembre y no creo que siga pal' próximo año...yo...haciendo un análisis económico no lo veo factible, porque sería un tremendo problema, generaría una inflación gigante y eso sería un

problema económico más...sería un remedio peor que la enfermedad ah... y entonces ahí qué va a pasar...la gente va a volverse con todo de nuevo a las OMIL y a buscar trabajo verdad y...y las empresas de nuevo van a estar con más demanda laboral de la que tienen ahora ya. Eso es un análisis corto que te quería comentar porque yo creo esa experiencia está pasando hoy día en la OMIL, por lo menos en la de XXXXX.

Luego tenemos una realidad distinta, a parte de la dinamización económica, que hay por un sobreconsumo que se genera a través de todos los bonos, de todas las lucas extras que tiene la gente, además de eso el precio del cobre es enormemente alto, el dólar es muy favorable, entonces también se genera, además de lo que te dije antes, una realidad y una reacción económica acá en la Región también, que es la empresa aumenta el precio del cobre, aumenta el retail, aumenta la banca, la construcción verdad, todo se genera un efecto de cadena que cuando el cobre está alto o está bien, todo funciona de mejor manera y eso significa que se abren más faenas, se contrata más contratistas, se necesitan más guardias, se necesita más aseo, se necesita más...alojamiento, se necesita más alimentación, servicios de ingeniería de obras mecánicas, operadores de maquinaria pesada, soldadores, que sé yo, todo se dinamiza. Y lamentablemente, por muy dinámico que esté, la gente no quiere trabajar, la gente está...no es que la gente no quiera trabajar, la gente está con una comodidad hoy día que no le es necesario trabajar. Hay mucha gente que prefiere simplemente quedarse en la casa para no contagiarse. Hoy día estaba escuchando una estadística en la mañana que decía que la...la fuerza laboral femenina bajo hasta en un 65% después de la pandemia, o sea, las mujeres principalmente son las primeras que prefirieron no ir a trabajar y quedarse en casa, que sé yo por qué, pero son estadísticas que hay hoy en día.

Ahora, cuando desaparezca el IFE, cuando no haya un (08:21-08:22) toda esta fuerza va a volver, entonces vamos a tener que ver como lo vamos hacer, están también, hay un tema con los migrantes, hay un tema con los migrantes que es súper importante, hoy hay mucho migrantes en todas las comunas, acá hay mucho migrantes de muchos lados verdad, muchos indocumentados que está en proceso de documentación, que vienen con ansias de trabajar y que están abarcando empleos importantes, empresas que han dicho: oye mándame a un chileno...bueno, nosotros le mandamos un chileno, nosotros no podemos hacer ninguna discriminación, si las personas tienen su carnet de identidad verdad, pero vienen de otro país. Sin embargo, hay empresarios que nos dicen oye: estay mandando muchas personas...son las personas que hoy día están. Entonces resulta que después cuando se dé vuelta la tortilla, por decirlo así, y vamos a tener una cantidad importantísima de gente buscando trabajo y los cupos van a ser menores. Eso.

Entiendo. Me parece muy interesante lo que usted comenta, porque ha sido una análisis que varias OMIL que tienen la misma impresión respecto a la baja de demanda (era oferta no demanda) que ha habido de la gente que va a buscar empleo. En su territorio en XXXXX quisiera que me comentara cuál es el escenario en el que se encuentra actualmente o cuáles son también los desafíos que tiene la OMIL respecto de la baja oferta de empleos y posiblemente lo que va a ocurrir que usted me comenta después, pospandemia, que la gente va a volver a buscar empleo ¿Cuáles son los desafíos...? [interrupción]

Justamente, básicamente era lo que te decía recién, o sea, hoy día tenemos una realidad donde existe una sobredemanda, de puestos laborales, perdón, de trabajadores y una escasez de oferta ya. Eso es lo que ocurre hoy día. Hoy día hay muchas empresas buscando trabajadores y hay poca gente buscando empleo ya. Recién estaba en una reunión y justamente estábamos conversando lo mismo, o sea existe una...hay mucha gente que postula, que manda su currículum y cuando lo llaman para trabajar, mmmh no trabajan ya. Eso le hace bajar la eficiencia a la OMIL y es lamentable ya, porque...pero no lo podemos evitar, ya. El tema presencial hoy día, acá estamos en etapa 4, hoy día ya estamos haciendo algunas campañas publicitarias que inviten a la gente a volver a la OMIL de manera presencial, porque en cuarentena nosotros generamos toda las instancias para que se hiciera todo a través de la web y lamentablemente a través de la web puede haber mucha eficacia, puede ser más sencillo, puede ser más barato, puede ser más seguro...verdad, pero no es personalizado, no es personalizado, lamentablemente...que te manden un correo, llamadas por teléfono con una persona o hablar a través de chat con ellos, ya no es lo mismo y nunca va a ser lo mismo que la persona venga acá y que el psicólogo lo pueda entrevistar y le hagan una orientación laboral, que vean cuales son sus perfiles profesional, perfiles técnicos, verdad, para ver a que trabajo pueden optar mejor para conversar, si es que le van a hacer una entrevista, cómo la pueden abarcar. El servicio, sin duda no se puede entregar de una manera y solamente a través de la web, ya, yo creo que es un tema que la OMIL lo tiene que hacer de manera presencial. Ahora en cuarentena tenemos que asumir ese desafío, que la gente vuelva, o sea ahora estamos en la etapa 4, que la gente vuelva para que se pueda y hacer el proceso de intermediación como corresponde, es una manera y así generar puestos de trabajo más efectivos y...yo creo que en la medida que pase el tiempo, pasen estos meses, la gente va a empezar a retornar a la búsqueda de empleo, principalmente por el tema de las mujeres, es decir, yo...yo creo que hay mucha gente y no solo mujeres, también muchos hombres, que están hoy en día con un sentimiento de tranquilidad por las bonificaciones que están recibiendo. Eso se va acabar y cuando se acabe van a tener que enfrentarse a su realidad y van a tener que buscar empleos. Entonces se nos viene para más adelante, yo creo que ya pa' finales de este año, principio del próximo...una sobre oferta laboral, yo creo que ahí vamos a tener de nuevo colas, como las tuvimos en algún momento, colas de gente buscando empleo y la misma...ojalá que la misma cantidad de empresas ofreciendo. Vamos a ver como se llenan los cupos mmhh, es un tema que vamos a tener que ver, como un desafío que vamos a tener que ver como lo abarcamos ya. Pero creo que va a depender también mucho y de que pase también con la pandemia, o sea si las ciudades y las comunas y vuelven a etapa 2, etapa 1 también se vuelve a generar un conflicto; hay muchas empresas que trabajan con teletrabajo, mucha gente que no les sirve, otras que sí...se genera un tema en el sentimiento de buscar empleo, probablemente hayan movimientos o iniciativas políticas, sociales y piden de nuevo otro tipo de bonificación. Entonces, bueno, en realidad es super...incierto. Siento lo que va a ocurrir, pero lo que sí yo tengo claro en lo personal es que...la demanda laboral de trabajadores es un tema que se tiene que tratar de buena manera pronto ya. No solamente en términos de gestión, no solamente del tema de que aumenta la tasa de interés, no solamente el tema de que la economía se puede calentar eeh no, no o a recalentar, no se trata solamente eso, se trata también de manera muy importante, de que la empresa deben cumplir con sus trabajos, deben cumplir con sus funciones, deben cumplir con sus obligaciones, pero para eso necesitan trabajadores y los trabajadores lamentablemente ya no están todos...eso es.

Y respecto al tema de las metas que tiene la OMIL ¿Cuál es su vinculación con el SENCE?, ¿Cómo es la comunicación que ustedes tienen con ese organismo?

Bastante fluida, nosotros tenemos reuniones permanentes con el SENCE, ellos nos entregan directrices verdad...son directrices no son órdenes ya, es un trabajo colaborativo ya y no...ellos no son los mandantes por decirlo así de la OMIL, son un colaborador y financista y que ponen una cantidad de recursos importantes y generan algunos lineamientos y nos ponen algunas metas también...Mira básicamente son vinculados ¿Qué significa vinculados? personas que postularon a la OMIL pasaron por la intermediación laboral y terminaron trabajando ya. Y eso es una mecánica bastante dinámica verdad, muchas veces cuesta llegar, muchas veces es complicado por algunas características verdad del proceso. Pero es algo con lo que se tiene que cumplir y así se hace

Entiendo. Y respecto a la vinculación con los actores sociales ¿Usted cree que hay alguna vinculación entre la OMIL con movimientos sociales, juntas de vecinos, algún organismo en su territorio? Considerando que la OMIL es vista como un organismo social

Mira yo te voy a comentar una experiencia. Nosotros hace tres semanas atrás, el 8 y el 13 de agosto si no me equivoco realizamos una feria laboral virtual, presencial e itinerante ya, fue bien particular, porque tenía la...el foco virtual, a través del link, o a través de un código QR que estaba por todas las zonas, la gente sacaba el código y veía una encuesta y podía postular a los distintos trabajos que estábamos ofreciendo en la feria. Presencial, estábamos en la oficina de la OMIL recibiendo gente todos los días. Itinerante, porque movimos el equipo de la OMIL a distintos sectores de la ciudad, sector alto, sector bajo, afuera, sectores rurales, etc. Y esa última parte nos tratamos de vincular en algún momento, de alguna manera con algunas juntas de vecinos, con alguna dirigentes que nos ayudaron con la promoción, que nos ayudaron a difundir a través de sus grupos de Facebook, o pusimos carteles en sus pizarras y más allá que ese tipo de relación no hemos tenido sinceramente, a lo mejor deberían, yo creo también que deberíamos tener una vinculación un poco más cercana con aquellas organizaciones sociales, pero por lo menos la OMIL XXXXX no se ha estado haciendo. Creo que es algo pendiente que tenemos nosotros.

Entiendo. Respecto a la vinculación con las empresas contratistas ¿Cómo describiría esa relación? ¿Cuál es el tipo de oferta laboral que predomina en estas empresas?

¿A empresas contratistas te refieres a todas las empresas que quieren contratar?

Sí. Son las empresas que se vinculan y se comunican con la OMIL.

Básicamente, mira acá la industria minera es la que mueve, como decía, es lo que mueve esto de la economía, ya. Hoy día, la construcción, labores de mecánica, movimiento de tierra, maquinaria pesada, servicios de alimentación, servicios de seguridad, servicios de aseo,...mmm bueno en el retail por supuesto, con supermercado...Son básicamente las empresas o la industria la aria, operativa, productiva que más nos están solicitando gente ya. O sea de hecho, hoy día conseguir un jornal ponte tú en un edificio ya,

Conseguir un qué, no le entendí

Conseguir un jornal, un jornal un maestro de primera, un maestro de segunda, un eléctrico de primera, un que sé yo un riger....son enormemente difícil de encontrar, o sea hoy día hemos tenido acá empresarios que han aumentado sus precios, sus sueldos de manera considerable para poder llevarse un grupo de trabajadores para tener una faena con los 17:51-17:52) permitidos, porque o si no van a perder un contrato. Hemos visto la realidad de otros...el otro día no más, una chica que tenía una empresa de...que prestaba servicios de aseo y decía Cristián voy a perder mi contrato, porque no tengo gente y no logro conseguir gente y no le puedo pagar más tampoco, o sea le estoy pagando, por darte un ejemplo 450.000 lucas y no tengo gente que quiera trabajar por eso y busco, busco, busco y me duran una semana y se van. Y no puedo contratar...extranjeros, porque no están documentados y no tengo gente y tú quedando mal con las empresas y voy a perder un contrato.

Y también lo que nos interesa saber es cómo ¿Qué aspecto o si la OMIL considera aspectos a la hora de seleccionar las demandas laborales? ¿tienen algún criterio para considerar un trabajo, que sea de calidad o algo por el estilo?

Sí, mira hay criterios importantes que nosotros aplicamos, pero que lo tratamos de manera interna, ya, no hacemos...no le decimos a la empresa cuales son los criterios que nosotros aplicamos ya, que son básicamente en relación con las condiciones ya. Hay empresas por ejemplo que, no sé po', el otro día me llamó una empresa X para contratar personas para servicios de casino, para trabajar en altura a 4.500 metros de altura en jornada 4x3 o algo así, una jornada bien dura. Y pagaban lo mínimo y ¡pagaban el mínimo! y nosotros le dijimos: lo siento no, no vamos a postular esta oferta, porque tenemos ofertas similares que están pagando mucho más que el mínimo y no tenemos gente. "No pero es postula igual, mándame tus bases de datos, yo lo llamo" No, no lo hacemos, ya, porque creo que en el momento que está hay muchas empresas, igual que el tema minero acá, hay muchas empresas que empiezan...había una que tenía una alta tasa de desempleo y se activó el tema y empezaron a ofrecer sueldos muy bajos, muy bajos o condiciones que no eran en relación con el sueldo, o sea si se puede trabajar a 5.000 metros de altura en un jornada 4x3 y donde teni' que viajar, donde tienes que volver, donde tienes problemas de salud, no sé, no vaa ser el mínimo. Entonces esos son los criterios que nosotros ponemos en alguno, en algún momento tratarlo. También...hacemos algunas averiguaciones verdad, básicamente con informaciones generales que están todos, que todos están en condiciones de acceder a ella con respecto al historial de la empresa. Por ejemplo, hay una empresa, obviamente no la voy a nombrar, hay empresas que contratistas ya, de algún tipo de industria y esas se han caracterizado por no querer pagarle a la gente, han tenido muchas demandas y han...no sé po, sabemos nosotros que han tenido problemas de caja, de efectivo ya, entonces esa empresa también conversamos con ella, también le dijimos verdad que le hacemos un seguimiento a nuestros trabajadores, pero dentro de la lista de prioridades, cuando tenemos...sobre todo en la situación que hay hoy día, donde tenemos una alta demanda de trabajadores y una poca oferta de trabajadores ya. Los trabajadores que tenemos los mandamos a la empresa que nosotros vemos más calificada, o sea claramente si tengo 10 jornales no lo voy a mandar a trabajar a 5.000 metros de altura, sino que lo voy a mandar a la faena que está acá mismo en XXXXX donde le pagan mejor, donde trabaja 7x7, 5x2 y así está mejor, verdad. Pero ese es un análisis que hacemos de manera interna.

Y el SENCE les ha hablado sobre esto, del tema de filtrar ciertos trabajos que tal vez no se apoyan a algo que ustedes quieren ofrecer, cómo algo de calidad? ¿Hay algún involucramiento por parte del SENCE respecto a eso?

No si el sistema es más mecánico, o sea si hay una demanda, viendo ahí una oferta laboral hay que publicarla en la BNE, la gente postula a través de la BNE y si se postula, se vincula y punto. No hay, no hemos recibido por lo menos una directriz clara con respecto a eso. Pero sí una iniciativa particular de la OMIL

Entiendo. En modo general, usted cree que los trabajos intermediados por la OMIL podrían considerarse de calidad?

Perdón...

A modo general, ¿Usted cree que los trabajos que han sido intermediados por la OMIL podrían considerarse como trabajos que ofrecen calidad?

¿Calidad de trabajo?

Sí.

Mmmh sí, yo creo que sí y también que no, o sea lamentablemente hay trabajos que no son no más, hay empleadores que no son buenos y...y uno generalmente no tiene cómo medir eso antes ya. Muchas veces...hoy día el tema va más por el otro lado, hoy día yo creo que...estamos más preocupados de encontrar buenos trabajadores que buenos empleadores, ¡en este momento!, porque hemos tenido también la retroalimentación de las empresas de que la gente la llaman, va a trabajar un par de días, no vuelven...que sé yo, ya. Y la calidad de los empleos, creo que ha sido positiva, nosotros nos hemos preocupado permanentemente de que los trabajos que se ofrecen a través de la OMIL sean buenos trabajos...eehh lamentablemente no lo podemos asegurar ya, ahí existe un seguimiento que se le hace a algunos trabajadores, verdad, que han sido vinculados, donde tenemos algún tipo de experiencia, pero hoy día todo es distinto, hoy día con el tema de la pandemia, una realidad totalmente nueva que trata al planeta de manera distinta y es claramente distinto a lo que sea la OMIL del año pasado, ahí era un tema totalmente distinto, entonces son análisis diferentes los que se pueden hacer, hoy día la calidad de los empleos como te digo, claro hay empresas que dan mejores condiciones laborales, otras que no, pero hoy día las personas y las OMIL se preocupan de que la gente que esté disponible se vayan para mejores empresas.

Entiendo, y ya en el último ítem, le quería preguntar ¿Cuál es su opinión respecto al funcionamiento de las políticas públicas de empleo, cuál es del rol que debe tener también el sector público, especialmente la OMIL, para poder abarcar todo este tema del trabajo y poder también ofrecer un trabajo que sea como digno para la persona o de calidad?

Eeeh...(piensa). Hoy día el empleo se ha visto altamente, el tema del empleo se ha visto afectado, hoy día decían que se habían generado hace poco verdad, una noticia, una estadística decía que se habían generado más de 100.000 empleos, esos 100.000 empleos

cerca del 90% eran empleos informales...eeeh creo que no fue la política, no fueron las políticas de empleos las que están entregando empleo hoy día. Creo que las políticas de empleo o las políticas económicas de subvención son las que han generado un conjunto laboral, ya. Creo que si bien se pueden seguir generando puestos de trabajo, ya, a través de las políticas de empleo, que efectivamente han sido relativamente efectivas, ya, se podría decir que sí, porque se han generado una cantidad de empleo, la economía está creciendo bastante,...la gente trabaja por obtener recursos para ti (24:48), cuando esos recursos llegan de una manera que no es trabajando verdad, la gente...las personas pueden evitar trabajar tanto o trabajar tanto como trabajan antes, ya. Entonces ahí se genera un conflicto, porque tenemos altas tasas de desempleo, pero no tenemos gente buscando empleo y ese es el conflicto en el que estamos hoy en día. Por lo tanto, no se trata tanto de la política pública que se haya tenido con respecto al empleo, porque la política pública con respecto al empleo se refiere a aumentar gastos de gobierno, aumentar recursos del gobierno para generar...eeeh puestos laborales, ya. No sé, hacer más calles, hacer más puentes, hacer más escuelas, que sé yo, invertir en distintas cosas para que se genera empleo, dar comisiones a las empresas privadas para que se generen más empleos...y eso se hace, eso se hace, se reconoce que se hace y yo creo que está bien, el tema es que en paralelo el tema del empleo, están las políticas de subvención y yo no voy a decir si están bien o están mal, porque no es mi tema ya. Creo que en algún momento fue necesario, creo que el sector político...se puso de acuerdo completo, desde un partido límite a otro partido, están todos de acuerdo en que el IFE debería ser universal, se hizo; se entregaron los 10%, los cuales beneficiaron a harta gente, no estoy diciendo que sea 26:07, no estoy diciendo eso. Estoy diciendo lo que yo veo, se generó una cantidad de plata muy inyectada de la economía que no había salido de un sueldo, ya, que salió de otro tipo de beneficio y eso aumentó la capacidad de consumo del chileno, eso subió los precios, ya, eso subió las tasas de interés, y eso hizo además que gente no estuviera buscando trabajo tan afanosamente como lo hacía antes, ya. Entonces ahí, tenemos políticas de empleo por un lado y tenemos políticas eeh sociales y que influyen en el empleo. La política de empleo ahora es pa' generar empleo, para que la gente tenga donde comer.

Por otro lado, tenemos...que se le están entregando funciones, la gente...una persona que tiene en su familia a 5, 6 personas puede recibir 700.000, 800.000 y eso puede que...hay mucha gente que piensa que si trabaja, le va a subir el RSH y van a perder los beneficios. Así es el tema de la política y lejos de encontrar la buena o mala, yo creo que te comento lo que yo he visto que ha pasado y espero que hayan soluciones pronto, creo que no da más para el IFE, no creo que se pueda seguir dando, no creo que pueda seguir el gobierno solventando un gasto de esta manera, porque va a generar una reacción inflacionaria que al final va a crear un 27:24, porque la economía de Chile no está en condiciones de abastecer una demanda tan robusta como la que hace la gente con plata hoy día, la gente que tiene plata en el bolsillo. Entonces tú vas a Sodimac y no hay cosas, en el supermercado no hay ningún tipo de ofertas, los autos están carísimos, los arriendos carísimos, las casas carísimas, está todo caro, porque la gente tiene plata pa' pagar, por lo tanto los precios suben y eso se aumenta la inflación, porque siguen subiendo, eso lamentablemente afecta a las personas que son más vulnerables, tienen menos recursos y con esos recursos poco le alcanza para comprar menos cosas, ya.

Y con respecto al empleo, ya te lo dije, creo que en la medida que se relajen de una vez por todas los beneficios, creo que...el empleo puede regularizarse de alguna manera y va a

haber más gente buscando empleo y quiero dejarte super en claro que yo no es que este en contra de todos los beneficios, me parece que mucha gente lo necesita, eeh el retiro del 10% la plata es de uno, el IFE es algo que mucha gente lo necesitaba, pero lamentablemente como fue de manera transversal...y toda la gente lo recibió, toda la gente tuvo esas platas extras y toda esa gente tuvo esa plata para gastar y en vez de ahorrar, consumió. El consumo genera, el sobre consumo en una economía genera las consecuencias que se están viviendo hoy en día. Así que eso, ese es el análisis que te puedo hacer.

Muchas gracias. Y, bueno me gustaría también preguntar respecto a sus propias condiciones, si nos pudiera contar ¿Cómo son las condiciones en su trabajo?, ¿Cómo es la relación que tiene usted con su equipo de trabajo? y ¿Qué ha ocurrido con la pandemia, si esto ha afectado sus condiciones, si tal vez los ha ayudado?

Si, por supuesto, por supuesto que ha afectado, o sea el equipo desde que empezó la pandemia hasta ahora ha cambiado, ha cambiado, hay gente que se ha ido, hay gente que no está, gente que se define como crónica o tiene una enfermedad crónica que no pueda estar presencial, que pueda estar volviendo recién ahora. Pero, sin embargo, se les suplió por otras personas que sí están trabajando. Entonces ha sido complicado, ha sido complicado el trabajar en cuarentena en este tipo de cosas es complicado, mucho el tema del teletrabajo es difícil de controlar...eeeh y no solamente acá en la OMIL yo creo que en todos los trabajos, en todas las personas ven contrariada su tiempo de trabajo cuando están en su casa, o sea es distinto estar en tu oficina o en tu taller, o en tu empresa, o en tú...no sé, en lo que sea, tu hotel, tu restaurant, trabajando, haciendo algo estando en tu casa al frente de un computador, realizando alguna pega, están tus hijos al lado que tampoco pueden ir al colegio, con tu señora que también está con teletrabajo, ya. Entonces todas esas son condiciones que son relativamente complicadas y se han generado un conflicto, se han generado un conflicto, porque...es difícil trabajar de esa manera, es difícil trabajar así y bueno todos entendemos que es una realidad nueva que a todos nos toca y tener que enfrentarla de buena manera.

El equipo de la OMIL está bastante bien afiatado, como todos los equipos hay algunos conflictos, hay algunos roces, ya. Que como te digo están en todos los equipos, lo importante, de hecho recién estábamos en una reunión de retroalimentación y lo importante es ir evaluando permanentemente cuáles son los temas que salen en tu estudio del mercado, para saber como actuar. Hoy en día, por ejemplo, nosotros como OMIL estábamos definiendo como equipo dejar un poco la virtualidad, ya, porque...el abrir el espacio a la gente para que postule todo a través del teléfono o a través del correo o a través del computador es más fácil, más práctico, es más grato, pero muy poco personalizado, cualquier persona que ve un...oh okey están ofreciendo este trabajo voy a postular por si acaso, te mandan el currículum, después nosotros mandamos su currículum a la empresa, la empresa los llama y les dice: no si en realidad yo estoy trabajando...me entiende o no. Entonces es complicado, siendo que cuando se hace acá presencial, de manera presencial hay una retroalimentación más potente con la gente...y así les hacemos un par de preguntas y así los psicólogos podemos detectar cual es el nivel de interés real que tiene la persona en trabajar y de esa manera...podemos entregar un servicio de intermediación más potente ¿no?, así que yo creo que sí, la OMIL se ha visto afectada por la pandemia, el equipo...todos, todos, hay algunos compañeros que se han contagiado,

hemos tenido la...hemos tenido que estar con muchas restricciones, el tema del teletrabajo si es un tema, sin embargo, hemos tratado de irnos adecuando...nosotros,...la OMIL de XXXXX en lo particular estuvo casi siempre presencial. Ya. Una que otra persona a lo mejor lo hacíamos un turno verdad, para que uno se quedara en el teletrabajo, pero nosotros estuvimos casi siempre presencial, teniendo la posibilidad de que la gente accediera, pero sí en paralelo instauramos una plataforma virtual muy dinámica, que a través de redes sociales verdad, Facebook, Twitter que le permite a la gente hacerlo de manera más sencilla, así que hemos tratado de estar presente de la mejor manera.

¿Cuál ha sido la respuesta de la gente, como a través de la virtualidad?

Muy bien, súper bien, hay mucha gente que postula, el problema es que nosotros, justamente lo estábamos analizando hoy día, el problema es que no logramos medir el grado real de interés de querer trabajar, ya, porque, por ejemplo, no sé,...un...administrador de bodega, nos llegan 50 currículums, ya, y seleccionamos los currículum, definimos 10 y se los mandamos a la empresa que tiene que contratar a uno...y la empresa cuando nos hace la retroalimentación me dice: oye de las 10 personas que me mandaste, 7 estaban trabajando, 2 no querían y entrevistamos a una sola. Ahora, si esas 50 personas hubiesen venido para acá y los hubiésemos entrevistados, cuando el trato es directo, cuando hay una relación cercana con la gente y la gente primero habla con atención de usuario, la atención de usuario lo orienta, después pasa a hablar con la orientadora laboral y la orientadora laboral, es decir, el currículum y si usted va pa' donde, pa acá, le hace una asesoría, después sale ¿verdad? y le seguimos haciendo un seguimiento y lo ayudamos a postular y le aconsejamos a qué cargo postular y cómo hacerlo. Ahí tenemos unas dimensiones más...no sería, sino que más completas.

Entiendo. Muchas gracias por su disponibilidad.

ENTREVISTA N°3

Bueno como te contaba mi nombre es XXXXX y esta entrevista se enmarca en el proyecto de investigación FONDECYT 2021. Tu nombre es XXXXX, cierto, y tu edad era...

33 años

Perfecto... ¿Nos podrías contar un poco sobre tu experiencia de llegada a la OMIL, cuánto llevas trabajando ahí?

Sí, claro, bueno, yo soy sociólogo de profesión. Soy de acá de la zona, soy de XXXXX, porque esta es la OMIL de la municipalidad de XXXXX. Y bueno estudié afuera en Santiago, y después de trabajar un año en ciudad, por así decirlo, la verdad de las cosas es que no me acostumbre nunca y preferí volverme de cierta manera a la comuna para devolver la mano a la propia comunidad, donde me crié, donde estudié, educación básica, educación media. Y de ahí, bueno, hubo una vacante en algún momento para la oficina de la OMIL como gestor territorial a través de un programa que se denomina Fortalecimiento OMIL. Ingresé ahí por concurso público y al año siguiente me ascendieron a encargado. Eso quiere decir que a la fecha llevo cerca de 8 años desempeñándome en esta oficina, 7 años como encargado y un año como gestor territorial.

Ocho años, harto igual. Ya.

Sí, tenía 24, 25, cuando llegué acá.

Ya, genial. Y entonces ¿te motivó el hecho de querer trabajar en tu zona, donde te criaste, cierto?

Sí, efectivamente, yo diría que ese fue el principal motor que me devolvió a esta comuna nuevamente. Por ayudar a la comunidad donde crecí.

Y cuéntame, tus condiciones laborales dentro del trabajo, ¿cómo la definirías? Dentro de la OMIL, en tu labor.

¿Mis condiciones laborales en relación a equipamiento y esas cosas? ¿Mobiliario, en general, vínculo con compañeros, etc.?

Todo, en general, todo lo que implica condiciones laborales, transporte, todo, previsión, todo.

Yo creo que no tenemos mayores dificultades, o sea, tenemos gracias a ese programa interno con el que trabajamos que es el Fortalecimiento OMIL, tenemos buenos equipos informáticos, una buena línea telefónica, impresión, acceso universal para los usuarios, no hay ninguna dificultad. Donde tal vez sea el punto crítico en temas de lo que son las funciones propias de la OMIL, a veces la disponibilidad de vehículos municipales para ciertas tareas o para que mis compañeras salgan a terreno a visitar empresas, por ejemplo, para buscar vacantes laborales, ahí el tema de la movilización es un poco más delicada porque acá en esta zona, particularmente en el período de primavera verano los conductores son designados para poder trasladar agua en camiones aljibe a localidad que se abastecen generalmente por APR y que por temas hídricos, por la sequía hace más de 10 años acá en la comuna, no están con la dotación del recurso mínimo esperado. De hecho este año ha llovido menos del 50% de lo que debiese llover en un año normal que son algo así como 220mm anuales. Entonces en base a eso a lo mejor puede haber disponibilidad de vehículos, pero no así conductores de movilización calificados para esos efectos.

Pasando a otro tema, cuéntame cuál crees tú que es la relevancia que tienen las OMIL a nivel social en el país.

Uy, yo creo que tienen mucha mucha importancia a nivel país. Porque por lo general el público objetivo con el que trabajamos tiene que ver con personas que por diferentes motivos no culminaron su educación media o educación superior y que tal vez no tengan todas las competencias de base como para poder insertarse fácilmente en el mundo laboral. Y eso no solamente implica en términos solamente describo lo que se denomina como habilidades duras sino que también habilidades blandas. Ese tipo de habilidades, estas últimas son las que más trabajamos a nivel oficina. Con talleres de apresto laboral, donde se enseña a las personas a preparar una entrevista laboral, a preparar un currículum VITAE, las nociones básicas de puntualidad, otros tipos de contrato de trabajo, etc.

Entiendo. Y cuéntame más o menos el escenario actual donde se encuentra la OMIL de tu comuna.

Mira, bueno, a propósito de la pandemia hoy en día la afluencia de público es mucho menor en relación a años anteriores. Y eso es notorio, pese a que hemos habilitado canales digitales para el contacto directo con nosotros a través de correo electrónico, plataforma del municipio y otros, la asistencia presencial y también la comunicación a través de esos

medios digitales no ha sido la misma que en años anteriores. Hay múltiples factores que pueden explicar eso, pero creemos nosotros que puede tener un porcentaje de influencia las bonificaciones que ha entregado el Estado en estos últimos meses. El IFE, lo que generó, claro si uno pone en la balanza un IFE laboral de 3 personas por 4 ó 5 meses, claro que quizás me quedaría en la comodidad de la casa evitando cualquier riesgo de contagio y sin trabajar además. Yo no digo que sea la única causa pero puede tener algún tipo de incidencia. Y a su vez entiendo que el Estado también se dio cuenta de que eso ha afectado, no solamente a esta OMIL, sino que a muchas OMIL yo diría que casi a nivel país y a partir de eso tramitó un IFE laboral que son incentivos al revés, incentivos a la contratación finalmente.

Y ahí un punto, ¿tú crees que igual esa deserción de la gente que quiere trabajar y que se queda por ejemplo, si fuese así, con los bonos, tú crees que tiene que ver con las condiciones de trabajo?

Sí, por supuesto. Como te decía anteriormente, no se trata solamente de que sea la explicación basada en esos bonos que entregó el gobierno sino que tiene mucho que ver con las condiciones de trabajo. Te doy un ejemplo, acá hay... la comuna es una zona característica a nivel agrícola y minero. Entonces, los furgones que trasladan personal tienen una capacidad de 12 personas. Entonces yo también pensaría antes de viajar con 12 personas en un furgón más de media hora exponiéndome a un posible contagio. Por ejemplo. Bueno, y las condiciones laborales también, a veces los sueldos... los empleadores optan por sueldos que son el sueldo mínimo, o lo mínimo por ley, y a veces eso también no es muy atractivo, quizás para el trabajador.

Y, una consulta, ¿qué aspectos considera la OMIL a la hora de seleccionar las ofertas laborales con las que intermedia a las personas y estos trabajos? ¿Hay algún filtro para decir ok, este trabajo lo dejamos?

Eh, sí mira, lo que pasa es que las ofertas laborales a nivel comunal son particularmente escasas. Hoy en día han aumentado a partir de la construcción del embalse de Las Palmas, hay mucha incorporación en el rubro de la construcción. Pero los rubros que son predominantes que te los mencionaba hace un rato, que son agrícola y minero son un poco más escasas, entonces que nosotros nos pongamos a hacer un filtro en relación a qué oferta subir o qué oferta derivar... no. Tratamos de cubrir porque además es tan poca a veces la oferta que preferimos quedar bien con los empresarios a pensar que tal vez después no nos quieran entregar ofertas disponibles.

Ya. ¿Y tú crees que los trabajos intermediados por la OMIL podrían considerarse de calidad?

Sí. Aunque como te decía el grueso de la población que atendemos nosotros son personas que tal vez son semicalificadas u obedecen a alguna mano de obra local, son cargos que son orientados por ejemplo a jornales, ayudantes de minería, ayudantes de construcción. El grueso, pero aun así tenemos otro segmento de público objetivo que se ha ido incorporando poco a poco que son personas que tienen estudios a nivel superior, técnico profesional o universitarios que también tenemos la posibilidad de intermediarlos, particularmente en establecimientos municipalizados, colegios u otros.

¿Ustedes entonces sí conocen las condiciones de estos trabajos que intermedian? O sea, saben después si ellos se encuentran en buenas condiciones laborales dentro de sus trabajos.

Lo que pasa es que después nosotros hacemos un seguimiento. Una de mis compañeras se dedica específicamente a hacer ese seguimiento a posteriori. La pregunta principal ahí de mi compañera al empleador en primera instancia es si el trabajador se mantiene ahí y cómo se ha comportado. La segunda pregunta va al trabajador en relación a cómo se siente en el trabajo, cómo está, va por ahí.

Okey. ¿Cómo describirías la vinculación entre la OMIL y los distintos actores sociales que se encuentran en tu territorio? Organizaciones, movimientos sociales...

Yo creo que nosotros tenemos un buen vínculo, buena llegada o una buena vinculación con el medio, particularmente con juntas de vecinos, organizaciones de carácter productivo, cooperativas, y con el público general. Donde tal vez tengamos más complicaciones a veces tiene que ver con el empresariado local, no todo el empresariado está dispuesto a poder recibirnos, a participar de ciertos seminarios o encuentros que queramos desarrollar. Ese es tal vez uno de los desafíos que nos resta todavía.

¿Y en temas de cooperativas, se han dado hartas cooperativas en XXXXX?

No muchas. Gran parte de las que se han conformado tienen que ver con productores del orden agrícola o agropecuario. Esas son cooperativas que se sustentan en economía solidaria.

Perfecto. Otra consulta, ¿Ustedes como OMIL tienen contacto con otras OMIL? ¿Trabajan en conjunto?

Sí, nosotros trabajamos desde el año antepasado de manera formal en lo que se denomina como red territorial de la provincia de XXXXX. Es una red de las 5 OMIL que componen la provincia XXXXX, entre ellas se incluye a XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX y nosotros. Eso es a nivel formal del 2019 aprox. Aun cuando trabajábamos en conjunto de manera informal por así decirlo. Ese trabajo tiene que ver, un ejemplo gráfico puede ser, por ejemplo a mi me piden un ingeniero ambiental, una empresa determinada de XXXXX y por a, b, c motivo no tengo usuarios que estén disponibles. Entonces lo lógico sería cubrir la vacante para responder a las necesidades de la empresa y eso significaría tomar contacto con la comuna más cercana que en este caso es cabildo. Y de esa manera cubrir igualmente la vacante y así nos aseguramos también de que el empresario más adelante va a seguir trabajando con nosotros.

¿Esta red empezó a trabajar del 2019?

Sí, de manera formal. Hay una constitución ahí, hay un formato de articulación que es firmado por cada uno de los alcaldes de la comunas y por SENCE, que es el organismo que nos orienta a nivel técnico. Y eso es a nivel país, todas las OMIL te vas a encontrar que trabajan en red.

En cuanto a las políticas públicas de empleo, dime cuál es tu opinión respecto al funcionamiento de estas políticas.

Yo donde tengo siempre algunos reparos tiene que ver con la focalización de algunas capacitaciones. Nos suele ocurrir que hay capacitaciones que llegan a las comunas que tal vez no sean las esperadas, pese a que en el ejercicio práctico nosotros hacemos lo que se denomina levantamiento de demanda laboral. Es un ejercicio que hacemos con los empresarios en relación a la búsqueda de vacantes o potenciales vacantes laborales y cuál sería la especialización que la persona requeriría para poder insertarse a trabajar en ese ámbito. Entonces... no sé si es anécdota, pero alguna vez tuve una dificultad con un director de SENCE hace algunos años atrás porque nos asignaron dos cursos de packing agrícola

en el año que fue peor a nivel sequía, quizás el 2012 o 2013. Y fue una burla porque no había producción de packing, estaba todo paralizado, ninguno de los packing a nivel local estaba funcionando. Entonces eso no se condice con las necesidades del territorio en ocasiones. (14:41)

Entonces claro, les produce limitaciones entonces el funcionamiento y las capacidades de la OMIL, capacidades en términos de materiales por ejemplo (...) es que eso me lo contestaste más atrás con el tema de que igual les faltaba de repente para...

Aahh movilización.

¡Sii!

Sí, tal vez eso y otras de las limitantes que tiene la oficina, que es algo que estamos trabajando en base a la nueva administración que asumió la alcaldía, es de que... esta oficina... a ver... nosotros dependemos directamente de alcaldía prácticamente, entonces, no tenemos una agencia de desarrollo económico o una oficina de fomento productivo que esté por sobre nosotros, y eso qué involucra... para la OMIL al menos, es que nosotros hagamos el eje articulador con prodesal (palabra dudosa-minuto 15:53) con la oficina de agencia agrícola, con el programa jefas de hogar, con turismo, con cultura, entonces la verdad que los tiempos de nosotros son sumamente acotados porque tenemos que responder también a materias más productivas, no solamente a...(no se entiende 16:08) dependientes, sino que también independientes, entonces trabajamos mucho con fosis, con sercotec, con la Corfo, con fondo esperanza, con banco estado microempresas(¿no se entiende bien), etc. Entonces esa es una de las limitantes que es algo en lo que se está trabajando porque estamos formulando un proyecto para que se pueda reactivar a nivel municipal la agencia de desarrollo económico o algún símil, que pueda abordar esas áreas que estamos nosotros hoy en día abordando y que tal vez no damos abasto en muchas ocasiones, porque somos cuatro en esta oficina, yo creo que para eso se necesita un equipo mucho mayor, y con otro tipo de capacidades además

¿Ustedes tienen terapeuta ocupacional por ejemplo?

Ehh, no, no tenemos terapeuta porque esta OMIL es de gestión básica. La categoría más inferior que define el sence para efectos del programa fortalecimiento omil. Entonces nosotros acá contamos con, con cargo programa al menos, con un ejecutivo relacional(? empresas, (17:10) un ejecutivo relacional(? público... y bueno y una persona que es ___(? (17:20) por el municipio como apoyo administrativo y yo como encargado también en la parte local, en la parte municipal.

¿Cuáles crees que son los desafíos que tiene en cuanto al rol del estado y del sector público en el ámbito de las políticas públicas de empleo?... De disminuir el desempleo por ejemplo... cuál sería el rol del Estado según tu percepción y de las omil también, del sector público en general, en disminuir el desempleo

Emm, yo creo que lo principal, y volviendo al tema de la capacitación, es poder formar personas en ciertos oficios que les permitan insertarse... y también se puede, creo, que se pudieran generar alianzas con establecimientos como por ejemplo, centros de formación técnica, para poder no sé, dotar de becas estudiantiles a ciertas personas o ciertos usuarios, bueno focalizando previamente quienes podrían participar o no, en base al registro social de hogares u otra condición, para que finalmente, como te digo, el público que atendemos nosotros al menos, es no calificado o no tiene estudios formales a nivel secundario o terciario... entonces creo que podría ir por ahí

19:16

Ya, las últimas dos preguntas quedan. ¿Cuáles han sido los efectos que trajo la pandemia en torno al desempleo en tu comuna?

Claro, hay menor afluencia de público en la oficina. Nos ha costado un poco más que antes llenar las vacantes laborales disponibles. Y bueno hemos perdido un poco el vínculo con el medio. Nosotros ocupamos un vehículo que se llama munimovil que finalmente es un vehículo que tiene tres compartimentos, con sus computadores, viene equipado con internet, etcétera. Y nosotros cuando solicitamos ese munimóvil vamos a localidades más aisladas de la comuna, porque esta comuna particularmente tiene más rural que urbano. Entonces vamos a zonas y nos ubicamos en algunas plazas o lugares estratégicos, las juntas de vecinos, para poder acercar los servicios de la OMIL a la comunidad, pero en el contexto de pandemia no hemos vuelto a retomar eso, así que también ahí hay un desafío que tenemos que ojalá cumplir.

¿Cuáles crees tú que serían las fortalezas de trabajar en red con las otras OMIL?

Que tú te puedes apoyar, o sea, si bien es cierto que ninguna de nuestras OMIL tiene una categoría avanzada, es decir no tenemos terapeuta ninguno de nosotros, ninguna de las OMIL de la provincia tiene terapeuta, si hay otras experiencias que conozco en otras comunas donde ellos si se prestan apoyo en relación a la evaluación de perfiles, análisis de puestos de trabajo, o análisis de puestos de trabajo para personas en situación de discapacidad. Y pucha, a nivel local tenemos sí... Cabildo y La Ligua tienen orientador laboral, entonces yo sé que el orientador laboral de Cabildo y de La Ligua le prestan colaboración a Papudo y Zapallar por ejemplo para el desarrollo de talleres de apresto laboral. Porque el desarrollo de este tipo de talleres tiene que nacer ojalá de un psicólogo o de alguien del área de las ciencias sociales. En el caso nuestro no es así porque yo tengo la formación y no es problema, eso lo desarrollo yo acá. Pero con los colegas de allá tienen otro tipo de formación así que es súper útil el orientador laboral en ese caso. Entonces en ese sentido hay un trabajo que ha sido, creo yo que resulta bien ameno, no hay mayores rencillas entre nosotros. Al contrario, tratamos de siempre buscar soluciones, trabajamos de la mejor manera. Tenemos buenos resultados.

En cuanto a tus nociones en torno al trabajo, cuéntame qué significa el trabajo en sí para ti, la relevancia del trabajo en la sociedad...

Bueno, primero que todo, el trabajo como todos dicen dignifica. Lo segundo es que la situación laboral es una condición que en estos tiempos es determinante, o sea, aquel que no tiene trabajo la pasa mal, no hay que haber estudiado como para saber eso. Entonces la importancia del trabajo hoy en día es sumamente importante. Ahora, quizás muchas personas pueden acceder a un trabajo, lo que es importante también es que puedan acceder a un trabajo en buenas condiciones, que no sean de tipo informal o en condiciones precarias. Eso quizás es lo más complejo, sobre todo para un territorio como este, como te decía, donde prima la irregularidad. Entonces hay mucho trabajo en zonas agrícolas que es informal, mucho trabajo en construcción que funciona en base a lo que se denomina como pololos. Entonces, sí, el trabajo es sumamente importante pero creo que mayor aún son las condiciones laborales en las que la persona se pueda desenvolver.

¿Y tú crees que estas noción que tienes tú respecto al trabajo es compartida dentro de la oficina?}

Sí, de todas maneras. Porque me toca dirigir un equipo con el que trabajamos juntos hace al menos 3 o 4 años. Estas cosas por lo general se conversan, o aplicamos FODA una o dos

veces al año y vamos viendo y determinando cuáles son los puntos en los que vamos convergiendo y en cuáles no. Pero yo creo que en relación a ese diagnóstico o esa noción sí, yo creo que la compartimos. Además que todas las chicas que trabajan acá tienen orientación social, son todas técnicas en trabajo social o administración pública.

Muchas veces se tiene esa orientación, sin embargo no hay esos cuestionamientos en torno al trabajo digno, por ejemplo...

Sí, pero es que para nosotros... bueno me imagino que para todas las OMIL, pero no se trata de intermediar por intermediar porque si fuera por eso cumplimos números. A lo mejor cumplimos metas que es finalmente lo que nos mide el SENCE. Pero no se trata solamente de mandar una persona por mandarla y cumplir con la meta. No, creo que va mucho más allá de eso. Aunque SENCE nos evalúa en base a números, lamentablemente. Nunca hay un análisis cualitativo de ellos sino que cuantitativo.

Perfecto. Ahí estaríamos yo creo entonces. Muchas gracias.

Bueno más adelante si es que requieren algo en relación al proyecto, lo que requieran ahí...

Perfecto. En enero más o menos a finales de enero vamos a hacer este encuentro con todas las OMIL que participaron y vamos a dar cuenta de todos los resultados. La idea es que igual conversemos y ustedes sepan en qué condiciones trabajan, por ejemplo, la OMIL de Antofagasta, la OMIL de Isla de Pascua. Y la idea es que este invitado el SENCE también para que esté al tanto de estas limitaciones y como se encuentra hoy en día el estado de las OMIL en torno al contexto de pandemia también.

Sí, yo creo que sería un ejercicio interesante, porque nosotros por ejemplo tenemos jornadas que son de carácter regional y me tocó en algún momento hacer un curso que era a nivel nacional en Santiago y uno tal vez cree que la similitud entre región y región va a primar y no, te encuentras con situaciones que son completamente diferentes a las de tu región en particular, entonces si hay OMIL de otras zonas mucho mejor.

¿Hace cuánto fue ese encuentro?

No, esa era una capacitación. No... la desarrollé el 2016. Y ahí conocí encargados de Concepción, de Chañaral, de Rancagua, de todos lados en verdad.

Pero después de eso no ha habido otra instancia de comunicación...

No, a nivel nacional no. Solamente hacemos encuentros regionales. Entonces, claro, a nivel regional ya todos nos conocemos, por lo general la movilidad de los equipos de trabajo se da particularmente en estas fechas cuando hay cambio de administración. Pero sí po, ya más o menos nos conocemos y como te digo las realidades de cada territorio a nivel comunal es distinto unas de otras pero de cierta manera hay elementos que son similares. Pero con otras regiones sí, como que cambia bastante el panorama y por eso es importante ese ejercicio.

Claro. La última pregunta... ¿tú estás en conocimiento de qué otras OMIL trabajan en redes como ustedes?

Sí, desde luego. Hay una instrucción desde hace un par de años del SENCE que tenemos que trabajar en red así que sí lo sé.

Ya, perfecto. Genial, ahí estaríamos.

ENTREVISTA N°4

Ahora comencé a grabar y también vamos a comenzar la entrevista, ya.

Oye me salió un mensaje aquí, ¿te salió a ti también?

Si, eso es, eh... ahí avisa si es que estás de acuerdo con que esta, esta reunión se grabe.

Ya, ¿qué le digo, continuar?

(Asiente) hm.

Ya.

Excelente.

Perfecto.

Bueno, primero doña Carmen me gustaría que me comentara sobre su experiencia de llegada a la OMIL, también considerando en esa cómo en qué consiste su trabajo en la OMIL, cuál es la importancia de la OMIL y etc.

Mira eh... es una tremenda, mi experiencia ha sido- bueno yo llevo 11 años a cargo de, de esta OMIL en XXXXX y ha sido como muy enriquecedor porque tú haces cosas novedosas, tratas de buscar la forma de llegar con la oferta a nuestros vecinos cesantes, y... y buscar estrategias que... eso es como bien entretenido, porque al final tú tienes que empaparte de muchas cosas y...Y el tema es que sí dio, si ha dado resultados. Ahora, que nos está pasando desde 2019, ahí hubo un cambio drástico, muy drástico que al final uno termina... sigue con las mismas ganas, pero al final te agota, porque al final tú haces mucha estrategia y no hay resultado. De 2019 a la fecha que es lo que- hemos hecho de todo, de todo, de todo para poder llegar a los vecinos y eso hace como que... qué está pasando. O sea, seguimos en lo mismo, qué va a pasar de aquí a fin de año.

Bueno estamos todos con la idea de que vivir esto, repuntar en el 2022 en marzo [pausa] porque los bonos están hasta diciembre y por ende va a ser muy, muy complejo terminar el año, todas las OMILes. Porque toda las, las, las OMILes han hecho estrategias de, de... casi nos falta hacer un puerta a puerta de los vecinos. Y ahora hoy en día estamos en la confección de un volante y para cualquier usuario que entre, entregarle la información de que sepa que existimos, de que... porque todavía hay rincones de la comuna que no sabe que existe la OMIL, no saben que hay una posibilidad de buscar trabajo eh... somos casi una agencia pero sin fines de lucro, y... eso, seguir rincón, rincón, por rincón de la comuna para buscar a nuestros usuarios, así que en eso estamos. Pero hay una experiencia muy enriquecedora, porque tú al final tú no eres sólo un intermediador, eres asistente, psicólogo, orientador, terapeuta. al final tú te vas empapando de muchos temas que, al final el, el usuario que se aqueja, que viene con un tremendo drama no sólo el drama de buscar trabajo, sino que detrás hay una familia, y que hay enfermos terminales, que hay padres separados, hay cuidados adulto mayor, y un fin de dramas que no es sólo buscar el trabajo. Es una orientación... macro, derivaciones para poder solucionar o poder darle una cuota,

una cuota de alivio a la persona que venga a buscar trabajo, y una amplia gama de, de orientación. Se va muy agradecido porque al final, como te digo, nosotros no sólo somos intermediadores, somos todos esos profesionales que, que al final nos hemos recaudado, hemos aprendido con los años, o sea, uno va aprendiendo tantas cosas y eso sirve, es una herramienta más para nuestro usuario.

Ahora el cómo estamos, complejo [pausa] complejo, no sé qué, qué va a pasar en un mes más, no sé qué va a pasar después de septiembre, imagina estamos en fase cuatro, todo el mundo está libre, ¿volveremos a lo mismo? espero que no, y no sé cuál es el switch que tenemos que hacer con nuestros vecinos. Ahora si tú me puedes dar una sugerencia bienvenida alguna, porque la gente de afuera tiene otra, otra mirada, o sea, al final porque tu agotas todos tus petardos. Uno de los agota, y ya al final ya no sabemos qué más se nos ocurre, no, no sabemos qué más.

Y en relación a las estrategias que usted me comentaba para poder llegar a la población ¿Cuáles han sido las estrategias que ustedes han utilizado?

Mira eh... tenemos cuatro, cuatro grupos de organización. Nosotros las ofertas laborales, todos los días a las 5:30 están listas para nuestros usuarios a través de la web municipal, ya. Y de ahí tenemos 3 grupos importantes, que son grupos internos del municipio de todas las áreas de, del social, tenemos colegios, lice- jardines infantiles, la-el área de salud, que yo pertenezco a la mesa técnica de Chile Crece, por ahí se amplía la gama de, de poder llegar a algún rincón de saber que hay alguna oferta, y organizaciones que han sabido y dirigentes sociales que han solicitado que le enviemos la, las ofertas laborales. Estamos en, en, en las redes sociales. Ahora como te digo la otra estrategia es que - ah, pertenecemos al, a una, a un barrio digital que es de Nuevo Amanecer, que por ahí, por esa plataforma le caen en el celular a cada vecino las ofertas laborales, o sea creo que estamos llegando a cada rinconcito de cada hogar, que en el fondo es "ya aquí hay trabajo, dónde queda, mando mí, mi, mi currículum por el correo, voy presencial, voy online", estamos dando todas las facilidades, pero te juro que no.

La otra estrategia que vamos a hacer ahora es el volante, creo que vamos a tener que salir a terreno ir a la feria, a, a la feria por qué no... para incentivar a nuestro público. Imagínate hay un bono del IFE, ni con eso llegan, ya no sé qué otra estrategia hacer. Estamos entregando el *merchandising* que es publicidad, eh bolsas pa ir al supermercado, lápices, libretas para ver si por ahí alguien dice "la OMIL, que es lo que es la OMIL, qué puedo obtener de la OMIL", en eso estamos.

Y bueno, es complicado el escenario que usted me cuenta porque, a modo personal, me pasa que nuestra tesis la vamos a hacer acerca de las OMIL y me ha pasado que igual he comentado acerca de la OMIL y muy poca gente sabe que es la OMIL De hecho no sé si usted vio un reportaje que hizo una periodista de bienvenidos que fueron a entrevistar a la OMIL de Maipú [ya] y pasó que ni siquiera ella sabía que era la OMIL, y no entendía cómo en la función de intermediación que hacía la OMIL, porque ella pensaba que la OMIL lo que hacía era ofrecer trabajos de la misma municipalidad, todo esto en el contexto de que la, la municipalidad de Maipú está muy compleja con todo el tema del déficit y todos los despidos. Entonces y, y me acuerdo que el funcionario de la OMIL le decía "no, lo que hacen las OMIL es intermediar empleo de

empresas privadas". Entonces ese mismo escenario da cuenta de también lo alejado que está la gente de la OMIL, considerando que, a mi perspectiva, siento que la OMIL tiene una, una tarea fundamental y muy importante, y creo que, y además a nivel social, si al final como usted misma comentaba, ustedes tienen un vínculo con la gente más allá de buscar empleo o no.

Correcto. Sí pues, es un tema que la OMIL trae instaurada hace muchos años y aún desconocen de nuestro funcionamiento, desconocen qué es lo que hacemos. Y por eso yo creo que con este volante vamos a lograr eso, que lo hemos hecho, porque hemos ido a ferias los días sábados, los domingos. Antiguamente hace como 3 años atrás, íbamos a los consultorios, pero en el fondo la gente todavía no capta de que hay una oficina y es gratis.

Y tomándome de eso usted, si me pudiera usted tal vez profundizar un poco cuál cree usted que es la relevancia que tiene la OMIL a nivel social

Mira, la verdad, la verdad, a nivel social eh... bueno de, desde el área social nos derivan gente que realmente solo quieren que el municipio, el Gobierno le entregue recursos, porque la gente del área social no quiere trabajar, porque pierden los recursos, ya. Pero nosotros como como sociedad es súper relevante, porque al final igual eh bajamos la tasa de cesantía, de alguna forma vamos a ayudar a un hogar que puede ser 1,2, 3 miembros de la familia. O sea, es súper importante, pero nadie le toma el peso ni la importancia que, que es lo que nosotros hacemos día a día. La gente, lidiamos todos los días con las empresas, ahora estamos con las estrategias de, de, de poder incentivar, de motivar de que las empresas suban los sueldos, porque en el fondo con los bonos, la gente recibe más con el bono que les deposita a la Cuenta Rut, ni siquiera se mueve de su casa, no se levanta temprano, no está en el transporte público, no cumple horarios extensivos, eso estamos intencionado con los empleadores de que la ley, y tienen todos el mismo problema, que no suben los sueldo. He logrado con algunos de que los suban, de arriba de 400, ya no podemos estar hablando de una renta de 360-380, porque la gente gana más con el bono y... estamos en qué pasa porque la verdad es que, ya no, n, no sabemos qué va a pasar, te vuelvo a repetir,

Sí hay un escenario bastante incierto respecto a eso. Y me pudiera comentar en cuanto a la OMIL de su comuna, que es XXXXX, ¿cuál es el escenario en el que se encuentra actualmente? considerando tanto del fenómeno de la pandemia, el fenómeno que usted también me cuenta de que la gente no está yendo a la OMIL a buscar empleos, si es que me pudiera como tal vez sinterizar. También ver si es que las intervenciones que ustedes realizan son efectivas, y si se relaciona también con el tipo de empleo que está buscando a la gente ¿Cuál es el fenómeno que está ocurriendo allá en XXXXX?

El otro factor, aparte de que nuestros usuarios... es un poquito relajado, no cumple el perfil, no cumple lo que solicita la empresa, que al final... no falta, hay mucho, hay un gran número de que sólo tiene octavo básico y para la gente de octavo básico sólo se le puede ofrecer hoy en día, guardia de seguridad, personal de aseo, ni siquiera guarda seguridad porque tienes que tener el OS-10, y mucho de ellos tiene cuarto medio, casi la gran mayoría. Tenemos una empresa que solo nos pide con octavo. O sea falta terminar la educación hoy en día, los jóvenes no están interesados en esos trabajos, ellos quieren, es válido, si yo

estudio 5 años, 6 años o 4 años, yo no voy a ir a hacer eso, o sea, yo no voy a ir a... quiero tener mi oficina, quiero tener mi espacio, quiero tener otra expectativa y otras razones porque yo estoy trabajando. Porque ellos están solo un rato, una semana, un mes, dejan botado el trabajo. Con los jóvenes hay que... esta muy complejo el ámbito laboral, porque lo que ofrece la OMIL, lamentablemente, las empresas solo nos piden de servicios, oficios y servicios. Ellos prefieren pagarle a una consultora por los cargos profesionales, técnicos y administrativos, por lo cual la consultora depende de la OMIL para poder derivarle nuestro público. O sea, también hay ahí como una brecha que está demasiado alta y que no se ha podido subsanar, porque las OMILes- las empresas no creen, no nos creen. Puede ser por la mala reputación, antiguamente, al final las OMILes solo iban las personas castigadas, no había un trabajo serio, no había un trabajo exhaustivo, no habían lineamientos. Hoy en día sí tenemos lineamientos, hay profesionales pero, pasa brecha con las empresas, ellos prefieren pagarle a una consultora, y por ende nos llenamos de ofertas de oficios y servicios, de guardia, de personal de aseo, cuidados de adulto mayor, el tema de la construcción. Pero aquí es difícil que nos pidan un ingeniero, nos pidan... Si nos piden una secretaria es una en el año. Los técnicos en enfermería si está dado el boom, pero, no en general. O sea, seguimos siempre con las mismas ofertas, al final, que hacen los profesionales, como no hay respuesta de la OMIL y nos cuesta darles respuesta. Les enseñamos a ir a las plataformas, esa gente sabe, se maneja al revés y al derecho en las plataformas. Así que eso.

Y en ese sentido, ustedes, porque ustedes también realizan capacitaciones. ustedes creen que esas capacitaciones eh...

Capacitación no está insertado acá [ya] lo ve... Que es un área dentro del departamento está capacitación fomento y nosotros. Si derivamos el tema de las capacitaciones, pero no manejan esa unidad. Pero también siento que las capacitaciones son demasiado débiles. SENCE tiene una gama de capacitaciones que al final son tan pocas las horas, que yo en una instancia se lo planteé cuando estuvimos a cargo, cuando estuvimos trabajando con 4 OTEC. Son muy débiles, la gente no se siente segura, además las OTEC tienen que tener un número determinado para que SENCE les pase el dinero, por ende, inscriben al primero que paso pro afuera. Generalmente la gente se capacita porque quiere hacer algo diferente, porque está con depresión en la casa, porque si a futuro quiere ver si puede trabajar, no es algo concreto, si al final esa gente es muy débil, por experiencia propia tuvimos un cargo super importante en una construcción y, directamente yo llame a cada uno y nadie se sentía capaz, por la experiencia, porque es muy poco, el aprendizaje, son 2 meses, a lo más 3 meses, y la gente no se siente segura, y es como una pincelada. Yo sí critico a las capacitaciones, las que son gratuitas y dadas por el gobierno. Y también ahí hay una falencia siento de que no sale la persona reforzada, no sale segura. Y más la gente- las empresas piden gente con experiencia. Hay algunas que son flexibles en el tema del aseo, pa los *retail*, pero hay otras que siempre exigen experiencia

Y respecto a la vinculación con los actores, si me pudiera como profundizar, o contar como es la vinculación entre la OMIL con las empresas contratistas. Como es la comunicación.

Mira, tuvimos experiencias, te estoy hablando de una mala experiencia hace, voy a inventar el año porque no me acuerdo si fue hace 7 años o 6 años, tengo muy mala experiencia con

los contratistas. Al final, claro, teníamos una cantidad de derivados para ciertos trabajos, y, y contratistas son como los terceros. Imagínate, los contratistas no tienen algo oficial, no tiene algo... a ver, lo que nos pasaba con las personas que nosotros enviábamos, se venían a quejar con nosotros, porque en el fondo, no les pagaban, pasaban las 2 semanas, al final como que se citaban en una plaza, no había algo formal, una oficina, algo serio que realmente el usuario se sintiera tranquilo. Si al final también tuvimos que desechar los contratistas porque al final, lo grueso de, de lo monetario se lo llevan ellos y al final, hay un abuso con los empleadores que contratan. No nos da esa seguridad. Y cuando nosotros hacemos seguimiento para todos nuestros usuarios, se le hace un seguimiento para saber qué paso, si fue a la entrevista, si está trabajando, si continúa trabajando, etc., etc., no hay reportes. Las OMILes tenemos que tener reportes de cada empleador. Es como las consultoras po, las consultoras trabajan por decirte para Nestlé, y nosotros queremos saber qué pasa con esa gente. Al final no se hacen responsables de ellos, de sus usuarios, saben que están trabajando pero no saben si firmaron contrato, si ya llevan 2 meses, si firmaron contrato indefinido, y cuando tú te acercas a la empresa no te da respuesta, porque su contraparte es una consultora, el contratista, y no la OMIL, ¿me entiendes? Aunque todas se comprometen a entregar reportes. Pero el día de los que hubo cuando se empieza a solicitar, no hay forma de conseguir ese, esa información. Y menos conseguir los documentos que a nosotros nos exigen. Un anexo de contratación que tiene que ser firmado por la empresa.

Otro factor negativo que nos cuesta, que firmen, que los envíen, que... porque eso es gestión que nosotros podemos comprobar ante SENCE. No hay un compromiso real. No todas las empresas son iguales, hay unas que se portan super bien, y todos los meses entregan información, y si hay que ir a buscar el anexo o ellos lo hacen llegar escaneado, pero no todas son iguales. Y eso te desgasta. Porque un ciclo que, que es de publicación, de derivación, de revisión de currículum, llamados telefónicos a la empresa, llamados telefónicos al usuario, de recoger la información real que nosotros necesitamos y ha sido un ciclo tan grande que al final quedamos a medias. Y las empresas a nosotros nos miran como... "ya publiquen. Y porque no me mandan usuarios, porque no me mandan currículos", porque creen que aquí tenemos así la varita mágica. Y no tenemos la varita mágica, lamentablemente, todos los temas de las rentas, así que volvemos a caer en lo mismo.

Y en general la OMIL con qué tipo de empresas se vincula, grandes empresas, medianas, pymes

De todo, de todo, de todo, de todo, grandes, pequeñas. Mira, hemos tratado de ver a los micro emprendedores pero generalmente ellos trabajan con sus familiares, ya. Pero hoy en día las pymes son las que están sosteniendo la economía, las pymes son las que están contratando. Bueno ahora pasamos a Fase 4 y ellos si realmente van a poder repuntar, pero... y son los que pagan los mejores sueldos. Porque las grandes empresas son muy, muy tacañas. y con la diferencia de que ellos piden mucha cantidad de público, no así un pequeño empresario que pide 2 o 3, o 1. Esa es la gran diferencia.

Y en relación a la mala experiencia que usted tuvo con algunas empresa. ustedes decidieron en base a esas mismas experiencias poner algún filtro de vinculación con algunas empresas, hay algún mecanismo que posibilite que no tengan una mala

experiencia, o que la empresas como que respondan a los criterios que ustedes establecen

Mira, se trata de intencionar, de dialogar con ellos, pero cuando ya la cosa no, no... no se po, hace un mes, y no hay reportes, no hay información eh... la próxima publicación se le indica por qué no se va a publicar, porque al final nosotros dependemos de ellos y ellos también dependen de nosotros. Nosotros si les respondemos, si derivamos gente. Pero ellos no son capaces de entregar un informe, un simple saber qué pasa con nuestros usuarios. Y a algunos los hemos castigado. Mira, hace años a XXXXX no entraba ninguna consultora, porque al final se llevaban... por decir Valle Nevado, valle Nevado muy mala experiencia. Una vez se llevó 200 currículum, se llevó 100 información, nunca hubo un reporte. Al otro año volvió a pedir gente. Ellos piden como en, en abril, mayo empiezan ya con su fuerte, con la temporada de invierno. Y decidimos no trabajar más con ellos, o se al final, uno le dice, porque siempre cambian de reclutadores, "no si yo voy a, voy a informa" " no si esto no va a pasar" y vuelven a caer en lo mismo, por ende no se trabaja más con ellos.

Ahora por la escasez del 2020 que no teníamos, habían unas consultoras que si son, pero contadas con los dedos. Ahora están entrando más, porque la verdad es que ya hay que publicar y hay que ver qué pasa, porque la verdad es que como no... tenemos escases de público a ver si se tiantan con algo, sino... y algunas empresas que son malas, no se trabaja con ellas. Imagínate hay tantas OMILes, asique yo le digo al equipo que vayan a otra OMIL no más po. Lo mismo que la publicación de las nanas, asesoras de hogar, esta comuna no trabaja con esa vacante. Aquí hubo malas experiencias, porque la gene no cumplía, el currículum aguantaba mucho, al final no regaban, decían que sabían cocinar y no cocinaban, que pedían permiso, que llegaba tarde, que se iban temprano, que pedían adelanto, que no, que después no llegaban al trabajo, por varias horas dejaban de trabajar. Ante todos esos factores dijimos no trabajamos con esa vacante. Causo puros problemas, porque nosotros no conocemos a la persona, confiamos en ella. Asique también es una, es otro empleador que no más, pro los motivos que son negativos para la OMIL, y no OMIL, sino que es la Municipalidad. La municipalidad me está mandando este tipo de gente. Y tú sabes que para esos efectos empieza el tirón de orejas de arriba hacia abajo, o de abajo hacia arriba. Y ante eso, preferible resguardarnos las espaldas.

En relación a usted me comentaba que algunas empresas deben enviar reportes ¿en qué consisten en general esos reportes?

Los reportes consisten de que, por ejemplo, la empresa X se le mandaron a 10 usuarios, 10 usuarios a la entrevista, o sea le mandaron los 10 currículos para que los analizara la empresa y para saber qué pasa con esos usuarios. Por ejemplo, enviaron a Carmen Astudillo a Nestlé y queremos saber qué paso con la Carmen Astudillo y... porque al final nosotros tenemos que hacer informes mensuales de estadísticas y... informes, más que informes, es subidas de información a la plataforma de la bolsa nacional de empleo para cumplir metas. Si la Carmen Astudillo fue a la entrevista perfecto, fue tal día, ¿qué paso? porque generalmente las empresas no son capaces de también, si no califican, o de repente a veces ven el currículum y ni siquiera te llaman, el usuario viene a pedir información acá, y qué paso, ¿me entiendes? por eso hacemos seguimientos para saber si realmente fue el usuario o sino pa tomar medidas ante con ese usuario. Porque generalmente, la empresa no

le devuelve el llamado o la empresa nunca recibió a ese candidato, y ese candidato vuelve aquí a la oficina diciendo que nunca lo llamaron, ¿me entiendes? Porque la final estamos como al medio entre la empresa y el usuario, y generalmente los usuarios nos mientan mucho. [pausa] Y ese es el seguimiento, saber que pasa, como fue el comportamiento, si dio, dio, cumplió, eh... feliz si firmo contrato, ahí todos somos felices, y si pasa de los 3 meses, más felicidad para la OMIL porque logramos hacer un cumplimiento de metas del SENCE, que tenemos un convenio con ellos. Ese es el seguimiento. Porque no mandamos usuarios y no sabemos, tenemos que saber qué paso con ellos, porque a la larga ellos vuelven acá y preguntando "¿por qué no me llaman?" "¿por qué no calificué?". Ahí somos los malos de la película, no califico por esto y esto otro, si es que da un reporte la empresa. Si no lo da, ahí tenemos que interactuar con la empresa y saber que pasa, que tampoco a veces nos dan reportes. Ese es el seguimiento, sacar una radiografía de nuestros usuarios

¿Y hay un seguimiento post contrato, cuando la persona ya fue contratada por la empresa? la OMIL hace un seguimiento...

Sí, hay un seguimiento para ver si... porque generalmente firman un mes o firman dos meses, y avances firman indefinido después de los tres. Para nosotros es super relevante saber. Pero se hace seguimiento a las personas que, que firmaron, y ver si paso el segundo mes, y ver si paso el 3er mes. El que generalmente, el derivado firma contrato y está no sé, un día, una semana, no se le vuelve a hacer seguimiento a él porque ya sabemos esa información. Pero si hacemos seguimiento a los otros que están por cumplir los 2, los 3 meses, o un contrato indefinido. Esa información es muy relevante para nosotros.

Ya hora le quiero preguntar respecto a ¿qué aspectos considera la OMIL a la hora de seleccionar las ofertas laborales para los usuarios? ¿cuáles son los criterios que ustedes utilizan para también considerar un trabajo de calidad a un trabajo que no es de calidad?

Hoy en día tenemos 2 factores, ojala que sea aquí en la comuna y la renta. Y ver si hay algún, algún bono adicional, algún valor agregado. Pero generalmente ahora son dos, que sea en la comuna y al renta. En eso estamos. Antes publicábamos para todas las comunas, para Pudahuel, para Renca, para Providencia. Hoy en día priorizamos que se ala comuna porque vemos que nuestros usuarios ya no quieren moverse de la comuna, ojala el trabajo le quede al lado de su casa o a dos cuadras

Y en base a esto, ¿usted cree que los trabajos intermediados por la OMIL podrían considerarse de calidad?

Es que eso depende, porque la final imagínate, nosotros tratamos de hacerlo lo más profesional y lo mas de calidad posible. Pero hay OMILes que no tienen los recursos. Por ejemplo, hoy en día esta OMIL puede contar con un psicólogo y con una terapeuta, pero eso es gracias al convenio... son dineros que nos manda SENCE y por ende podemos tener esos 2 profesionales. Hay OMILes que no tiene la terapeuta y no tiene psicólogo, o sea difícilmente que tu puedas entregar un trabajo de Calidad, porque al final te pilla la máquina, porque al final no tienes los profesionales para poder enfrentar y para poder orientar a esa persona como corresponde. En general, OMIL trata de hacer un trabajo de calidad, pero también depende del usuario porque si... podemos tener lo óptimo, todos profesionales pero si el usuario no cumple, ahí al final no, no, de repente hace como decepcionante todo el

trabajo que uno hace, y el usuario no le toma asunto, o le da lo mismo, o deja el trabajo siendo que hay, hay un tremendo trabajo detrás, de la gestora, de la intermediadora, del inscriptor, de la terapeuta, del orientador laboral, de buscar lo mejor para la comuna.

En ese sentido si cuantificamos ¿usted cree que han habido más problemas con los usuarios más que con las empresas, o no?

Mira, yo creo que aquí-

¿O es algo que está a la par?

Yo creo que está a la par, porque el empresario siempre, no ha querido pagar más. Y entre más trabaja, mejor turnos rotativos, turnos extensos. Y entre que ellos paguen lo justo y necesario que es el mínimo, ellos en su, ellos están tranquilos y nuestros usuarios, que de repente son flojitos, son poco proactivos, no les gusta levantarse temprano. Imagínese antiguamente ante venían 2 minutos pa la 2 a buscar trabajo, y tuvimos que cambiar esa metodología porque la verdad que no puede haber un usuario que vengan 2 minutos pa a 2 a buscar trabajo, tiene que venir a las 8:30, tiene que venir a las 9. Cambiamos la metodología, solo hasta las 12:30-1:00 se deriva, se sacan las ofertas. Enseñar a educar a nuestros usuarios. Así que eso.

Y si me pudiera comentar la relación que ustedes tienen con el SENCE, usted me habla que tiene que cumplir metas, ¿hay una vinculación más cercana con el SENCE? ¿cómo ha sido la comunicación?

Casi vamos de la mano [risas]. Casi vamos de la mano porque ellos técnicamente son los que nos fiscalizan, son los que nos dan las directrices, son los que nos dan el apoyo, son los que nos exigen. Administrativamente nosotros dependemos del municipio, ya, pero técnicamente todo lo que implica la intermediación laboral, recibimos las directrices de ellos. Estamos divididos, o sea tenemos varios jefes. Y el hecho de que tengamos un convenio con ellos, bueno todas las OMILes lo tienen, es la uncia forma de tener recursos frescos en las OMILes, que es para contratar a los profesionales. Porque el municipio no tiene la capacidad para contratar a profesionales. Es que les es más cómodo que los contratemos por el convenio, pero el convenio tiene sus cláusulas. Tenemos que cumplir, cumplir el plan de trabajo tenemos que cumplir el plan de gastos. Hay varias etapas que tenemos que si o si hacemos, porque si no también ese dinero, o ya no lo depositan, o tenemos que reintegrarlo. Que nos pasó hace como... el 2018 parece, que tuve que reintegrar 3 mill- casi 4 millones, porque no hubo capacidad en el sentido de los tiempos para poder gastarlo, porque no puedes llegar y gastarlo en cualquier cosa. SENCE es el que indica en qué gastarlo y como gastarlo.

Y respecto a la vinculación con actores sociales, ¿cómo describiría la vinculación de la OMIL con distintos actores, ya sea movimientos sociales, organizaciones vecinales, juntas de vecinos, etcétera? ¿hay alguna vinculación?

Indirectamente con las juntas de vecinos. Nosotros, bueno acá hay un protocolo, las ofertas se envían a un encargado de los dirigentes sociales en... algunos llegamos directamente, pero también siento de que con los dirigentes guardan la información, porque esta información nuestra tiene que ser bajada todos los días. Porque aquí no sirve de nada que

mandemos el día lunes, y el dirigente lo ve el lunes en la tarde y resulta que el viernes recién lo da a conocer a sus vecinos. Esto es el día y es al tiro, o sea, 5 y media, al otro día a las 8 y media acá. Estamos bajando ofertas, estamos subiendo nuevas y no, nos da un poco resultado porque no, los dirigentes no tienen los medios para imprimir, no tiene los medios como para informar. Al final siento que esa información queda ahí guardada. Y con las redes sociales, mira, no nos ha dado mucho resultado porque bueno, el orientador laboral dentro de las ofertas, eh... indica que hay orientación laboral, que hay un apoyo psicológico, que hay una aprestos laborales personalizados. Creo que del tiempo que estamos de este año con las redes sociales, yo creo que con suerte han venido 3 usuarios a través de las redes sociales. Que un día pone la información, que otro día no la ponen. Si al final nosotros no manejamos eso, dependemos de 3eras personas. Si lo manejáramos nosotros directamente, puede que nos iría de otra manera.

Y con la bolsa Nacional de Empleo, ¿como ha sido el proceso con esa, con la virtualidad?

Mira, la bolsa Nacional de Empleo si ayuda, pero da más problemas que soluciones, porque al final igual hay condiciones... por ejemplo, tenemos el registro de toda nuestra gente en la bolsa Nacional de Empleo, pero para efectos de publicar una oferta es engorroso. Porque tenemos 2 modalidades, oculto y... oculto significa que solo lo vemos nosotros y podemos sacar currículos a través de las plataformas, pero no lo podemos hacer generalizados, porque cuando tenemos que hacer un cruce, cuando logramos tener algún colocado no lo permite. Entre comillas, es buena pero, el tema de la plataforma, falta eh... que sea más expedito, que sea más, que sea más nuestro, que podamos nosotros sacarle provecho a esa plataforma. Porque siento que esa plataforma sólo saca provecho SENCE para los números, para la información que da a conocer el Gobierno, y más... lo que realmente requiere esta, esta comuna, esta OMIL no logramos empaparnos con lo que nosotros necesitamos. Nos han capacitado todas estas veces, pero no hay un avance, no hay una cosa de que digamos, sí esto, esto realmente nos sirve 100%. De que debe ser buena, debe ser buena, es una tremenda herramienta. Pero hay que dominarla, y para eso uno necesita que nos capaciten. De que ha habido capacitación, yo no digo que, que hemos estado en cero, pero no ha habido avance.

Y respecto a sus propias condiciones laborales dentro de su trabajo ¿Cómo son estas me las podría describir? y como también son las relaciones con sus compañeros de trabajo, se han creado instancias de organización entre ustedes, etcétera

Mira dentro de, creo que esta OMIL está... físicamente estamos bien, porque estamos privilegiados, estamos en condiciones, independiente que estemos en un container, de repente a veces todos nos escuchamos, pero tenemos, cada uno tiene su espacio, tiene su computador, tiene su, su escritorio, están las condiciones. Bueno eso se debió a los dineros que nos entregó SENCE y pude lograr renovar todo. Tenemos buenos computadores, tenemos buenos eh... bueno hay una que otra silla mala, pero tenemos buenos escritorio, tenemos un espacio acogedor. Y ya hay otras OMILes que no tienen nada, no tienen internet, tienen una CPU antiquísima eh... o tienen que estar compartiendo espacio con otras áreas, o solo hay 2 personas en la OMIL. por ejemplo en San José de Maipo hay, 2 integrantes, 2 o 3, nosotros somos 8. Maipú como 21, puente alto son como 20. Cada realidad es diferente a cada OMIL de acuerdo a los recursos. Y dentro del equipo, se

maneja una buena comunicación. Bueno la pandemia y su crisis, se fueron algunos en teletrabajo, otros haciendo turnos, ahí hubo como una, un desorden. Porque es difícil trabajar en teletrabajo, y es difícil no estar presencial, sobre todo que nuestra atención eh... es presencial, y es complejo. Lo que otro mucho ayuda, las reuniones de equipo que al final las empezamos a retomar ayer, son todos los martes. Eso ayuda a... en qué estamos, como estamos, que podemos, qué mejoras podemos hacer. Hace un año que no teníamos reunión sí, de apoco se ha ido incorporando todo el equipo, algunos quedan, tengo 3 todavía en la casa, pero de a poco, a poco lograr ser el equipo que éramos antes. Todos los problemas solucionarlo, de cómo atender mejor, que podemos, cómo hacer nuestro trabajo día a día mejor. En eso estamos retomando.

Y a ver [pausa] bueno ahora le voy, Por otro lado ya finalizando, quería preguntarle acerca de las políticas públicas de empleo, cuál es su opinión respecto al funcionamiento de estas políticas, y también cuál es el rol que tiene el sector público en este ámbito, que es el ámbito del trabajo

Mira lo que yo siempre he dicho eh... El Ministerio del trabajo tiene la fórmula de poder mejorar, mejorar las rentas. Porque ellos tienen una llegada directa y una mesa técnica con puras empresa donde, porque nosotros tenemos escalafones, nosotros el protocolo y jerarquía. Yo llego hasta mi contraparte que es la profesional, puedo llegar un poco más arriba, pero quienes, porque al final yo no me puedo... hemos tratado, hemos intencionado de poder... imagínate una OMIL pidiendo una reunión a un gerente, un gerente de recursos humanos, no nos infla no, no, no le somos importantes. Al final donde logramos llegar, al reclutador, que es el que se acerca al mun- a la OMIL, y muchas veces hay jefes de recurso humano, pero el jefe de recursos humanos depende de otra jerarquía. Por ende debiera haber una, una política, de poder hacer un cambio, un cambio de paradigma. El tema del trabajo es el Ministerio, y creo que no, no lo hace, no, o, o tiene una intención, o aparenta ser algo, y al final nos deja todo el trabajo nosotros. Que nosotros intencionemos, que nosotros logremos llegar a la gerencia, que nosotros golpeemos la mesa a la empresa, no po, o sea, ellos tienen, tienen el sartén por el mango. Si ellos se reúnen, vean el tema que está afectando, afectando como país, como trabajador. Imagínate el tema de discapacidad, aquí todo llega a la OMIL, todo. No... qué llega a la OMIL, qué llega a la OMIL. Las políticas de discapacidad son ínfimas, aquí nosotros tenemos que buscar solución para la gente con discapacidad, a la gente de adulto mayor, que es gente que no debiera estar trabajando, debiera estar en sus casas, arréglenle las pensiones, arreglen las pensiones a la gente con discapacidad, porque una persona tiene que salir a buscar trabajo siendo ya tiene 70-75 años. Una persona con discapacidad. Imagínate a la gente transgénero que ha sido un tema complejísimo. Lo, lo reinserción social, Todo a la OMIL, ustedes gestionen, ustedes hablen con la empresa, ustedes vienen aquí. no po, si no tenemos la varita mágica, somos la OMIL que tratamos creernos que somos King Kong y vamos. pero al final no nos inflan mucho. Imagínate con el estallido social ya, creo que hay una vacante con un antecedente, una de, de 40 de 30, de 15, y trabajamos como más 200 empresas. Extranjeros el otro tema, los inmigrante. Vean ustedes y gestionen, por qué no sale una política, una política pública de, con empresas hacia abajo, de arriba hacia abajo. Faciliten un poco el camino a las OMILes, no lo hacen, todo llega aquí. Y nosotros somos sólo intermediadores, sólo tenemos intención, solo, al final repetimos todo nuestro relato a las empresas "no, no se puede" "no más adelante" "no, que tengo que conversarlo con él, el encargado de discapacidad" "no que hay otra área". Al final perdemos el tiempo y no llegamos a nada. Y cierto que las

políticas públicas no, no, no están dadas como para simplificar un poco el trabajo de la OMIL, darnos la facilidad. Llegaron empresas y ya hay un acuerdo arriba, eh perfecto, echémosle pa delante. No que nosotros tenemos que sacar la instancia, ver cómo lo podemos hacer, como puedo reconquistar, como puedo reencantar a la empresa. O sea con nuestro encanto difícilmente que *podremos* lograr algo po, si tiene que haber una política Gobierno.

Y en relación a eso, cuales usted cree que son los desafíos que, no sólo para el estado a nivel de políticas, sino también para la OMIL frente a todo este escenario complejo que usted me cuenta. que al final la OMIL está un poco eh... apretada de su, de su funcionamiento, o tal vez se sobrecarga de tareas para poder hacer un trabajo lo más, que funcione correctamente

Sí, a ver el desafío no sé, ya tenemos... es que ya, imagine llevo 11 años con desafíos, y hemos pasado, hemos logrado saltar la brecha, hemos logrado avanzar. Este año creo que nuestro desafío es, es buscar la estrategia de tener a nuestros vecinos, a nuestros usuarios. Yo creo que ese es el gran desafío que hoy en día tiene la OMIL, de hacer terreno, como te digo, estamos dispuestos casi a hacer un puerta a puerta. El gran desafío de cómo reencantar a nuestros vecinos. Y desafío con respecto a las otras materias, discapacidad, transgénero, adulto mayor, las hemos agotado todas. Porque al final si la empresa te dice "no, no, no es política de la empresa contratar adulto mayor" "no, no es política contratar". El otro grupo que se me fue, mujeres jefas de hogar. También tiene, hay una brecha súper alta porque ya tienen menores de edad, y tienen un horario acotado. En las empresas hoy en día ninguna flexibilidad, ninguna facilidad, horario de 8:30 a 6 o de 9 a 6:30, turnos rotativos. No, ellos no, no, no tienen una mirada decir "sí, en realidad hay este grupo etario, veamos como lo podemos mejorar" "cómo podemos tener mujeres con horario flexible". Así que el desafío yo creo que es sólo como reencantar a nuestros a nuestros vecinos.

Y ese reencantamiento, esa dificultad de que la gente llega a la OMIL, se ha ido- se ha visto acrecentado por el tema de la pandemia

Sí. [sí] El tema de la pandemia y el tema de los bonos.

Ya.

La pandemia por tener miedo a, miedo a tramos largos, miedo a contagiarse, miedo a llegar con el virus de la familia, miedo a todo. Y al final lo pasamos todo en realidad, lo que tomamos el servicio público igual estuvimos en ese, en ese tema, con un miedo, una incertidumbre terrible. Pero hoy en día también, afecta el tema de los bonos, son los que casi, casi extinguieron a las sientos. Porque sin público una OMIL no puede funcionar. Y las empresas hoy en día están súper complejas porque no tienen personal. Será seguro, se daba se daba un paseo por el centro que me contaba una amiga, en todos los locales hay un letrero "necesita garzón", "se necesita vendedor", "se necesita cajero". Y acá en XXXXX he visto varios letreros ahí en el nudo comercial, que es en el paradero 14, todos los negocios con un letrero "se necesita personal". Es una realidad que está pasando a nivel, a nivel país. No sé qué más podemos hacer.

Qué complicado todo lo que me cuenta.

No, si es complejo, es complejo. De repente digo "ya sigamos, quememos los últimos petardos, que más se nos ocurre, qué más podemos..." no sé, no si está súper complejo el tema para las OMILes, súper complejo. Porque las OMILes viven del público. **[sí]** Si el público no viene, no quiere trabajar, ¿qué hacemos? seguimos publicando, seguimos entregando una respuesta al empleador "no lo que pasa es que con los bonos la gente no quiere trabajar, porque gana más estando en casa un bono de 500-400 mil pesos, la renta de ustedes es muy baja, bla, bla bla", es lo que se dice día a día. Y todos los días la empresa que llaman les cuento lo mismo.

Entiendo. Listo doña Carmen terminamos la entrevista muchas gracias por sus palabras, por todas las reflexiones que usted hizo y ojalá aquí este proceso cambie y la gente pueda acudir y conocer a la OMIL, que se vuelva a reencantar con la institución.

Sí, yo espero que esto cambie, bueno pero vamos a tener con este escenario y creo que hasta diciembre que es el último bono, yo creo que ya el próximo año esto debiera dar un vuelco, un vuelco que, que sea positivo y que realmente si logremos insertar gente, que si logremos atender gente. Así que imagínate después entendido 80, a veces habían reclutamientos habían 100 personas afuera, ahora vienen 3, a lo más 8, y paremos de contar...

Sí.

Así que para que esto se dé... tengamos un cambio.

Ojalá que así sea.

Que es la realidad de todas las OMILes.

Así es, como le comentaba Copiapó estás sucediendo. Lo mismo tengo una compañera que entrevistó en puerto varas y también está ocurriendo lo mismo, así que ha sido impresionante igual ver cómo se repite en sectores tan distintos.

Exacto, imagínate que esos son sectores que al final es, son sectores pequeños, donde hay menos comercio, hay menos fluencia de laboral, imagínate. Ahora ni siquiera lo, lo, los temporeros que al final muchas OMILes se, se nutrían del tema. Imagínese, dejo de, de producir, de plantar flores, plantar árboles, cultivar, cosechar. Entonces complejo el tema. Pero va a ser la solución.

Exacto, ojalá que el Estado esté ahí que pueda responder también a esto, porque como usted nos comentaba es complicado que, que el Estado no haga nada para ofrecer políticas públicas que integren a la gente de buena manera.

Bueno mira la política que hicieron ahora eh... darle un subsidio a los que se encuentren, se contraten entre, de agosto a diciembre, darle un subsidio, ni siquiera con eso. Ni siquiera con eso hemos logrado reencantar a la gente. Yo creo que esto se va a solucionar cuando se terminen los bonos, yo espero, sino nos van a extinguir.

Esperemos que no.

Esperemos que no sí, porque hay mucha gente que se quedaría sin trabajo.

Ya po querida, muchas gracias.

ENTREVISTA N°5

Vamos a partir preguntándote si nos podrías contar sobre tu experiencia de llegada a la OMIL, en qué consiste tu trabajo en específico en la OMIL, y cómo llegaste y cuál es el desarrollo que has visto en la OMIL en la que estás trabajando

Mira, yo llegué gracias a un concurso que se abrió en la municipalidad para orientadora laboral, yo estaba salida de la universidad como hace... poco tiempo, meses, y se me abrió la posibilidad de postular al concurso, vine a la entrevista y quedé; ahí me seleccionaron y desde ahí que estoy hace ya casi 3 años.

Ha sido una buena experiencia, si bien desde un comienzo no era mi área fuerte, yo soy más psicóloga educacional que laboral, he aprendido digamos, desde estar en la práctica, en esto; y aquí en la OMIL de XXXXX, desde que yo llegué hemos intentado realzar con mis colegas a que la OMIL tenga un valor, porque muchas veces pasa que la gente no quiere a la OMIL, no la quería, lo ve como algo negativo, que no funciona, que no sirve... entonces hemos intentado realzarla, ir a la empresa, mostrarla a la gente, ser cercano y con la pandemia esto se tuvo que... llegar más, ir a la radio, en el canal que tenemos aquí en la comuna, hacernos un Facebook, siempre intentar desde la cercanía, ganarnos a la gente, porque ese cariño ya estaba muy perdido con esta oficina y de alguna forma hemos intentado ganarlo.

¿Y por qué crees que ese cariño que la gente tenía hacia la OMIL se perdió?

Porque en realidad es muy cuadrado todo, está todo muy pensado, siempre lo decimos... como en Santiago, y resulta que la "Venne?", que es la nueva plataforma que se implementó, es todo a través de internet; entonces yo aquí a la gente de la comuna que son señores mayores, estamos en una zona rural, con un internet pésimo aparte... yo no les puedo decir que hagan todo como pretende SENCE, entonces tenemos que adaptarnos de alguna forma; entonces por eso ellos lo ven tan lejano a la OMIL, porque antes quizás no se le daba un buen manejo ni un potencial que se le podía sacar también.

Y con relación al vínculo con el SENCE, ¿cómo lo describirías? el vínculo de tu OMIL con el SENCE...

Súper bien, tenemos reuniones siempre con la encargada regional, hemos salido con nuestra directora, también la invitamos aquí a la comuna y ella es súper activa, super presente, súper cercana a nosotras también así que, vamos a los negocios cuando sale un nuevo bono, en realidad esa relación ha sido super buena.

Ahora aproximándonos más a la OMIL, ¿cuál crees tú que tiene la relevancia a nivel social en el país?

Mira, es relevante, pero podría serlo aún más, se ve mucho potencial, pero necesita mucho apoyo de la municipalidad, que le den un plus, porque a esta cuestión se le puede sacar mucho jugo, que las empresas adquieran más compromiso con la gente de la misma comuna para que la gente no tenga que salir a buscar trabajo. XXXXX es como una comuna, digamos... dormitorio, porque desde toda la vida la gente ha salido a trabajar para el norte, faeneros, y es muy poquita la gente que trabaja aquí, que se mantiene en este lugar, el sector agrícola es lo único que se explota un poco más.

En cuanto a tu comuna, ¿cuál es el escenario en el que se encuentra actualmente la OMIL? si nos pudiera describir...

Nosotros estamos en una categoría "IO"?, tenemos atención y orientación, somos un equipo de cuatro personas, tenemos nuestro coordinador, está _____, ejecutiva de usuarios y empresas, _____, que soy la orientadora laboral y una cuarta persona que es como nuestra secretaria. Nosotras estamos super bien, yo encuentro que le hemos sacado mucho jugo a esto, nos reconocen, y nos hemos encargado desde la publicidad de hacer eso, tenemos no sé, vasos, bolsas, alcohol gel, andamos con ropa corporativa, entonces hemos hecho que la gente reconozca, incluso en el edificio en el que estamos, piensan que es la OMIL, y en realidad es _____; un edificio mucho más grande, que tiene distintas oficinas, pero ellos ya lo reconocen por la OMIL, entonces le hemos hecho mucha publicidad a esto para que vaya funcionando y como te digo, como para sacarlo de ese... como de ese enojo que tenía la gente porque, cuando llegué aquí, yo me daba cuenta que era una resistencia super grande; venían acá casi por obligación.

Y.... respecto a las intervenciones en tanto capacitación, intermediación e información, cómo las describirías o catalogarías? los trabajos o las funciones que la OMIL está encargada.

Claro, sí, bueno, en cuanto a intermediación mucha visita a empresa, mucho terreno, mucho contener a la empresa e intentar de que no se vayan de acá, ni que se decepcionen de nosotros, mucho apoyo, si necesitan gente nosotros buscamos gente, entonces mucha atención en esa área, más que en otras. Atención a la empresa, la empresa privada que hay aquí en la comuna que es muy poquito, entonces vemos que para nosotras somos como encantadoras de empresas, decimos siempre porque las vamos a ver, les mandamos cosas; si nos piden gente somos rápidas y así como es muy activa. En cuanto a la orientación y a los talleres y ese tipo de cosas, ha estado lento por el tema del covid, se ha intentado hacer todo de manera individual y ahora hay un ítem que es también online, así que en plena pandemia se hizo todo a través de whatsapp, se llamaba a la gente, se le ayuda a hacer su currículum, ese tipo de cosas, pero ya grupales, no, no hemos podido hacer.

Y en relación a los vínculos, la OMIL tiene alguna comunicación con movimientos sociales, organizaciones del territorio, ya sea las juntas de vecinos, etcétera..

Sí, por ejemplo aquí llegaron unos trabajos que eran de CONAF, y son trabajos que la gente espera mucho, y esos son por territorios, entonces nosotros hablamos activamente con las juntas de vecinos para que prestaran su sede para que esta gente pudiese hidratarse, dejar sus herramientas ahí, y aparte que presentaban un servicio a esa misma comunidad, a su

entorno; Asimismo también se tienen contactos con la Cámara de Comercio de aquí de XXXXX, los feriantes, entonces eso es como más que nada nuestros contactos con organizaciones.

Y, en relación con las empresas contratistas ¿cómo describiría su relación?

Buena, sí, buena, tenemos empresas contratistas, mira... en realidad, la relación con la empresa ha sido super buena este período de pandemia, lo que nos ha costado un poco más, es la relación con el usuario, porque tenemos un efecto 10%, un efecto bono, que en realidad ha hecho un poquito más resistente a la gente a trabajar, o a trabajar con contrato, porque tienen miedo de que pierdan los beneficios, nosotros somos muy insistentes de que no los van a perder, así que como que eso nos ha costado más que la empresa, el usuario

Y en relación a la escasez de oferta de trabajadores ¿cuáles crees tú que serían los factores que determinarían que la gente nos está yendo a la OMIL? aparte de la pandemia y el contexto que estamos viviendo...

Yo creo que son muchas cosas porque, al estar recibiendo beneficios del Estado, la gente puede decidir si salir a exponerse o no, y obviamente alguna vez... yo intento entender como, alguna vez en la vida que bueno que les toque elegir si quieren trabajar en este invierno o no; entonces aquí como siempre ha sido estacional la gente trabaja en el verano para vivir en el invierno, y sobre todo ahora, entonces yo creo que más que nada eso; como está la opción de elegir quizás, sí trabajo o me quedo tranquilamente con un bono, que en realidad cubre mis necesidades y me quedo en mi casa y no me expongo, entonces creo que está esa opción de elegir, que quizás nunca nunca estuvo en Chile, de elegir si trabajo no.

Y en relación a la intermediación, te quería preguntar como ¿qué aspectos considera la OMIL a la hora de seleccionar las ofertas laborales para los usuarios? como ¿cuáles son los criterios que ustedes consideran también para conseguir un trabajo, que intermedian ustedes, si es de calidad o no es de calidad?

Eso es un poco difícil quizás, porque nosotros tenemos... hicimos en XXXXX, porque no es que esté regularizado por el SENCE, un perfil de oferta, entonces nosotros le mandamos el perfil de oferta a la persona que quiere buscar gente, al administrativo o algo de la empresa, y el no nos llena esto... Entonces ahí nos damos cuenta que a veces hay ofertas que son un poco abusivas, porque son sueldos muy bajos, horarios largos, pero igual siempre pensamos... ¿y si no la publicamos? quizás hay una persona a la que le sirva, entonces siempre incentivamos... por ejemplo, nos ha costado con la agrícola, les decimos que quizás den un día libre, o no se, pueden pagar un poco más... entonces intentamos como interactuar de esa forma, pero no desechamos las ofertas porque siempre pensamos que a algunos les puede servir, a pesar que a veces nos linchan por Facebook, pero creemos que quizás si a uno le sirve, es necesario publicarla, no la podemos guardar.

Y ¿cuál es la recepción que tienen las empresas respecto a los comentarios de la OMIL? como lo que tú comentas de dar un día libre...

Si... nos escuchan, comprenden el porqué quizás pero va más allá, va más allá de la persona que viene a hablar con nosotros, porque son los dueños ya los que tienen que cambiar su paradigma y en realidad es difícil.

Y la recepción de los usuarios respecto a esos mismos empleos que tu catalogas que tenían sueldos bajos, o que no tenían condiciones estables, si se podría decir, ¿cuál es la recepción de los usuarios frente a eso?

Noo, se molestan bastante, como hay otros que en realidad se conforman, pero se molestan; nosotros lo notamos en Facebook por ejemplo cuando publicamos, y dicen "pucha, llevo hace tantos años en XXXXX y todavía pagan lo mismo", "todavía los trabajos son iguales", y nosotros entendemos, de todas formas entendemos a lo que se refieren, pero, intentamos de darles la tranquilidad de siempre responder positivamente, cuando vienen para acá y a veces hay personas que están tan angustiadas, que vienen como a puro tirarnos la caballería encima, y en realidad les decimos que nosotros somos intermediadoras no podemos imponerle una empresa que pague tanto, que cubra esta necesidad porque en realidad... por lo mismo que te decía, porque si a una persona le sirve la oferta yo no me la puedo guardar, no puedo decir que no la voy a publicar. Entonces preferimos enfrentar a esos malos ratos y poner la cara.

Y en relación a esos límites que también conlleva la intermediación ¿cuáles crees tú que son también los desafíos a nivel actual de la OMIL?

Yo creo que los desafíos a nivel actual es que, no se cómo decírtelo, pero un poco más de autoridad o responsabilidad, de sentirnos como más empoderada y de tener un sustento detrás que nos proteja; y de ir a la empresa y quizás no exigir, pero sí hacer algún estudio... yo he pensado mucho en las agrícolas de acá que son un poquito igual... que no han cambiado, los mismos sueldos son los de años... entonces yo por eso decía, si me deja una agrícola meterme adentro de ella, y yo puedo hacer un estudio de no sé... con tantas personas para ver cómo ellos toman este tema, y qué es lo que cambiarían para beneficio de ellos; yo sería una trabajadora digamos, que va a ir a intentar mejorar algo, sería super bueno, pero en verdad la empresa se encuentra resistente a que uno se involucre más allá porque es obvio, no eres parte de su equipo, y solo nos ocupan cuando ellos necesitan algo como empleadores no más. Entonces quizá si estuviéramos un poquito más de autoridad sería bueno, podríamos hacer más cosas, desde la ayuda al final, desde el beneficio a la gente, si eso es lo que uno quiere

Y en relación al rol del Estado tal vez el SENCE que es el organismo que financia a las OMIL, ¿están conscientes de estas complicaciones que presenta la OMIL? por lo menos en su territorio...

Sí, uno lo dice, siempre lo decimos...siempre, siempre lo decimos y lo recalamos. que no sé, que se pueden mejorar las condiciones; pero por eso lanzan tantas cosas, por eso lanzan los bonos, y el empleo joven, para solventar en la empresa esa necesidad que ellos no están cubriendo. Como te digo, como son privados, es difícil entrar de una manera tan directa.

Y a modo de síntesis de lo que hemos estado hablando... ¿crees que los trabajos que intermedia la OMIL podrían considerarse de calidad?

¿los trabajos? yo diría que sí... que sí son de calidad, no son...; podrían ser mucho mejores, como cualquier trabajo, siempre pueden ser mejores y siempre puede ser más digno, entregar más beneficios; siempre pueden ser mejores pero no que sean... digamos, que pasen a llevar la integridad de nuestros usuarios, pero en realidad no, no, yo creo que sí son de calidad, podrían ser mucho mejor sí...

¿Presentan las condiciones mínimas para poder realizar el empleo de forma normal o de forma estable?

Claro, sí, sí, por lo menos acá nosotras cuidamos a nuestra gente también porque, por ejemplo si una empresa cualquiera nos pide currículum, nosotros los investigamos porque no podemos mandar los datos de las personas a cualquier lugar porque puede haber una estafa, que ya ha ocurrido en otros lugares; y hay que hacerlo pues, hay que hacer la pega bien.

Por otro lado, te quiero preguntar respecto al rol del Estado y de las políticas públicas de empleo, ¿cuál es tu opinión respecto al funcionamiento de las políticas públicas de empleo? en específico de las políticas activas, donde también se enmarca el rol de la OMIL.

Claro, es que es muy centralista, yo creo que seguiría insistiendo en lo centralista que es; por ejemplo en la tele sale que hay 1000 ofertas de empleo dijeron, sí pero ¿a dónde? y ¿cómo postula la gente? si no es capaz de meterse en el teléfono a llamar, mucha gente no sabe leer, no hay internet aquí hay zonas en las que no hay, entonces es como muy centralista. Y yo creo que desde el centralismo obviamente no permite la cercanía con nadie más, y llegan los que pueden nomás de la manera que ellos se adaptan. Yo creo que eso no está adaptado a las distintas realidades de las regiones, ni de los pueblos más chicos.

Y en ese sentido, ¿cuál crees que debería ser el rol del SENCE o de la OMIL?, como una fusión entre estos organismos para que las distintas localidades puedan hacer su trabajo de mejor manera pueden acercarse a la gente... y tal vez sin depender tanto del internet y esas cosas...

Yo creo que lo que hemos hecho, lo que hemos intentado hacer el boca a boca, es salir a la calle e ir negocio por negocio diciéndole: "señor, ¿usted postuló al bono de alivio?" ¿no?, ah ya, deme sus datos. Eso el boca a boca, salir en terreno, eso es lo que más se necesita acá, no estar todo el día aquí sentado esperando a que llegue la gente, sino que ir hacia ellos, porque aquí es muy grande, la extensión es gigante, de lo que hay aquí en XXXXX, no debe estar en un centro que es muy lejano para la persona que vive no sé, a tres horas...

Y en relación a los tiempos de pandemia ¿cuáles han sido los efectos que trajo la pandemia en torno al desempleo? y también ¿cómo repercutió la pandemia en su propio trabajo? trabajo de oficinas, relaciones con el equipo, etcétera...

Sí, fue bien complicado, porque no teníamos manera de cómo hacer esto, no entendíamos, queríamos sacarlo adelante, no sabíamos cómo, entonces nos costó bastante. Empezamos a trabajar por turnos, empezamos a sacarle más jugo a lo que es las redes sociales, Facebook, Whatsapp... fue complicado en un momento porque ya no teníamos vida personal, nos llamaban a cualquier hora, ya quedaban nuestros números personales,

estaban nuestras casas, la casa era oficina, era espacio de esparcimiento, era todo al mismo tiempo, entonces era súper difícil; pero se logró, de alguna forma se logró. Se acostumbraron a llamar, a llamar mucho, a escuchar la radio, porque también nosotros vamos a la radio o al canal de acá, y eso era como lo más cercano; intentar de abarcar todas las áreas para que no quede nadie fuera. Por ejemplo, la radio la escucha la gente mayor, aquí en XXXXX, no sé, lo que es Facebook puede ser para los más jóvenes, entonces intentar de esta manera llegar a todos, pero fue complicado, en un comienzo fue muy difícil.

¿Cuáles fueron o han sido los resultados de toda esa masificación que ustedes han querido fomentar para poder llegar al público? a la gente que está buscando empleo...

Yo creo que el resultado fue optimizar, dentro de todo, igual se sacó algo positivo, porque ya no es necesario que la gente venga directo a hacer una consulta sino que lo hacemos por teléfono, y se ahorran venir, tomar micro, gastar plata, exponerse, entonces optimizar yo creo que han sido de los mejores resultados que hemos obtenido con esta pandemia.

Y respecto de la cantidad ¿disminuyó la cantidad por la pandemia?

No, se elevó, se elevó, porque quizás no era por trabajo, sino que por el seguro de cesantía; y por otras cosas que el trabajo, y todo lo que fue el área laboral fue el más afectado, entonces se elevó bastante, y como te digo, por distintos medios, porque sonaba el teléfono, que el Facebook, que lo otro; de todas formas nos hablaban y de todas partes.

Pero esas consultas iban más orientadas al tema de los bonos, al tema del seguro más que de buscar un trabajo en sí, ¿verdad?

Sí, más que nada los bonos, al seguro de cesantía, a ver si es que podían acceder a algo, o la misma clave única, todo, todo, todo, porque era quizás... desde la difusión que se hizo, nos tomaron como una oficina municipal y que podíamos resolver todas las dudas. Bueno, y si se podía, se hacía, los IFE, que no teníamos nada que ver pero igual intentábamos orientar de alguna forma; lo que es SERCOTEC, todas esas cosas que quizás nosotras no tenemos mucho roce igual lo hacemos llegar porque llegan aquí a preguntarnos, entonces intentamos solucionar todas esas dudas.

Y ahora por último me gustaría saber respecto a las condiciones laborales de su trabajo, ¿nos podrías comentar cómo son sus condiciones en la oficina? si es que habría algo que mejorar...

Ya, sí, mira, lo que es infraestructura estamos super bien, cumplimos con los requerimientos porque SENCE pone algunas condiciones y las cumplimos, tenemos que tener un baño de discapacidad, nosotras contamos con nuestro espacio, en ese sentido estamos bien, obviamente como te digo siempre podríamos estar mejor. El gran error como dualidad que hay en la OMIL es que nuestros contratos son muy... no nos permiten ninguna garantía, somos la oficina que difunde el trabajo pero los trabajadores de la OMIL no están muy bien, en temas de contrato, somos honorarios, y todas las OMIL somos honorarios, y eso no nos permite nada, no nos permite ni siquiera enfermarnos, y eso es super complicado porque de qué manera yo le exijo a la empresa que trate bien a la gente si estamos en las mismas condiciones, eso es irrisorio; y lo decimos, le decimos a la directora cada vez que se hace

reunión, le decimos, pucha, otro año más y estamos igual... eso es lo más complicado de las OMIL.

¿Y eso ha afectado en tanto en su salud mental, o en la relación con sus compañeros, con las empresas, los usuarios?

No, yo creo que no, más que nada afecta en salud mental en un tema personal yo creo, más que con los otros, porque, osea uno obviamente se enoja con el SENCE porque uno dice pucha, ¿cómo? si debiéramos estar bien, y ni siquiera mejor, sino que bien. Personalmente es super complicado; yo me tuve que operar en Febrero de un cáncer a la tiroide que me dio como inminente, y yo decía de qué forma me voy y tengo licencia si no puedo, y si no vengo no me pagan, eso era lo complicado.

Y en relación a eso, ¿se han creado instancias de organización sindical entre ustedes? ¿o que ustedes comuniquen estas angustias que ustedes presentan en su propio trabajo?

Sí, se ha expuesto, nosotros trabajamos en red, y nuestra red siempre ese es como el que se puede mejorar, siempre se expone; pero así como algo más serio, más formal... en realidad no.

Y ¿en qué consiste esa red que tú me hablas?

Mira nosotros trabajamos en red, está la red centro-sur, que somos nosotros, somos cinco comunas que trabajamos en conjunto, entonces a nosotros nos ponen metas a través de red; y XXXXX es justo mi colega la coordinadora de la red. Entonces tenemos nuestras reuniones mensuales, vemos nuestras metas, trabajamos en conjunto, somos cinco comunas: Linares, longaví, villa alegre..... pero somos cinco, y trabajamos en conjunto, entonces siempre sabemos lo que pasa alrededor nuestro, porque son las comunas más cercanas, entonces siempre sabemos la realidad y por qué la gente no trabaja, o aquí hay trabajo entonces mándelos para acá, estamos siempre en comunicación

Y, respecto a esa misma comunicación, ¿usted ha visto las diferencias que hay entre las distintas comunas? si tal vez la otra OMIL está pasando los mismos procesos, ¿nos podría contar un poquito más sobre eso?

Es muy similar lo que nos pasa a nosotros respecto a lo que le pasa a las otras comunas, somos bien parecidos, rurales, agrícolas, entonces es muy similar lo que pasa... a todos les cuesta encontrar gente para trabajar, en otras hay un poco más de industria pero tampoco es como que repunten tanto, sino que somos bien parejitos yo creo entre todas.

¿Y conversan sobre esas limitantes? o sea, ¿están conscientes? ¿Es una problemática que aparece constantemente? sobretodo cuando tu me comentabas sobre la centralización del mismo SENCE o de las mismas OMIL

Sí, todo se expone, todo todo, se invita siempre a nuestras reuniones a una persona que represente al SENCE, y se le dice, y lo saben, pero se expone, siempre somos bien repetitivos en eso, cada vez que se hace algo se dice; y desde ahí mismo nos confirman en el SENCE si es que tienen razón, es así, se quiere mejorar, pero no es tan fácil.

Y esta red, ¿cómo nació? nació espontáneamente; las OMIL, ustedes que están cerca se juntaron dijeron hagamos esto, ¿cómo fue?

Fue una red, creo que la primera fue Maule norte, entonces todas las comunas más hacia el norte se juntaron y fue una buena idea que replicaron, entonces por eso trabajamos aquí, está maule centro y maule centro sur, fue una idea que comenzó otra red, y ellos comenzaron y se replicó porque funcionó bastante bien

Y ¿cómo son sus encuentros? son semanales, mensuales, anuales... ¿cómo se comunican?

Siempre estamos en contacto, porque tenemos un Whatsapp, cualquier duda o sugerencia se hace a través de ahí; casi todos los días estamos en comunicación, pero se hace una reunión mensual, a través de... ahora es online, pero cuando se podía nos juntábamos, y es bien bueno, porque así... es parte de nuestras metas también juntarnos entonces, no es sólo hacerlo porque queremos saber cómo están, sino que es una obligación casi ahora juntarnos, pero igual es bueno así uno ve la realidad de los otros y no se frustra tanto, porque nos vemos que estamos todos parecidos.parecidos totalmente bueno Camila eso era eso las preguntas que teníamos precipitada para usarla

ENTREVISTA N°6

Lo primero entonces es si me podrías contar sobre tu experiencia de llegada a la OMIL, eh por ejemplo en que, que cuál es tu trabajo es la institución, que te hizo llegar a la OMIL, etcétera.

Yo llegué a la OMIL el año 2019, abril de 2019. Eh... ha sido una experiencia eh, muy novedosa. Yo hice mi práctica dentro del municipio de XXXXX en un departamento que se llama SEGPLAN, por lo tanto tenía conocimiento previo de que hacía la municipalidad en diferentes áreas, pero nunca había trabajado directamente en la OMIL. De hecho la desconocía un poco. y bueno al llegar me encontré con un equipo que lleva harto tiempo, que estaba bien organizado, y ellos me enseñaron de alguna forma, fui aprendiendo todo el trabajo que se hacía acá. Yo trabajo como Ejecutiva de Atención a Empresas, y me encargo de toda la relación entre la OMIL y las empresas que necesitan personas, que tienen las vacantes de empleo. Y además de eso, brindo apoyo en la coordinación, en relación a lo que SENCE nos solicita como, como es el servicio, y lo que el municipio también pide a la oficina como requisito más formal.

Ya perfecto. A ver acá sale... qué piensas sobre las condiciones laborales que tienes dentro de la OMIL. Por ejemplo, en el sentido si es que hay algo que se puede mejorar, o las relaciones con tus compañeros y compañeras, por ejemplo si, si es que existe como suficiente cantidad de funcionarios para garantizar digamos como... el funcionamiento de la OMIL, etcétera.

Hoy en día nosotros somos 3 funcionarios. Bueno yo creo que esto ya lo sabes, pero las OMIL se diferencian en 3 categorías: básicas, intermedias y avanzadas ¿Ya? Nosotros somos OMIL de nivel avan-intermedio, por lo tanto contamos en oficina con 3 ejecutivos de atención y una coordinación que no está directamente relacionada con nosotros, pero sí es bien activa. Entonces estoy yo como atención al público, mi colega o psicóloga, que es

psicóloga laboral, y tenemos otro colega que es ejecutivo de atención a público. La relación es bastante buena, tenemos un equipo bien afiatado, eh... cuando yo llegué, las dos personas antiguas que estaban se fueron por diversos motivos, entonces retomamos con un grupo, con un equipo nuevo en donde yo tenía 2 meses más de experiencia que los demás [ya]. Fue complejo pero tomamos el ritmo, en ambiente laboral estamos súper bien, de hecho dentro de nuestro municipio nos destacan, porque trabajamos solos prácticamente, no necesitamos que no estén exigiendo más allá, porque cumplimos con todo lo que se nos solicita.

Y bueno, quizás dentro de las complicaciones es como... la relación contractual que nosotros tenemos, porque somos a honorarios y en cualquier municipio, el llevar tanto tiempo a honorarios luego, ya como que se te empieza a pasar la cuenta, ya que son pocos los beneficios que tenemos, no... Sin embargo, fuera de eso la verdad es que es un buen puesto de trabajo, a mí me gusta bastante, pero igual depende de las proyecciones que tenga cada persona para poder seguir trabajando acá [claro]. Pero entenderás que siempre está el tema del crecimiento personal, el de seguir aprendiendo. Yo soy de profesión Ingeniera Comercial y Magíster en Gestión de Empresas, y actualmente me encuentro realizando un Diplomado en Gestión Territorial. Y acá los chicos, no solamente yo, sino que mis colegas también se están perfeccionando en diferentes cursos. Y eso va no solamente en lo que te pide el municipio, sino que lo que uno como profesional [claro] como equipo también puede fomentar hacia sus demás colegas.

Claro. Ya, bueno ahora las preguntas ya tienen que ver como con tu visión sobre la OMIL y como su relevancia a nivel social, ¿Cuál crees tú que viene siendo la relevancia de la OMIL, de la institución OMIL y de sus funciones y de todo, de todo su, de todos como sus componentes para la sociedad?

El papel que juega la OMIL es de ser un intermediador laboral. Nuestro enfoque está en lograr que un usuario tenga un puesto de trabajo, fijo, estable, remunerado y con contrato. Es fundamental, es importante para nosotros en el tiempo que llevamos, en estos más de 2 años trabajando en el equipo, hemos hecho todo lo que nosotros hemos podido para hacer destacar a la oficina. Sin embargo aún falta, falta reconocimiento, falta apoyo del municipio, a veces de la comunidad, y también de parte de la comunidad quizá es... está como el compromiso. Muchas veces nos pasa que enviamos a usuarios a algunas ofertas de empleo y no llegan, o no responden como se esperaba. Pero también está la parte de las empresas, que exigen algo por lo cual a veces el usuario no está dispuesto o en las condiciones, muchas veces no son las que ellos esperan.

Como nosotros somos intermediadores laborales no podemos dar exigencias a ninguno de los 2 lados, ni a las personas ni a las empresas. Sin embargo intentamos de mediar, conversar y entregar las herramientas necesarias para ambos lados. En relación a los usuario, nosotros les entregamos no solamente oferta de vacantes laborales, sino que también un servicio de orientación sobre la búsqueda de empleo, sobre cómo confeccionar un currículum, y cómo prepararse para una entrevista, que son herramientas que no siempre se entregan. A nosotros nos llegan por ejemplo jornales, "¿Tiene currículum?" "No, no tengo pero voy al ciber a pagar a hacerme uno". Entonces nosotros entre más difusión hacemos de todos los servicios que, que entregamos, no llegan a todos. Por algo ese caballero que pensaba que tenía que ir al ciber a pagar para hacerse un currículum, no sabía que acá nosotros lo hacíamos de manera gratuita [ah..]. Desde OMIL XXXXX, desde

OMIL XXXXX nosotros no solamente hacemos difusión en nuestras redes sociales de, de que peguemos el, el afiche y se queda ahí. Sino que también participamos en programas radiales. 2 miércoles, por lo menos 2 miércoles por mes nos dan un espacio para nosotros hacer difusiones. También realizamos talleres con diferentes programas dentro del municipio. Y a nivel territorial también trabajamos fuertemente, yo coordino la relación territorial de otra OMIL, no sé si ustedes también están, no sé qué OMIL más está trabajando con ustedes en esto.

Mira, debí haberle comentado todo esto antes así como en un principio, como un mini, mini resumen [sí]. Nuestra investigación, bueno yo soy estudiante, con mi equipo, o sea, mis compañeras de investigadoras, somos estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Chile, estamos en quinto año, entonces este, esta investigación que estamos haciendo es para titularnos. Y la investigación tiene un alcance nacional, y tiene 2 dimensiones: dimensión cuantitativa, que es la encuesta que ustedes nos respondieron la encuesta. Y cualitativa que viene siendo ésta de las entrevistas. Entonces estamos trabajando con 176 para las encuestas, y las entrevistas 8. En términos generales, la, la investigación intenta indagar en, en el funcionamiento de la OMIL, la orgánica y como en las nociones de trabajo con las que trabaja la OMIL, por ejemplo en términos de qué piensan sobre las condiciones laborales de los trabajos que se están intermediando, cuál es su visión sobre los usuarios y usuarias, etcétera, es como más o menos...

¿Dentro de la región de Ñuble hay otras OMIL que estén dentro de las entrevistas?

De las entrevistas no.

Ya mira te cuento un poquito, la región de Ñuble son 21 comunas, de estas 21 comunas las OMIL están distribuidas en cuatro territorios. Yo estoy a cargo de coordinar un territorio, donde se encuentra el OMIL de XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX. Entonces nosotros no, no solamente trabajamos como OMIL individual por comunas, sino que desarrollamos un trabajo más allá de eso, en donde trabajamos articuladamente en todos los procesos, ya sea desde lo que nos solicita BNE, hasta los procesos internos cuando atendemos a empresas o usuarios. Entenderás que tenemos comunas que están muy al lado, entonces por la movilidad hay gente de XXXXX que se va a trabajar a XXXXX, la gente de XXXXX que se va XXXXX. Entonces es necesario que se genere una comunicación, no de competitividad entre nosotros, sino de compromiso y colaboración, solidaridad también es súper importante.

Entonces los usuarios, por lo general necesitamos que generen un mayor compromiso. Todo lo que nosotros entregamos en directo beneficio de ellos, sin embargo a veces estamos un poco limitados en cuanto a algunas cosas. Por ejemplo no tenemos relación directa con la AFC, aquí vienen y nos preguntan por la AFC, y nosotros podemos ayudarles a hacer el servicio **[trámite]**, el trámite pero cómo puede hacerlo cualquier persona **[claro]**, claro, solamente que tenemos quizás una mayor disposición. Anteriormente, desde Fonasa podíamos sacar el certificado sin problema, y el de, de AFP también, pero ahora solo podemos sacar el de AFP porque el de Fonasa es con clave única, y no tenemos ningún servicio diferenciado, sino que el usuario de tanta necesidad, ellos mismos nos piden que de alguna forma le ayudemos a sacar los certificados. Por lo cual, yo creo que falta mayor compromiso, no sólo del municipio, de los usuarios, sino que también de las demás instituciones públicas con las que se relaciona la OMIL.

Ya. Mira en lo que me dijiste salieron varios temitas de las siguientes preguntas que vienen, así que quizá algunas cositas las podríamos profundizar.

Sí.

Bueno, acá. En cuanto a la OMIL de tu comuna, que es XXXXX en este caso, ¿Cuál es el escenario en el cual se encuentra? Respecto como de si sientes que las capacitaciones, o las intervenciones, o el trabajo que hace, que ha hecho la OMIL ha sido suficiente, por ejemplo para la demanda de, de empleos, o para la demanda de, de la cantidad de gente que acude a la OMIL. eh...sí, sí las capacitaciones o todo el servicio que entrega la OMIL se adecúa, por ejemplo, a las necesidades del territorio particularmente, cosas así.

Mira este año, o particularmente, igual que algo que empezó cuando inició la pandemia, es que nos encontramos con muchas ofertas y poca gente para cubrir esta-estos puestos de empleo. No es algo que sólo nos pasa a nosotros, sino que se está viendo reflejado en muchas comunas. Los usuarios están teniendo la opción de elegir a qué puesto se van, y para, no sé, que de alguna forma lo que más ha sido complejo es encontrar usuarios jornales. Jornales que, que van, que es como que van, que van en la primera línea de trabajo para cualquier obra [ya]. Ha sido complejo, y las empresas.

O sea las empresas inmobiliarias están como en el fondo teniendo...

No solamente las empresas inmobiliarias, sino que todas las empresas que en el rubro de construcción, tanto de edificios como arreglo de carreteras, o arreglo de jardines, o arreglos de plazas, no, no tienen mano de obra no calificada disponible [ya].

Y entre otras complicaciones que encontramos, mi comuna es una comuna pequeña, por lo tanto lo que más hay, es el trabajo no calificado u oficios. Sin embargo para lo que es la línea de profesionales, es un poco difícil cuando acá nos llega un psicólogo a pedir trabajo [claro] porque son pocas las opciones para, durante el año nos pedirán 1 o 2 veces psicólogo. No sé, nos han llegado abogados, dentistas, para esas personas lo que nosotros les decimos, y qué es la verdad, que la oferta de la comuna depende mucho de las empresas que existen acá en la comuna [claro]. Nos han llegado por ejemplo ejecutivos bancarios a pedir trabajo, y como que de alguna forma le expresamos. Obviamente a todos los recibimos, y a todos les, les entregamos, les ofrecemos el servicio de orientación, pero bueno XXXXX no tiene Banco, entenderás. Así que, ahí como que es difícil llegar al usuario, y de alguna forma tenemos que, nosotros ser con-empáticos, empáticos con ellas, ellos, y de igual forma realizar una atención en donde le entregamos toda la información. En ese momento uno, se le entrega información de la OMIL de Chillán, o alguna que sea más grande en donde pueda buscar trabajo.

También muchas veces cuando tenemos vacantes complejas, optamos por pedir ayuda a las comunas del territorio. Tenemos una comunicación bien fluida, entonces como "colega necesito tal puesto que no lo encuentro acá en la comuna" [ah.. ya, ya, ya] y ellos, "ya" y ese es el trabajo territorial, ese es el trabajo de comunicación.

Sí, de hecho es-esa pregunta viene. Que es como la vinculación de la OMIL y el territorio [sí]. Que también tiene que ver, o sea al menos acá a nosotras se nos hace importante como saber la vinculación de la OMIL como con los actores sociales que se encuentran en el territorio. Por ejemplo si es que existe eh.. vínculo con organizaciones sociales, juntas de vecinos, la municipalidad, eh... distintos como...

Bueno nosotros trabajamos dentro de la municipalidad, por lo tanto es un vínculo directo. Sin embargo, va en el trabajo que hace cada OMIL, nosotros nos relacionamos fuertes, fuertemente con todos los programas, ya que las OMIL en todo el país pueden estar

dependientes de DIDECO, ³⁹o del desarrollo productivo, o de SEGPLAN. Entonces la vinculación que tenga cada una es diferente, nosotros estamos dependientes de DIDECO, por lo tanto nos relacionamos con la oficina de jóvenes, con la oficina de la protección a la mujer, con la oficina de jefas de hogar. De hecho mi colega, orientadora laboral, ahora está regresando a un apresto laboral a usuarios de la oficina local de la niñez. Estamos en el Consejo de Desarrollo de Salud, nos invitan a muchas cosas, estamos también, el SENCE inició el día de-el día lunes empezó la semana de la feria laboral, entonces mi colega acá, la orientadora hizo una intervención a través de la página- del streaming en YouTube de SENCE. Hoy en la- hoy en la mañana otra colega de XXXXX también hizo otra presentación representando a nuestro territorio, entonces cuando se hace algo a nivel tan visible, se dice que es a nombre del territorio. Yo ayer realice una actividad en relación al IFE Laboral y a inclusión laboral. Entonces preparé la nota, y la nota dice OMIL de XXXXX junto a la OMIL de Bulnes prepararon el encuentro empresarial, lo que se encuentra dentro de la línea de trabajo territorial.

Perfecto, entonces efectivamente ustedes realizan un trabajo en conjunto digamos como con distintas entidades, por ejemplo para muchas veces quizás realizar un diagnóstico de las necesidades de la, de los, de la comunidad o de la de la gente de la comuna, etcétera.

Sí, sí, nosotros nos coordinamos. Y si en algún momento alguna institución viene acá a pedir ayuda, siempre estamos a disposición. Nos pasa también con las OTEC, nosotros, cuando SENCE lanzó un curso, a pesar de que tenemos los cursos vienen desde el desde SENCE, el servicio de empleo capacitación, no todo está relacionado directamente con nosotros, ya que éste se asigna a la OTEC pero ellos no, nosotros no tenemos la obligación de ayudarlo. Sin embargo, ellos igual se acercan a nosotros, y nosotros les ayudamos en algún tipo de gestión. Pero es por eso, es por la vinculación que nosotros, y la disposición también a poder apoyar, porque entendemos que todos estos beneficios, ya sean los cursos, o la difusión que nosotros hagamos, va a ser directo beneficio de nuestros usuarios.

Claro, perfecto. entonces bueno esto ya lo mencionamos, lo mencionaste como poquito pero, ¿Cuáles son las principales problemáticas respecto del mercado del trabajo en la OMIL? Que tú mencionabas como el hecho de que XXXXX era pequeño, entonces las ofertas laborales que se presentaban muchas veces...

Claro, las ofertas laborales son diferentes en cada comuna dependiendo del desarrollo productivo que tengan y las oportunidades. Ya que sí es una comuna que tiene mucho comercio, puede ser comer. Tiene mucho comercio porque tiene un pequeño- muchos pequeños empresarios, o porque tiene una empresa de comercio muy grande. Acá tenemos muchos pequeños empresarios. Entonces los pequeños empresarios contratan a alguien por temporada y no siempre con contrato [ya]. Ahora, puede que el empresario ofrezca contrato pero el usuario no quiere el contrato, porque siente que puede perder algunos beneficios. Entonces el miedo del contrato eh... a veces está como ahí, tenemos usuarios que quieren y otros que no quieren contratos. Además hay empresas que ofrecen y las que no ofrecen contratos, entonces nosotros que trabajamos con aquellas que sí ofrecen contrato, porque si le pasa algo al usuario no tenemos cómo responder. Sin embargo a veces igual las personas son las que no quieren contrato [claro] acá XXXXX es una comuna turística, sin embargo las empresas turísticas principalmente están conformados

³⁹ [16:26] No se entiende

por grupos familiares,, en donde si bien contratan a alguien, es sin contrato o su familia **[claro]**. Y por lo general lo que piden ya en estos tiempos son garzones, mucamas, más personal para ventas público, Atención al Cliente. Entonces va a depender mucho de las características de cada comuna.

Y hay otras comunas, por ejemplo en XXXXX, XXXXX, donde existen otras industrias. Por ejemplo desde XXXXX igual se trasladan hacia, cerca de Coihueco donde existe esta empresa Vitafrut⁴⁰, y ellos llevan gente todos los años alrededor de 30 personas. Sin embargo este año ha estado súper complicado hacer la convocatoria, no nos ha ido tan mal pero, pero ha sido más complejo.

Más bajo que otros años.

Más bajo, las personas no tienen la misma disposición porque dentro de todo, también la pandemia trajo mucho, mucha promoción del emprendimiento **[claro]**. Entonces a veces con el emprendimiento generan más ingresos que trabajando 8 horas en turnos rotativos.

Sí, tú crees que un poco tiene que, tú crees un poco qué tiene que ver esto de, de que cómo de la baja participación de usuarios en OMIL, que de hecho a todas, a mí y a mis compañeras que hemos hecho entrevista, todos nos han dicho lo mismo. Entonces también estamos como ahí pensando [qué pasa] que cuál sería el motivo.

Hay que pensar cuál es el motivo y qué pasa. Mira, yo sí, yo solamente tengo contacto más frecuente con las OMIL de mi región, pero he estado en, en capacitaciones que hemos tenido y escucho el mismo discurso de la OMIL de otra región de alguien que yo-no conocen. Y me imagino que te pasa quizás dije lo mismo que dicen otros, no sé. Al final posiblemente lo que falta es... a ver cómo decirlo. A las empresas que quizás no puede modificar los sueldos yo que les digo "aumenten los beneficios, pongan transporte, pongan alimentación, pongan algún servicio", que quizás no- o un bono por, por asistencia. Porque tenemos usuarios donde les llamamos y le decimos "tenemos esta oferta" y dice "no, es que ya fui allá, pero es que no me gustó porque pagan muy mal, me voy a ir a otro lado" o "no por mi cuenta gano más"-

Claro, lo que decías, lo que decías de los emprendimientos, muchas personas están optando por ese tipo de...

Sí. Tengo varias empresas que durante la semana me llaman, me llaman y no, no tengo gente. Y llamamos nuestros usuarios frecuentes y es como... De hecho, ya ahí como que, ya tenemos que sacar la cara y conversar con la empresa y bajar un poquito los, los niveles de, de, de ellos, porque a veces dicen "no, no están haciendo su trabajo", ok, pero nosotros somos un servicio de intermediación. Además nos preocupamos de, de regular el mercado que no se reguló solo. O sea, si usted no está teniendo gente es porque algo más pasa.

Está pasando.

Claro, entonces no sólo es responsabilidad de nosotros, nosotros somos solo intermediadores. Entonces una parte que la gente está con menos disposición a buscar un contrato con trabajo, y otra que las empresas no están con disposiciones a mejorar las condiciones laborales. Hay otras que sí, y esas siguen a flote pero las otras... el usuario ahora cambió, el usuario tiene opciones, ya no es el mismo que teníamos hace un año

⁴⁰ [21:10] Nombre empresa

atrás. Es un usuario mucho más informado, mucho más preocupado también, en donde él sabe cuáles son sus beneficios, y sabe que le conviene más.

Y eso igual es un factor, es un factor súper importante, también como términos del empoderamiento de las personas que muchas veces ya no, no van a aceptar un trabajo como que le otorgue condiciones menores a las que, a las que cree que son...

Claro, sin embargo la OMIL siempre es fundamental como un puente de comunicación a acceso e intermediación. Hay algunos usuarios más informado que tienen esta comunicación más fácil, pero hay otros que no. Y aunque los que tengan, los que tienen comunicación más fácil a veces no tienen las herramientas, ¿Y quiénes de las entregan? Las OMIL **[claro]**. Ves, entonces el trabajo que nosotros realizamos es hartito, es complejo y, y bueno intentamos hacer de la mejor forma posible, cómo nos podemos coordinar.

Claro. Entonces mira, respecto de esto mismo, aquí me, me sale la pregunta de ¿Qué aspectos considera la OMIL a la hora de seleccionar ofertas laborales? Me imagino que dentro de, de la comuna de XXXXX es muy difícil como tener criterios cuando quizás es como pequeño el...

Mira, no tanto, es simple, no, nos complicamos tanto. Por ejemplo, una oferta laboral nos llega, a veces nos piden no solamente en XXXXX, empresas de afuera. Entonces, si es de XXXXX ya las conocemos, sabemos quiénes son los dueños, sabemos con quién tratar, sabemos que la administra. Cuando es de afuera qué es lo que hacemos, Servicio de Impuestos Internos verificamos que la empresa exista, primer paso. No podemos enviarle datos a una empresa, datos de usuario, datos, datos que son reservados, a alguien que no, no existe. Luego qué hacemos, pedir que nos envíen un correo electrónico formal entregando información. Tenemos una ficha de atención también, donde la empresa tiene que enviarnos sus datos para poder hacer formal la, la, la oferta. Luego ya la subimos dentro de la BNE, que alguien te ha mencionado de la BNE me imagino.

¿La Bolsa Nacional de Empleo?

De empleo. Nosotros-

No sabemos específicamente cómo funciona la bolsa nacional de empleo con mis compañeras. De hecho estuvimos averiguando eso cuando recién comenzamos la investigación, entonces no tenemos como toda la información de eso, pero conocemos.

Mira, la BNE, la bolsa nacional de empleo, que a partir de haber... el año 2019-2020 por ahí, ya era cómo, fue nuestra plataforma de gestión. Todo usuario que se crea una BNE tiene una forma de ingresar y puede ver las ofertas. Sin embargo, nosotros tenemos otro acceso, en donde ingresamos toda la gestión que realizamos, las atenciones a los usuarios, las atenciones a empresa, y el ingreso de ofertas laborales. Entonces nosotros tenemos que ingresar todo eso, todos los días así como vamos trabajando. Y ahí nosotros sacamos nuestros registros, a nosotros nos ve las métricas, todas las mediciones, sobre todo de nuestro cumplimiento, desde ahí es donde las saca. Entonces esta BNE tiene, tiene ambas aristas dependiendo de, de cómo la mires o como tú la necesites. Además que la OMIL ha ido evolucionando, cuando ustedes me mandaron la encuesta yo no le- dije, de verdad que le iba a sacar pantallazo porque habían algunas cosas que ya no, no... **[no pasan]** que no, no pasan, o que yo encontré que no estaban correctas. Y si quieren de nuevo la encuesta la

revisaría, pero en su momento... De hecho me pregunte con quien le habían validado, porque habían cositas que quizás se pudieron haber mejorado.

No, nosotras somos estudiantes y estamos como en el marco de un FONDECYT de nuestros profesores. Nosotros como que estamos haciendo, estuvimos haciendo el trabajo de la encuesta, ellos no, como con la retroalimentación de ellos de-

Claro, y posiblemente ante, antes de aplicarla. Yo también hice tesis, encuesta en la de pregrado, y quizás pudieron haberla validado con un grupo pequeño de OMIL que, que, que si supieran porque ustedes están entrevistando desde afuera [**claro**], pero somos nosotros los que entregamos la información. Y si yo te quiero entregar una información correcta, yo me fijo que lo que tú me estás preguntando es de acuerdo, sólo como, como acotación.

Sí, muchas, muchas gracias por esa sugerencia, porque igual nosotras como estudiantes y también como, digamos que-

Sí, desde afuera se tiene, es limitado, es lo que tú encuentres en internet me imagino.

Claro, es, es, la hicimos en base a toda la información que habíamos estado leyendo sobre las OMIL y de hecho, específicamente yo creo que eso sucedió porque hay pocas investigaciones sobre las OMIL, entonces hay poco, hay poco como material del cual sacar información. Entonces yo creo que por eso.

Cuando yo te contaba que nosotros estamos en 3 niveles de oficinas, básica, intermedia y avanzada, y trabajamos bajo... y esa, esa asignación es básicamente, depende de los... la básica, intermedia y avanzada, entregan cada una diferentes servicios, que son muy similares, pero difieren un poco. La básica es como, es como lo que dice, una atención básica de aceptar el currículum, de derivar a alguna oferta de empleo. La intermedia ya tiene un orientador laboral, en donde te ayuda en la confección de currículum. Y la avanzada tiene algún profesional que pueda, ya sea prevencionista o terapeuta ocupacional, que ayuda en la evaluación funcional, u ocupacional de puestos de trabajo. Lo que es ya integrando personas con discapacidad, migrantes, o personas, personas mayores, para ayudarles en la inserción laboral. Somos hartas cosas que, es difícil cómo, cómo explicártelas.

Sí, de hecho yo creo que una de las preguntas que tenía que ver, que está en la encuesta, era si había, si era una OMIL básica, intermedia o avanzada.

De 3 niveles, claro, de qué tipo de OMIL eres. Nosotros trabajamos con, bajo una guía operativa. Esta guía operativa nos dice que tenemos que hacer cada uno, nos dan los lineamientos. Y estos lineamientos son entregados por SENCE, que es Servicio Nacional de Empleo y Capacitación, y esta información es información abierta, información que nosotros entregamos muchas veces en charlas, talleres. Hace muy poco capacitamos a todo nuestro equipo de DIDECO sobre cuál era el trabajo de la OMIL, es una presentación que yo tengo, una presentación que si lo necesitan podemos hacerla posiblemente con mi colega orientadora, informarles quizá ustedes qué hacemos. Y si hablas con otras OMIL posiblemente te digan lo mismo. Pero quiero, la experiencia que sigas con las encuestas, así posiblemente cuando las termines dime "oye, todas como que dijeron lo mismo y quiero saber más" y yo te explico más [**perfecto**]. No, no tenemos ninguna dificultad de entregar información, porque la información es para todos, nosotros no ocultamos nada en el servicio de que entregamos a, a las personas o a las empresas.

Perfecto muchas gracias por la disposición, igual, de hecho...

Yo también fui estudiante, entonces cuando hice mi primera tesis me pasó que no tenía acceso a la información, entonces la idea siempre es colaborar [sí], y que preparen una buena tesis.

Sí, de hecho nosotras estamos organizando una, un encuentro así como entre nuestro equipo y las OMIL que quieran participar, porque nos pasó que muchas OMIL nos dijeron "ya ok yo le respondo a la encuesta, que se yo, pero, ¿Qué va a pasar después?, O sea como yo te doy la información, entonces quiero saber cómo..."

"¿Qué me das tú después?"

Sí, sí. Entonces nosotras tenemos como una especie de que, le llaman como actividad de transferencia, que es como devolución de, de lo que se puede recopilar, y yo pienso que como son datos a nivel nacional, o sea estamos rescatando datos de Arica a Magallanes, entonces igual es como, por mucho que la encuesta tenga sus falencias y todo, me imagino que hay algo de información relevante que se podrá recoger.

De todas maneras, si es siempre es útil. Yo igual te quería consultar, me causa curioso y me gustaría saber un poco cómo nace la iniciativa de ustedes en, en hacer una tesis en relación a las OMIL.

Mira, lo que pasa es que a mí, en mí, en la carrera que, que estudiamos, las prácticas son, se enmarcan en una modalidad que se llama el Núcleo, que es como una forma de, de investigación, y estos núcleos la mayoría están enmarcados en los FONDECYT. Yo no entiendo muy bien cómo funcionan los FONDECYT porque no, no cacho, como nunca, no, no soy académica ni nada, pero los académicos como que postulan a estas cosas, reciben recursos e investigan sobre cierta, sobre ciertas áreas. Y este FONDECYT es sobre Políticas de Empleo en Chile [ya]. Entonces una de las líneas de esta investigación, son las OMIL [ya], nosotras como estudiantes teníamos que postular cuando entramos, cuando entramos a quinto año, teníamos que postular a las distintas como líneas que, que habían. Habían obviamente muchos otros, otras áreas de investigación y todo pero yo, a una de las que postule fue a esta de la OMIL, entonces ahí quedé.

¿Y tú conocías la OMIL antes? Conocías...

La verdad que no. O sea, yo la conocía porque mi mamá había accedido a un, como un seguro de cesantía la OMIL, pero hace 15 años atrás.

Y que ella tenía que ir a firmar posiblemente.

Sí, sí.

Ese el antiguo, ese era el antiguo sistema que existía antes que yo llegara, imagina yo llegué en 2019 acá y eso ya no estaba.

Claro, si po-

Y en el día de hoy todavía nos llegan usuarios que dicen "vengo a la OMIL para cobrar los seguros de cesantía y que me den el beneficio" y no, no hacemos eso. Eh... y bueno igual,

eso intentamos traspasarlo a la comunidad y... y no siempre funciona. Ahora bien, si tú estás haciendo una tesis, una tesis que posiblemente nos pueda ayudar nosotros, nos pueda aportar en cuanto a la visualización, no tengo ningún problema en ayudarte, si necesitas más información, incluso si quieres podemos hacer una- invitarte a una reunión territorial con nosotros y que quizás puedas hacer otras preguntas, tengo un colega que sobre todo, es el de Chillán Viejo, él tiene mucho más conocimiento que yo. Mi colega de Pinto también tiene mucho más material que yo, y te, y te doy por seguro van a tener muchas más cosas que decir que yo, porque ellos tienen una visión ya desde, desde la antigua, yo soy la moderna ponte tú, entonces...

Igual es como que la OMIL tiene una historia súper larga, es una institución bastante antigua.

Antes, la verdad es que siempre digo voy a investigar de qué año empezó la OMIL, pero no me he detenido a buscarlo, yo sé que lleva...

Nosotras a principio de año hicimos una, una, hicimos todo ese trabajo, y antes se llamaba Sistema de Colocación Laboral me acuerdo, como algo, no se llamaba, no se llamaba igual, pero eso, ya...

Lo que pasa es que todos los municipios, los municipios están, tienen la obligación de tener una oficina de, Oficina de Intermediación Laboral pero no todas tienen el apoyo por ejemplo de SENCE. En el país son 320 OMIL que existen. Entonces bueno ¿Qué más preguntas?

Eh... habían unas que me quedaron aquí en el tintero, que eran sobre las condiciones laborales que.. Pero es como tú, desde tu opinión ¿Cuáles son los criterios que tú consideras que debiese tener un trabajo de calidad?

Primero que todo, un sueldo de acorde a la actividad que se realiza, de acuerdo a la actividad que se realiza, no tanto en el conocimiento intelectual, sino que también el trabajo físico **[claro]**.

Disposición de transporte, de movilización. Por ejemplo, acá cuando tenemos empresas que son de fuera de la comuna, yo lo primero que le pregunto "¿Tiene transporte?" Si no tiene transporte no le va a llegar, y ahí empiezan "ya, hay que verlo" y toda la cosa.

Las condiciones laborales, que siempre cuenten con toda la, la seguridad **[claro]**, ahora que estamos en época de pandemia, que se mantengan toda, toda la seguridad sanitaria en relación a eso. Nosotros acá en la oficina somos súper cuidadosos, entonces esperemos que también en las empresas, también lo sean. Se entiende que en algunas ocasiones es más complejo, por ejemplo andar con una mascarilla todo el día, pero si el empresario tiene que exigirle al, al usuario, al trabajador que lo haga, tiene que hacerlo **[claro]**. Hace poco por ejemplo, no sé, a veces hay trabajadores que no responden muy bien, o que no se quedan mucho tiempo en el trabajo, o que ellos igual son un poco porfiados en, en ponerse la mascarilla, en ponerse las antiparras, y por eso existen los accidentes, entonces la responsabilidad es para ambas partes, nosotros de repente igual llamamos, citamos para realizar aprestos laborales, y a veces las personas no están interesadas. Entonces, hay cosas buenas que rescatar, y hay cosas que es importante mejorar. Un buen empleo tiene que, tiene que asegurar la buena condición de su trabajador. Si la empresa no cuida a su trabajador, hoy en día es, es, es la empresa la que directamente se ve perjudicada en sus niveles de producción.

Claro.

Por ejemplo, las empresas agrícolas si no logran retener la mano de obra, no van a poder trabajar. Y no es que los tengan que obligar, porque hoy en día el usuario elige. Entonces, o mejoran sus condiciones laborales en cuanto a movilización, salario, estabilidad laboral, colación, si es que es un lugar muy lejos, o se quedan sin gente **[claro]**. Porque el usuario está teniendo otras opciones, y estas empresas no son su única opción.

Interesante igual es, de analizar. Entonces en ese-

Ese es mi punto de vista.

En ese mismo sentido tú, ¿Tú crees que la OMIL en general, y en la cual tú trabajas, ofrecen, o se pueden considerar que se ofrecen trabajos de calidad?

Sí, sí tenemos buenos trabajos. Tenemos buenos trabajos en donde les hacen contratos al tiro. Ahora, en cuanto a la calidad, la verdad es que ahí nosotros no todos contamos como, por ejemplo con un conocimiento plenamente... por ejemplo un aserradero, yo puedo ir, puedo conversar y me explican todo el proceso. Pero yo no puedo estar todo el día ahí, viendo que realmente a todos los trabajadores les están respetando los horarios **[claro]**, se le están entregando las normas las medidas de seguridad necesario, el equipo de implementación de seguridad que ellos necesitan. Nosotros no somos fiscalizadores. Entonces intentamos mediante la, la entrevista previa con la empresa sacar toda la información posible y esa misma información se la traspasamos al usuario para que él elija, y él ve la opción, si quiere o no quiere, porque somos intermediadores. Esa es nuestra labor, y no nos podemos salir de ahí. Sin embargo hay algunos trabajos que son bastante buenos eh..., y nosotros toda la información lo vamos publicando, y todas las OMIL hacen casi lo mismo. En nuestras páginas de Facebook, en nuestra página de Facebook o en diarios locales publicamos lo que tenemos, y yo te diría que el 95% de los trabajos que publicamos son contratos con trabajo laboral, o sea contratos- trabajo con contrato laboral. Y algunos no lo son porque a veces por la insistencia de, de los usuarios que necesitan mucho nos piden "por favor publiquen", y nosotros decimos "ok vamos a publicar, pero vamos a poner su número de teléfono, porque es usted el que se está haciendo responsable de esta oferta que no tiene un contrato de trabajo" **[claro]**. Entonces tenemos buenos trabajos, pero no te puedo decir que tan buena sea la actividad porque no estamos encima, y solamente la información que sacamos es a través de la entrevista. Ahora sí, nosotros hacemos salidas a terreno, y vamos, y preguntamos. Pero más allá de la información que tiene- nos entregan ellos, como no somos fiscalizadores, no te, no, no te puedo asegurar la calidad. Ahora si luego preguntamos a los usuarios cómo le fue "bien sí, pero sabes que con la empresa me pasó esto, me robaron y no me respondieron", son cosas que sí, pueden pasar, y es parte de también. Entonces ahí cuál es el consejo "¿Usted tenía un contrato cierto?" "Sí", "porque nosotros pedimos que le hicieran contrato, ¿Entonces qué tiene que hacer ahora? Respaldate con la Dirección del Trabajo.

Claro, acudir como ya, a la inspección del trabajo y entidades que como, que se ocupan de esos.

Que son fiscalizadoras **[claro]**. Pero si es, para nosotros igual es complejo esa parte de, de que si vamos a enviar a un usuario a un trabajo, quizás un trabajo que de verdad a esa persona le sirva. Muchas veces nos pasa que hay empresas que nos piden listados, no sé "tenemos esta, esta, esta oferta" y nosotros decimos "ah empresa local, bueno ya sí, super".

La publicamos, nos emocionamos, buscamos la gente, los enviamos. Y las empresas pasa 1 semana, 2 semanas, 3 semanas, "aló empresa, y qué pasó con este listado? "Ah no, es que todavía no llamo". Entonces tenemos empresas comprometidas que llamar al tiro, y empresas que la verdad se dejan estar. Así como usuarios comprometidos que van al tiro, y usuarios que no, no sé, la verdad que no van al tiro, se demoran, o a veces no aparecen. Entonces tenemos de todo **[si]** no me puedo arriesgar por una parte o por la otra.

Si, es difícil, es difícil mediar ahí estas 2 como, esferas.

Claro, entonces tenemos que tener la habilidad también de trabajar con, con todo esto que nos rodea, entonces por eso yo digo que es complejo, es complejo y... depende de cómo uno como profesional también lo aborda.

Claro. Igual es importante como digamos... como el, la función del [sí] del trabajador.

Claro, y hay muchas empresas que llegan o llaman y dicen "Hola OMIL" "sí" "¿Tiene un listado de gente?" Y es como "a ver, ok, ¿Para qué, para dónde, cuánto van a pagar, qué les van a ofrecer?" Y ahí como que va bajando la información que se entrega.

Ah, ya, ya, ya...

Nos dicen como "mándame gente", ok ya sí, pero dígame a qué **[si eso]** yo no les voy a mandar gente solo porque sí.

Iguales importante eso.

O deme un RUT, deme un RUT, deme un nombre, deme un teléfono, un correo, en donde yo le puedo preguntar y hacer un seguimiento.

Claro. Entonces igual en el fondo la OMIL funciona, o al menos la de, la de tu comuna sí funciona como con un mecanismo de, de filtración igual de, de la empresa. tampoco es como que cualquier cosa que llegue.

No, no cualquier cosa que llegue, porque ya con el tiempo que nosotros llevamos ya los identificamos. que no se po... Sabemos qué empresas nos piden a nosotros un puesto, nos entrega sólo una vacante y se la entrega a 3 comunas más. Entonces nosotros nos comunicamos con esas comunas "oye mira, tal empresa qué pasó" "no, sí a mí también me lo pidió" "ok, ¿Tú crees que tenga? Y nos coordinamos". O si tenemos sospechas de alguna empresa que esté generando malas prácticas sí me también no nos avisa o alguno de que esté generando malas prácticas **[si po también]** también nos avisamos. O alguna OTEC que esté generando malas prácticas, también nos avisamos. Porque te piden listados, te piden información, y luego... y a veces desaparecen. entonces tenemos que tener mucho cuidado, y filtrar con quien trabajamos. Por suerte como somos una comuna chica, conocemos a nuestras empresas, conocemos a nuestros clientes, entonces sabemos a quién enviar a qué lugar **[claro]** y conocemos a los usuarios.

Ya entonces el, el último ítem de, del guion, tiene que ver con eh... como el rol del Estado, digamos, que es ¿Cuál es tu opinión sobre el funcionamiento de las políticas públicas de empleo en general? No solo, o sea también la OMIL, pero digamos como Ministerio del Trabajo, SENCE, todas estas instituciones que abordan, digamos, el empleo, la situación laboral.

Bueno primero tenemos que, Ministerio del Trabajo, Seremi, SENCE, OMIL, bueno sí, hacia abajo. Yo creo que falta entender hacia quienes, quién es su público objetivo. Entender que tenemos población que no está totalmente alfabetizada, población que no todos llegan a- no todos tienen LinkedIn, no todos tienen Facebook, no todos tienen correo. Ejemplo una, de las exigencias de inscribir a alguien en la BNE es que tenga un correo. Y si la señora no tiene correo ¿La vamos a dejar fuera? Entonces, tenemos que estar ahí viendo cómo le apoyamos, pero es identificarse a ese... que si bien estamos en una población que como te decía denante, cada vez la gente que está más informada, pero todavía hay gente que no, y esas personas no las podemos dejar fuera. También a veces mucho, en ocasiones, a principio de año tuvimos una complicación con un curso que trajeron en plena pandemia, y habían muchas mujeres interesadas, ¿Pero qué pasaba? Que tenían hijos y las guarderías no están funcionando, entonces eso es tirar un curso sin enfoque de género ponte tu **[claro]**, el enfoque de género yo no lo veo dentro de lo que trabajamos. Yo conozco un poco porque me he dedicado a estudiar, pero no, no existe. Hoy en día las empresas se están abriendo un poquito a contratar mujeres tanto para cargos de jornales, maestros y gasfiter, por decirte un ejemplo. Pero... siempre siento que en los cursos que lanzan existe un sesgo, es como "vamos a hacer este curso solo para personas que están cobrando a AFC", pero si yo no estoy cobrando AFC y me interesa el curso no lo puedo hacer. "Vamos a tirar un curso solamente de, no sé.. de repostería" pero ese curso de repostería no tiene inclusión, no tiene inclusión laboral, no tienen, no, no es para personas discapacitadas, entonces están haciendo un sesgo. O este curso es solamente el curso, no, no viene con apoyo quizás para eh... poder pagar a alguien y que cuide a los hijos, ¿entonces qué estás haciendo? Estás sesgando a la mujer u hombres que están a cargo de hijos, y quieren hacer este curso. Entonces falta abrir un poquito para quién estamos generando esto. Entonces el enfoque del usuario, si estamos trabajando, el que yo creo que aún se pierde de vista, ¿para qué? ¿Para quienes, para quienes estamos generando este curso? ¿Y qué, qué más le vamos a entregar o cómo le vamos a facilitar para que esta persona lo pueda hacer? Así que yo creo que eso falta, es él- no sé, no sé si la accesibilidad pero... facilitar un poco más. Si estás entregando algo, entonces organizarlo de tal forma de que se pueda usar, eso es lo que creo.

Ya perfecto. entonces en ese sentido ¿cuáles creen que son, cuáles tú crees que son los desafíos, capacidades, y limitantes que, que muchas veces el rol del Estado produce en el trabajo de la OMIL? No sé si se entendió la pregunta.

Sí, la principal, si- mira yo creo que... que en cuanto a la capacitaciones para nosotros. nosotros nos capacitamos entre nosotros. Por ejemplo, nosotros- yo misma le pido a la, a la terapeuta ocupacional que realice una charla hacia los atención a usuarios, o hacia todos, en relación sobre cómo atender a un usuario con discapacidad, a una persona con discapacidad. Pero nace desde nosotros, desde... ahora recién desde SENCE nos dieron un curso de atención a público, pero eso es generalizado, entonces yo creo que el tema de la discapacidad no se tiene que tocar como algo aparte, está dentro de nuestro día a día. Entonces creo que faltan entregar más herramientas, y se están abriendo de a poco, y he visto que se están generando más instancias, pero creo que la línea de discapacidad aún falta mucho, es un gran desafío que tenemos todos. Acá estamos intentan- estamos aprendiendo, estamos intentando de hacerlo más inclusivo, pero ponerte la palabra inclusivo al lado no quiere decir que lo seas.

Claro, el desafío es que sea en la práctica.

Que sea en la práctica.

Otra dimensión que a mí me parece interesante como respecto del funcionamiento de las políticas de empleo en Chile, en general, o las políticas públicas en general, tiene que ver con el centralismo, ¿cómo sientes tú qué, que, que, que funciona eso, digamos en XXXXX? O en todo el conjunto de comunas.

Claro. El, el centralismo es, es... a ver cómo te lo explico. Nosotros nos hemos dado cuenta que nos tratan como si todas las OMIL fueran de la Metropolitana, de Santiago, que fueran de la región metropolitana y todos tuvieran computador, lo que te comentaba delante. Yo creo que las tecnologías de información es en lo que más difieren las OMIL porque no todos tienen los acceso **[claro]**, y se nota, y se nota. Por ejemplo, en otras comunas no hemos tenido como instancias de conversar tampoco con otras con otras regiones, pero cuando nos encontramos, por lo general en eso se nota, en que los avances tecnológicos que desde SENCE están trabajando, deja fuera un poquito de esta población analfabeta que, que no tiene tanto conocimiento. Para nosotros quizá es, es más fácil adaptarnos, pero para algunos todavía no es tan fácil. Entonces ¿cómo, cómo nos integramos? Yo creo que en el desarrollo de tecnologías de información, en la aplicación, eso es, falta todavía, y el centralismo se- muy, muy enfocado en eso allá también en, en el aspecto de nivel de decisiones. Todas las decisiones se toman a nivel central, entonces no, ya ahí, ya no sé, no sé, no sé cómo se trabaja más allá porque nosotros entregamos nuestros resultados, pero siempre nos dicen "tenemos que esperar desde que nivel central revisen todo y ahí les informamos" "tenemos que esperar la respuesta de nivel central". Entonces a nivel regional no existe un, un, un nivel de poder decidir ciertas cosas, sino que vienen desde la central, con lineamientos, con qué operativa, con cosas ya que están estipuladas, entonces...

Entiendo.

Y ahí igual nos sentimos chicos.

La última pregunta es sobre los tiempos de pandemia, infaltable. Igual ya me lo menciona- me lo mencionaste igual a lo largo de todo, de toda la- de todo lo que hemos conversado pero, ¿cuáles han sido los efectos que trajo la pandemia en cuanto al desempleo en la comuna, y en cuanto a el trabajo que ha tenido la OMIL en ese sentido? Y si es que se ha visto afectada, digamos, como las, los tipos de intervenciones que, que hacen ustedes, el trabajo en sí, que, que hacen ustedes en la OMIL.

Cuando inició la pandemia la municipalidad cerró unos meses y fue complejo como nos volvimos a relacionar con nuestros usuarios. Que si bien nosotros tenemos redes sociales y correo desde antes, ellos estaban acostumbrados a venir a la oficina, y hablar con nosotros, y atenderse presencialmente, eran pocos los que usaban el teléfono. Sin embargo, con pandemia, tuvimos que potenciar que e- que mandaran correos, que nos hablaban por las redes sociales, o que nos llamarán. Y bueno en... siempre hemos tenido- tenemos público, siempre hemos buscado la forma de atender a los usuarios. Hoy en día, nosotros tenemos un acceso a través de una ventanilla, nos habilitaron una ventanilla en la cual atendemos los usuarios porque aún no los podemos ingresar a la oficina, no los podemos ingresar a la oficina. Entonces el tipo de atención cambio, y por lo general damos preferencia al correo electrónico. O por ejemplo antes nos pasaban el currículum en papel, y ahora les preguntamos "¿Lo tienen correo electrónico?" "Sí, si lo tengo" "Ok mándelo por correo

electrónico por favor", y el en papel se lo dejo para usted, para que no tengas que sacar otra fotocopia. Si el usuario no tiene correo electrónico, se lo recibimos, pero igual nosotros estamos dando por escanear todos los currículum, los tenemos todos en una base de datos, cosa un poco de tener que evitar tener tanto papel, y de que sea más fácil encontrarlos. Nos encontramos con algunos usuarios que dicen "No si yo llegué, fui a dejar mis papeles a OMIL" "Ya, ¿Pero hace cuánto?" "Como hace cuatro años". Entonces como hace cuatro años no tengo sus documentos, no- no sé, la verdad es que hace cuatro años yo no estaba, dónde están sus documentos. Entonces siempre damos como... les decimos "si en un mes no logramos colocarnos en un empleo, al mes siguiente avísennos porque nosotros no tenemos cómo saberlo". Entonces la comunicación con los usuarios de alguna forma ha mejorado, es un poquito más fluida, pero ya no es tanto la atención presencial, y la atención presencial es más breve. por esto mismo de la protección hacia ellos y la protección hacia nosotros. Así que hemos tenido que innovar en, en lo que es utilizar más tecnología, y para quienes no tienen la tecnología, siempre estamos con el acceso disponible, y para enseñar, y para, para contactarnos. Pero los teléfonos son los que más se usan. Y nosotros en cualquier publicación siempre estamos repitiendo nuestro teléfono, nuestra dirección, y cómo hablar con nosotros.

Claro, como para facilitar la comunicación, los canales de comunicación.

Claro. Y es por eso mismo que nosotros hacemos, como te mencionaba hace un rato, realizamos capacitación a todos nuestros- los departamentos que se encuentran en DIDECO, porque para nosotros es importante que si llega, llega un usuario hacia ellos, el usuario viene a pedir una caja de alimentos es porque no tienen trabajo, o que viene a la OMIL. Nosotros podemos hacer algo por ellos, que por último, si no tenemos una oferta laboral que se adecúe a sus condiciones, le podemos dar alguna orientación. Si hay usuarios que, que son difíciles de colocar porque no lo vamos a mandar a una empresa que no le entregue las condiciones que ellos necesitan. O algunos que no pueden hacer fuerza, y yo solamente tengo ofertas de jornales. Entonces, hay trabajo, pero al mismo tiempo también falta trabajo, porque lo hay, lo que hay son trabajo de jornales, trabajo no calificado. Entonces para las personas, por ejemplo, que no pueden hacer fuerza o que tienen alguna, que tiene alguna discapacidad, pues no, no se está generando mucho las, muchas puertas por ahí. Pero acá nosotros innovamos como en lo que, atendiendo por, por redes.

La virtualidad ha sido lo que hay que utilizar en estos tiempos así, de hecho esto mismo.

sí claro, pero también la gente se ha abierto un poquito.

Sí, es que ha sido necesario.

Pero no todos. Claro, ha sido necesario pero no todos tiene acceso [**si po**] entonces nosotros todavía tenemos usuarios que no tienen correo, incluso tenemos usuarios que no tienen teléfono y es como "ok, ¿Pero cómo lo contacto?" Ya, nos da el del vecino, el del amigo, o del papá, de la mamá. Entonces, claro, ahí son cosas que todavía tenemos que trabajar.

Claro, así es.

Y hay OMIL que, que pueden atender a público esencialmente, y hay otras OMIL que todavía no, no pueden atender nada, que están solamente por las redes. Es complejo, es

complejo que un usuario que tú tenías acostumbrado a tenerlo sentado al frente tuyo en la silla, ahora lo tienes que atender afuera como pues [sí]. Porque por fortuna nosotros tenemos una ventanilla ¿Pero las oficinas que no la tienen? O que están- o que, nosotros tenemos una oficina grande, tenemos una oficina propia ¿Pero y las OMIL que no? Porque no te puedo asegurar que todas las OMIL tienen espacio.

Si po, y en el fondo, y a veces difieren, o sea, son diferentes entre sí las condiciones de cada OMIL, hay 320-

Claro, a pesar de... claro, a pesar de que nosotros tenemos un convenio, y que el convenio pide y de exige ciertas condiciones al municipio, yo no te puedo asegurar que todas las tengan.

Claro es difícil. Eh eso muchas gracias de verdad me nos diste mucha información valiosa y, y necesaria para poder ejecutar nuestra investigación. Nosotras ahora después de que, de que recopilemos esto vamos a empezar a trabajar full en el tema de los resultados, de los análisis, y de todas formas vamos a estar mandando correos para informar si es que, la OMIL de XXXXX en este caso puede asistir a la reunión que vamos a hacer más a fin de año.

¿Y lo van a hacer presencial o...?

Yo creo... eso estábamos conversando, pero yo creo que va a ser virtual, porque nosotras estamos en Santiago, entonces como estamos trabajando con muchas OMIL a nivel nacional es muy difícil que puedan, que puedan asistir.

Pero si nos citan nosotros vamos..

¿Sí? [risas] Sí pues, yo creo que la vamos a hacer híbrida también, estamos como viendo si es híbrida o es sólo virtual. Queremos intentar que vaya el SENCE también como pa poder abrir...

Si necesitan más información o si necesitas entrevistar a otra OMIL yo puedo contactar 1 o 2 que te pueden entregar, incluso 3. Hay otro chico que sabe mucho, mucho más que yo y que van a entregar de verdad, que mucho más de lo que te di yo, porque te digo, ellos son gente que ya lleva muchos años y conocen el- la vuelta completa.

Ya perfecto muchas gracias, muchas gracias.

Así que si necesitas no dudes en hablarme, si necesitas otro entrevistado y yo-

Tengo tu WhatsApp, tengo tu WhatsApp, así que ahí estamos en contacto cualquier cosita.

Ya.

¿Cuál es tu nombre? Nunca te pregunte.

Ivonne.

Ya muchas gracias, Ivonne, muchas gracias por tu disposición, chau, nos vemos.

Chao que estés bien.

Nos vemos, nos vemos en alguna otra ocasión.

ENTREVISTA N°7

Bueno yo me presento nuevamente. Mi nombre es XXXXXX estoy cursando el último semestre de pregrado de trabajo social en la Universidad de Chile. Formo parte del equipo FONDECYT de investigación y la coordinadora de este equipo FONDECYT es la doctora en trabajo social, la profesora Paula Vidal, y eso. Bueno, XXXXX encargado de la unidad de información laboral OMIL de XXXXX. Cuéntame, cuánto tiempo llevas trabajando en la OMIL y cómo llegaste a trabajar en, en, en ella, los motivos digamos como, cómo llego a trabajar ahí.

Perfecto, mira bueno mi historia remonta a muchos años atrás. Yo entré muy joven a la municipalidad acá de XXXXX, me vine de Santiago, ya. Y una de las cosas que me dieron la posibilidad de poder llegar a trabajar acá aXXXXX, fue el departamento de educación municipal, entré a trabajar como administrativo. Bueno, después del año '85, '86, '87 y '88, el '88 me vine al municipio de XXXXX, eh... Y posteriormente a eso, seguí la carrera trabajando como Inspector Municipal en patente renta, después seguimos en DIDECO, en finanzas, en dirección de obra. Fui, fui el primer delegado municipal de Lirquén, ya, que hizo la-el programa de la delegación municipal porque había que postularlo a la SUBDERE

Ya

Por tanto Lirquén no tenía... Lirquén es un pueblo que está cercano a XXXXX, está cerquita de XXXXX y es puerto, entonces no tenía delegación y el alcalde en su momento que estaba hizo que se instalará una delegación municipal, y para ello me correspondió hacer el estudio completo. Así que hice el estudio, y posteriormente a eso que el alcalde, que la SUBDERE, autorizó al alcalde, dijo "bueno, quién mejor que tu po weón, asique por lo tanto tú te haces cargo de la delegación municipal". Bueno, eh...bajo esa perspectiva, estuve cuatro años en la delegación, después el alcalde se fue, y volvió el año '92, las elecciones municipales. Después de las elecciones municipales ascendió otro alcalde, las elecciones democráticas que vinieron, ascendió otro alcalde, y posteriormente a eso yo me devolví a la Municipalidad, tesorería, después de tesorería a finanzas, después volví, se fue este alcalde, volvió de nuevo el mismo alcalde anterior, y ocurre de que me fui de jefe de gabinete, ya, y de Comunicaciones y Relaciones Públicas, para que tu veas el bagaje.

Bueno aparte de eso, me tocó, yo hice el proyecto la radio comunitaria de la comuna deXXXXX, el Proyecto de Seguridad Ciudadana de la comuna, y el proyecto de la OIRS del municipio, y el primer proyecto que me tocó fue la junta inscriptora.

¿La cuál?

La junta inscriptora. Ese fue el primer proyecto que hice, la junta inscriptora, delegación- la Delegación municipal. Después hicimos el proyecto de la OIRS del municipio, después el proyecto de seguridad ciudadana, y el de la radio comunitaria deXXXXX, que es la radio que está funcionando actualmente.

Bueno posteriormente a eso, dentro de todos los canales me toco en alguna oportunidad, que se fue la encargada de la OMIL, y el alcalde quería potenciar la OMIL, ya, darle otro tipo de, de vida, y todo lo demás y todo resultó, y pensó en mi para yo poder en este desafío, porque eran 3 personas que tenía la OMIL, y al OMIL tenía un poco de presencia con

respecto al tema de la empleabilidad, muy poca, ya, no tenía convenios, y que además manejaba a los programas de empleo, ya, que eran en esos tiempos los FOSA⁴¹.

Claro.

Bueno, el desafío era grande, yo terminé, yo había terminado mi ingeniería en administración en la católica y un diplomado en Gestión Pública Educacional. Entonces, ante eso vino una vorágine de ascenso y todo lo demás con asunto, entonces, llegue a un nivel que se requería una persona con una mayor responsabilidad. Y bueno, porque aquí se manejan, se manejaban los programas de empleo, que son 300 programas de empleo- 300 personas que los programas de empleo, tanto línea SUBDERE como línea intendencia.

Y me vine a la OMIL a cambiarle un poco el rostro, a cambiarle un poco la gestión de la OMIL, y por lo tanto, empezamos a tener- a ampliarla, a buscar convenios, a encontrar un aporte más del SENCE, porque la OMIL son sólo oficinas municipales [**independientes**] de atención laboral o de información laboral. Que son el brazo también del SENCE, ya, de la dirección nacional del trabajo y capacitación, entonces por lo tanto, nosotros pensábamos hacerlo más visible con respecto al tema de la OMIL y empezamos conseguir, conseguimos un convenio. Ese convenio fortaleció para contratar a una psicóloga laboral, que yo necesitaba para poder trabajar el tema de la empleabilidad. Entonces...

Una psicóloga laboral.

La psicóloga Laboral sumó al programa de la OMIL, entonces con eso teníamos un apoyo administrativo, una psicóloga laboral, y además sumé un poco que el personal de apoyo, ya, que era gente de los programas de empleo que podríamos nosotros tomar para eh... Que, que, que son chicas que tenían estudios, con algunas carreras técnicas para poder apoyar y potenciar la oficina de la OMIL de la Municipalidad de XXXXX.

Claro.

Bueno, cuento corto, empezamos a ser los más visibles máximo como ya te contaba, y hacer convenios. Por lo tanto conseguimos, en primer lugar más cupos de empleo para la comuna, ya que eso era importante porque eran poquitos, más cupos de empleo con la SUBDERE, y eso aumentó los trabajadores, a 147 trabajadores de los programas de empleo, que había un problema por cesantía. Bueno, aquí llegaron ellos porque la cesantía en la comuna cuando se quebró la Fanaloza, pasó lo siguiente, de que posteriormente a eso, quedaron mucha gente cesante. Entonces, nosotros teníamos que activar esto y aquí, aquí tuvimos bastante fuerza nosotros porque empezamos a tener contacto con la Gobernación, con la Intendencia. Empezamos a hacernos más conocidos, empezamos a conseguir cosas y de repente, bueno, unos contacto con las autoridades, vas conociendo que hay proyectos, que hay fondos donde postular y todo lo demás y todo eso.

Posteriormente a eso, cómo nos acercamos tanto a eso que tuvimos la posibilidad de poder obtener unos cupos de intendencia, cerca de 153 trabajadores, más cupos de empleo para la comuna, y con eso nosotros tratamos de reactivar el, el el, el polo del trabajo, haciendo-generando áreas verdes, generando limpieza de playa, veredas, muros, de todo, todo lo que correspondía.

⁴¹ 03:58 nombre el programa

Bueno ahí la OMIL eh... De a poco fuimos integrándonos con el SENCE fuertemente a este tema del trabajo, de la intermediación laboral por este mismo factor de la cesantía. Y bueno, fuimos considerados, yo empecé a innovar en la gestión de la OMIL porque había que- si tú tienes que tocar, tienes que salir donde el empresariado, darle a conocer al empresariado que tú tienes esa necesidad de requerimiento de puestos laborales en la comuna. Y para ello, qué lo que mejor, nosotros empezamos a hacer el levantamiento de los requerimientos y las necesidades de la empresa, ¿Te das cuenta? entonces yo busqué esa alternativa de atrás, volver más atrás, que, qué- en primer lugar levantamos qué son los tipos de trabajadores que funcionan acá, cuáles son los tipos de herramientas que tiene que tener un trabajador pa que ingrese acá. Por ejemplo, no sé si conoces los trabajadores portuarios, que trabajan en el puerto, los que hacen aseo, los portuarios, todos los que trabajan ahí en el puerto tienen que tener una calificación que se llama "Tarjeta portuaria", que es una calificación que ellos tienen que pasar por un- por una capacitación para que ellos le otorguen una Tarjeta Portuaria que es certificada por la OTEC y los puertos de la comuna, y perdón, y la autoridad marítima. Entonces por lo tanto, esa persona tiene un curso de manejo dentro de los puertos, porque tú tienes que tener seguridad en los puertos, tienen que tener nomenclatura en inglés, tienes que tener información como, cómo se manejan los tiempos, cómo- porque hay equipos dentro de los puertos que tú tienes que trabajar y manejar, tanto la gente que hace aseo, como la secretaria, como el jefe, cómo el gerente.

Claro.

Entonces, por lo tanto en ese aspecto nosotros empezamos a buscar nuevas alternativas y cursos de capacitación. Y bueno ahí llegamos al SENCE nuevamente y empezamos a abordar cursos de capacitación porque teníamos dos puertos en la comuna, y los puertos de la comuna tienen requerimientos, ya, por lo tanto empezamos lisa y llanamente a potenciar la capacitación en la comuna y buscando fondos de financiamiento para nivelar los estudios de la gente, porque lo primero que teníamos que nivelar, porque había mucha gente con octavo básico, o algunos que no habían terminado el octavo básico, y algunos que no habían terminado los cuartos medio.

Claro.

Empezamos a potenciar esa gente cesante que estaba, entregarles esas herramientas primero, después buscar curso de capacitación, y después buscarle la empleabilidad. Y empezamos a concatenar todo esto y a trabajar en conjunto con las empresas los requerimientos de la necesidad de mano de obra. Entonces para nosotros era fácil que si tú me preguntas hoy día un levantamiento de información, el puerto necesita gente con Guardias marítima, el puerto necesita gente para- con Tarjeta Portuaria, las empresas están requiriendo otro tipo de personas. Y así fue cambiando, cambiando un poco este tema

Bueno, aparte de eso, dijimos bueno yo necesito potenciar la OMIL y como ya estábamos creciendo, necesitábamos expandirlo más y buscar las otras empresas que estaban llegando aquí a la comuna, que era que se estaba generando un polo gastronómico aquí en Lirquén, que es potente. Y también un polo comercial que se estaba construyendo camino a XXXXX, entre XXXXX-XXXXX que se llama ahí XXXXX.

Ya.

Bueno, ellos como visionarios, igual no se si tu conocesXXXXX, también como visionario compro los terrenos y empezó a hacer, a vender, a parcelar los terrenos y empezar a

instalar algunas empresas circular, algunas empresas de instancias que son potentes para el funcionamiento. Como aquí en XXXXX, nosotros estamos al pasar de un puerto que es XXXXX, que viene la gente de XXXXX, que viene la gente de todos lados, y de todo lo demás, y la XXXXX. Entonces conecta todo, hay una conexión y la gente de XXXXX que hay conexión. Entonces, por lo tanto, nuestra comuna, es una comuna que se podría potenciar con la instalación de nuevas empresas aquí en la comuna de XXXXX.

Bueno esto gatilló a que la OMIL, buscando nuevas alternativas, poder potenciarla y con el, con, con otro convenio SENCE, nosotros ganamos a parte de la psicóloga laboral, ganamos en la, a la visitadora de empresa, ¿Ya?, que, que de ahí podemos, sumamos un profesional más a la, a la OMIL para poder, cuánto que se llama, potenciar el trabajo que desarrollamos nosotros que sea un trabajo que, que, muy potente con los empresarios. Por lo tanto, la, la, la visitadora de empresas o ejecutiva empresas, que se llama hoy día, nosotros fue aumentando el recurso para contratar personal y poder generar más cosas, con la, con la...

Y cuál es la labor de esta visitadora de empresa.

Ella visita las empresas, levanta los puestos de trabajo, ¿Ya? Busca las alternativas de trabajo que están las empresas, y para cubrir todas las necesidades que existen, que en este momento las empresas están solicitando. Y la psicóloga laboral, se preocupa de ver los perfiles, hacer los aprestos laborales, los currículos de los trabajadores, y entregarles los tips para potenciar su herramienta de, en la entrevista, en la entrevista laboral que tienen ellos. Entonces ya no estoy solito, para que tu veas que ya va creciendo esta empresa grande. Bueno, esta OMIL posteriormente a eso, nosotros sumamos 300 trabajadores a los programas de empleo que tenemos que ver con eso, que se hacen muchas cosas más. Y Por otro lado, vemos la empleabilidad y la gente que está cesante en la comuna, y la capacitación. Entonces nosotros hicimos una alianza con una, una, una OTEC para poder nivelar, aparte de que, la OMIL no tenía mucho contacto con los, con los, con los dos liceos que se tiene aquí en la comuna, entonces yo dije que extraño-

¿Con los Liceos?

Con los liceos. Entonces que extraño que no tuviéramos contacto. Entonces nosotros abrimos los contactos, y vimos que también se generaba curso de nivelación de estudios y cursos en nocturna. Entonces nosotros dijimos, ¿Bueno qué pasa con esta gente en la nocturna? ¿Tienen herramientas para poder encontrar trabajo? O si están trabajando, buscar una mejor oportunidad. Por lo tanto, pusimos a disposición nuestro, nuestro profesionalismo, nuestro equipo para potenciar los estudiantes de, que están nivelando estudios en la nocturna, y entregarles otras herramientas ¿Ya? Entonces por lo tanto, es una potencia bastante grande ahí. Y también los colegios que entregan nivelación de estudios [ya]. Por otro lado, trabajamos con una OTEC, ¿Ya? Que se gana la licitación de la nivelación de estudios de todos, de la comuna, y nosotros vamos derivando: primer lugar, levantamos, nivelamos los estudios de los trabajadores de los programa de empleo, de octavos, de primeros, segundos, tercero, cuartos medios, entonces lo pusimos en un, en un tapete camino, esa era nuestra, nuestra visión ¿Ya? Y después conseguimos que estos trabajadores también de programas de empleo, puedan estudiar técnicos ¿Ya? De cajeros, de oficio, técnico, todos lo demás y todo el asunto. Entonces esta gente que estaba en los programas de empleo de alguna forma, que estudiaron les dimos toda la oportunidad de trabajar en la mañana y estudiar en la tarde, o lisa y llanamente le damos permisos para que salieran un poco antes para poder ir a los Institutos a las 5:00 de la tarde, por ejemplo.

Entonces se capacitaron y se fueron a la- se fueron, estudiaron asistente de párvulo, estudiaron de, cómo se llama, TENS, estudiaron kinesiología algunos y todo eso. Entonces por lo tanto, potenciamos esta gente y fuimos sacando esta gente de los cupos de empleo para darle la oportunidad a otra gente que sí necesitaba entrar a estos cupos de empleo para trabajar, pero, pero de esto salió un gran capital humano capacitado para la empresa y para las instituciones, tanto en la parte educacional como en la parte municipal, o en otra área. Se cubrieron secretarías, se cubrieron eh, cajeras, porque los cursos de cajeras de las colegas que están hoy día lo hicimos nosotros aquí conmigo.

Bueno aparte de eso, fuimos nosotros buscando la alternativa de mejores, de cambiarle un poco el *switch* a las capacitaciones que llegaban del SENCE. Llegaban peluquería, llegaban cursos que no eran pertinentes, entonces por lo tanto yo levanté la mano y dije "la comuna si necesita arrancar, necesita pertinencia" y la pertinencia es saber efectivamente qué es lo que las empresas necesitan y nosotros capacitar a esas personas para tenerlos listos para ingresar a trabajar cuando las empresas lo necesiten. Entonces levantábamos todos los años las ofertas laborales de las empresas, y citamos a todas las empresas de la intercomuna. Nosotros para eso no solamente, a nosotros nos solicitan gente de acá en la comuna de XXXXX, por lo tanto a nosotros, nos pide gente-nos llegan correos hasta de Santiago, de Calama que necesitan faenadores, que necesitan salmoneros para el sur, de todos lados entonces **[de todos lados]**, nosotros empezamos a potenciarlos como OMIL más grande. Y bueno, cuento corto, el SENCE nos dio la oportunidad, la posibilidad porque salió un nuevo un nuevo programa que de, de armar redes ¿Ya? Asociativas para el trabajo que nosotros estamos trabajando. La única posibilidad que teníamos nosotros entre las OMIL de potenciarlos es hacer una red, y esa red que se llama XXXXX, donde están ubicadas las OMIL de XXXXX, de XXXXX, de XXXXX, de XXXXX, de XXXXXe y XXXXX. Entonces nosotros trabajamos en la empleabilidad y la capacitación en forma asociativa. Si yo no tengo, si tú no tienes, le pido a XXXXX, si en XXXXX no tienen... Y así nosotros apoyamos las OMIL más grandes, más potentes, porque a nosotros nos califican de la siguiente manera: La OMIL, primero, la OMIL intermedia y después viene la OMIL avanzada. Y la OMIL avanzada es la que tiene mayor, un poco más de recursos que los que son que, que, que alcanza solamente para las, para contratar la psicóloga laboral, la terapeuta, la visitadora de empresa, como yo le decía, la ejecutiva, y eh... La, la secretaria. Entonces por lo tanto, porque yo soy funcionario de la municipalidad por carrera, por planta, de carac- por planta profesional, con responsabilidad administrativa. Entonces bueno, dijimos "¿Qué es lo que vamos a hacer ahora?" Bueno nosotros todos los años nos vamos haciendo un propósito. Entonces, el año pasado me llegó la invitación de una Universidad de La Frontera, de Temuco, en donde ellos se ganaron un programa con [...] ⁴² también, del tema de la inclusión. Entonces, también por esas cosas de la vida una de las OMIL de la región del Bío Bío, fue la OMIL de XXXXX considerada para poder trabajar, levantar, eh... Levantar la información con respecto a cómo se estaba trabajando la inclusión en la comuna ¿Ya? Por lo tanto, nosotros siempre trabajamos la inclusión y la diversidad aquí en la OMIL. Entonces no necesitábamos una, un certificado que diga que la única OMIL es inclusiva o no inclusiva, que aquí y allá. Bueno, este- estos años, estos años las OMIL se caracterizaron por ser inclusivas algunas ¿Ya? Las que tienen posibilidad de ser inclusiva, ojalá fueran todas las OMIL inclusivas y con diversidad para poder así cumplir mayor cantidad de personas y darle, darle la posibilidad muchas más personas, pero bueno.

⁴² 17:40 no se entiende

Nosotros como consideraron eso, nosotros fuimos catalogados una muy buena gestión de OMIL que hicimos con gente de discapacidad, y con gente de inclusividad, y con gente de la diversidad. Entonces por lo tanto fuimos marcando un hito en la región del Bío Bío, hoy día muy reconocido con a nivel del Gobierno Central ¿Ya? Sí, yo tengo muy buenas prácticas, que si yo no toco las puertas y me va mal con el Intendente, yo llamo al Presidente de la República, o sea ese, a ese estilo. Ahora con el alcalde digo "alcalde sabe que, ta, ta y ta...". Entonces como ya llevo tantos años funcionando, entonces ya me dice "Luis dale no más,, si consigues los recursos bienvenido", y todo lo demás y todo el asunto. Y eso ha sido bastante, bastante importante y, y que tengo un equipo multidisciplinario **[claro]**. Entonces este año nosotros postulamos al programa de, de contar con una terapeuta ocupacional ¿Ya? Para que se preocupe netamente de la gente con discapacidad y con algunas situaciones puntuales. Así que por lo tanto nosotros ganamos un profesional más este año ¿Ya? No con muchas lucas, pero ganamos un profesional más este año y por lo tanto, potenciamos la OMIL ¿Te das cuenta? **[claro]** Pero va a honorarios ¿Ya? Son todas a honorarios, y que no. El único de planta soy yo. Y por media jornada hasta el apoyo administrativo, y la otra media jornada la paga la municipalidad. Entonces, estamos siempre consiguiendo lo, lo que, tratan de mejorar los equipos, tratando de mejorar la tecnología que nosotros tenemos.

Y bueno, este año después del Estallido Social, las oficinas y todo el mundo sufrió montones de situaciones puntuales que tratamos de mantenernos de alguna forma, tratando igual de que los empresarios no perdieran el ritmo con nosotros. Y fuimos la primera OMIL que hizo reunión con él, con su equipo interno, con la municipalidad, eh... Reuniones virtuales ¿Ya? Dando a conocer que nosotros íbamos a empezar a atender en forma virtual a la gente, a las empresas, y tuvimos reuniones con más de 25 empresarios, contándoles que nosotros no los íbamos a dejar solos, y que nosotros íbamos a trabajar con ellos en este proceso que ellos estaban con problemas.

Bueno, posteriormente llegó la, el proceso **[la pandemia]** y empezaron a llegar los famosos... La, la, la suspensión del empleo, eh, los bonos, el IFE, que el postular y todo lo demás. Entonces nosotros tuvimos que empezar a postular a nuestra gente interna, que eran los trabajadores de programa de empleo, a los, los programas que- o algunos bonos que ellos necesitaban. Y posteriormente empezamos a atender a todo el público, porque fue una de las oficinas que no paró pa la pandemia ¿Ya? Yo con 3, con 4, con 5, estábamos trabajando acá, y la otra, el otro equipo estaba trabajando con teletrabajo. Entonces por lo tanto, estábamos con el tema correspondiente del asunto. Y, bajo esa premura empezamos nosotros a trabajar acá con, como OMIL potenciando todo el tema de la empleabilidad. **[aparte]** Si...

No, no se preocupe. Si tiene que atender algo.

Ah, ya, ya, al tiro voy. Entonces eso gatilló que nosotros los posicionarnos como OMIL, en este tema. Y que empezaron a solicitarlo personas, como estamos trabajando. Y tuvimos un acompañamiento a los empresarios, entregándole inmediatamente este feedback que llegaba del Gobierno, de la información, sobre los bonos y todos los detalles y todo el asunto. Así que por lo tanto, nosotros no los dejamos solos a los empresarios, ni tampoco a la gente que estaba cesante **[ya]**. Entonces por lo tanto, por lo tanto, nosotros tanto lo que estábamos presencial, como los que estaban en teletrabajo, teníamos comunicación. Posteriormente a eso, empezamos a potenciar la Radio de la comuna, entregar la

información igual a la gente, que se acercara a la OMIL, que vinieran para acá, que si necesitaban trabajo o alguna cosa, nosotros andamos buscando alguna alternativa de poderles ayudar, y ayudar con la postulación de los bonos **[claro]**. Bueno, posteriormente a eso, empezó a nacer otros contactos. Empezamos a salir en la, en el, en el noticiero central de un canal de televisión de XXXXX que ese, que sale por la señal VTR, que es el noticiero de las 9 de la noche, canal XXXXX, no sé si tú por ahí puedes pantallarlo. Empezamos a salir invitando a la gente, invitando a que vinieran a las OMIL, que teníamos posibilidades de apoyarlos, que necesitamos gente, que necesitábamos todo el asunto. Bueno, y también por el canal NCC XXXXX-XXXXX- XXXXX-XXXXX, que es el canal NCC señal XXXXX, que es...

[23:14]

[pérdida conexión]

[24:43]

Si no se preocupe, ahí puede volver a ingresar el mismo link que aquí, yo me quedo aquí esperando no más. Ahí está. Sí ahí apreció, justo, muchas gracias.

Ahora sí, disculpa.

¿Se cayó la luz?

Se cayó, se cayó, se cortó la luz afuera y cortó todo el sistema, algo pasó.

Chuata.

Que, en qué quedamos, por eso que quedé yo que [risas], quedé con la pura corriente del, del computador, pero bueno.

Cosas que pasan.

Después tu compilas, después tu compilas la grabación. Son chascarros de, del.. **[sí]** [risas] de trabajar virtuales. Bueno como te iba contando, para retomar el tema. Y ahí empezamos nosotros a potenciar muy bien el tema de tener presencia, salimos como OMIL de XXXXX en el diario regional de XXXXX, diario El Sur, salimos que cómo estábamos trabajando nosotros como OMIL de XXXXX y como OMIL asociativa con las demás OMIL, el tema de la empleabilidad, cómo estaba la cesantía, cómo estábamos trabajando, cómo estábamos, si teníamos contacto con los empresarios y todo lo demás y todo el asunto. Entonces, esto empezó a gatillar, ya empezó a ganar fuerzas con todos los organismos, empezó a trabajarse el tema de la empleabilidad. Y nosotros quedamos este año muy potente con nuestro equipo de profesionales, como ya te contaba, y que de alguna forma, desarrollamos todas estas instancia.

Pa que tú conozcas contexto que tiene la OMIL de XXXXX, la OMIL de XXXXX tiene 2 programas que son importantes, que 1, que son las, el manejo, la administración de los programas de empleo ¿Ya? Que tenemos tanto PMU, que van por la SUBDERE, y son los empleos que van por la línea de intendencia, que ahora son delegaciones presidenciales. Y Por otro lado, tenemos el tema de OMIL, qué tenemos que ver nosotros con la intermediación laboral, con la capacitación, con la orientación, con la- que trabajamos con la Bolsa Nacional de Empleo, ya de forma directa. Y también nosotros tenemos el tema de la certificación de la AFC ¿Ya? Nosotros somos una oficina que certificamos que la persona

que quedó cesante, nosotros al certificarla ya puede cobrar su seguro de cesantía ¿Ya? ¿Y cómo lo hace esto esa persona? Aquí vamos a entrar en otra materia. La persona que trabaja por 6 meses, ya tiene posibilidad del derecho al seguro de cesantía, o sea, por lo tanto, la persona puede cobrarlo 1, 2, 3 meses o puede tomar todo el seguro de cesantía, dependiendo de su contrato ¿Ya? Por lo tanto, nosotros acá como OMIL, yo certifico que esa persona quedó cesante, la inscribo en la OMIL, con el finiquito que quedas cesante inscrito en la OMIL, y esta persona se va a hacer su trámite la AFC, después y, la AFC cruza el sistema y se da cuenta en la Bolsa Nacional de Empleo que está cesante, certificada por la OMIL de XXXXX que está cesante ¿Ya?

Entonces, y por otro lado, nosotros tenemos la capacitación, que viene, viene todo lo que corresponde a los cursos de capacitación que el SENCE nos entrega a nosotros como organismo que se adjudica para la comuna de, de XXXXX, de XXXXX, pa XXXXX, pa todo. Y además nosotros postulamos también, que se llaman las Becas Laborales, que son becas de postulación que hacen las OMIL al SENCE para poder fortalecer con herramientas, la gente que está cesante para encontrar trabajo. Bueno, acá las OTEC trabajan con nosotros en forma directa, nosotros les conseguimos todos los que son las infraestructuras para que ellos hagan los cursos de capacitación, sean colegio, sean salas, sean sedes sociales, hacemos las alianzas con, con toda la OTEC. Alianzas con Universidades, como yo te contaba que tuvimos con la Universidad de Temuco, alianza con el AIEP, alianzas con la... ¿Cuánto que se llama? Con el Valle⁴³ con Universidad católica la santísima concepción, que trabajamos en conjunto, yo soy ex alumno de la, de la casa de estudios igual, ahí donde estudié mi ingeniería ejecución y administración, y diplomado en gestión pública educacional. Entonces, por lo tanto empezamos a conformar mesas de trabajo para poder potenciar el tema de la empleabilidad y la capacitación en la comunidad **[claro]**. Llegamos hoy día a una mesa a nivel regional, hoy día que está trabajando con los empresarios y los institu- y los colegios, y los liceos de las comunas ¿Ya? Que están trabajando.

Ayer los invitaron a una mesa de trabajo que, de acuerdo a las características que tiene el liceo B-40 tiene gastronomía, portuario, que tiene 2 carreras que son potentes. Por lo tanto, ayer se conformó esta mesa y hay un equipo multidisciplinario que estoy trabajando ¿Por qué? Porque nosotros también trabajamos con ello, y los apoyamos en el tema de la búsqueda de práctica laboral. Entonces si nosotros abrimos más empresas, más posibilidades tienen ellos por encontrar prácticas laborales **[claro]**. Aparte del trabajo, práctica laboral. Y tanto así, como aves los institutos de concepción, de alguna parte igual se acercan con nosotros como OMIL, o algunos alumnos de la Universidad de Conce, de Chile, de la Católica, del que sea, se acerca con nosotros como OMIL y nos dicen que ellos tienen que hacer **[la práctica]** su práctica laboral de abogado, de TENS, de médico, en lo que sea y todo lo demás. Y eso potenció mucho los consultorios de la comuna también, porque ellos hicieron, ellos hicieron, cómo se llama, alianzas y también hicieron convenios para que la gente de los Institutos puedan, cuánto se llama, hacer prácticas laborales en, en los diferentes instituciones.

Ya. Ahí tengo una pequeña duda [dígame] respecto a las condiciones de trabajo del, de las empresas, de los puestos de trabajo que ofrecen las empresas. ¿La OMIL conoce cómo son las condiciones de trabajo que ofrecen a las personas?

⁴³ 28:26 no se entiende nombre institución

Bueno, primero, tú sabes que, que los empresarios que llaman que tienen que, que si ellos te dicen que tiene que ser gordo, flaco que tiene que ser de edad, o hasta tal edad. Hoy día nosotros no podemos publicar eso, hoy día los piden un trabajador con, con el siguiente perfil. A ver partamos de atrás, primer lugar, para poder levantar una oferta laboral tiene que ser seria. Y para ser seria tiene que llegar un correo solicitando, indistintamente que me llamen a mí por teléfono, lo que sea, un amigo, una empresario, lo que sea. Tiene que enviar un correo, a mí o a la OMIL que dice que la empresa x, x tanto, necesita cuantos trabajadores para desarrollar las siguientes funciones, con turno, sin turno, se les va a pagar tanto, tanto, de tanto a tanto, con todas las garantías, colación, movilización, y todo lo demás. La empresa tiene que enviar: el nombre completo de la empresa, el Rut de la empresa, el encargado, el correo, el teléfono, y todos los contactos ¿Por qué? Mucha gente, que pasó-

Ustedes filtran o no? Ustedes filtran por ejemplo, si es que llegara algún tipo de trabajo que uno dice "esto, no..."

Ese es el filtro. Por lo tanto, nosotros inmediatamente sabemos... Porque hay mucha, hubieron muchas estafas ¿Ya? De la gente que estaba sin trabajo, y le pedí- y llamaron y pidieron gente y todo lo demás, y la gente cuando fue a su entrevista le dijeron que "oye yo te voy a dejar que... Y, pero tú me tienes que dar \$10.000, tienes que dar \$10.000, porque para que pase la segunda entrevista con la psicóloga, vamos a , hay que pagar la entrevista con la psicóloga. Y nosotros solo descubrimos ese tema, y avisamos inmediatamente al SENCE. Bueno ahí fue un, un tema puntual que después tuvimos contacto con, con investigaciones y todo lo demás, hicieron seguimiento a estas empresas que estaban lucrando con respecto al tema del laboral ¿Ya? Por lo tanto, ¿Experiencia de la situación? Que todas las empresas para poder- a ver, las empresas tienen, tienen hoy día un *partner* que la Bolsa Nacional de Empleo donde ellos pueden, pueden proponer sus posibilidades de ofertas laborales ¿Ya? Y, pero también trabajan con las OMIL. Entonces, ellos se evitan los psicólogos, sí son, son frescos también, se evitan los psicólogos, aquí en la primera pasada aquí es el psicólogo. Entonces aquí está el colador y aquí entregamos a las personas a la, a la empresa correspondiente. Entonces eso para ellos le alivia un montón, montón la carga ¿Ya? entonces, por lo tanto, y costos po, ya también. Así que, por lo tanto, ya cuando pasa al encargado de recursos humanos, pasó por una psicóloga, entonces por lo tanto, ya hay otro tipo de perfil. Entonces, ¿Nosotros qué es lo que hacemos? Por eso es que se- después chequeamos que la empresa... Chequeamos que la empresa es verídica, tiene [...] ⁴⁴ y está bien, la subimos a la Bolsa Nacional de Empleo ¿Ya? Y subimos la oferta laboral.

Bueno este año, nosotros qué es lo que hicimos. Bueno, ¿Cómo nos visualizamos más? ¿Y por qué no nos hacemos un Facebook? Hagamos un Facebook municipal, y todo lo demás y todo el asunto. Así que conversamos con, con, con comunicaciones, armamos nuestro Facebook y todo lo demás. Bueno, nuestro Facebook si tú lo ves, que se llama "Oficina Municipal de Intermediación Laboral" tiene más seguidores que la página municipal, de acuerdo a lo que me han comentado [risas]. Todos los días estamos subiendo, y eso que subimos nosotros es el 10% a la página del Facebook de la OMIL, subimos netamente las ofertas laborales, o los cursos de capacitación. No subimos todo lo que hacemos como OMIL ¿Ya? entonces por lo tanto, ¿Qué es lo que hacemos nosotros en este tema? Yo

⁴⁴ 33:19 no se entiende sigla (¿ERL?)

tengo un Facebook personal y que ahí subo muchas cosas yo igual ah, yo salgo mucho a terreno, ando buscando aquí, tengo muchas reuniones, me contactan con empresarios, me contacto con, con representantes del gobierno, me contacto con organizaciones sociales. Yo trabajo muy asociativo aquí con la Unión Comunal de Juntas de Vecinos y con la Cámara de Comercio. Por lo tanto, todo lo que a mí me llega, baja a la Unión Comunal de Juntas de Vecinos, y ellos se lo traspasan a todos los presidentes de las Juntas de Vecinos, y baja inmediatamente la información a la población.

Claro.

Por otro lado, yo salgo, salimos, mucho a terreno, vamos a Lirquén, [...] ⁴⁵y llevamos la OMIL a la gente, no que la gente solamente llegue a la OMIL.

Se dan a conocer.

Nosotros tenemos- claro. No solamente esa palabra "OMIL Inclusiva", que es inclusiva por la inclusividad, no. Esta es una OMIL inclusiva, aquí llegamos a mucho más gente. Que nosotros no nos quedamos aquí, que en la mañana tú llegaste, si llegó personas a buscar pega o no. O lisa y llanamente, si un empresario llamó o no llamó. Nosotros si no tenemos nada salimos, salimos a la calle, tenemos pendones, tenemos equipos de mesas para poder, cuanto que se llama, generar... Atención del público. Salimos con nuestros notebooks, hacemos presencia en la plaza de XXXXX, en la playa cuando es en el verano. También hacemos presencia como OMIL, entregamos trípticos, folletos y todo lo demás y todo el asunto. Entonces, por eso es que tenemos- y ya, ahora bueno con él, con el famoso Facebook de la OMIL, nosotros llegamos a mucho más gente. Entonces por lo tanto, la gente lo ve.

Mis colegas tenían miedo, de que... Lo empezaran a decir- porque todo el tiempo decían "mira voy a la OMIL y nunca me dan pega". Esa es la famosa, mando correos a la OMIL y nunca me llaman. Si la OMIL no los va a llamar, la que los va a llamar van a ser los empresarios. Entonces, tuvimos que cambiar un poco el paradigma de esta situación del trabajo. Y bueno la OMIL de XXXXX es un- es un brazo armado del municipio, es el único que... A ver, yo tengo 302 personas que son los trabajadores de los programas de empleo donde desarrollamos todos los programas que yo te cuento. Y la OMIL hoy día cuenta con un equipo de 5 personas por OMIL, dedicada netamente al tema de empleabilidad y capacitación, y todo lo que viene con el tema. Y tengo, en la otra parte de apoyo, que también apoyan el tema de la inclusión, de la participación de la OMIL en el tema laboral. Y otro equipo que te trabajamos con el tema de los programas de empleo. Entonces por lo tanto, yo Hoy día después de este esta- de este- la famosa pandemia, producto de, de, de los aforos, poca gente que podíamos tener la oficina, y la otra en teletrabajo. Antes de irnos hicimos una reunión, y que traspasáramos toda la información a todos, hasta el auxiliar, está en la puerta, o esta acá, y que viene a preguntar algo, entonces el auxiliar le diga "no, no, pregúntele a la señorita". Entonces primero, "qué, qué, qué busca usted" "mire yo quiero ver si hay un curso de capacitación", "sí mire, aquí están todos los cursos de capacitación que están en este momento, y las ofertas laborales están aquí al lado. Entonces lo que usted quiera, pase ahí a donde la señorita para ver el tema". Entonces, ya entregamos una atención mejor, una atención mejorada. No que lleguen de aquí 1,2,3,4,5 y al sexto llegan donde el Jefe de la OMIL, y el jefe de la OMIL lo vaya a atender. Y lo otro, que es la praxis

⁴⁵ 34:45 no se entiende, se refiere a lugares/zonas

que tenemos nosotros, que nos coordinamos porque estamos todos ¿Ya? Recibimos "acuso recibo" de la oferta laboral. Vamos a ver si en nuestra base de datos contamos con el perfil solicitado, sino vamos a hacer la difusión en los Facebook y la Radio deXXXXX, y nuestra psicóloga laboral se comunicará con usted para averiguar las personas que cuentan con el perfil que usted necesita. Por lo tanto, qué mejor atención al, al, al mundo empresarial y a todo lo demás y todo el asunto.

Y bueno, por eso nosotros como OMIL hemos, cuanto que se llama, hemos desarrollado una praxis de esta forma para poder ,de alguna manera, potenciar este tema y trabajar con diferentes instituciones y organismos **[claro]** para poder. Potencial el tema de la intermediación laboral. Y ahora-

Y usted cree que el, que los- perdón [dele no más]. ¿Usted cree que los trabajo intermediados por las OMIL podrían considerarse de calidad?

Sí, sí, sí porque a ver. Nosotros primero le preguntamos al empresario, a ver, bueno ocurrió una cosa importante que, que, que no fue menor. Primer lugar, hoy día, la of- la mano de obra esta escasa, producto de los bonos y todo lo demás. Entonces eh...¿Y qué pasa? Que hoy día empezaron de que- por ejemplo, Ruta Itata me pedía trabajadores y les pagaba 280 lucas, casi 300, y que si lo venía a buscar e iba a dejar. Y empezó que no había, que no había, que no había. Y la Ruta Interportuaria, los ofrecían 350 lucas. Entonces por lo tanto, nosotros estábamos- derivamos a la persona a el que estaba pagando más. Entonces qué pasó, que empezaron a competir y los sueldos subieron, los sueldos subieron a 400, 450, 480, y empezaron a subir los sueldos. Entonces, significa que la calidad de vida le va a subir un poco más a esa persona, y que los trabajos que estaban demandando sean trabajos como, que realmente... No vamos a enviar a una persona para que, para que esta persona sea denigrada en el trabajo, o algo así por el estilo. Por eso nos preguntamos muy bien qué tipo de trabajo es, si es con turno, o si es en Quillón, o si viene con colación, movilización, si hay transporte, porque hoy día casi todas las empresas tienen transporte acá. Y, cómo se llama, también con el tipo de beneficios que ellos le entregan, y cuál es el funcionamiento del trabajo. Entonces, "¿De qué se trata la pega?" "no, es cajera de la Ruta Itata", "ya y qué es lo que va a hacer la cajera?" "cobrar, dar el vuelto correspondiente, recibir el *voucher*, y todos el asunto? ¿Qué horario tiene ella?" "de tal horario a tal horario", "tiene, la caseta, ¿La caseta está sola?" "sí", "¿Está sanitizada la caseta?" "sí" "¿Tiene las condiciones necesarias para el tema de seguridad la caseta?" "sí". Entonces todas esas cosas nosotros las preguntamos, y se las traspasamos a la persona. O sea la persona toma la decisión. Entonces te dice "consuelo o Daniela, tú eliges, aquí hay unos puestos de trabajo, que te está ofreciendo esto, y esta está ofreciendo esto otro". Entonces por lo tanto, usted tome la determinación, ¿A cuál de los la envió?. Entonces tú me dices "bien, bien, bien...". Entonces por eso que, nosotros buscamos mucho la fidelidad, la fidelidad del trabajo, que, que.. Que de un tiempo a esta parte los empresarios han sensibilizado un poco más el tema laboral. Ya no eres número **[claro]**, hoy día eres persona, hoy día eres persona. Entonces, bajo esa premura, que la que nosotros le hacemos ver a los empresarios, porque nosotros... una parte que nosotros hacemos, un desayuno con los empresarios. Nosotros invitamos a los empresarios a un desayuno, y con los empresarios les contamos- que traemos luchas listas ¿Ya? O lisa y llanamente qué es lo que hacemos. Traemos un, otro charlista que les cambie la perspectiva, y o la vida a ellos. Entonces nosotros partimos lisa y llanamente, que les decimos los siguiente "usted es el recurso humano hoy día de la oficina, ¿No cierto?" "sí", "usted está ganando buen sueldo?" "sí, estoy ganando buen sueldo, podría ganar más,

sí, podría ganar más?" "ya, a usted le toca entrevistar a toda la gente que es para su empresa, ¿No cierto? "sí, correcto", "¿Qué pasa si mañana usted queda sin pega?" "sí po.. Podría ser...", "qué edad tiene usted" "64 años". "¿Qué va a pasar si usted, hoy día, que hace el análisis de puestos de trabajo para entrar, pa contratar personal de su empresa, el trato y todo lo demás. ¿Y si usted quedara sin trabajo hoy día, a los 64 años? Con toda la experiencia que tiene, ¿Usted no ha pensado en el otro lado cuando usted va a sentarse en el otro lado de la sillita y buscar, y pedir trabajo?". Entonces ellos quedan como medio así en el aire y dicen "chuta, en realidad..." dicen "tiene razón Don Luis, y todo lo demás y todo el asunto". Entonces, también hacemos ese tipos de charlas de concientización de los empresarios, los que vienen que son los representantes de Recursos Humanos, que son los que hacen el *check list*, entre ellos como empresa, y para poder reclutar el personal que necesitan para la, el trabajo correspondiente.

Claro.

Bueno, otro tema es que nosotros hacemos videos ¿Ya? Vamos a la empresa, entrevistamos al, al gerente de recursos humanos, cómo ha sido el trabajo que tiene él, y cómo ha sido el trabajo, si ha tenido [...] ⁴⁶con la OMIL, y todo lo demás y todos los asuntos, de la Fanaloza, del Puerto, del sende- Parque el Sendero, de MADESAL, y todo lo demás. Y, y de qué se trata su empresa. Entonces, ellos se sienten muy cercanos, entonces por lo tanto, cuando tenemos una charla con ellos, presentamos el vídeo, les decimos aquí esta su empresa, y aquí- a lo mejor hoy día no está la persona, pero sí está su empresa, se presentan y todo lo demás y todo el asunto. Y la otra práctica que nosotros hacemos acá, que es importantísima, es cuando tenemos reclutamiento, nosotros hacemos reclutamiento, el, el, el primero de este año presencial, porque el año pasado también hicimos uno presencial en una frase que tuvimos posibilidad. Mañana viernes yo tengo una reunión con un empresario que necesita 140 personas, por lo tanto, vamos a tener una reunión virtual mañana, y después vamos a tener una convocatoria presencial. ¿Entonces qué es lo que hacemos nosotros? Nosotros le pasamos notebook, data, la sala y todo lo demás, y ustedes traigan un pequeño vídeo de qué se trata el trabajo, de cuál va a ser el funcionamiento, para que don- la señora María, don German, sepa de que si yo voy a postular a esta empresa, "a mí me gusta postular a esta empresa Nestlé" "ah y yo quiero aquí operario, ya me gustaría" "¿Pero qué es lo que hace la empresa Nestlé como operaria? ¿Llenará los carros con leche? ¿O con le pegará, le pegará el logo de la leche Nido? ¿O trasladará productos?" Todo. Entonces, le decimos al empresario, por qué no hacen un video ustedes y cuenta que es lo que- o hagan un video del procedimiento que hacen con respecto al tema del trabajo. Para que la persona cuando se siente y vaya a ver y vea el tema allá, no pierdas el tiempo tú, ni pierde el tiempo ella y se van **[claro]**.

Y lo otro, es que si la persona se ve interesada, que le gustó el trabajo, le decimos ¿Sabes qué? Vino en una oportunidad, XXXXX, cerquita de Santiago adonde está ustedes allá. Vino Valle Nevado aquí, me llama- me mandaron un correo un día, ta, ta, ta, que si acaso podían venir a hacer un reclutamiento. ¿XXXXX? ¿A XXXXX? ¡Plop! Cuando necesitaban gente con esto, que eran garzones, que eran mucama, que eran, que manejaran un poco el inglés, que esto y que esto otro, que aquí y allá. Entonces, yo le dije "oye, ¿Tú crees, le dije yo, que la OMIL...?", me dijo "nosotros podemos recorrer todo Chile, así que si tú nos das la posibilidad, me dijo, encantada". Me llama una chica que era media gringa, "Bueno" le dije

⁴⁶ 43:19 no se entiende

yo "Encantado, yo te hago el reclutamiento, llamo a la gente, la gente verá...", "yo llevo", me dijo," un feedback de vídeos" me dijo "para que conozcan qué es lo que tienen que hacer". Y bueno traje el de la mucama, lo que tenía que hacer en la mañana, que el asunto, que allá, que hacer las camas, el baño, ta, ta, ta. Y el otro que era el, el botones, que es el que recibía, recepcionaba las personas, llevaba las maletas, las guardaba, las pasaba al recepcionista, el recepcionista le tomaba los antecedentes, hacer el check in correspondiente, y lo subía a su habitación. La gente que hacía el aseo, el personal que llevaba a la gente para los, para los cursos de esquí. El tipo que hacía el curso de Esquí. Oye, completo, entonces nosotros sacamos, ahí dijimos "oye, y esto se puede hacer en todas las empresa". Entonces por lo tanto, para que tu conozcas, porque tu postulas nomas a una empresa, entonces, "necesito una psicóloga", "necesito una administrativa", "necesita-" ¿Ya pero, qué es lo que va a hacer? ¿De qué se trata? Entonces tu inmediatamente dices "pucha, sabes que no, no, este no es pa mi esta pega" **[claro]** o "esta pega sí es pa mi". Y, no pierdes tiempo tú, no pierde tiempo ella, y todo lo demás.

Y lo otro importante, que nosotros cambiamos también el otro paradigma. Las empresas que, que hacían reclutamiento personal, nosotros teníamos que mandar a la gente de aquí de XXXXX a XXXXX, por lo tanto, la gente iba y pagaba su pasaje, llegaba, se demoraba media hora en que la atendieran, o una hora, porque hacían la fila, en cuanto que se llama... Con, con poco, con casi la pura plata del pasaje, ¿Ya? Y además de que nunca- después no la llamaban po, si quedaba o no quedaba. Entonces, qué es lo que hacemos nosotros, nosotros tenemos las dependencias acá, prestamos toda la dependencia completa, la gente viene aquí, paga un pasaje de \$150, \$200 aquí mismo entre interurbano. Por lo tanto, nosotros le preparamos la mañanita, hacemos una convocatoria, preparamos café, galletas, juguito, las cuestiones acá. Se, se, la ponemos, la ponemos a disposición de ellos, y posteriormente, ellos vienen, el empresario informa lo que es el trabajo, los turnos y todo lo demás, lo que les va a pagar, lo que van a desarrollar, lo que necesitan ellos, y la gente inmediatamente se queda, no importa que se vayan a consumir el café, las galletas, se quedan los que quieren quedarse. Y ahí hacemos el filtro. El primer filtro es ese ¿Ya? el primer filtro es ese, se quedan los que conocen como es el trabajo correspondiente. Y yo creo que si cambiáramos ese paradigma en todas las, las, cómo se llama, la selección de personal sería muy diferente. Porque tú, vas a un trabajo y *estai* 2 horas esperando a que te atiendan, y después, aparte de pagaste los pasajes, después tu presentaste tus antecedentes y todo lo demás, y ocurre lo siguiente, de que llegaste y no te gustó la pega po, perdiste 2 horas **[claro]**. O entregaste tus antecedentes y nunca te llamaron, o lisa y llanamente, te llamaron a la segunda entrevista y todo lo demás.

Entonces, nosotros hemos ido cambiando ese paradigma que dice de la entrevista personal **[claro]**. Por lo tanto, porque hoy día, hoy día no somos números, somos personas. Por lo tanto las personas son las importantes que mueven el mundo. Por lo tanto lo dije, le decía a los empresarios "¿Te das cuenta hoy día? No *tenís* gente pa producción, entonces, paga un poquito más". O te lo envió a ti, o se los envió a la Consuelo. Entonces, tú me dices a cuál de los dos se los envió porque la Consuelo está pagando 500 lucas, y la Carolina está pagando 380 lucas, entonces, súbeles el sueldo. Entonces me dicen "Luis" me dicen "pero cómo", pero si es verdad, si la persona necesita trabajar y se va a ir, y pagan un poquito más, entonces por lo tanto, es persona que me va a pagar un poquitito más, obvio que se va a ir para allá. Entonces, te das cuenta que en la praxis, uno va, cuánto que se llama, uno va aprendiendo muchas cosas, y las va poniendo al servicio **[claro]**, y tiene que ponerla al

servicio del tema correspondiente. ¿Ya? Para poder, cuanto que se llama, ir potenciando este tema de la intermediación laboral ¿Ya? Así es que...

Y la última preguntita [dígame no más] ¿Cuáles han sido los efectos que trajo la pandemia en torno al desempleo?

Muchos.

Muchos.

Muchos. Primer lugar, primer lugar, vamos a partir de atrás pa adelante. Primer lugar el miedo **[claro]**, el miedo que nos azoto no solo a todos, para, el miedo de contagio, el miedo de ir a trabajar, de moverte, de perder tu familia, de tu enfermarte, de tu contagiarte de todo lo demás, fue miedo. Miedo a que, el que era... Era una situación, yo igual les dije, mira yo yo me he enfrentado a terremotos, tsunamis, incendios, emergencias, catástrofes de todos los ámbitos. Pero yo nunca me había enfrentado- yo estuve a cargo ponte tú, el terremoto, acá pal terremoto la alimentación de la comuna, imagínate, a ese nivel. Nunca a me había enfrentado a un tema de pandemia. Nunca yo había manejado un grupo humano por pandemia. Por lo tanto a mí no me enseñaron a este, a este estrés, a este trabajo, que yo tenía que funcionar y que la gente no quería trabajar, y que yo también estaba con una problemática que yo sufrí personalmente, que tuve un tratamiento muchos años atrás de un Linfoma no Hodgkin, y que realmente estuve complicado entonces **[suena teléfono]**. Perdón. Rolandito estoy en una reunión por favor. Entonces ¿Cuál es el tema puntual? Que empezó el miedo, el miedo, el miedo, y después, tuvieron bastantes complicaciones porque, que no, que yo lo estaba presionando, y no, yo nunca presioné a nadie, les dije "los que quieren seguir conmigo, van conmigo. Yo soy el primero que debería estar en mi casa ¿Ya?", distanciamiento social y todo lo demás y todo el asunto que allá. Pero yo seguí funcionando y conmigo se- fue como en las películas, se me sumo uno, y el otro y el otro. Y empezamos a armar esta red completa de trabajo. El miedo fue el principal obstáculo que tuvimos en el tema de pandemia.

Segundo lugar, aparte del miedo, tiene un tema de que... Como empezaron a generarse algunos, algunas, algunos beneficios, al gente empezó a aprovechar esos beneficios, y aprovecharon los que estaban trabajando y los que no estaban trabajando. Entonces, 3 se dieron cuenta que los sueldos no eran acorde con lo que estábamos, y a raíz del estallido social que había venido, y empezó a escasear un poco la mano de obra. Así que por lo tanto empezaron a, a, a dar, a levantar un poquitito los valores de ingreso de personas por los fondos, por los sueldos.

Y lo otro que gatilló, fue que, claro, aquí, aquí a todos los tomó pro sorpresa esto, los empresarios no hallaban que hacer. Los empresarios tenían las maquinas, tenían que seguir funcionando, que es lo que podíamos hacer, que es lo que no podíamos. Estábamos de acuerdo a los planes, que hoy día estamos en fase 1, que en fase 2, en fase 3, la comuna de XXXXX está en Fase 2, o en fase 1, XXXXX está en fase 3, entonces los que venían de XXXXX pa XXXXX no podían venir porque tenían que tener su, su, su salvoconducto. Se empezaron a generar los salvoconductos correspondientes, se empezaron a trabajar con los salvoconductos, se empezó a buscar una nueva alternativa de funcionamiento porque la economía no podía parar. La economía llevo a un momento en que casi colapsa la economía producto de esta situación. Y que de alguna forma, yo siempre lo digo, gracias a los porfiados, pudimos ir manteniendo este tema un poquito más adelante, más allá ¿Ya?

Por lo tanto, y ahí dijimos nosotros como OMIL "¿Bueno qué hacemos?". Y ahí volvimos a lo que yo te conté ,, que hicimos teleconferencias, videollamadas, por WhatsApp, por esto y por esto otro, incentivando a los empresarios, y si ellos necesitaban gente, nosotros salíamos a buscar gente a la calle, para poder cubrir puestos de trabajo de un principio ¿Ya? entonces... Y, y, les dimos el ejemplo un poco más con los trabajadores de los programas de empleo que teníamos nosotros, que si ellos estaban trabajando y estaban bajo la misma cuota que estaban distanciados. Porque esta oficina fue la primera que se fue ante el municipio,, el municipio no tomó la- esto es entre nosotros, el municipio no tomó la, la, la, la instrucción de irnos pa la casa todos cuando esto se complicó. Por lo tanto, yo aquí como OMIL que estaba con responsabilidad de todos mis trabajadores, llamo y dije al alcalde "alcalde, yo mando a toda mi gente pa al casa. Yo me quedo aquí, no tengo ningún problema, pero yo mando a toda mi gente pa la casa" **[claro]**. Ya po, entonces yo mandé a toda la gente pa la casa, y la suspendí y todo lo demás y todo el asunto. Y después partí a los funcionarios de la municipalidad, y todo lo demás, y me dijeron "¿Cómo lo hiciste?". Bueno, yo tengo algunas libertades de poder hacerlo, entonces le dije yo-

Ahora, dijimos el miedo, dijimos la economía, que, que, que, que disminuyó la producción, por lo tanto estábamos trabajando con, con , con montones de restricciones. Las restricciones, después vino el proceso de la, de, de, del horario, del funcionamiento del trabajo, de la suspensión del empleo, porque tuvimos una suspensión del empleo. Y para suspender el empleo, las empresas tuvieron que dejar de funcionar. Entonces se acogieron a la suspensión del empleo, y nosotros inmediatamente la hicimos bien porque empezamos a llamar a las empresas, en que, en qué proceso estaba, si estaban funcionando, si no estaban trabajando, si estaba- empezamos a tener toda la información nosotros como comuna, como OMIL, como municipio. Entonces en el comité de, de, de emergencia que teníamos en su momento, yo tenía toda la información, que estaba la Shell funcionando, que no estaba la Copec, que estaba la otra, que estaba Fanaloza, que estaba la... Entonces yo tenía la información de, de, del sistema económico de la comuna, que estaba funcionando o no funcionando.

Bueno, y lo otro fue como yo te contaba, la tercera parte fue de que, se gatilló, esto gatilló a que de a poco se fueran recuperando los puestos de trabajo ¿Ya? Y de alguna forma... ¡ah! quiero contarte, la OMIL es la única oficina que trabaja con metas. La OMIL tiene una meta de 780 colocados en el año. Por lo tanto, no hay ningún otro, otro, otra oficina del municipio que trabaje con metas. Las OMIL son las uncias que tiene meta producto de esta convenio que tenemos con el SENCE ¿Ya? Y a nosotros nos pusieron 800 colocados, porque íbamos muy bien, íbamos encumbrados, y completábamos al meta, los iba muy bien y todo. Bueno, a todo esto, bajamos un poco el tema. Este año, el primer semestre, nosotros entregamos el informe en junio, 153 colocados ¿Ya? íbamos muy bajos estamos tratando de velar porque, para poder subir los colocados nosotros, pero el SENCE y el gobierno sabe de que ha sido costoso y hemos ido cuesta arriba producto de los bonos. Hoy día producto de los bonos, lamentablemente que estamos pasando por una situación bastante complicada de la mano de obra para poder, cuanto que se llama, tener mano de obra activa para poder cubrir los puestos de trabajo.

¿Y qué pasa si no cumplen esa meta?

No, este año, este año cambio. Este año ya hubo modificación de convenios por todo esto que viene, por todo lo que vino, y todo lo demás y todo el asunto, que ya. Bueno, si nosotros

no cumplíamos la meta, los quitaban el convenio ¿Ya? Pero habían hartas cosas que hay que analizar, y perdía yo la plata pa la psicóloga **[claro]**, y perdía yo- ahora, si yo soy malo, si yo soy eh... Lento, si yo no ando en tiempos normales, si yo no cumplo apte de la meta, o llego a los 700, a los 800, los insumos, ya por lo menos paso un ranking diferente. Porque aquí era una competencia. Y de acuerdo a que todos los años se destacaban las OMIL ¿Ya? Yo hice mucha, yo pasé por muchos departamentos y me hice cargo de esta OMIL el 2008 me parece que fue por ahí, por ahí 2005-2006, 2005-2006. Bueno, de un tiempo a esta parte, nosotros nos hemos ganado hartos premios. Entonces había una competencia entre OMIL, en la de Concepción que era potente, que tenía de todo, XXXXX que era potente, que tenía de todo, y la OMIL chiquitita de XXXXX que tenía 1, 2 más a secretaria, empezó a potenciarse, a potenciarse, a potenciarse y solamente fue un tema de gestión, netamente de gestión. Con pocos recursos, tú tienes la posibilidad de poder llegar a donde tú puedas llegar, a donde tú quieras llegar para poder, cuanto que se llama, en el papel que tú estás. Entonces, los empezamos a ganar los trofeos po, así que gracias a Dios, íbamos como bala, y los pescó el estallido y todo lo demás.

Bueno este año, los reconocieron si, este año lo reconoció el Director regional del SENCE, porque nosotros fuimos una de las OMIL que incluimos, nos incluyeron en el tema del estudio de la inclusividad, y que nosotros aportamos la información y trabajamos en conjunto con la Universidad y eso, nos ganamos juntos nosotros, estamos ahí ¿Ya?

Así que Por lo pronto, a nosotros los pide la psicóloga la muni para hacer charla, los pide la Unión comunal que vayamos a hacerle charla a ellos, el, la, lo, lo, los solicitan sí- lo que pasa es que esta es una oficina que piden de todo. Nosotros hoy día, la gente de los programas de empleo estamos supliendo el vacunatorio, nosotros tenemos en el gimnasio municipal, está el consultorio vacunando, pero los auxiliares, los sanitizadores, los digitadores, son todos de la OMIL que son los trabajadores los programas de empleo que tienen un poco más de capacidad, y que ellos están para suplir la necesidad de que no salga la gente del consultorio, esa gente administrativa y todo lo demás, que sólo vengan los TENS a los vacunatorio y podemos suplir el tema como corresponde. Así que, esa de las cosas, hoy día nosotros estamos con una avanzada con respecto al tema de la colocación de gente, viendo, tratando de cubrir muchos puestos de trabajo, la gente que... Si tú me preguntas hoy día, perdón, si fue un, un error el tema de los bonos o no, yo lo- se lo habría dado... Mira mucha gente se quedó... Hoy día, imagínate que hoy día, que hoy día tu tengas, tienes los 3 bonos de 480 lucas, con los 4 bonos, y te, y te van a pagar tu sueldo de 600 lucas, y vas a poder postular al Ingreso Mínimo Garantizado también. O sea te quedas en la casa y *vay* a ganar 800 lucas sin ningún problema. Y la clase media, que, que lo que los sacamos la mugrienta, el caso tuyo, el caso de nosotros, eh... Pucha, no tenemos ninguna posibilidad de nada, de nada, de nada. Ahora, se abrió el tema de la ficha de protección social que fue bueno para cubrir mayor población de los IFE ¿Ya? eso sí que fue bueno, fue potente. Pero hoy día la persona, imagínate que hacen 3 meses atrás no querían trabajar porque perdían los bonos, hoy día si le pagan los bonos, y hoy día pueden seguir trabajando, hoy día pueden trabajar. Ahora la persona que entra a trabajar hoy día, con contrato de agosto, van a tener el IFE Laboral, más el IFE universal. O sea, *tenís* el IFE universal de 4 personas, 300 y tantas lucas, 4 personas en tu grupo familiar, *tenís* el sueldo de 800 lucas, y *tenís* el IFE Laboras que son hasta 200 lucas más ¿Ya? Y las mujeres 250, y los discapacitados un poco más todavía, entonces pueden ser mayores. Eso por lo tanto, por lo tanto... Hay una suerte hoy día de, de, de, de mucha plata ¿Y qué ocurrió con esto?

En materia económica, ocurrió que tanto el 10% como también en la plata que está en este momento dando vuelta, habiendo mayor cantidad de plata, sube la inflación. Y si tu viste que íbamos en 1,3%, y hoy día estamos en un 5,7% de inflación, o sea las cosas suben 5.7 más que anteriormente. O sea con Luca yo me compraba antes 2 kg de pan, y hoy día con Luca me alcanzo a comprar 1 kg pan. Entonces ¿Te das cuenta? entonces, claro, hay más plata dando vuelta, a la vez hay más plata dando vuelta, las cosas van a subir porque se demanda más ¿Ya? Ya entramos a una materia económica que a lo mejor no es de tu área, pero, pero es importante a veces comentar algunas cosas que son importantes.

Yo por eso te cuento, ahora, a raíz de que, que a donde llegamos, donde ustedes, el que, que ustedes están haciendo un estudio ¿Ya? Del funcionamiento de las OMIL no sé si seré la única o hay otro OMIL más también.

De todo, de todo Chile.

De todo Chile, y dentro de todo Chile, de la provincia de XXXXXcuántas OMIL son o son todas?

No, solamente algunas seleccionadas. En total son 170,000 OMIL a las cuales vamos a encuestar, y las entrevistas son solamente 20 entrevistas. Asíque...

Por eso, pero, pero me refiero yo, de aquí de la provincia de XXXXX, de las OMIL que yo te conté, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, que, quien más, que otra OMIL.

Claro, solo a usted entrevistamos, sí, de Concepción.

Oye que lindo ah, que fantástico, ¿Y cómo se llegó a esto de que la OMIL de XXXXX podría ser la, o al azar, o no sé.

No sí-

Alguien tiene que haber consultado.

Claro, no, fue aleatorio, si aleatorio la verdad [ya]. Así que, la última preguntita, ahora sí que sí [dele no más], ¿Cuáles cree usted que son los desafíos o las limitantes que tienen las OMIL hoy en día? Los mayores desafíos, las mayores limitantes.

Los mayores desafíos, los mayores desafíos que hoy día somos una OMIL con pantalones largos, pero, pero no tenemos todos los medios tecnológicos para poder **[medios tecnológicos]**. A ver, hay falencias, hay falencias porque siempre los recursos ,que los recursos, que los recursos. Entonces, hoy día nosotros tuvimos que trabajar en pandemia con, con, con lo que teníamos personalmente, con nuestro internet, con nuestros computadores en la casa, con nuestras cosas, y todo lo demás. Y tuvimos que suplir un funcionamiento que teníamos con respecto a esa materia ¿Ya? el mayor desafío hoy día es tratar de ser una oficina potente en el tema de la empleabilidad y la capacitación, y que de alguna forma nosotros estamos yendo para allá ¿Ya? eh... Nosotros, las OMIL deberían ser un departamento, no una unidad, nosotros dependemos de DIDECO. Pero aquí se hacen, vienen políticas que son políticas que deberían ser políticas internas de OMIL porque los DIDECO bien, tienen muchos programas. Yo te cuento que la OMIL de XXXXX tenía 18 programas, cultura, los talleres laborales, tenía, cuanto que se llama, seguridad ciudadana, teníamos preuniversitario, info centro comunal. Nosotros armamos un info centro comunal con computadores, con un proyecto, y compramos, compramos como 20 computadores y se

hacia capacitación digital a la, a la gente. Lo que es hoy día, se lo entregamos a la muni porque después cuando llegó el a alcalde actual, él dividió ahora Fomento Productivo por un lado, PRODESAL por otro lado, y todos los asuntos. Todo lo tenía la OMIL, yo tenía 18 programas, hasta seguridad ciudadana ¿Ya? Entonces por lo tanto eh.... Había que generar otros puestos de trabajo y así se fue.

Ahora el mayor desafío de la OMIL de XXXXX, es ser una OMIL profesional, muy potente, que por lo menos nosotros, el equipo de profesionales que está hoy día está siendo, ha sido evaluado a nivel de, de, de, de la región, a nivel de país, con respecto a esto mismo que tú estás viendo hoy día, y que de alguna forma, todo lo que hacemos y lo que no hacemos, porque es una oficina del municipio de XXXXX, y tanto del SENCE, que nosotros generamos muchas cosas ¿Ya? Que el mayor desafío para nosotros es mantenernos en este nivel **[claro]**, y si, si pasamos a otro nivel, tendríamos que tener más apoyo tecnológico ¿Ya? Porque tenemos la impresora que está mala, que tenemos la otra cuestión de acá, y que nosotros hacemos muchas cosas, y que trabajamos mucho con empresas. Entonces por lo tanto, y con gente, entonces por lo tanto, necesitamos hoy día, cuanto que se llama, contar con mayores recursos para poder potenciarnos **[claro, mayores recursos]** ¿Me entiende? Entonces, sí nosotros salimos más, cada vez que- como los alcaldes, cada vez que salen a terreno te vienes con más, con más problemas ¿No cierto? **[claro]**. Nosotros, el mayor desafío de hoy día es poder ser, seguir siendo, y dentro de nuestra función-misión, objetivo de la OMIL en mantenerlos potentemente en el mercado laboral, que sea un referente del mercado laboral, y nosotros hoy día tratamos de ser un referente al mercado laboral y de la capacitación ¿Ya? ese es nuestro mayor desafío.

La otra pregunta que me hizo usted, que era por el tema de que, que nos faltaba o algo con respecto al tema...

Claro, no, sí. Sí, nos respondió, eran los desafíos y las limitantes.

Claro las limitantes, las limitantes siempre te van a decir "oye los pocos recursos", pero yo hoy día con una hoja podemos hacer mucho. Pero también, que esa hoja tenga como yo poder generar otras cosas. Entonces, sí tenemos limitaciones como oficina... El teléfono tenemos uno solo, que, que, que, que celulares, que tenemos que, que, que ocuparlo para todos los llamados que tengo, aquí todo el mundo tiene celular hoy día, así que por lo tanto, tenemos que potenciarnos con el tema. Entonces hay falencias que pueden que tenemos nosotros como OMIL, que necesitamos por- un vehículo para tenerlo, un vehículo para poder salir, nosotros hoy día no estar esperando que DIDECO nos preste el vehículo el día miércoles para poder salir a terreno. Y si no, salgo con mi auto, con mi equipo salimos a terreno a buscar las alternativas.

Hoy día nosotros, si tú le preguntas a la Unión Comunal de Juntas de Vecinos, le preguntas a la Cámara de Comercio, le preguntas a las organizaciones, le pregunta al encargado del SENCE, le preguntas a todos la imagen que tienen de la OMIL de XXXXX, en la Gobernación, la Intendencia, por eso yo me atrevo a decirte que puedes hacerlo, sí, sí, con toda la libertad posible, que lo que yo te cuento, no es porque yo te lo esté contando ¿Ya? es porque nosotros lo hacemos **[es, claro]**. No saco nada con contarte maravillas de este tema si los resultados son, son, no son óptimos. Los resultados para nosotros son óptimos, allí en ese cosito están los 3, los 3 trofeos que tenemos ahí al lado del diploma, que son grandes trofeos, y montones de cosas más. Allá nosotros tenemos nuestras logística, de nuestros equipos de salida a terreno ahí, y ya tenemos nuestro, nuestro, cuanto que se

llama, nuestro pendón ¿Lo ven? Hay un pendón ahí **[sí, sí]** ¿Te das cuenta?, entonces, tenemos todo nuestro aparataje, y salimos con todo nuestro equipo. Y nuestro equipo es aperrado, la psicóloga el, la, la, la, la visitadora de la empres, la, la- y hoy día la terapeuta ocupacional, que eso es importantísimo **[claro]**. La terapeuta levanta los puestos de trabajo hoy día de personas con discapacidad. Entonces te entregamos, entregamos este servicio al empresario, entonces entramos por otra línea ahora, y ella le levanta el puesto de trabajo, ve que, ve que si puede trabajar o no puede trabajar, si tienes los baños, que baños debes modificar, puede que sea inclusivo, y todo lo demás.

Nosotros hemos ido hasta XXXXX, al supermercado de XXXXX que Ideal los invitó, Ideal una empresa grande, lo invitó para que levantáramos puestos de trabajo. Entonces, chutas, si Bimbo, Ideal los llaman, Nestlé los llama, es porque, ¿Y por qué no llaman a XXXXX? **[claro]** ¿Por qué no llaman a XXXXX? ¿Por qué no llaman a , no sé, a otra OMIL que nosotros creemos que es potente? Pero gracias a Dios nosotros, la OMIL de XXXXX está bien considerada, nosotros estamos bien caracterizados, a diferentes municipios nosotros con nuestra casaca **[claro]**, nuestros logos, operativamente, con nuestras credenciales, nosotros salimos para todos lados, nosotros que tenemos los, los, cuánto que se llama, los marketing municipales **[claro]** entonces nosotros hacemos mucha patria, mucha patria para encontrar fuentes laboral.

Una consulta.

Dígame no más, todo lo que quiera.

Conoce cómo funcionan, por ejemplo otras OMIL, de Antofagasta, de Valdivia de... Ha tenido la oportunidad de conocer cómo fun- o de alguna forma su funcionamiento.

Mira, eh... Esas de allá no, no conozco cómo funcionan. Depende, la de XXXXX si, te digo la de XXXXX, tiene un equipo, hasta un abogado.XXXXXs tienen abogado. Entonces, yo te digo tener un abogado en una OMIL es porque ya es lo máximo **[hay otro nivel]** la posibilidad de contratar un abogado es otro nivel. Nosotros alcanzamos ingeniero ejecución no más, y la psicóloga laboral, la terapeuta ocupacional, y la gestora territorial, ya vamos a ir el día mañana, para, para tener pero por, por ser esta OMIL. Mira, es que todo va en, en como tú puedas generar el puesto de trabajo **[claro]**. ¿Tienes un minuto más?

Sí, sí, sí.

Mira, hay un empresario que me pidió gente, te voy a dar, llegaron, hubo un problema con la, con los desembarques 7000 vehículos en el Puerto San Antonio, y en el Puerto de XXXXX y se tuvieron que cambiar al Puerto de XXXXX ¿Ya? Y la persona, del... Del guardia de seguridad, necesitaba 15 guardias seguridad, y la, la, la, la, la, la unidad fiscalizadora de Carabineros exige que tienes que tener el curso de Guardia de Seguridad para que ellos puedan funcionar. Entonces, yo iba a levantar un curso de Guardia Seguridad, pero para mí es muy, es muy largo el proceso, todo el que está todavía en proceso. Entonces yo hablo con el empresario y él me dice "¿Qué lo que hago Luis? Pucha necesito aquí, qué es lo que puedo hacer", entonces le dije "mira, hagamos lo siguiente: tú me *contratái* 12 trabajadores, yo armo el curso de guarda de seguridad, hago el certificado que ustedes están inscritos en la OMIL y que están listos con, con todos sus documentos del Curso de Guardia de Seguridad, y hablamos con la Unidad Fiscalizadora, para que no los fiscalizados, si los fiscalizan, ustedes tengan el certificado de la OMIL que ellos están inscritos para el curso, y que van a desarrollar el curso" "¿Lo podemos hacer? Hagámoslo". "Cumplió el contrato"

"chuta" me dijo "¿Y cómo...?" "no, vamos, hagámosla nomas, pero contrátamelos". Me contrató a los 12, yo genero el curso, armo el tema, entrego los certificados, voy, yo mismo, a la unidad fiscalizadora y les cuento que "pucha, que no quiero, que, que, que no compliquen, y esto y esto otro, y que allá al empresario porque nos dio pega hoy día, a 12 personas que estaban cesantes, que eran 12 familias de la comuna de XXXXX, y que por lo tanto el curso ya está en boga, y parte el curso en 2 semanas más, en tal y tal parte, que ya me conseguí el local, y todo lo demás". El fiscalizador me dijo "oiga" me dijo "y esto cómo, chuta, todos lo hicieran así como usted me dijo fantástico. ¿Ya tiene la gente trabajando?", "sí po" le dije yo "esa es mi pega, esa es mi pega", y yo me siento, yo me voy contento hoy día para mi casa con una sonrisa de la gente que tiene trabajo, hoy día les conseguimos una pega, yo me voy satisfecho pa la casa. Si son 5, más todavía, si son 12 le dije yo, mejor todavía.

Entonces qué quiere, que yo me quede ahí, que la pobre gente está esperando y ta, ta, ta. Entonces después el empresario, no el empresario te aviso que tuvo una, una reunión, una entrevista, una reunión de empresarios por la, por la Cámara de no sé cuánto, y todo lo demás y todo el asunto. Expuso mi caso al intendente, le contó la gestión a los empresarios, entonces oye... Y, y por eso que nosotros, los tocó... Pero solamente es creatividad ¿Cachaí? O sea, solamente uno se puede- hay cosas en la mesa-

Ser proactivo, claro.

Inculcarles incentivos, y bueno, por eso te quise contar esa anécdota, y este tipo me tiene a, a los 12 contratados por 3 meses ¿Ya? Y que siguen con el funcionamiento. Y aparte otra cosa, ¿Esa empresa cómo llego al Puerto? esa empresa, porque yo invite al gerente del puerto a la, a la, a la, a tomar desayuno, invite también a este Caballero que era de la empresa de seguridad, al otro que era de la empresa de servicio, al otro que la empresa es de acá, el otro que vendían lo otro. Y al final en ese desayuno, se conocieron, se intercambiaron tarjetas, y cuando fue la, cuanto que se llama, la licitación se presentaron y como ellos trabajaban con nosotros el tema de empleabilidad, entonces la gerencia dejó a ellos porque ellos nos pedían la gente de la comuna de XXXXX, y... O sea ¿Te das cuenta? Hacemos, cambiamos el paradigma **[claro]**. Hoy día, somos, somos, no somos solamente intermediadores, yo no soy solamente intermediador laboral, sino que aparte soy promotor de las empresas que puedan prestar servicios a la empresa más grande, y que de alguna forma, yo voy beneficiado, sí, con que me contraten 1, 2 o 3 personas. Entonces el empresario está obligado conmigo, yo me gané la licitación, tuve la posibilidad, me abrieron las puertas y todo lo demás, "y tengo que contratarle a la OMIL de XXXXX, no puedo contratar a la OMIL de Tomé ni XXXXX", o sea... Te lo quise comentar como anécdota. Entonces, esas son todas las cosas que como experiencias uno las va sacando y va generando, y va apoyando todo este tema con la gente, así es que **[qué bueno]**, yo me siento muy conforme de lo que estamos haciendo nosotros hoy día, por eso aquí te agradezco que hoy día, y que de esas cosas de la vida **[llegamos justo]**, aleatoriamente la OMIL de XXXXX saliera, y que tu entrevistaras qué es lo que hacíamos nosotros como OMIL acá de la comuna, como ingeniero.

Si tú me preguntas las otras OMIL, no las conozco, la de Conce estaba por ahí porque falleció mi colega... De ahí hace poquito tiempo atrás, quedaron un par de personas ahí, se fue la psicóloga, se fue el otro, y han tenido algunos, algunos conflictos, algunas situaciones. La OMIL de XXXXX igual es grande, pero también genera cosa igual, también

el tema. Pero nosotros somos con muy pocas cosas, tratamos de poder buscar la mejor alternativa y, y, a ver, como decía mi abuelo, el, el, el que no hace ruido, no, no, no, no se escucha. Entonces, nosotros hacemos, tratamos de hacer harto ruido para que nos escuchen y...

Claro, genial, muchísimas gracias, Luis, te agradezco mucho tu tiempo, todo lo que me has contado, me voy muy contenta. No tuve que hacer las preguntas porque solo fuiste contestando ahí todo lo que tenía pensado conocer sobre la OMIL de XXXXX, así que me alegró mucho.

No a ti, a tu jefa dale muchos saludos y muchos cariños. Dígale que agradezco montones que espero, espero, que no se hayan equivocado en, en designar esta OMIL para conocer su trabajo como desarrollar, y que te hayamos llenado las expectativas que tú tienes en tu estudio, en tu trabajo que tu *estai* desarrollando. Cualquier instancia, cualquier consulta, cualquier duda que tú tengas, bienvenida, tú me llamas, tienes mi teléfono personal, tienes mi correo y cualquier situación que tú necesites... Así que me gustaría posteriormente que tú después no haga llegar un correíto, con el tema de tu jefatura, una cartita, no sé, de tu jefatura cómo lo hizo la Universidad de Temuco con respecto al tema de la, de la reunión que tuvimos con ellos ¿Ya? Contándole igual a ellos quiero que estamos, como estábamos trabajando en la inclusividad, como estamos trabajando acá, hemos tenido muchas posibilidades en varias empresas aquí de la comuna, que ha costado eso, pero así la gente se ha dado cuenta de este tema. Y ¿Por qué? Porque esta OMIL también fue inclusiva 100%, porque yo fui la persona propulsor de la Teletón aquí en la comuna, entonces yo traje el evento de la Teletón desde el año '83 aquí a XXXXX, entonces me potencié mucho con ese, en esa área, y por eso que nosotros hemos estado trabajando en ello. Así que no, te agradezco montones ¿Ya? Y espero que no te haya aburrido con este-

No para nada, para nada, no, todo lo contrario. Muchas gracias entonces pues [igualmente], que estén super bien, chao, chao.

ENTREVISTA N°8

Lo primero que necesitamos preguntar es que nos cuente brevemente cuál es su trayectoria laboral dentro de la omil, por ejemplo cuándo empezó a trabajar, cuánto tiempo lleva, etc...

Mira yo acá llevo en la omil alrededor de 7 años. Empecé haciendo mi práctica acá en la municipalidad y después me quedé trabajando en el departamento que es el de compra y adquisición de la dideco, el departamento de desarrollo comunitario, después postule a este cargo y quedé. la cosa es que después obviamente me evaluaron y empecé a trabajar acá en la omil. Resulta que antes éramos una persona, después nos fue integrando un psicólogo, una orientadora laboral y yo era ejecutivo de atención al público. Y ahora en estos momentos tenemos... Este año recién por dictaminación del sence, se tuvo que incorporar otra funcionaria, pero con medio tiempo, la cosa es que ella pasó a ser atención de público y yo ejecutivo de empresa. Y entonces las herramientas que entrega el sence,

que son los profesionales más que nada, cada vez se están fortaleciendo más, porque ya estamos como separando las tareas, una se dedica a las empresas, otra a la orientación y otra a la atención público. Por ejemplo la persona que viene acá se atiende primero con la ejecutiva de atención al público, después pasa a la orientadora y obviamente la orientadora ve si.. depende a lo que él venga, la deriva y obviamente si calza con alguna oferta laboral que nosotros tengamos vigente, la postulamos y/o le hacemos un pequeño apresto laboral, para que cuando ella busque trabajo esté mejor preparada.

Usted se refiere a que antes se concentraban las labores en menos funcionarios y ahora se separan?

Exactamente, ahora el sence dictaminó esto para todo Chile, para todas las omil. Y las omil son 3 tipos de categorías que hay: avanzada, media y básica. La básica son menos funcionarios, nosotros en XXXXX somos intermedia. XXXXX por ejemplo es avanzada, ¿ por qué?, por la cantidad de habitantes ya sea, por el espacio físico o territorial y geográfico, que abarca más gente y obviamente necesitan más profesionales.

Y dentro de las condiciones laborales que tienen los funcionarios de la omil, ¿cómo considera usted que son las de su trabajo?

Mira, nosotros dependemos directamente de la municipalidad. O sea el sence es lo que pasa el presupuesto y traspasa los fondos de la municipalidad, pero a los profesionales nos paga directamente la municipalidad. Nuestro único empleador es la municipalidad de XXXXX. Nuestra contraparte son del sence y obviamente estamos todos a honorario, los 3 profesionales y se supone que tiene que haber un encargado de omil que básicamente tiene que tener un contrato o a planta para que tenga responsabilidad administrativa, para que pueda ejecutar las rendiciones, y todo lo que tenga que ver con las rendiciones obviamente.

Otra pregunta de las dinámicas dentro de la omil, ¿dentro de los funcionarios no se dan organizaciones sindicales o comités o instancias de organización solo de los funcionarios, quizá en conexión con otras omil?

Mira nosotros con todas las omil tenemos relación, nos relacionamos si o si dentro de la región, de las 9 comunas que pertenecemos tenemos reuniones y ahora conformamos una red territorial que la conforman 4 ciudades y con ellas organizamos ferias laborales, encuentros empresariales; ahora el 7 de septiembre tenemos una feria laboral organizada por las 4 omil, que es XXXXX, XXXXX, XXXXX y XXXXX entonces trabajamos en conjunto para que podamos ofrecerle trabajo a las distintas ciudades. Pero esa es la instancia en la que trabajamos en conjunto.

Las siguientes preguntas tienen que ver sobre su visión de la omil como entidad. ¿Cuál crees que es la relevancia que tiene la omil a nivel social, como entidad política que trabaja sobre el empleo?

La importancia de nosotros es que le ayudamos a la persona... no tanto a que quede en el lugar de trabajo que ella quiere, sino que la preparamos, ya sea, como se hace un curriculum, la preparación para las entrevistas, igual nos llegan los cursos de capacitación y nosotros reclutamos a las personas y tratamos de que no desistan de los cursos, porque al

final de ese curso va tener la posibilidad de hacer la práctica y después quedar trabajando, entonces la importancia de nuestra oficina, para las personas obviamente es relevante, porque de repente muchas personas están desinformadas de cómo poder hacer las cosas, entonces nosotros usamos todas las herramientas que nos entrega la municipalidad, su página web, nosotros tenemos el facebook, todas las omil tienen facebook y hay muchas personas que siguen el facebook de la omil porque no se po, no tengo correo, pero si tengo facebook, entonces si puedo ver las ofertas laborales o si puedo ver los cursos de capacitación. No solo vemos cursos de capacitación relacionados al empleo sino que ahora nos tocó fuertemente el tema de la cesantía, el cobro del seguro de cesantía para las personas, para no estar...por ejemplo XXXXX no cuenta con oficina del seguro de cesantía, entonces las personas tienen que moverse a XXXXX, son 20 km, entonces nosotros junto con la AFC nos ha estado capacitando para atender al público y que solicite el seguro de cesantía y no estar trasladándose a las ciudades donde están sus oficinas.

De hecho la siguiente pregunta tiene que ver un poco con la comuna donde usted trabaja particularmente, si es que están siendo suficiente el trabajo que hacen ustedes respecto de la demanda que tienen los habitantes de la comuna, sobre quizá de las capacitaciones o de información, etc.

Mira te puedo decir datos estadísticos, que el año pasado nosotros teníamos muchas personas que andaba buscando trabajo y teníamos pocas ofertas laborales y ahora es al revés, tenemos muchas ofertas laborales pero poca gente interesada en las ofertas laborales, entonces nosotras como las 4 omil estamos haciendo un estudio, estamos generando una encuesta y obviamente esa encuesta la vamos a aplicar a los usuarios, el por qué la gente esta desinteresada en trabajar. Nosotros le podemos echar la culpa a los bonos, pero queremos tener respuestas concretas y esto lo queremos usar como herramienta para llegar a saber lo que está pasando.

Usted no cree entonces que tenga que ver con algo de la omil en particular sino como algo externo?

Sí, sabes por que?, porque esto no esta pasando solo en la región, está pasando en todas...Porque como te dije nosotros tenemos constantemente reuniones con encargados, con empresas entonces se habla este tema pero no le queremos echar la culpa a los bonos. Un ejemplo, no sé, como la gente recibe plata está queriendo tener más tiempo con la familia puede ser. O trabajar 45 hrs semanales, la gente anda buscando lo más probable, part time. Entonces por eso queremos tener datos concretos para dar una respuesta a las empresas.

Estas preguntas que vienen tienen que ver con cosas que ya me había mencionado, pero quizá se puede profundizar un poquito. ¿Cómo describiría usted la vinculación que tiene la omil con el territorio, en este caso con XXXXX? ya sea por ejemplo con los habitantes, con los usuarios que llegan, o también si es que se vinculan con organizaciones del territorio o juntas de vecinos, etc.

Ya mira, acá en XXXXX cambió la administración y se está enfocando netamente a los barrios, juntas de vecinos, están haciendo mesas barriales ya sean en las partes rurales y obviamente los sectores aledaños de la comuna, para poder obviamente tener más llegada

a la gente. Nosotros igual trabajamos con colegios, con los alumnos de 4to medio, bueno como te dije anteriormente, esta administración tiene más cercanía con la gente, entonces las omil eso es lo que le importa, tener la cercanía a la gente, que la gente sepa donde poder postular, sepa a quién llamar, a quien enviar un correo, entonces es importante ese nexo que uno tiene con las personas. Por ejemplo de repente vienen personas llorando aca porque no sabían el tema del finiquito, que le pusieron otro artículo 159 y era el artículo 161, necesidad de la empresa y de repente..

Ah entonces ustedes también otorgan información que tiene que ver con los derechos laborales o...

Sí, con respecto a todo. Yo soy ingeniero en recursos humanos, entonces tengo una colega que es asistente social, tengo otra colega que es administradora pública entonces tenemos los conocimientos y si no lo sabemos lo podemos preguntar, entonces no dejamos a la persona con la inquietud o "chuta, me voy igual a como vine", entonces si o si le vamos a dar una respuesta, si no lo sabemos nosotros lo preguntamos, llamamos a la AFC, llamamos a un colega que es abogado, o nose, pero la idea es que la persona se vaya clara o con todas las consultas habidas o por haber, resueltas.

Y por ejemplo, respecto a XXXXX, ¿hay impedimentos que tienen personas de ese territorio, para poder acceder a la omil? o hay harta conectividad?

Mira, por ejemplo está el lago XXXXX, y el borde del lago XXXXX uno llega a XXXXX, que es como una ruta donde puedes llegar a los volcanes, da la vuelta al lago, ya, eso es como rural pero son 20 km, 20 a 40 km, pero que es lo que pasa, que XXXXXX tiene oficinas rurales, la cual nosotros estamos planificando ir 2 veces al mes a distintas partes rurales, entonces igual por orden de la administración, nos facilitan autos o espacios físicos, o las condiciones adecuadas para atender a las personas allá rurales, entonces ahora como te digo, vamos a tener más conexión con las personas o que las personas de repente no tienen plata para viajar o está lloviendo, aquí el factor climático afecta mucho, entonces las personas de repente no tienen el presupuesto o las vías de como llegar aca a XXXXX, entonces por eso nosotros usamos mucho las redes sociales.

La otra pregunta tiene que ver con el mercado del trabajo que hay en XXXXX, si es que tienen nociones de cuales son las principales problemáticas que hay, o también si es que las omil tienen relación con los sectores productivos que hay en la comuna en particular.

Ya mira, nuestro rubro es netamente turístico, o sea las ofertas más demandadas, igual construcción y cosas así pero netamente va al turismo, gastronomía, hotelería y obviamente nosotros como ciudad nos estamos enfocando a los cursos de capacitación relacionados al rubro acá de la zona, para que la persona esté mejor calificada al momento de pedir trabajo y tenga un poco más de peso el curriculum y que pueda quedar..de hecho ahora estamos haciendo un curso que es de cocina nacional. Nosotros tenemos que hacer un apresto laboral y que ellos cuando ya salgan de ese curso y aparte de la práctica, que puedan conseguir trabajo o se puedan quedar en el mismo lugar de la práctica, entonces eso es como el nexo que tenemos y lo que podemos hacer como omil, entonces mira, se vio afectado netamente el rubro del turismo, y tuvimos que del 100% de los hoteles, se vio el

80% cerrado, muchas personas quedaron sin trabajo, empezaron a cobrar el seguro de cesantía, pero tuvimos filas y filas de personas cobrando el seguro de cesantía para no ir a XXXXX, entonces igual fuimos un apoyo en ese tema. La cosa es que como nos vimos afectados y ahora se está reactivando todo, como pasamos a fase 4 se está reactivando así pero, todos los hoteles desesperados buscando gente y la gente no quiere trabajar entonces ahora tenemos que intervenir nosotros, ya sea con los alumnos de los colegios, tenemos un plan de reactivación económica local en conjunto con la cámara de comercio, con la agrupación de restaurant de acá de la zona, queremos capacitar a la misma gente, a los garzones ya sea recepcionista de hotel, mucama, entonces estamos full trabajo y eso es lo importante, que va a beneficio de la comunidad.

Entonces, digamos que el proceso previo que tiene la omil es elegir las áreas de trabajo, ¿hacen algún diagnóstico de la comuna? cada cierto tiempo?

Es que nos preparamos, porque el turismo empieza de septiembre y termina en marzo, y después todas esas personas que trabajaron o los contratan part time o plazo fijo, como el reforzar todo lo que es la temporada de verano, lo contratan a part time, después esas mismas personas se van a lo que es las salmoneras, las pesqueras a las plantas de proceso, porque van por temporada, entonces de repente la gente trabaja cierto tiempo en las pesqueras y después se van a trabajar por ejemplo a los hoteles.

Entiendo, entonces ahora la pregunta es sobre la vinculación entre las omil y las empresas, cómo se pueden describir las empresas con las que trabaja omil, o como se llega a esta conexión, si es que hay algún criterio.

Por ejemplo a nosotros nos contactan empresas ya sea en el rubro de construcción, de la industria o del salmón, hoteleras, cosas así, y nosotros las anotamos en una base de datos y después les hacemos un seguimiento a todas las personas que nosotros derivamos y obviamente a todas las empresas tratamos de hacer seguimiento y de tener una conexión.. de no dejarlas tiradas, porque de repente tu contactai una empresa y ya te olvidaste de la empresa, pero la idea de la omil es ir contactando, cómo están, si están funcionando bien, si les falta gente, tener una retroalimentación constantemente con las empresas y obviamente ofrecerle los distintos servicios que presta el sence, franquicias tributarias, el bono al trabajo de la mujer, el bono del trabajo del joven ,entonces todo eso hay que aprovecharlo y esta la instancia de los encuentros empresariales con las omil, para que nosotros podamos ofertar toda la parrilla programática que tiene el sence, para que las empresas puedan postular a todos estos servicios. Ahora último no hemos salido tanto a terreno, por razones obvias, y nosotros siempre nos contactamos con el área de recursos humanos porque ellas son el departamento que nos piden personas, entonces a veces ese departamento está re ocupado, están yendo a terreno entonces es como un poco difícil, entonces la comunicación es mucho por teléfono o por correo. Por ejemplo hay encargados o dueños de empresa que ya me han contactado ya 2 años y yo no los conozco cara a cara porque de repente estas mismas personas están en empresas de servicios entonces llegan y me dicen Daniel necesitamos 5 auxiliares de aseo para supermercado, pero son de Santiago me entiendes? entonces externalizan los servicios y pasa constantemente eso, la mayoría son no de XXXXX, no de XXXXX.

Respecto de eso mismo, cuáles son los criterios que tiene la omil para seleccionar las ofertas laborales idóneas para los usuarios?

Es que como te digo, nos llegan de todo tipo de oferta, entonces nosotros ahora tenemos de todo tipo de público y no nos podemos regodear en seleccionar las ofertas si o si, o si no tenemos personal acá, le pedimos a XXXXX, le pedimos a XXXXX, entonces es como una red en la cual nosotros nos apoyamos, si no lo tenemos acá lo podemos tener en XXXXX o en XXXXX, que son comunas aledañas de la ciudad, entonces por ahí nos reforzamos.

La otra pregunta es quizás un poco más general en cuanto al trabajo en sí, al empleo. ¿Cuáles serían sus criterios, personalmente, para considerar un trabajo de calidad?

Mira, lo primordial para nosotros es que la persona o los trabajos que lleguen acá cumplan con lo mínimo que tiene que cumplir un contrato de trabajo, ya sea el horario, la colación, horas extras que le paguen, de repente nos han llegado muchos reclamos que no pagan las horas extras o trabajan 10 11 horas y no le pagan, entonces tratamos de que si denuevo esa empresa nos vuelve a pedir gente no trabajamos con ella obviamente. Tenemos todo el respaldo del sence para hacer eso, entonces si hay empresas que no cumplen las expectativas de lo que es lo mínimo que tiene que cumplir el empleador, pasa mucho en los hoteles o restaurante, de repente el garzón trabaja 12, 12, 15 horas y le pagan lo mismo, entonces a veces los empleadores dicen "no pero es que la propina la salva" entonces no es parte del sueldo la propina, es totalmente a parte, entonces sí tiene un sueldo está trabajando pero le pagan, no sé, 50 lucas de propina en el día, pero eso no es parte de su sueldo, al final la remuneración pactada va ser el sueldo mínimo, eso es lo que gana un garzón, no le pagan más. Entonces acá en la zona sur son re bajos los sueldos, entonces de repente tenemos gente de stgo que viene aca y cuanto pagan, 400, por ejemplo en mantención de un hotel no ganas más de 400 mil, y dicen "ya pero en stgo yo estaba sacando 900", por ejemplo, y baja considerablemente el sueldo, entonces nosotros por lo mismo, antes de que la persona quiera postular, obviamente le hablamos de qué es lo que se trata el trabajo, cuánto puede ganar, o siempre que hacemos publicaciones tratamos de publicar el sueldo para que las personas que están realmente interesadas postulen y obviamente despues no esten perdiendo el tiempo en entrevistas.

Y en general, llegan usuarios reclamando situaciones sobre las ofertas laborales a las que accedieron?

No, porque nosotros le.. es que en general la gente de acá ya sabe cuanto pagan en el rubro de hotelería, o cuando van a ganar en ir a trabajar en una planta de procesos de salmón, pero tú las a trabajar a la planta de procesos y vas a tener frío todo el rato, la gente que va para allá sabe las condiciones que va tener, sabe cuánto va ganar, sabe que va tener turnos rotativos, sabe que va trabajar en la noche de repente. O esas personas que postulan a ese trabajo si no tienen con quien dejar a su bebé, no pueden postular, porque le va quitar tiempo al cuidado de sus hijos, entonces muchas personas que postulan a trabajos ya saben a qué van, entonces de repente reclaman, ahora último todos encuentran que están pagando poco, pero sí, ahora se dan cuenta lo que ganan, pero es lo mismo que estaban ganando hace dos años antes del estallido y de la pandemia, es lo mismo que estaban pagando, entonces subió 5 o 10 mil pesos, pero es lo mismo.

Entonces usted dice que en general en el territorio los sueldos son bajos?

Sí, por ejemplo acá en retail o una empresa XXXXX, no se si llega allá a stgo pero es local, entonces ayer o antes de ayer vino la psicóloga y nos vino a conversar sobre qué estaba pasando, nos contó que en el mall de XXXXX tenían a un auxiliar de aseo trabajando en 3 pisos y en realidad debería haber 1 en cada piso, y se enfermó esa chica y el que estaba en operaciones pasó a barrer, entonces no hay personal. Y yo le dije "le estarán pagando el mismo sueldo por hacer los 3 pisos?", me dijo que sí, entonces le dije que por último se pusieran la mano en el corazón y le paguen bonos, no sé, pero son señoras po, entonces como jefe como no te estás percatando que se va enfermar y va pedir una licencia, y obviamente ahora no tienen auxiliar de aseo. Y esas personas están contratadas de lunes a domingo horario mall y ganando el mínimo, entonces cómo esperar que la gente reaccione, si la estás haciendo trabajar el triple.

Quizá lo que usted mencionaba delante se debe a las mismas condiciones que entregan las empresas.

Sí, y los hoteles por ejemplo están a su 40% de capacidad porque no tienen gente para que atienda a sus huéspedes, yo converso con casi todos los hoteles de acá y todos dicen lo mismo, "no podemos abrir todas las habitaciones porque no tenemos gente", entonces está re complicada la cosa.

Entonces usted podría decir que la principal problemática del territorio es la falta de personal en la mayoría de los servicios?

Sí y acá tenemos Salmones Aysén que vienen hacer entrevistas masivas aca en la OMIL porque le pasamos el espacio físico y obviamente ellos nos dicen , nos cuentan la realidad como la estan sufriendo mas que nada, entonces les cuesta mucho reclutar gente, antes de la pandemia nosotros hacíamos un llamado de las empresas salmoneras y teníamos toda la cuadra, 70, 100 personas, y ahora 7 u 8.

Ya, y en general cómo podría usted evaluar desde su perspectiva, la calidad de los trabajos que se ofrecen en la OMIL?

Mira, yo creo que son buenos todos, de calidad, porque de repente vienen acá y nosotros sabemos dónde está el espacio físico, donde van a ir a trabajar, y son buenos, pero acá la gente trabaja por plata, puede que sean muy buenos en el sentido de que les den colación o les den ropa pero la gente acá ya ahora último todo es plata plata. Entonces Salmones Aysén es una de las empresas que paga mejor acá y anteriormente vino AquaChile y les fue re mal y ahora una empresa que va venir mañana es de las que pagan mejor, pero aun así la gente no... se ve el bajo flujo de interés. Y entonces hay trabajo pero no sabemos qué le pasa a la gente, por eso queremos tratar de averiguar qué es lo que está pasando, ya sean los bonos, o estar con la familia o "yo prefiero el bono, 170, pero estoy con mi hijo, estoy con mi familia, etc.", entonces la gente está priorizando, la abuela que trabajaba de mucama en el hotel está recibiendo el ife, su jubilación, está calentita en la casa, en fin, no sabemos, pero vamos a estar averiguando. La semana del 23 vamos a empezar a aplicar a los usuarios que vengan, hasta octubre.

Ya que el último ítem tiene que ver con el estado y las políticas públicas en general, ¿cómo cree usted que funcionan las políticas públicas de empleo?

Por parte del sence, apoyan mucho a los empresarios, ya sea con bonos, capacitaciones a sus trabajadores y cosas así y muchas empresas están desinformadas de eso y nosotros estamos ahí para informarles como poder postular a estos beneficios que da el estado, entonces a mi me parece bueno todo lo que están haciendo con respecto a lo laboral, pero se puede mejorar, por ejemplo el horario que le das a los trabajadores o poder implementar herramientas tecnológicas o capacitar en otros sentidos a tus trabajadores, en el sentido de "si veo que este es capo para una cosa lo voy a retener, lo voy a capacitar, le voy a mejorar el diario vivir con un mejor sueldo", entonces falta motivación para eso y obviamente si no hay motivación local mejor habrá motivación de los de atrás, entonces falta que la gente se meta más en terreno, porque de repente hay muchas personas que toman las decisiones detrás de cuatro paredes, pero no ven la realidad. Y eso pasa con nosotros, vemos las personas que vienen acá, o las empresas que nos cuentan sus necesidades, entonces lo que le pasa al sence de repente es que te llenan de metas, metas de todo, pero no ven la realidad, entonces es muy centralizado, lo que pasa es que toman determinaciones pensando que están en santiago, pero acá es distinta la realidad, acá caminamos cuestras, cerros, en cambio en santiago se camina así plano todo, acá para llegar, no se... pero es un ejemplo, que el territorio es distinto que allá.

En base a lo mismo, ¿cual es el rol que usted cree que debe tener el Estado, el sector público en el ámbito del empleo? o por ejemplo respecto de esas mismas dificultades territoriales que tienen muchas veces

A ver, acá los ministros, diputados, etc. las personas que tienen que tomar determinaciones, están sentados en una parte, pero que vengan ellos, tomen un auto, tomen un avión, y empiecen a recorrer la zona, que partan por eso. Porque es como "yo conozco XXXXX", pero por foto o de vacaciones, y más encima lo conocen en verano, no en invierno cuando se raja lloviendo y la gente no puede salir de sus casas, o cuando la gente no tiene cómo calefaccionar su casa, entonces de repente esa gente no puede trabajar porque no tiene cómo viajar o está muerta de frío, o no sé. Pero igual es terrible la situación que de repente están pasando las personas de acá de la localidad, entonces ahora nuestro alcalde va a lo que es barrio rural y todo eso, entonces estamos con la junta de vecinos tomando opiniones, entonces ya no es centralizado, no está tomando las determinaciones desde su escritorio, él está yendo a los barrios, él está caminando por XXXXX y es medio ecologista y cosas así, se traslada en bicicleta por los barrios. El alcalde de nosotros es joven, tiene 27 años, entonces es gente joven que está con toda la energía de apoyar, de sacar los proyectos adelante, si hay que mojarse nos mojamos, si hay que llorar lloramos, si hay que reír reímos, entonces eso es lo que falta, más motivación, empatía, ponerse en el lugar del otro, etc.

La última ya la hemos conversado a lo largo de toda la entrevista, es sobre la pandemia y los efectos que ha tenido en el desempleo en la comuna y también el trabajo que ha tenido la omil sobre las problemáticas que se han dado.

Como bien te comenté, lo que se vio afectado fue el turismo, cerraron muchos locales y restaurant, hoteles, las personas que eran guías de turismo, los saltos de petrohué, volcán

osorno, todos los atractivos turísticos cerrados, entonces se vio afectado lo económico, y de repente estas personas que eran micro, que tenían sus negocios chicos y todo eso, tuvieron que cerrar, entonces ya fuera del dinero, la problemática es netamente lo psicológico, la salud mental, entonces estamos lejos de tener una salud mental, de tener el apoyo del gobierno y de las entidades locales. Entonces esas personas de repente se quiebran o no tienen donde llorar, las redes de apoyo que no se si son suficientes, más en lo rural, esas personas que puedan volver a salir adelante y tengan la misma vida que tenían antes es re complicado, por eso igual nosotros estamos acá como oficina para poder apoyar en todo.

Entonces con eso me parece que respondimos todas las preguntas así que muchas gracias por su tiempo.