



Organismo Técnico de Capacitación

# **OTEC**

# **EN PLURAL**

## **CAPACITACIONES LTDA.**

**Curso: Fortalecimiento de las competencias profesionales dirigido al Equipo OMIL para la intermediación e inserción laboral de la comunidad de El Tabo.**

**Relator: Octavio Rubio Leiva.**



EnPlural  
CAPACITACIONES

# Bienvenidos y bienvenidas

Somos una OTEC creada en 2024, ubicada en San Vicente de Tagua Tagua, y con presencia en San Vicente, Iquique y Santiago.

Nos especializamos en:



CONSTRUCCIÓN



AGRICULTURA



MINERÍA



ADMINISTRACIÓN



@enplural\_capacitaciones



# Octavio Rubio Leiva

Abogado, Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile.

---



Más de 20 años de experiencia en litigación, redacción de contratos y asesoría jurídica en el ámbito público y privado.

Ha ejercido docencia universitaria en Derecho Constitucional, Derecho Minero y Tramitación Digital, y se ha desempeñado como asesor jurídico en JUNJI y la Municipalidad de Rancagua.



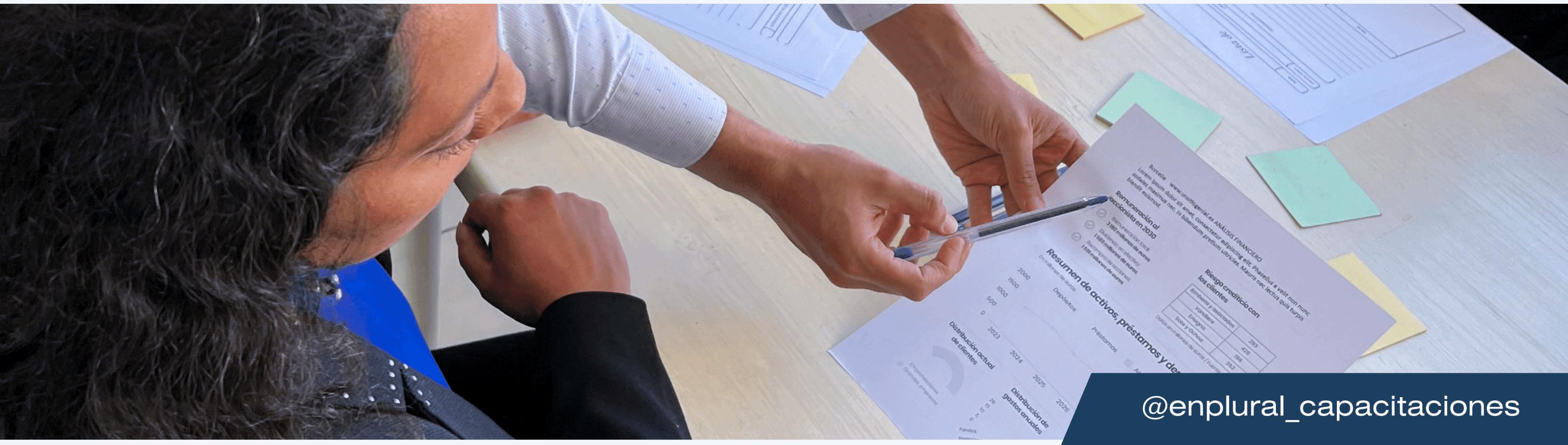
# Tabla de contenidos

---

- Módulo I: Introducción al desarrollo local.
- Módulo II: Desarrollo local y empleo - Herramientas de gestión.
- Módulo III: Legislación laboral y contrato de trabajo.
- Módulo IV: Oferta laboral actual en El Tabo.
- Módulo V: Proceso de evaluación laboral.
- Módulo VI: Módulo integrado: Fortalecimiento de competencias en El Tabo.



# Módulo I: Introducción al desarrollo local



# Fortaleciendo la Gestión Estratégica de la OMIL El Tabo

Dirigido a: Funcionarios y Funcionarias  
de la OMIL El Tabo.

**Objetivo Principal:** Fortalecer las competencias profesionales del equipo de la OMIL, contextualizando nuestro rol de intermediación laboral dentro del marco estratégico del Desarrollo Local y la Política Pública de la comuna de El Tabo.



## Temario del módulo

1.

Política  
pública y  
actores  
claves.

2.

Participación  
comunitaria y  
desarrollo  
sostenible.

3.

Diagnóstico  
socioeconómico  
básico de El  
Tabo.



Por último, cierre y actividad práctica.



# Contexto Local: El Tabo

---

Comuna Costera con Enfoque Comunitario



- El Tabo se ubica en la Región de Valparaíso. Se caracteriza por su enfoque en el desarrollo comunitario, la inversión pública en vialidad y saneamiento, y una activa participación ciudadana.



- Vocación Principal: La comuna se comprende como un lugar donde convergen formas de vida urbanas y rurales, con una escala local donde se valora el ritmo de vida, la cultura y la naturaleza.

## Marco de la capacitación

### ¿Por qué este módulo?

El **liderazgo municipal** en el desarrollo comunal requiere que la OMIL asuma un rol de **agente dinamizador y articulador** de las diferentes iniciativas de empleo en los espacios locales.

### Nuestro rol:

La OMIL debe desarrollar una **visión multidimensional del mercado local**, entregando herramientas efectivas a los usuarios para la búsqueda de empleo y/o capacitación.

# 1. Política pública y actores claves

## El Origen y la Misión de la OMIL

### ➤ El Fundamento Legal:

Las Oficinas Municipales de Colocación (OMC) pasaron a denominarse Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) en el contexto de la Ley N° 19.518.

### ➤ Misión Central:

La principal misión de la OMIL es articular un conjunto de servicios de intermediación que facilite un mejor ajuste entre la oferta y demanda de trabajo. La OMIL debe apoyar a las personas que se encuentran sin empleo, vinculándolas con aquellos que ofrecen puestos de trabajo e informando sobre las distintas oportunidades de capacitación.



OMIL  
Informa

as ofertas disponibles para ti



# 1. Política pública y actores claves

## Funciones principales

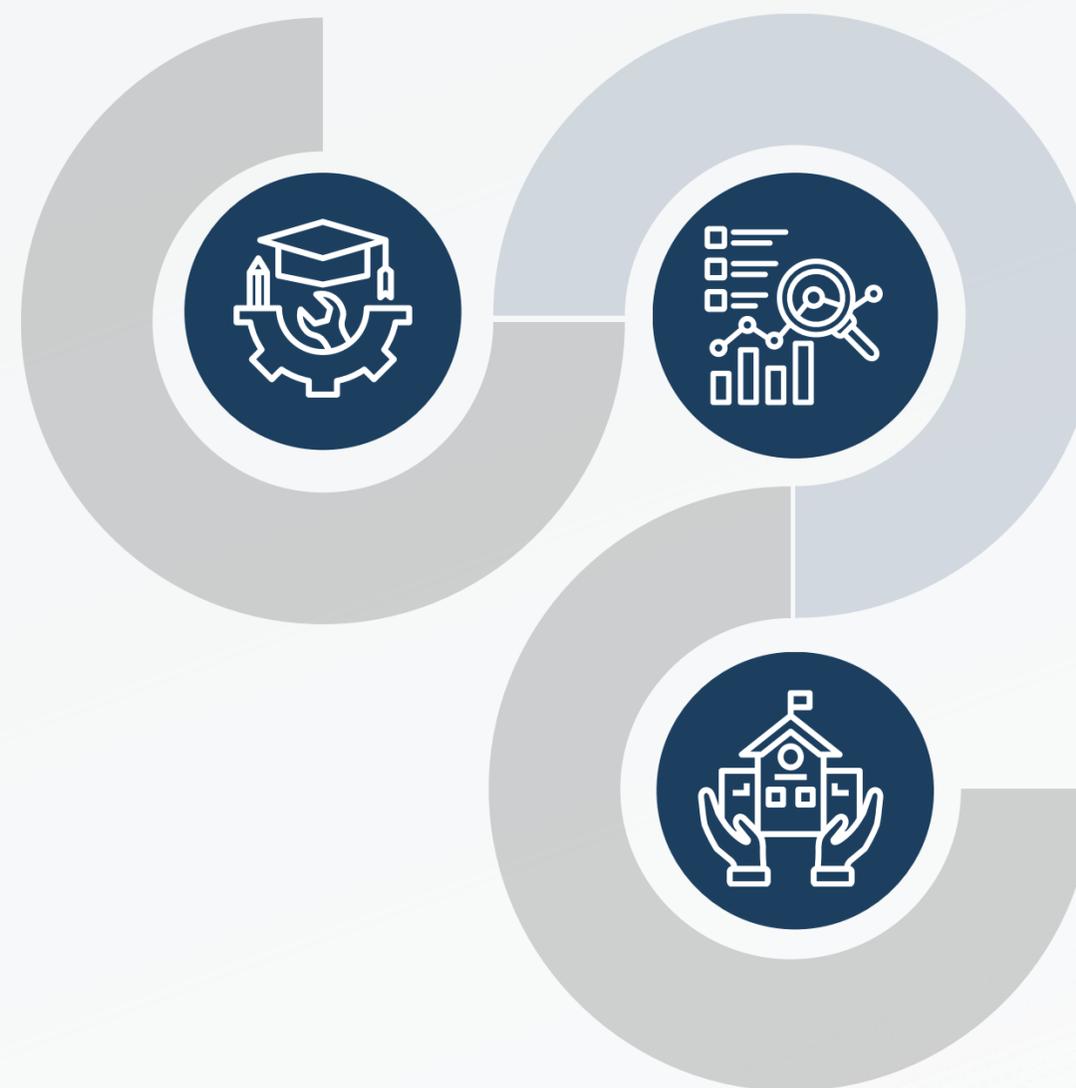
Recibir las ofertas y solicitudes de capacitación y de trabajo de la comuna, e informar y orientar a los eventuales beneficiarios de programas de capacitación.



# El Rol Técnico de la OMIL

La OMIL se configura como un organismo técnico que debe enfrentar en forma decidida las tradicionales barreras del mercado laboral.

- **Visión Multidimensional:** A través de una vinculación activa con las fuentes de empleo, la OMIL adquiere una visión multidimensional de la situación del mercado local.
- **Obligaciones Técnicas:** La OMIL debe verificar los antecedentes de oferentes y demandantes y los requerimientos de los puestos de trabajo, conforme a las normas técnicas impartidas por SENCE.



# La Doble Dependencia (SENCE vs. Municipio)

## ➤ Dependencia Administrativa y Financiera

La OMIL depende administrativamente de la Municipalidad de El Tabo, quien provee recursos, personal e infraestructura. La autoridad municipal que define las líneas programáticas de la OMIL suele ser la Dirección de Desarrollo Social y/o Comunitario (DIDECO).

## ➤ Dependencia Técnica

La OMIL depende técnicamente del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). SENCE fiscaliza el cumplimiento de los servicios y provee asistencia técnica.

## ➤ Desafío para el Funcionario

Este doble vínculo presenta desafíos, ya que los objetivos municipales pueden ser muy diferentes a los del Estado. La OMIL debe armonizar ambos enfoques.

# Desafíos Estructurales y de Recursos Humanos



## Dotación Precaria en Regiones

Las OMIL en regiones se enfrentan a la realidad de que el 78% cuentan uno o dos trabajadores. Esto implica una carencia de recursos humanos calificados.



## Necesidad de Profesionales

Por las funciones que la OMIL debe desarrollar, se requieren a lo menos dos funcionarios de nivel profesional (jefatura y orientación laboral).



## Rol de Capacitación

El equipo de la OMIL debe ser capacitado en temas técnicos (ej. uso de la BNE, formulación de proyectos) y en habilidades blandas (atención al cliente, trabajo en equipo).

# El Liderazgo Estratégico de la OMIL



## 1. Posicionamiento

La OMIL debe tener una imagen proactiva y no asistencial.



## 2. Orientación al Cliente

La estrategia de vinculación debe perseguir incentivar el uso de la OMIL mediante un servicio orientado al cliente (ágil, oportuno y cordial).



## 3. Mensaje a Transmitir

La OMIL debe transmitir que posee experiencia en la intermediación laboral y conocimiento de la realidad comunal.



## 4. Plan Proactivo

Para que SENCE pueda exigir resultados y comprometer recursos municipales, la OMIL necesita tener un Plan de Trabajo proactivo y no reactivo.

# Actores Clave Locales para la OMIL

<b>Actor Local</b>	<b>Rol en la OMIL</b>	<b>Articulación Requerida</b>
DIDECO / Desarrollo Social	Define las líneas programáticas de la OMIL.	Derivación para abordar la demanda compleja (salud, vivienda).
Oficina de Fomento Productivo	Potencia capacidades en emprendedores, artesanos y agrupaciones.	Coordinación para identificar perfiles de emprendimiento (textilería, artesanía) y vincular con fondos (SERCOTEC, FOSIS, Corfo).
Empresas Locales	Fuente de ofertas laborales.	Captación de ofertas, vinculación permanente y fidelización.
Unidades de Cultura y Patrimonio	La Misión Municipal promueve el patrimonio cultural.	Articulación para impulsar la capacitación en oficios culturales o turísticos.

# Caso Práctico 1: El Desconocimiento Mutuo

**Contexto:** Los funcionarios reportan que existe un desconocimiento sobre la labor de la OMIL por parte de las empresas y la ciudadanía en general. El desconocimiento se refiere al tipo de servicios que ofrece la oficina y los procesos y tiempos asociados a esto.

## Riesgo Local (El Tabo)

Si las empresas turísticas de El Tabo no comprenden el valor de la OMIL, recurrirán a otros canales, limitando nuestra capacidad de ofrecer empleo formal a nuestros usuarios.

**Acción del Funcionario OMIL:** Es clave el esfuerzo que deben realizar las OMIL para enfrentar estas discrepancias y ajustar expectativas a través de constantes acciones de difusión respecto de los servicios prestados y reforzando la orientación laboral.



## Estrategia de Prospección Empresarial

### Necesidad

Las OMIL encuentran problemas para relacionarse con las empresas. Es necesario prospectar permanentemente el mercado del trabajo, dialogando directamente con las empresas y recolectando las ofertas de empleo disponibles.

### Técnica Clave

El Gestor Territorial debe realizar la visita inicial a las empresas para ofrecer nuestros servicios (vender el producto OMIL). La OMIL debe ser una instancia técnica de apoyo a sus necesidades de contratación de personal.

### Para El Tabo

Potenciar el trabajo territorial de la OMIL para llegar a nuevas empresas y rubros que se instalan, especialmente en el sector turístico (hoteles, cabañas).

# Ideas Claves

---



La OMIL es el **principal agente dinamizador** y articulador de las iniciativas de empleo a nivel local, con la misión de lograr la **inserción laboral**.



La OMIL de El Tabo opera bajo una **doble dependencia** (Municipalidad y SENCE), lo que exige al equipo alinear los objetivos sociales/municipales con los objetivos técnicos/nacionales.



El **desconocimiento** sobre nuestro rol es un nudo crítico. Debemos promover una imagen proactiva y no asistencial.

# Ideas Claves

---



La dotación de recursos humanos suele ser una debilidad estructural en regiones, lo que exige que el equipo se capacite constantemente.



Es crucial articularse con el Departamento de Fomento Productivo para potenciar el empleo de las pymes y emprendedores locales de El Tabo.

## Transición al tema del Desarrollo Local y Visión Comunal

➔ **El Plan Rector: El Plan Comunal de Desarrollo (PLADECO)** es el instrumento rector del desarrollo en la comuna, orientado a satisfacer las necesidades de la comunidad local y a promover su avance social, económico y cultural.

➔ **Nuestro Contexto:** La OMIL debe alinear su trabajo con la Visión de la comuna de El Tabo, centrada en el **desarrollo del turismo, la sustentabilidad y la participación ciudadana.**



## 2. PARTICIPACIÓN COMUNITARIA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

### La Visión Estratégica de El Tabo.

#### ➤ Visión Comunal (PLADECO)

El Tabo habrá alcanzado un **alto nivel de vida** al valorar sus recursos naturales patrimoniales y territoriales, **basado en el desarrollo del turismo**, logro obtenido en una acción mancomunada entre el municipio y la comunidad.

#### ➤ Misión Municipal

Liderar la gestión del desarrollo local, **convocando y fortaleciendo las organizaciones comunitarias y productivas**, para entre todos lograr el desarrollo turístico.

#### ➤ Compromiso Cultural

El Plan Municipal de Cultura busca posicionar la comuna como un polo central de desarrollo con **identidad artístico, cultural y patrimonial**.



# Estrategia para el Desarrollo (PLADECO)

**Proceso de Organización:** La estrategia inicia con la **organización operativa del municipio** en función a los objetivos, complementada con un proceso de **capacitación a los funcionarios y a las organizaciones comunitarias y productivas.**

## Ejes claves:

**Reforzar y capacitar** a las organizaciones comunitarias y productivas para que se incorporen al proceso de gestión del desarrollo comunal.

**Incrementar las acciones destinadas al fomento productivo y al desarrollo turístico.**

**Orientación educacional a las necesidades locales** (creación de formación técnica en turismo, hotelería, gastronomía, atención de público).



# Desarrollo Sostenible y Desafíos Locales

**Agenda de Futuro:** Chile busca desarrollar estrategias para la implementación de la Agenda 2030, que incluye **acabar con las inequidades y fomentar la colaboración entre los sectores.**

## **Rol de la OMIL (Formación y Empoderamiento):**

La OMIL debe contribuir a la formación, capacitación y empoderamiento para el desarrollo sostenible de diversos actores, en especial dirigentes sociales en los temas de sostenibilidad.

## **Necesidades Urbanas:**

El Tabo presenta dificultades en el desarrollo urbano y local, lo que incluye la necesidad de mejorar la transparencia en regulación para el uso de suelos y promover la gestión participativa en planes de urbanización.

# El Desafío de la Articulación Comunitaria

## Diagnóstico Local

Existe una demanda de una mayor cantidad de instancias de encuentro donde las agrupaciones y actores socio-culturales puedan dialogar y establecer sus necesidades e inquietudes ante la institucionalidad municipal.

## Estrategia OMIL

Fomentar a la organización de la comunidad en organizaciones sociales, funcionales, territoriales y productivas.

## Requerimiento Clave

Generar instancias de capacitación permanentes en elaboración de proyectos concursables, difusión de fechas, fondos disponibles y rendición, etc.. Esto es vital para que las organizaciones apalanquen recursos externos.

# Apoyo al Patrimonio Indígena

**Contexto local:** El Tabo cuenta con una población total de 1.040 personas pertenecientes a pueblos originarios (predominando Mapuche y Aymara), según el Censo 2017. La Municipalidad ha creado un Programa de Asuntos Indígenas para apoyar y aumentar las oportunidades de trabajo de personas pertenecientes a pueblos originarios.

**Acción OMIL/Fomento Productivo:** La OMIL debe articularse con la Oficina de Fomento Productivo para apoyar a los emprendedores indígenas (ej. textilería, gastronomía típica mapuche).



## Necesidad de Capacitación

Se demandan capacitaciones en idioma inglés (para turismo), diseño y marketing corporativo para sus iniciativas y producciones.





# La Demanda Compleja y la Derivación Asistida

Definición: La demanda compleja de la población ocurre cuando las vulnerabilidades (falta de vivienda, salud, baja calificación) se solapan e interactúan entre sí, lo que dificulta la inserción laboral.

## RoI OMIL (Escucha y Diagnóstico)

La OMIL no solo deriva, sino que está para escuchar a los usuarios. El funcionario elabora un diagnóstico que busca identificar cuál es la composición de la vulnerabilidad y jerarquizar la prioridad de cada componente.

## Ejemplo

La solución a un problema de habitabilidad debiera ser prioritario a la mejora de competencias laborales, ya que condiciona severamente el modo en que la persona puede adquirir o poner en práctica sus competencias.

# Ámbitos de Derivación Extra OMIL

El procedimiento de **Derivación Extra OMIL** se aplica cuando la solución a la necesidad del usuario escapa a la intermediación o busca fortalecer competencias.

- **Ámbitos de Derivación Cruciales para El Tabo:**
- **Nivelación de Estudios.**
- **Reducción de Inhibidores para el Empleo** (barreras sociales o de salud).
- **Formación Laboral** (cursos específicos que no gestiona directamente la OMIL).
- **Microemprendimiento** (Vinculación con Fomento Productivo).

Mecanismo: La OMIL actúa como una instancia de escucha y recomendación, utilizando una Ficha Derivación que establece el motivo y la institución de destino.



# Actividad

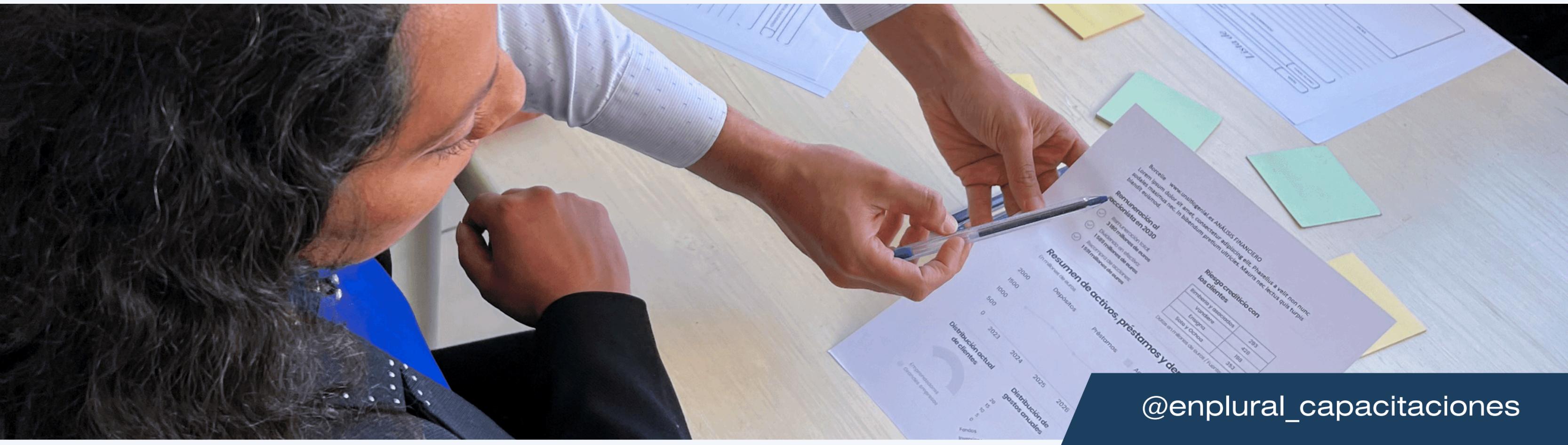
Hagamos unas cuantas dinámicas:

1. Pasar de un punto a otro siempre de una manera distinta, hacer rondas para aumentar la dificultad.
2. Llevar un globo de un punto a otro en el aire en grupos de 3 personas.
3. Mímicas.





# Módulo II: Desarrollo local y empleo - Herramientas de gestión



## Objetivo Principal

- Profundizar en los conceptos de **empleabilidad**, la estructura del sistema nacional de intermediación, y las **herramientas técnicas** de la OMIL para optimizar la colocación laboral de calidad en el contexto local de El Tabo.



## Temario del módulo

1.

Definición de  
Empleabilidad  
y Factores  
que la Afectan

2.

Instrumentos  
de Apoyo al  
Empleo en  
Chile

3.

Rol de la OMIL y  
Otras  
Instituciones  
(Redes  
Territoriales)

4.

Herramientas de  
Intermediación  
Laboral



Por último, cierre y actividad práctica.

# La OMIL como Agente Dinamizador

**Misión de la OMIL:** Promover el acceso al empleo de calidad, facilitando la conexión entre trabajadores y empleadores.

## ➤ Rol en el Desarrollo Local

La OMIL debe asumir el **liderazgo** en la implementación de acciones de inserción laboral y actuar como el **principal agente dinamizador y articulador** de las iniciativas de empleo en los espacios locales.

## ➤ Visión Técnica

A través de una vinculación activa con las fuentes de empleo, la OMIL adquiere una **visión multidimensional del mercado local**.



# 1. Definición de empleabilidad y factores que la afectan

## Definición Operativa

La empleabilidad es un proceso que permite a las personas **diversificar sus recursos, activos y estrategias** para aumentar su capacidad de respuesta ante los riesgos derivados del mercado laboral.

## Enfoque OMIL

La orientación laboral se entiende como una **estrategia de prevención, mitigación y/o superación de los riesgos** derivados del mercado laboral.

## Resultado Esperado

La **inserción laboral** en condiciones de **dignidad y estabilidad**.

# Factores que Afectan el Capital Humano

**Capital Humano:** Se refiere a las habilidades, conocimientos y experiencia del trabajador.

- **Desafío en regiones:** La OMIL en regiones suele concentrar a población con **baja cualificación laboral**. Esto exige **mejorar el capital humano**.
- **Brecha Digital:** Es crucial desarrollar **competencias digitales e informáticas**, a través de una revisión de los programas de capacitación vigentes, para mejorar la empleabilidad de los grupos más rezagados y potenciar la reconversión laboral.



# Factores que Afectan el Capital Social y Cultural



## 1. Capital Social

- Redes de apoyo. La mayoría de los usuarios no participa en organizaciones asociativas y depende de **contactos personales** para la búsqueda de empleo.



## 2. Rol de la OMIL

La OMIL debe posicionarse como un **vínculo institucional fuerte**.



## 3. Capital Cultural

Conocimiento sobre el mercado laboral y las técnicas de búsqueda.



## 4. Necesidad

- La OMIL debe proporcionar **información sobre recursos, posibilidades formativas, técnicas de búsqueda de empleo y legislación laboral**.

# Barreras Externas y Territoriales en la comuna



## 1. Estacionalidad

La alta estacionalidad del turismo en El Tabo genera un desafío de inestabilidad en los puestos de trabajo. Los contratos estacionales (plazo fijo) son comunes, lo que limita la estabilidad.



## 2. Ruralidad y Conectividad

La comuna presenta sectores rurales o de difícil acceso, lo que dificulta el reclutamiento y la asistencia a entrevistas.



## 3. Inhibidores para el Empleo

Barreras como problemas de salud, vivienda o cuidado de terceros.

# La Orientación como Estrategia de Prevención

## (Caso Práctico)

- **Contexto:** Un usuario de El Tabo es desvinculado de un trabajo en mantención de áreas verdes. Menciona que lo dejó por la baja remuneración y el costo de locomoción.
- **Problema de Empleabilidad:** El usuario carece de **Orientación Laboral** adecuada para ajustar sus expectativas a la realidad local.
- **Acción del Funcionario OMIL:** El funcionario debe realizar un **Diagnóstico Inicial**, identificando la motivación que lo lleva a la búsqueda (ej. "Mejorar ingresos").
- **Prevención:** En la entrevista de perfilación, debe abordar las **expectativas de renta y desarrollo de carrera**.



# La Demanda Compleja y la Derivación



**Diagnóstico Inicial:** El proceso de Diagnóstico Inicial ayuda al usuario a tomar decisiones y comprende la confección de un perfil psico-laboral a partir de una entrevista.



**Necesidad de Derivación:** Cuando la necesidad del usuario escapa a la intermediación laboral (problemas de salud, vivienda, educación), la OMIL actúa como instancia de escucha y recomendación.



**Ámbitos de Derivación (Derivación Extra OMIL):** Nivelación de Estudios, Reducción de Inhibidores para el Empleo, Formación Laboral y Microemprendimiento.

## Ejemplo de Derivación Asistida

- **Usuario:** Mujer, jefa de hogar, busca trabajo en cocina, pero tiene Enseñanza Básica incompleta y necesita nivelar estudios.
- **Diagnóstico OMIL:** La falta de estudios limita la **estabilidad laboral**.
- **Ruta Asistida:** Derivación inmediata a **Nivelación de Estudios** y/o a los encargados sociales de la Municipalidad. El OMIL debe usar la **Ficha Derivación Programa Fortalecimiento OMIL** para formalizar la ruta.



# Ideas Claves

---



La empleabilidad es una estrategia para superar riesgos del mercado, lo cual en El Tabo implica **combatir la estacionalidad y la baja cualificación.**



Es esencial desarrollar **competencias digitales** para los grupos más rezagados.



El **Diagnóstico Inicial** y la **Derivación Extra OMIL** son herramientas clave para atender la demanda compleja.

# La Importancia del Ajuste de Expectativas

- **Nudo Crítico:** Muchos usuarios desconocen lo que pueden encontrar en la OMIL o los funcionarios deben **ajustar sus expectativas** sobre la búsqueda de un empleo.
- **Estrategia:** Es clave fortalecer la comunicación con el usuario respecto de las **características y alcances de la orientación laboral**.



## 2. INSTRUMENTOS DE APOYO AL EMPLEO EN CHILE

### El Programa de Fortalecimiento OMIL (FOMIL)

#### Definición

FOMIL es un plan de transferencia de recursos y orientaciones para el **mejoramiento de la gestión de las OMIL**, buscando ofrecer un servicio de intermediación de claridad y calidad

#### Estandarización

A través del FOMIL, SENCE avanzó hacia la **estandarización de las prestaciones y del financiamiento** de las OMIL.

#### Dependencia

Las OMIL dependen administrativamente de la Municipalidad, pero cuentan con **financiamiento por parte de SENCE** para dicho fin.



# Componentes del Sistema de Intermediación Laboral (SIL)

El diseño del Programa de intermediación laboral se estructura en cuatro componentes para la provisión de servicios:

**Componente 1:  
Información y  
Trámites.**

**Componente 2:  
Orientación  
Laboral.**

**Componente 3:  
Vinculación  
Laboral.**

**Componente 4:  
Ferias  
Laborales.**

**Componente 1:  
Información y  
Trámites.**

- **Servicio Básico:** Consiste en la entrega de información estandarizada, independiente de la categoría de la OMIL.
- **Acciones:** Provisión de información y trámites, **y Registro o Actualización en la Bolsa Nacional de Empleo (BNE).**
- **Obligatoriedad:** El registro o actualización en la BNE es de carácter obligatorio para la OMIL.

**Componente 2:  
Orientación  
Laboral.**

- **Orientación Laboral Básica:** Habilitación laboral centrada en un piso consistente en actividades tales como:
  1. Elaboración de un CV acorde al perfil y objetivos del usuario.
  2. Técnicas educativas para una entrevista laboral.
  3. Estrategias para la búsqueda de empleo.
- **Alcance:** La Orientación Laboral Básica es desarrollada por **todas las categorías de OMIL.**
- **Implementación en El Tabo:** Estos contenidos se abordan a través de la **inscripción en el próximo Taller de Apresto Laboral.**

# Talleres de Apresto Laboral (El Instrumento Formativo)



## Objetivo

Fortalecer la preparación y planificación personal en relación con la búsqueda de empleo.



## Contenidos Mínimos

Elaboración de un CV, técnicas para enfrentar una entrevista laboral y estrategias para la búsqueda de empleo.



## Rol del Profesional

El profesional Psico-social de la OMIL es responsable de la realización de esta actividad, adaptando el taller a poblaciones específicas.



## Ejecución

Los talleres pueden realizarse en modalidad **presencial u Online**. La modalidad remota favorece la participación de más usuarios, al eliminar los límites de espacio físico.

## Componente 2: Orientación Avanzada (Especialización)

---



**Orientación Laboral Avanzada:** Solo la ofrecen OMIL de categoría **Intermedia y Avanzada.**



**Servicios Avanzados:** Incluye la elaboración de **perfiles laborales y orientación vocacional**, desarrollando perfiles ocupacionales orientados a las competencias, habilidades e intereses del usuario.



**Importancia:** La orientación avanzada, basada en el desarrollo de perfiles ocupacionales y vocacionales, resulta ser un **elemento necesario para el éxito de los Programas de Intermediación Laboral.**

# El Rol de la Capacitación SENCE

---



**Función de la OMIL:** La OMIL es la puerta de acceso a los programas de capacitación y el inicio de la focalización de sus beneficiarios.



**Objetivo:** La capacitación laboral es uno de los elementos que ayuda a la OMIL a mejorar la empleabilidad de los trabajadores.



**Proceso OMIL:** El ejecutivo debe informarse sobre la oferta anual de SENCE, difundir esta información a través del mural de la OMIL y **contactar a aquellos usuarios que manifestaron su interés** en capacitarse en un área específica.

## El Instrumento Digital: La BNE

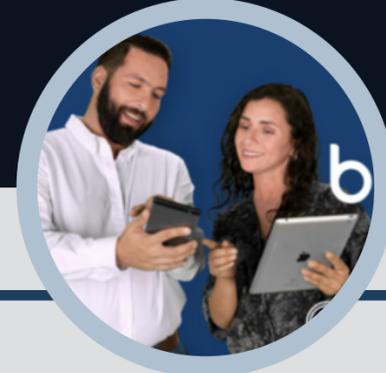
---



**Definición:** La **Bolsa Nacional de Empleo (BNE)** es un sistema informático público y gratuito de intermediación laboral.



**Funcionalidades OMIL:** La OMIL apoya en la **inscripción de personas y empresas en la BNE** y el registro/actualización de campos para ampliar la información asociada al perfil del usuario.



**Nudo Crítico:** El perfil que entrega la BNE no aborda todas las características cualitativas que los funcionarios utilizan para realizar la clasificación.

# Mitigando la Brecha de la BNE

(Caso Práctico)

- **Problema:** La BNE opera a nivel nacional y no considera particularidades como **habilidades blandas, territorio, ruralidad o conectividad**, elementos que son específicos del territorio de El Tabo.
- **Solución OMIL (Mediación):** La OMIL Básica realiza este proceso de forma manual. El funcionario debe complementar el perfil BNE con una **ficha de inscripción OMIL** donde la persona especifica el interés que tiene en buscar trabajo.
- **Propuesta a SENCE:** Se recomienda definir cuáles son los elementos que se requiere para este abordaje y que exceden al formulario de la BNE, para incorporarlos.



# Ideas Claves

---



El sistema de servicios OMIL se basa en los Componentes 1, 2, 3 y 4 del FOMIL.



La OMIL debe ser **proactiva en la difusión** de la oferta SENCE para mejorar la empleabilidad en áreas pertinentes.



El **calce mediado** es fundamental: el funcionario debe complementar la rigidez de la BNE con información cualitativa local.

# 3. ROL DE LA OMIL Y OTRAS INSTITUCIONES (REDES)

## Clasificación y Recursos de las OMIL

### Categorías OMIL

SENCE define tres categorías: **Básica, Intermedia y Avanzada**, basadas en variables socio-laborales y de gestión. Estas categorías influyen en las prestaciones y los niveles de financiamiento.

### Realidad Regional

El **78%** de las OMIL regionales cuenta solo con uno o dos **trabajadores**, lo que implica una carencia de recursos humanos calificados.

### Dotación Mínima

- (Ejemplo de Roles)
- **Gestión Básica:** 2 Ejecutivos de Atención Pública.
  - **Gestión Intermedia:** 1 Ejecutivo de Atención Pública, 1 Orientador Laboral y 1 Ejecutivo de Atención Empresa.
  - **Gestión Avanzada:** Incorpora un Terapeuta Ocupacional o profesional de inclusión.

# Desafío de la OMIL Básica

**Limitación:** Las OMIL Básicas (aproximadamente un 30% del total) solo ofrecen **orientación básica** (CV, entrevista, estrategias) y no están obligadas a realizar acciones de contacto con empresas.

- **Acceso a Especialización:** Un Terapeuta Ocupacional solo se requiere en OMIL de Gestión Avanzada.
- **Estrategia:** La OMIL de El Tabo debe utilizar la **Red Territorial** para garantizar que sus usuarios accedan a servicios avanzados y especializados que su dotación no puede cubrir.

# OMIL

Oficina Municipal de  
Intermediación Laboral

# El Funcionamiento de las Redes Territoriales

## Definición

El modelo de **redes territoriales** se implementó para garantizar la **universalidad del servicio** y la no discriminación.

## Objetivo

Articular las distintas OMIL para promover un **desarrollo colaborativo de los servicios**.

## Movilidad

La red promueve la **movilidad** de profesionales, permitiendo a los usuarios acceder a diferentes servicios (Orientación Avanzada, Evaluación Funcional) sin importar su comuna

## Fortaleza

La red se traduce en un **conocimiento acabado del mercado laboral del sector**, incluyendo condiciones locales (acceso a transporte, sector rural/urbano).

# Caso Práctico: Derivación Colaborativa (Inclusión)



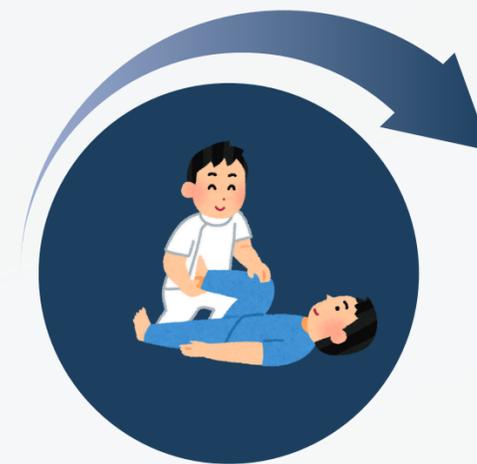
## Escenario

Llega a la OMIL de El Tabo un adulto mayor con una discapacidad motriz que requiere apoyo especializado en Inclusión Laboral.



## Desafío

La OMIL de El Tabo, si es Gestión Básica, no cuenta con un **Terapeuta Ocupacional**.



## Solución (Red)

El Ejecutivo de El Tabo debe realizar una **derivación colaborativa** a la OMIL Avanzada más cercana dentro de su Red Territorial de Valparaíso.



## Resultado

El Profesional de Inclusión de la OMIL Avanzada realizará la **Evaluación Funcional** y ajustará el perfil de cargo, mejorando las posibilidades de inserción de la persona.

# Coordinación Interna Municipal



- **Ubicación como Facilitador:** El trabajo colaborativo entre **OMIL y otros Departamentos de la Municipalidad** (DIDECO, Fomento Productivo) es una fortaleza, facilitada por la ubicación de las oficinas en el mismo edificio municipal.
- **Fomento Productivo:** La OMIL debe coordinarse con la Oficina de Fomento Productivo de El Tabo para potenciar capacidades en emprendedores y artesanos.
- **Enfoque de Servicios:** El objetivo es hacer de la OMIL un servicio global, no solo centrado en la parte social.



# El Rol de SENCE Regional (Gobernanza)

**Responsabilidad Regional:** Las Direcciones Regionales de SENCE coordinan y dan acompañamiento a las Redes Territoriales.

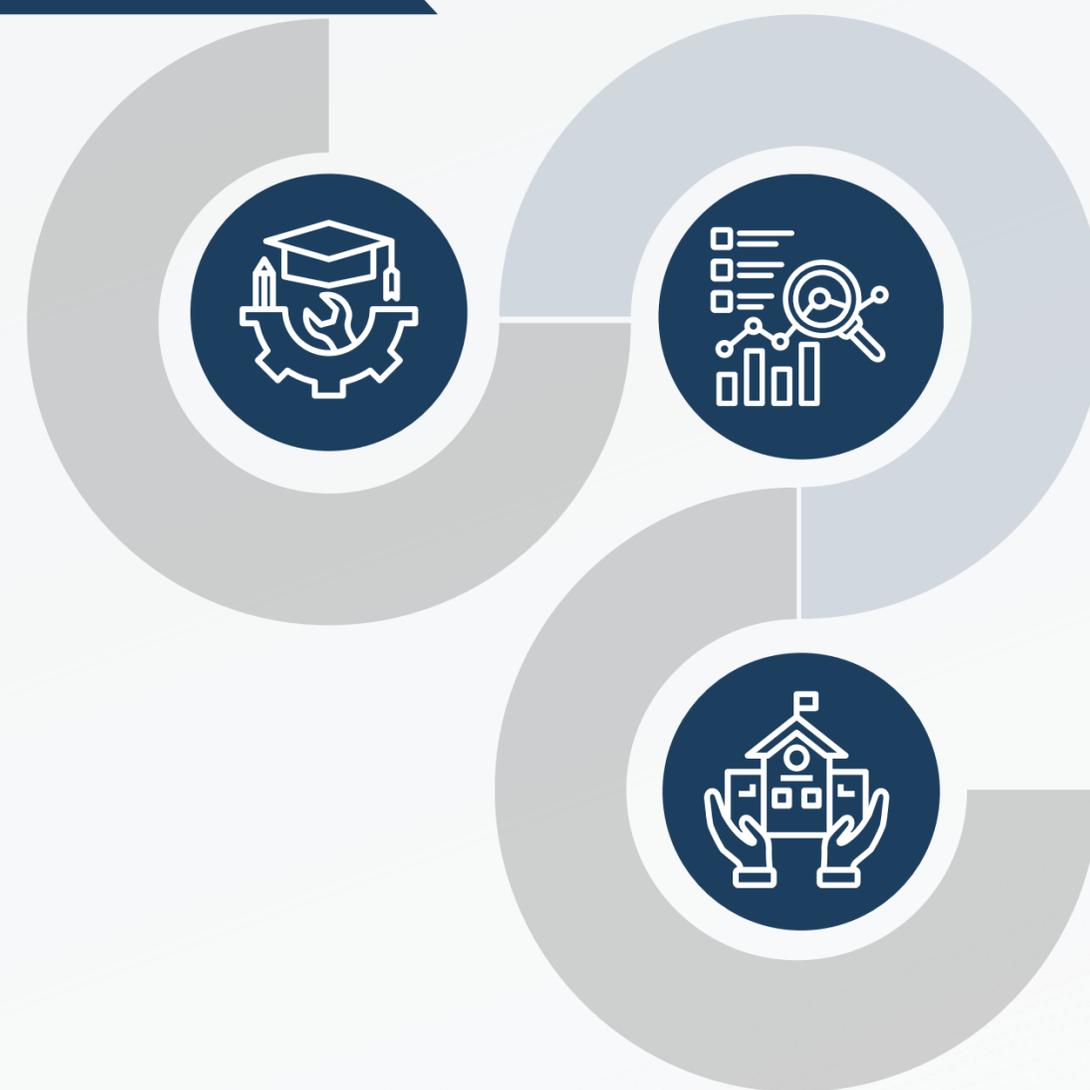
**Asistencia Técnica:** SENCE debe entregar **asistencia técnica y supervisión** de las acciones.

**Desafío en Capacitación:** Los funcionarios OMIL reportan que las capacitaciones de SENCE a veces se realizan en cascada (Nivel Central a Regional, y Regional a OMIL). Esto genera la necesidad de que los funcionarios municipales se refuercen y **aprendan de forma autodidacta.**

# Gestión de Proyectos para Fortalecer la Red

**Fondos Concursables:** Las Redes Territoriales, financiadas por SENCE, pueden postular a proyectos con el objetivo de reforzar o crear canales de difusión sobre los servicios.

- **Necesidad Local (El Tabo):** Dada la presencia de **sectores rurales o de baja conectividad** en la comuna, la OMIL de El Tabo podría postular a proyectos de difusión radial, habilitación de un equipo móvil que imparta información, o proyectos de **alfabetización digital** para usuarios.
- **Restricciones de Gasto:** Los recursos transferidos por SENCE a través del FOMIL solo pueden ser utilizados en ítems específicos (ej. adquisición de licencias de transmisión como Zoom o compra de routers para zonas rurales).



# Ideas Claves

---



La OMIL de El Tabo, como OMIL regional, tiene la necesidad de **superar las limitaciones de recursos** y de personal especializado.



Las **Redes Territoriales** y la Movilidad son el mecanismo para garantizar la universalidad de servicios especializados (Orientación Avanzada, Inclusión).



La OMIL debe buscar **financiamiento externo** (fondos concursables) para abordar barreras territoriales específicas como la baja conectividad.

# La OMIL como Asesor de Empresas

- El mensaje que debe transmitir la OMIL es que posee **experiencia en la intermediación laboral y conocimiento de la realidad comunal.**
- La OMIL actúa como una **instancia técnica de apoyo** a las necesidades de contratación de personal y orientación acerca de los programas de capacitación vigentes.



# 4. HERRAMIENTAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

## El Flujo de la Vinculación Laboral (Componente 3)

El proceso de Vinculación Laboral inicia con la **Asistencia en la inscripción en BNE.**

Si existe **calce** entre oferta y demanda, se realiza la **Derivación de ofertas laborales al usuario.**

Luego de la **Preselección de usuarios**, se envía el **listado filtrado de postulantes** a la empresa.

**Apoyo a la Empresa:** En caso de que la empresa no cuente con infraestructura para la selección, las OMIL pueden **facilitar sus instalaciones**. El proceso finaliza con la **Selección, Contratación y Cierre.**

## Matching Mediado: El Rol del Profesional OMIL

- **Base de la Preselección:** El profesional OMIL debe enviar a la empresa a la **persona idónea** que cumpla con las habilidades y conocimientos necesarios, estando **dentro del perfil** que solicitan.
- **Filtro Humano:** La OMIL Avanzada utiliza el **perfil laboral** construido para generar una coincidencia mediada por el profesional.
- **OMIL Básica:** Este proceso se realiza de forma **manua** a partir del formulario que es completado en la etapa de inscripción, donde se rescatan elementos cualitativos, y el currículum vitae.



# Herramientas de Reclutamiento Masivo

---

## Ferias laborales

Funcionan como un espacio físico o digital donde se encuentran buscadores de empleo y empresas. Estas instancias son valoradas positivamente por facilitar la colocación de un gran número de trabajadores en un acotado período de tiempo.

## Reclutamiento en OMIL

La OMIL puede proveer de un espacio y soporte organizacional a las empresas que requieran realizar **procesos de reclutamiento en sus dependencias**. Esto es útil para responder de manera práctica y efectiva a las empresas de El Tabo, disminuyendo los costos de ambas partes.

## El Seguimiento (Sustentabilidad y Calidad)

- • **Propósito:** El seguimiento tiene por objetivo **asegurar la sustentabilidad y calidad de la intervención**, además de favorecer la permanencia del usuario y el cumplimiento de las expectativas de la empresa.
- **Seguimiento al Usuario:** Se realiza por teléfono o videollamada para diagnosticar la inserción laboral y levantar necesidades adicionales.
- **Cierre de Proceso:** Al **sexto mes**, se vuelve a establecer contacto con el trabajador para conocer su **estado de permanencia en el cargo**. Esto es crucial para la evaluación del proceso y la confianza empresarial.

# Caso Práctico 4: Abandono Laboral



**Nudo Crítico Empresarial:** Las empresas reportan que los **usuarios intermediados dejan de asistir al trabajo** a poco tiempo de completado el proceso de colocación, lo que genera desconfianza en la OMIL.



**Mitigación OMIL:** El seguimiento debe ser utilizado para detectar y resolver problemas tempranamente. La OMIL debe:

1. Realizar un **seguimiento telefónico** cercano al proceso de entrevista.
2. Evaluar si el trabajador presenta **necesidades de apoyo** (ej. problemas de transporte en El Tabo).
3. Generar un **Hito de cierre** con la empresa y el usuario, a través de una encuesta de satisfacción.



# Ideas Claves

---



El proceso de vinculación laboral exige que la OMIL actúe como una **preselección profesional**.



El **matching** debe ser mediado por el funcionario, utilizando información territorial que supera el formulario de la BNE.

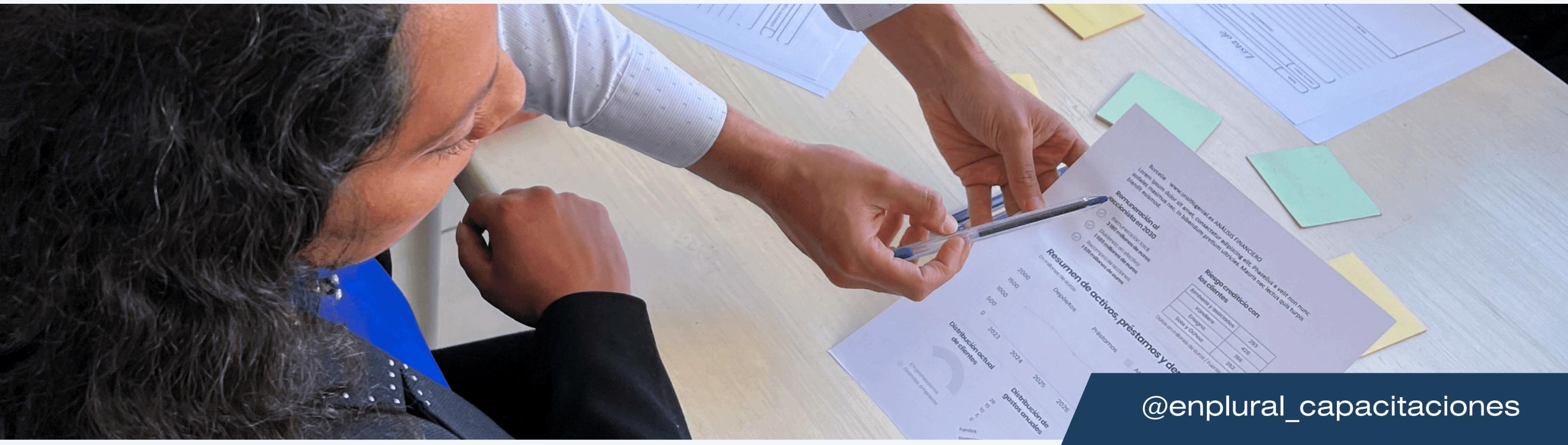


El **seguimiento** es la herramienta clave para asegurar la **permanencia laboral** y mitigar el abandono.



# Módulo III: LEGISLACIÓN LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO

---



## Objetivo Principal

- Proporcionar herramientas legales específicas para que la OMIL de El Tabo pueda **orientar correctamente a usuarios y empresas**, asegurando la transparencia y el cumplimiento normativo en el contexto de la **alta estacionalidad** turística comunal.



## Temario del módulo

1.

Principales leyes laborales vigentes en Chile.

2.

Derechos y deberes del trabajador y del empleador.

3.

Jornada laboral, horas extras y descansos.

4.

Tipos de contratos de trabajo (indefinido, plazo fijo, por obra o faena).

5.

Término de contrato y causalidades legales.

6.

Cálculo y elementos básicos de remuneraciones y finiquitos.

# 1. Principales leyes laborales vigentes en Chile

## Origen del Derecho del Trabajo

### ➤ Principio Protector

El derecho del trabajo nace a raíz de la protección que debe tener el Estado a la **parte más débil de la relación laboral**, como lo es el trabajador.



# 1. Principales leyes laborales vigentes en Chile

## Origen del Derecho del Trabajo

### ➤ Desequilibrio Histórico

Debemos recordar que el empleador es quien tiene un **poder adquisitivo mayor** que el trabajador, por lo que la legislación busca equilibrar esta relación desde sus inicios.

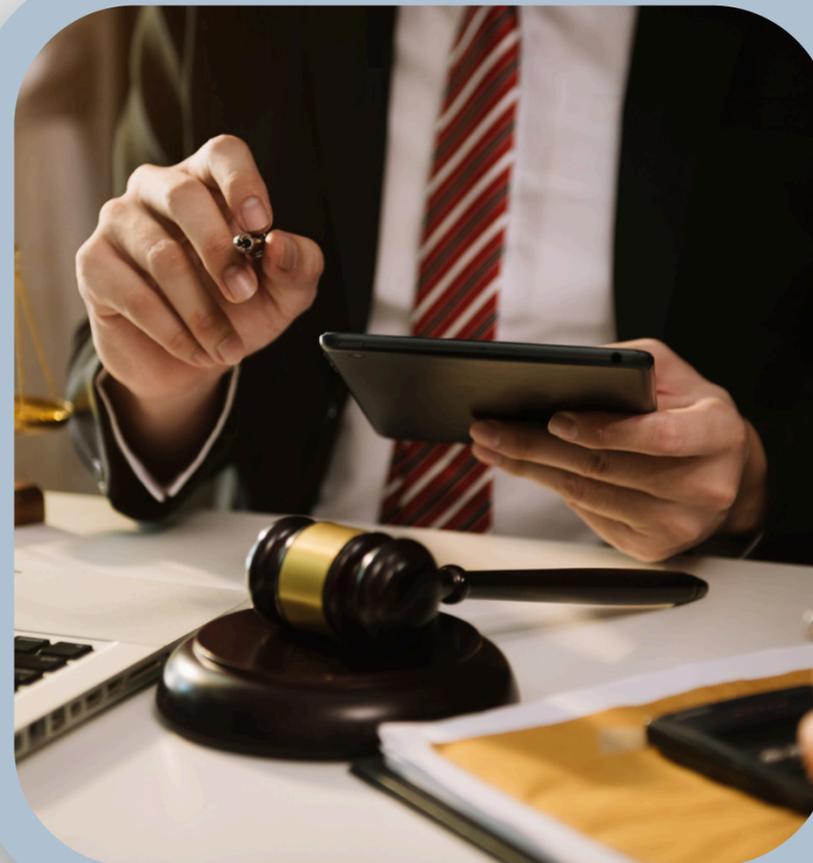


# 1. Principales leyes laborales vigentes en Chile

## Origen del Derecho del Trabajo

### ➤ Concepto de Derecho del Trabajo

Es el **conjunto de teorías, normas o leyes** destinadas a regular las relaciones de trabajo entre empleadores y asalariados, y a **mejorar la condición económico-social** de los trabajadores de toda índole.





# Concepto de Derecho del Trabajo

---

Es el **conjunto de teorías, normas o leyes** destinadas a regular las relaciones de trabajo entre empleadores y asalariados, y a **mejorar la condición económico-social** de los trabajadores de toda índole.



# Leyes Fundamentales en Chile

---

- 1. Constitución Política de la República:** Fuente fundamental de normas.
- 2. DFL N° 1, Código del Trabajo (CT):** Principal ley laboral vigente, sistematizando y organizando las normas laborales.



# El DFL N° 1, Código del Trabajo

---

**Regula la forma en cómo nace, se desarrolla y termina la relación laboral.** El Código es el intérprete principal y la fuente de derecho laboral para nuestra orientación.



EnPlural  
CAPACITACIONES

# La Ley N° 19.518 (Estatuto de Capacitación)

Esta ley es clave, ya que **convierte a las OMC en Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL).**





# Funciones de la OMIL según la Ley

Las funciones de la OMIL incluyen:

1. Recibir las **ofertas y solicitudes de capacitación y trabajo** de la comuna.
2. **Informar y orientar** a los eventuales beneficiarios de programas de capacitación.
3. **Verificar los antecedentes** de oferentes y demandantes.



EnPlural  
CAPACITACIONES

# Rol de SENCE en la OMIL

La ley 19.518 le entrega a SENCE un rol de **supervisión y fiscalización** sobre las OMIL en cuanto al cumplimiento de las normas técnicas y legales.



# Ideas Claves

---



El Derecho del Trabajo tiene un principio **protector**.



El **Código del Trabajo** es nuestro marco fundamental.



La OMIL tiene un rol técnico y legal de **información y verificación** de antecedentes.

# Énfasis en la Formalidad

El conocimiento de la legislación por parte del funcionario OMIL es crucial para promover la **formalización** del empleo, combatiendo la informalidad común en el sector servicios estacionales de El Tabo.



## 2. DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR Y DEL EMPLEADOR

### El Contrato de Trabajo

#### ➔ Definición Legal (Art. 7 CT)

El contrato de trabajo, a diferencia de la relación laboral (que puede ser verbal), **siempre debe ser escrito.**





# Cláusulas Mínimas (rt. 10 CT)

El Código establece las cláusulas mínimas que debe contener el contrato. Es clave que el funcionario conozca el **Art. 10 N° 3** del CT.

## Cláusula de Naturaleza de Servicios

**Art. 10 N° 3:** Determinación de la **naturaleza de los servicios** y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. Esta cláusula es la que delimita las funciones del trabajador.

## Deber de Prestación Personal de Servicios (Trabajador)

El trabajador tiene el deber de **ejecutar los servicios** y el empleador debe retribuir el pago de la remuneración. Si el trabajador se niega a firmar el contrato sin justa causa, el empleador deberá recurrir a la Inspección del Trabajo.

# Caso Práctico 2.1: Polifuncionalidad en Hostelería

**Contexto El Tabo:** Un trabajador fue contratado en un hostel de Las Cruces como **Recepcionista**. El empleador le exige también limpiar las habitaciones y servir de camarero en el restaurante.



# Caso Práctico 2.1: Polifuncionalidad en Hostelería

## Dilema Legal (Polifuncionalidad):

- **Dilema:** ¿Puede el empleador obligar al trabajador a realizar funciones no pactadas?
- **Respuesta:** No. Se pueden realizar **funciones alternativas o complementarias** (similares), pero no faenas completamente distintas.



## Orientación OMIL sobre Polifuncionalidad

La OMIL debe orientar al trabajador a **verificar si la función exigida corresponde o no al giro principal** de su contrato. La exigencia de ser recepcionista y camarero podría ser considerada incumplimiento de contrato si la función no es alternativa o complementaria a la que se contrató.





## Deberes del Empleador (Art. 7 CT)

### Deber de Remunerar

Retribuir económicamente al trabajador por la prestación de servicios.

### Deber de Protección (Art. 184 CT)

Obligación de tomar todas las medidas necesarias para **proteger eficazmente la vida y salud** de los trabajadores.

## Deberes del Empleador (Art. 7 CT)

### El Deber de Protección (Detalle)

El deber de protección del empleador implica dictar un **reglamento de prevención, higiene y seguridad**. Este deber se extiende al **teletrabajo** (trabajo remoto).

### Deber de Protección: El Caso del Acoso

El empleador debe tomar todas las medidas para proteger la vida y salud. Esto incluye prevenir y abordar el **acoso laboral** (Ley N° 20.607) y el acoso sexual.

## Protección Especial: Maternidad y Paternidad

### El Deber de Protección

La ley protege especialmente la maternidad, otorgando **fuero maternal**. El fuero protege contra el despido.

### Nudo Crítico: Contrato a Plazo Fijo y Maternidad

**Cuestión:** Si una mujer se encuentra embarazada con un contrato a plazo, ¿está totalmente protegida?

**Respuesta:** Existe la posibilidad de solicitar su desafuero (fin de la protección) si se cumple el plazo del contrato, ya que el fuero no anula automáticamente la causal objetiva de término.

# Rol OMIL: Derivación y Asesoría

La OMIL debe informar sobre este riesgo y, en caso de conflicto, orientar a la trabajadora a la **Dirección del Trabajo (DT)** o a un servicio jurídico municipal (DIDECO) para verificar la legalidad del posible desafuero.



# Ideas Claves

---



El contrato exige que los servicios sean **claros** (Art. 10 N° 3).



El empleador debe **proteger la vida y salud** del trabajador.



El fuero maternal tiene excepciones, siendo el **contrato a plazo fijo** la más compleja de asesorar.

## 2. JORNADA LABORAL, HORAS EXTRAS Y DESCANSOS

Analizaremos la regulación del **tiempo de trabajo**, que en El Tabo se ve fuertemente influenciado por la **estacionalidad turística** y las excepciones legales.

### ➔ Regulación de la Jornada

La jornada laboral ordinaria está regulada en el Código del Trabajo. Sin embargo, existen actividades que quedan **excluidas de la limitación de la jornada**.



# Excepciones de Jornada (Relevancia Local)



## Excepción N° 1:

Trabajadores que presten servicios a **establecimientos de comercio o de servicios que atiendan directamente al público.**

# Excepciones de Jornada (Relevancia Local)



## Detalle de Excepción en Comercio/Servicios

Esta excepción es vital en El Tabo (hostales, restaurantes, comercio).

**Atención:** La excepción solo aplica a los **trabajadores que se desempeñen en esas funciones** (atención directa). No aplica a personal administrativo o de contabilidad.



# Excepciones de Jornada (Otras)

## Excepción N° 2:

Trabajos que sean **impostergables para la buena marcha de la empresa**. Esto puede ser permanente o transitorio de acuerdo con las necesidades de la empresa.

## Horas Extraordinarias (Justificación)

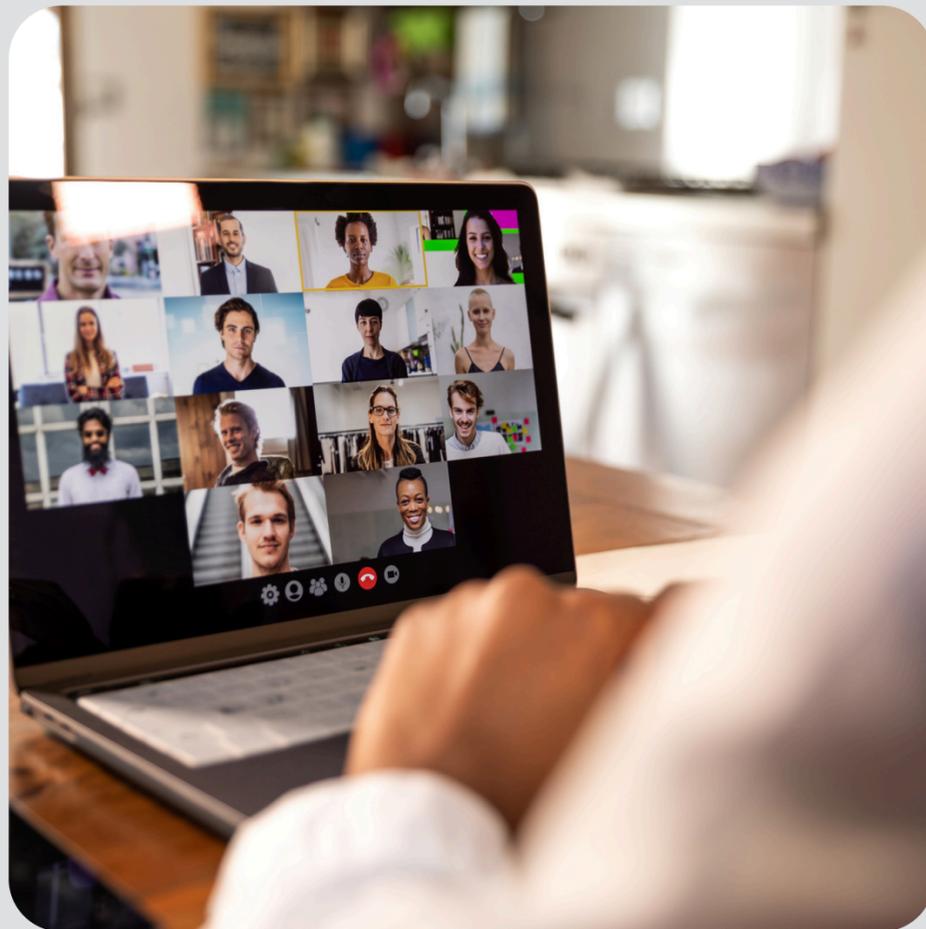
La realización de trabajos en **jornada extraordinaria** solo debe solicitarse en **casos justificados** y para cumplir tareas impostergables. Este requerimiento debe estar sustentado con motivos justificados.



## Horas Extraordinarias (Formalidad)

---

La solicitud de horas extraordinarias debe ser informada por el Jefe Directo y requiere **autorización del Alcalde** (en el contexto de la administración municipal) para ser formalizada mediante el formulario respectivo.



## Teletrabajo y Jornada

El **Teletrabajo** o trabajo remoto surgió con fuerza en 2020. El empleador debe dictar un **reglamento de prevención, higiene y seguridad** en concordancia con la Ley 16.744, incluso para el trabajo remoto.



## Descanso y Permisos

El CT regula el derecho a feriado legal (vacaciones) y los permisos. La Municipalidad debe tener formatos para la solicitud de permisos y feriados.

# Ideas Claves

---

La OMIL debe vigilar que la **excepción por comercio/servicios** se aplique correctamente al personal de atención directa.

Las horas extras deben ser **justificadas y formales.**

El **teletrabajo** exige el cumplimiento de normas de **higiene y seguridad.**



## 4. TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

**Clasificación de Contratos:** Los contratos se clasifican según su forma (escrito/verbal) y su duración (individual/colectivo). Nos centraremos en los individuales y su duración.

### Contrato a Plazo Fijo

**Características:** Tienen una **duración máxima establecida**. Cesan por el solo ministerio de la Ley a la fecha estipulada.

#### Relevancia del Plazo Fijo en El Tabo

**Contexto Turístico:** Es el contrato más común en la **temporada alta de El Tabo** (hostales, restaurantes, servicios). El funcionario OMIL debe orientar al usuario que el **vencimiento del plazo** es una causal objetiva de término de contrato (Art. 159 N° 4).



### **Contrato Indefinido**

**Características:** Conforman la organización estable. Aplican todas las causales de término del CT. No tienen una fecha de caducidad predefinida.



### **Rol OMIL: Promoción del Contrato Indefinido**

La OMIL de El Tabo tiene como objetivo promover el **acceso al empleo de calidad**. La OMIL debe fomentar la **colocación en contratos indefinidos** para aumentar la estabilidad laboral.



## Contrato por Obra o Faena

**Características:** Se extingue al momento de **concluir la labor o servicio específico** para el que fue contratado (ej. construcción de un puente, instalación de alcantarillado).

## Relevancia del Contrato por Obra en El Tabo

**Contexto Construcción:** La Municipalidad de El Tabo gestiona proyectos de inversión (ej. infraestructura vial o sanitaria), lo que genera demanda de **albañiles, maestros y jornaleros** bajo esta modalidad.





# Contrato Colectivo de Trabajo

Es el celebrado entre uno o más empleadores y organizaciones sindicales o trabajadores unidos para negociar colectivamente.

## Objeto del Contrato Colectivo

El objeto es establecer **condiciones comunes de trabajo y remuneración** por un tiempo determinado. Regula la negociación colectiva (Ley 20.940).

# Finalización de la Obra

**Contexto:** Un albañil contratado para la "Obra: Mejoramiento Av. Centenario" (proyecto en El Tabo) pregunta en la OMIL si su contrato puede terminar.

- **Orientación OMIL:** El contrato por obra o faena tiene una causal de término objetiva: la **conclusión de la obra**.



# Ideas Claves

---

**Plazo Fijo y Obra o Faena** son contratos claves para la economía estacional de El Tabo, y su finalización es una **causal objetiva**.

La OMIL debe promover la búsqueda de **contratos indefinidos** (estabilidad).





## 5. TÉRMINO DE CONTRATO Y CAUSALIDADES LEGALES

---

### El Despido y su Regulación

El CT regula la forma en cómo se **termina la relación laboral**. Las normas relativas al despido son de **orden público** para frenar las arbitrariedades y abusos del empleador.

# Clasificación de Causales

Las causales se clasifican en:

**1. Objetivas** (Art. 159 CT): No atribuibles a la conducta.

**2. Subjetivas** (Art. 160 CT): Atribuibles a la conducta del trabajador.

**3. Necesidades de la empresa** (Art. 161 CT).

➤ **Causales Objetivas (Art. 159 CT)**

Estas son las más frecuentes en el contexto estacional y de construcción de El Tabo:

**A. Vencimiento del Plazo Estipulado (N° 4).**

**B. Conclusión del Trabajo o Servicio (N° 5).**

➤ **Vencimiento del Plazo (Art. 159 N° 4)**

Se aplica cuando el contrato a plazo fijo cumple la fecha estipulada (Ej. fin de la temporada de verano). Si el trabajador continúa prestando servicios, el contrato se transforma automáticamente en **indefinido**.





### **Conclusión de Obra o Faena (Art. 159 N° 5)**

Aplica cuando se termina el proyecto o labor específico (Ej. fin de la instalación de alcantarillado en un sector rural de El Tabo).

## Causales Subjetivas (Art. 160 CT)

Se basan en la **conducta imputable al trabajador**. Si se invoca el Art. 160, el empleador **no está obligado a pagar indemnización por años de servicio**.

### Ejemplos de Causales Subjetivas

1. **Conductas indebidas de carácter grave** (falta de probidad, acoso, vías de hecho).
2. **Incumplimiento grave de las obligaciones** (ej. ausencias injustificadas, llegar tarde reiteradamente).
3. **Abandono del trabajo** por parte del trabajador.

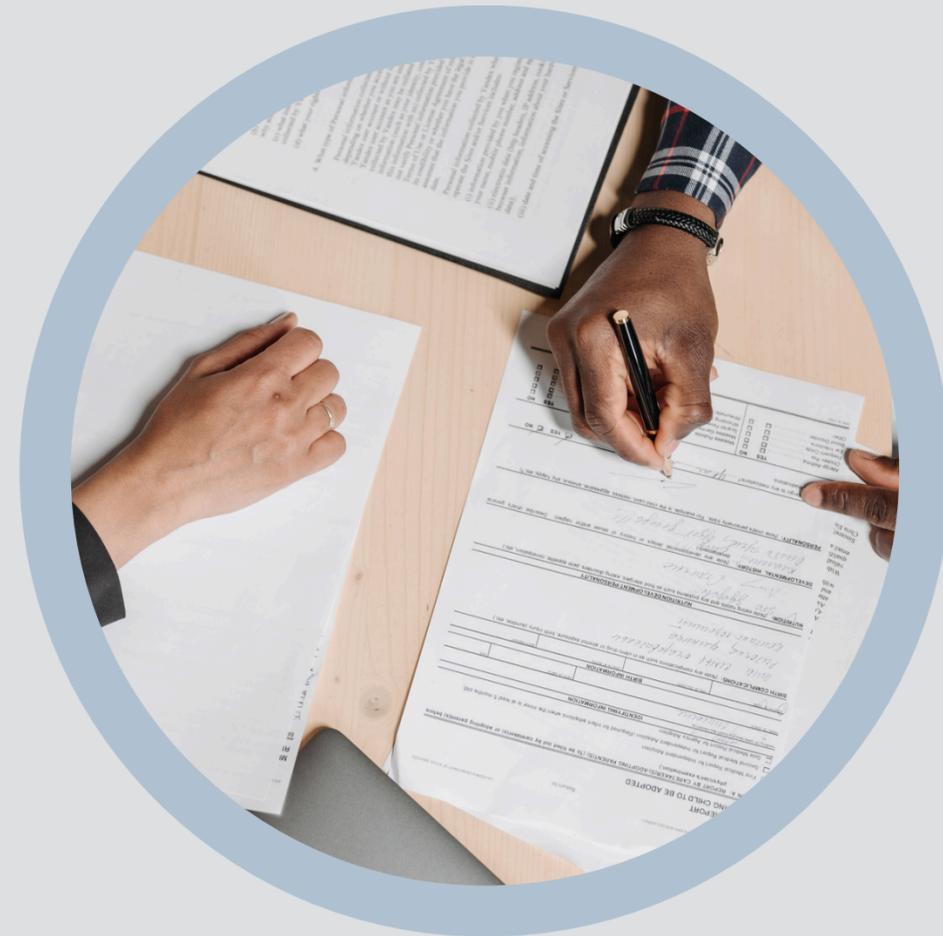
# Caso Práctico 5.1: Abandono de Puesto (Riesgo en OMIL)

**Nudo Crítico:** Las empresas reportan que los **usuarios intermediados a menudo dejan de asistir al trabajo a los pocos días**, sin decir nada. Esto genera desconfianza empresarial.



# Orientación OMIL sobre el Abandono

La **OMIL** debe asesorar a los usuarios sobre las **consecuencias de la deserción laboral**. Si un trabajador abandona el puesto de forma injustificada, el empleador puede invocar el **Art. 160 N° 3 (Abandono del trabajo)**, perdiendo el derecho a indemnización.



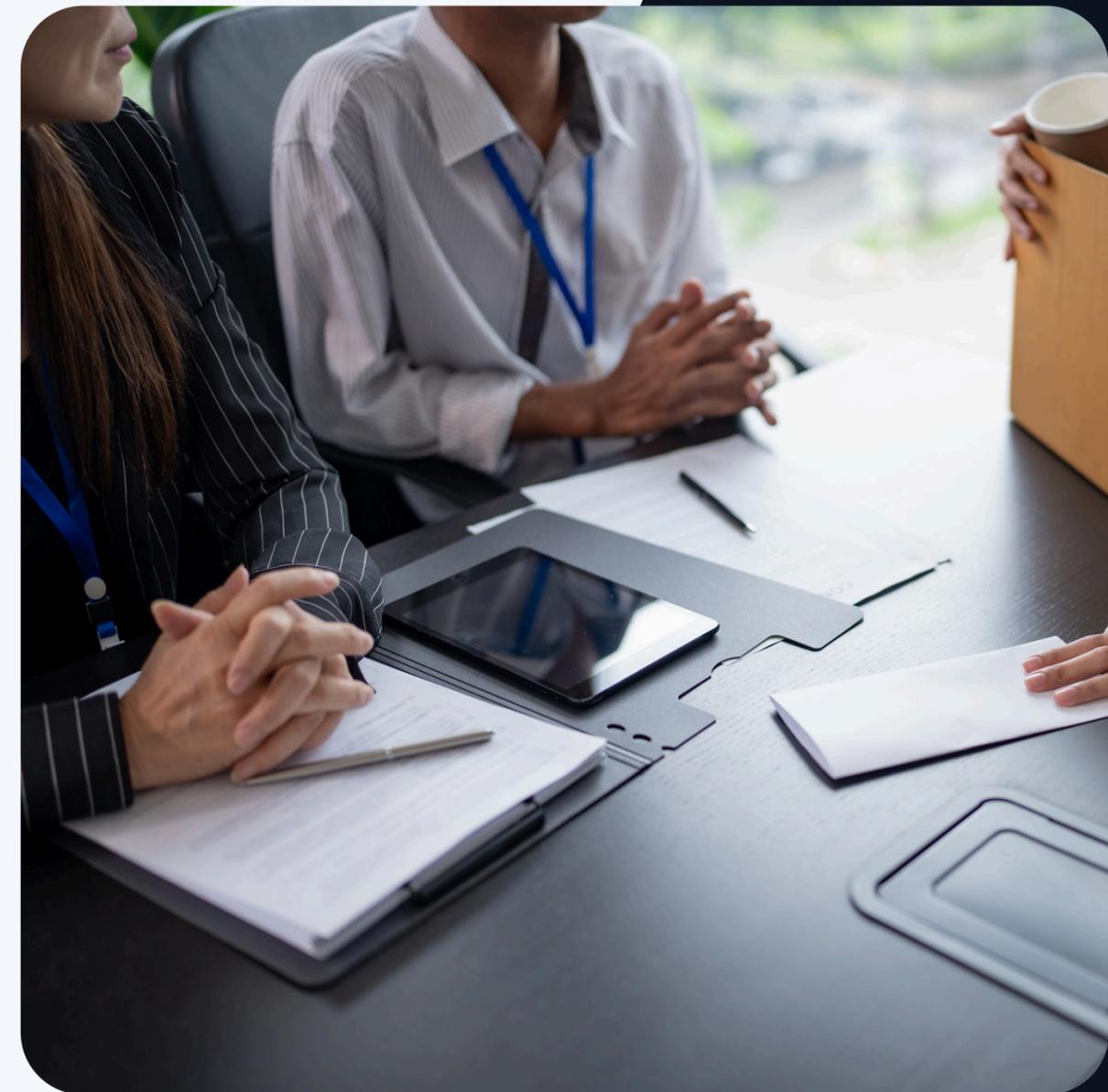
# La Importancia del Finiquito

El finiquito es el acto por el cual las partes **ratifican ante un ministro de fe** (Notario, Inspección del Trabajo) que la relación ha concluido y que las obligaciones recíprocas han sido satisfechas.

## Formalidades del Finiquito



El funcionario OMIL debe saber que la ratificación del finiquito ante un ministro de fe es crucial para que este tenga poder liberatorio.



# Ideas Claves

---



Las causales  
objetivas (Art. 159)  
eximen de ciertos  
pagos, siendo las  
más comunes en El  
Tabo.



La OMIL debe  
alertar sobre las  
consecuencias del  
abandono laboral,  
que permite invocar  
el Art. 160.

## 5. Concepto de Remuneración (Art. 41 CT)

La remuneración es el concepto general. Es el estipendio en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador por causa del contrato.

### ➤ El Sueldo (Art. 42, letra “a” CT)

El **Sueldo** es el **estipendio fijo en dinero**, pagado por períodos iguales determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.





# Sueldo Bruto vs. Sueldo Líquido

---

## **Sueldo Bruto:**

Monto total acordado antes de deducciones.

## **Sueldo Líquido:**

Monto final que recibe el trabajador, después de las deducciones obligatorias (Previsión, Salud).



# La Protección de la Remuneración

La remuneración es protegida por el legislador contra **abusos arbitrarios o ilegales**. Es un derecho irrenunciable del trabajador.



## Deducciones Obligatorias

Las OMIL deben orientar a los usuarios para verificar que se descuenta lo mínimo requerido por ley: **Cotizaciones de Salud** (ej. FONASA/Isapre) y **Cotizaciones de Previsión** (AFP).



# Finiquito: Conceptos a Verificar (I)

El funcionario OMIL debe verificar que la causal de término sea coherente con los pagos:

1. **Remuneraciones pendientes** (días trabajados).
2. **Feriado Legal o Vacaciones** (pago de la indemnización por feriado proporcional).



## Finiquito: Conceptos a Verificar (II)

**3. Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo:** Corresponde si se aplica Art. 161 (Necesidades de la Empresa) y no se dio aviso con 30 días de anticipación.

**4. Indemnización por Años de Servicio:** Corresponde a la antigüedad (si aplica).

# Caso Práctico 6.1: Revisión de Finiquito Estacional

**Contexto El Tabo:** Una trabajadora de un restaurante de El Tabo termina su contrato a plazo fijo por **vencimiento del plazo (Art. 159 N° 4)**, tras 6 meses de trabajo.

## Orientación OMIL sobre el Finiquito Estacional

### Verificación Clave

- 1. Años de Servicio:** No corresponde pago de indemnización.
- 2. Aviso Previo:** No corresponde.
- 3. Feriado Proporcional:** Sí corresponde por los 6 meses trabajados.
- 4. Cotizaciones:** Verificar que se hayan pagado las cotizaciones de AFP y Salud por los 6 meses.



## Ideas Claves

1. El sueldo es el estipendio fijo en dinero.

2. La OMIL debe verificar la **concordancia entre la causal de término y los pagos de indemnización.**

3. El pago del **feriado proporcional** es casi siempre obligatorio.



# Módulo IV: Oferta laboral actual en El Tabo

---





# Gestión con Pertinencia Territorial

## Objetivo Principal

Desarrollar una visión multidimensional del mercado laboral local para optimizar la estrategia de **captación de ofertas** y **colocación laboral** en El Tabo.



## Temario del módulo

1.

Caracterización  
n del Mercado  
Laboral Local.

2.

Principales  
Sector  
Productivos y  
Empleadores.

3.

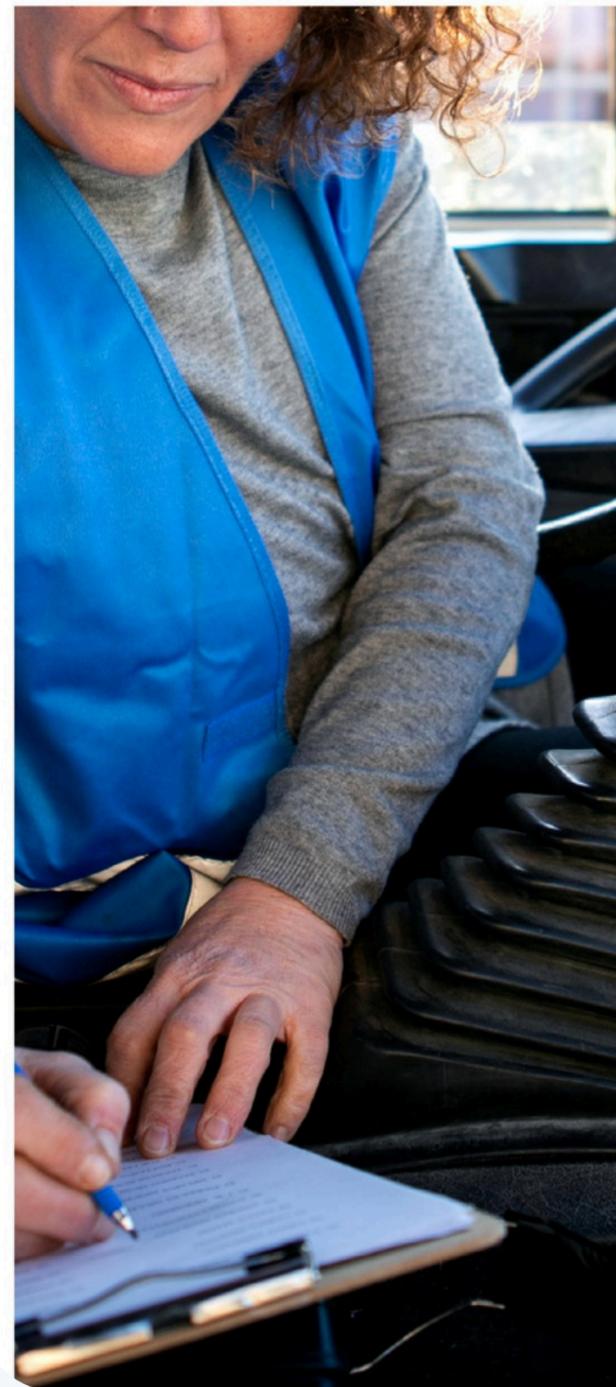
Identificación de  
Perfiles  
Laborales más  
Requeridos.



Por último, cierre y actividad práctica.

# La Misión de la OMIL El Tabo

La Oficina de Intermediación Laboral tiene como misión **promover el acceso al empleo de calidad**, facilitando la conexión entre trabajadores y empleadores. Nuestro objetivo es ser un **punto efectivo** que fomente el empleo y el desarrollo profesional.



## OFERTA LABORAL

La I. Municipalidad de El Tabo informa mediante la OMIL vacantes de empleo para empresa externa:

- Chofer camión aljibe (clase A4) ←
- Chofer camión tolva (clase A2 o A4) ←
- Maestro carpintero ←
- Maestro enfierrador ←
- Maestro pavimentación ←
- Op. excavadora neumática (clase D) ←
- Op. minicargador (clase D) ←
- Op. retroexcavadora (clase D) ←
- Prevencionista de riesgo ←
- Técnico en construcción ←

Los/as interesados/as deben dirigirse

# El Funcionario como Agente de Inteligencia

La OMIL se configura como un **organismo técnico** que enfrenta las barreras del mercado laboral. A través de una vinculación activa con las fuentes de empleo, adquirimos una **visión multidimensional de la situación del mercado local**.



# 1. CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL LOCAL

## El Tabo: Contexto Socioeconómico

---

- **Vocación Principal:** El Tabo es una comuna costera con **alta estacionalidad turística**.
- **Impacto OMIL:** Esto afecta directamente la estabilidad de los empleos y concentra la demanda. Debemos ser proactivos, ya que nuestra gestión suele ser muy estacional; algunas OMIL realizan el **80% de sus colocaciones en 2 meses**.



# Funciones Esenciales de la OMIL



## 1. Recibir las ofertas y solicitudes

de capacitación y trabajo de la comuna.



## 2. Verificar los antecedentes

de oferentes y demandantes y los requerimientos de los puestos de trabajo.



## 3. Entregar información y orientación

sobre programas de capacitación.

## El Desafío de la Dotación y la Categoría

La dotación de recursos humanos es crítica en regiones. La OMIL en Chile requiere a lo menos dos funcionarios de nivel profesional (jefatura y orientación laboral). La OMIL de El Tabo cuenta con un **psicólogo especializado en orientación laboral**, lo que permite servicios de orientación avanzada.



# El Desafío del Posicionamiento Institucional

## Desconocimiento Mutuo

Muchas autoridades municipales tenían escaso o nulo conocimiento de la función de la OMIL. Las empresas a menudo no entienden bien qué hacemos, si somos SENCE o Municipalidad.

- **Estrategia:** Debemos tener una imagen **proactiva y no asistencial**, transmitiendo que poseemos experiencia y **conocimiento de la realidad comunal**.

## Nudo Crítico: La Autonomía Municipal

La OMIL tiene doble dependencia: Municipalidad (financiamiento y administración) y SENCE (técnica). Si el municipio no dota a la OMIL de los recursos necesarios, esta línea de trabajo seguirá enfrentando limitaciones.

- **Nuestro deber:** Demostrar que tenemos un **Plan de Trabajo proactivo y no reactivo** para que SENCE pueda exigir resultados y comprometer recursos municipales.

# Taller Práctico 1.1: Mapeo de Flujos Locales

- **Objetivo:** Visualizar nuestra función como el centro del sistema.
- **Pregunta:** ¿Cómo utiliza la OMIL de El Tabo sus redes sociales y la radio local para articular los **Servicios de Información, Orientación y Colocación** con los **Servicios de Reclutamiento** para Programas de Capacitación?





# Generación de Inteligencia Laboral

---

Es imperativo desarrollar un Sistema de Información y Análisis para modernizar el sistema de intermediación. La OMIL debe ser capaz de **generar la información pertinente a las demandas del mercado laboral.**



# Prospección Permanente del Mercado

---

**Función Clave:** La OMIL debe **prospectar permanentemente el mercado del trabajo**, dialogando directamente con las empresas y recolectando las ofertas de empleo disponibles.

- **Acción:** Esto debe hacerse de manera sistemática, no con métodos empíricos o subjetivos.



# La Perspectiva de la Empresa (Valoración)

Las empresas valoran positivamente a las OMIL que cumplen satisfactoriamente sus necesidades. Un elemento clave es la capacidad de la OMIL para **disponibilizar trabajadores en territorios no urbanos, de difícil acceso o difusión**, ampliando la cobertura.

# Ideas Claves

---



1. La **Estacionalidad Turística** es el factor dominante en nuestro mercado.



2. Nuestro rol es técnico: adquirir una **visión multidimensional** del mercado local.



3. La **prospección activa** es esencial para mitigar el desconocimiento empresarial.

# Ideas Claves

---



4. Debemos fomentar el **desarrollo de competencias digitales** para los usuarios que carecen de ellas.



5. Nuestra fortaleza es el **componente territorial** que permite llegar a zonas de difícil acceso.

## 2. PRINCIPALES SECTORES PRODUCTIVOS Y EMPLEADORES

### Desglose de Actividades en El Tabo

---

Las principales fuentes de trabajo incluyen el **turismo, el comercio local, servicios municipales y educación.**



# Desglose de Actividades en El Tabo



## Sector I: Turismo y Servicios Asociados

- **Descripción:** Hoteles, hostales, cabañas, residenciales, restaurantes.
- **Características:** Demanda alta de personal en temporada estival. Predominan contratos **a plazo fijo**.
- **Acción OMIL:** Enfocar la gestión de capacitación en servicio al cliente y habilidades blandas.



## Sector II: Empleo Público y Municipal

- **Empleadores Clave:** Municipalidad de El Tabo, Centros de salud y educación.
- **Oferta OMIL:** Publicamos ofertas en **mantención de áreas verdes, aseo, seguridad** (guardias con curso OS10) y atención social.
- **Nudo Crítico:** Debemos asegurar que los postulantes para seguridad cuenten con la certificación OS10.



## Sector III: Construcción y Oficios

- **Cargos:** Albañiles, maestros, ayudantes, y personal de limpieza.
- **Contexto Local:** Relevancia por los proyectos de inversión urbana (ej. mejoramiento vial, infraestructura costera). Estos contratos suelen ser por **Obra o Faena** (Módulo 3).



## El Eje Estratégico del Emprendimiento

La Oficina de Fomento Productivo municipal tiene como objetivo **potenciar capacidades en emprendedores, artesanos y agrupaciones productivas.**

- **Articulación OMIL:** Debemos vincular a usuarios con Fomento Productivo para apoyo en **formalización y modelo de negocio.**



# Rubros Emergentes y PYMES en El Tabo

La comuna ha impulsado nuevas pymes en turismo, gastronomía, artesanía y servicios.

- **Rubros Específicos:** Textilería, cerámica, cosmética natural, grabado en madera.
- **Focalización:** Mujeres jefas de hogar y adultos mayores con oficio.





EnPlural  
CAPACITACIONES

# Rol de la OMIL en el Emprendimiento

**Función:** Derivar a la **Gestión de Capacitación** (SENCE) y a **Fomento Productivo** para asesoría en fondos públicos (SERCOTEC, FOSIS, Corfo).

- **Capacitación Requerida:** Cursos en áreas como **peluquería, cocina, chocolatería**.



## Estrategia de Vinculación Empresarial

La OMIL debe ser vista como una **instancia técnica de apoyo** a las necesidades de contratación de personal. Debemos promocionar nuestros servicios a usuarios y no usuarios. La vinculación debe sustentarse en la filosofía de “**vender un producto**” (la intermediación laboral).



# Contacto Proactivo con Empresas

## La OMIL es Insistente

- ➔ Si las empresas no se acercan, los funcionarios OMIL deben ser insistentes y **buscar a las empresas**. Esto lo realiza idealmente el Gestor Territorial.





# Herramientas de Colaboración (OMIL Avanzada)

Las OMIL pueden facilitar infraestructura para **entrevistas a postulantes** a vacantes de empleo. Esto disminuye los costos para las empresas y valida nuestro rol.

# Caso Práctico 2.2: Generando Alianzas

**Contexto:** Identificamos una Pyme de cosmética natural (rubro emergente local) que requiere 2 ayudantes.

- **Acción OMIL:** Contactamos al encargado de la Pyme (vínculo empresa). Ofrecemos buscar a **mujeres jefas de hogar** con interés en el rubro (focalización). Ofrecemos además un **Taller de Apresto** específico en atención al cliente para ese rubro (habilidades blandas).



# Ideas Claves

---



1. El OMIL debe **alinear la capacitación SENCE** con los rubros dominantes (turismo y servicios)



2. La **articulación con Fomento Productivo** es esencial para el apoyo a PYMES.



3. Debemos establecer una **relación permanente** con las empresas, basada en la confianza.

# 3. IDENTIFICACIÓN DE PERFILES LABORALES MÁS REQUERIDOS

## Enfoque de la Demanda de Empleo

---

Las empresas que utilizan las OMIL se centran en **perfiles más técnicos, oficios y de baja cualificación. No se buscan perfiles profesionales o especialistas** por este canal.



## Foco en Oficios y Servicios

- **Perfiles Comunes:** Jornaleros, personal de aseo, mantención, electricistas, recepcionistas, camareros, constructores y choferes.
- **Implicancia:** Debemos concentrar nuestros esfuerzos de orientación y capacitación en estos oficios.





# Nudo Crítico: La Falta de Variedad de Perfiles

---

Las empresas identifican como debilidad la **falta de variedad y disponibilidad de perfiles** manejados por la OMIL. Esto hace que las empresas opten por otros medios para contrataciones especializadas.

- **Estrategia OMIL:** Generar inteligencia para perfilar tipos de desempleo y tipos de proceso de búsqueda que pretendemos apoyar.

## La Brecha de Competencias Digitales

El desarrollo de **competencias digitales e informáticas** es crucial. Los usuarios de la OMIL a menudo presentan bajo conocimiento tecnológico.

- **Acción OMIL:** Fomentar capacitaciones para mejorar estas competencias y la reconversión laboral.

## La Herramienta Clave: El Perfil Laboral

El primer paso para apoyar la reinserción es la elaboración de un **perfil psico-laboral**. Esto se hace a partir de una entrevista donde se consulta la experiencia, conocimientos, capacidades e intereses. El objetivo es registrar y evaluar para lograr una **colocación laboral exitosa**.



# Construcción del Perfil (OMIL El Tabo)

La elaboración del perfil consiste en completar un documento con **dimensiones físicas, cognitivas y psicológicas relevantes**. En nuestra OMIL, con un psicólogo especializado, podemos realizar esta función, que es parte de la **Orientación Laboral Avanzada**.



### **El Calce Mediado: Más Allá de la BNE**

La OMIL de El Tabo debe ir más allá del matching automático de la BNE. El funcionario debe realizar una **preselección de usuarios filtrados** de acuerdo a un diagnóstico laboral.



### **Factores Territoriales en el Perfil**

El perfil de la BNE opera a nivel nacional y **no aborda todas las características que usamos para la clasificación. Debemos incorporar: habilidades blandas, territorio, ruralidad, conectividad.** Esto es vital para mitigar el abandono laboral.



# Ideas Claves

---



1. La OMIL debe ser capaz de **aline**ar la **d**emanda de **o**ficios con la capacitación.



2. Es clave desarrollar el **perfil cualitativo** (Orientación Avanzada) para mejorar el matching.



3. El componente **territorial** debe ser incluido activamente en el proceso de perfilación.

# V. CIERRE, IDEAS CLAVE Y ACTIVIDAD PRÁCTICA

- **Síntesis Estratégica para la OMIL El Tabo**  
**Nudos Críticos a Mitigar:** Desconocimiento empresarial y abandono laboral de usuarios intermediados.

**Nuestra Fortaleza:** Conocimiento territorial y capacidad para perfilar (gracias a la orientación especializada).

- **Reflexión Final sobre la Colocación**  
El éxito se basa en enviar a la empresa la "**persona idónea**" y que tenga las habilidades y los conocimientos que se necesitan. Esto solo se logra con un **filtro profesional y mediado**.



# Actividad Práctica: Protocolo de Captación y Perfilación Territorial

- **Objetivo:** Diseñar una estrategia de **captación proactiva** de ofertas en el sector turismo de El Tabo, asegurando que el perfilamiento mitigue el riesgo de abandono.
- **Contexto:** Se detecta un nuevo hostel en Av. Las Cruces Norte que contratará personal.



# Tarea y Protocolo (Simulación)

- **Puesto de Trabajo:** Personal de Aseo/Mantención para hostel (plazo fijo).
- **Tarea:** Diseñe un protocolo de 4 pasos (Captación, Orientación, Preselección, Seguimiento) para asegurar la idoneidad del candidato.
- **Paso Clave (Perfilación Territorial):** ¿Qué preguntas de sondeo haría el funcionario OMIL para mitigar el riesgo de abandono en este trabajo estacional? (Ejemplo: Sondeo sobre **compromiso y locomoción** en El Tabo).





# Módulo V: Proceso de evaluación laboral - Proceso de evaluación laboral

---



## Temario del módulo

1.

Etapas del  
Proceso de  
Selección  
de  
Personal.

2.

Difusión de  
Ofertas  
Laborales  
Locales y  
Externas.

3.

Fuentes de  
Reclutamiento Internas y  
Externas.

4.

Evaluación  
de  
Candidatos  
(Análisis  
Curricular y  
Entrevistas).

5.

Técnicas para  
el Análisis  
Curricular  
(Revisión Crítica  
de CV,  
Formatos  
Recomendados  
y Taller  
Práctico).



# I. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

---

Nuestro Rol en la Cadena de Valor



La OMIL está encargada de apoyar a las personas que se encuentran sin empleo, vinculándolas con aquellos que ofrecen puestos de trabajo. Actuamos como un filtro profesional, entregando listados de postulantes filtrados a las empresas.



## **El Desafío de la Idoneidad**

El objetivo del proceso de reclutamiento y selección es garantizar el ingreso de personal idóneo y calificado para brindar servicios de calidad. En la OMIL, esto se traduce en enviar a la persona idónea que cumpla con las habilidades y conocimientos que necesita la empresa.

## El Contexto de El Tabo y la Evaluación



Dada la alta estacionalidad y la demanda de oficios, la OMIL debe realizar una evaluación rigurosa para mitigar el riesgo de que los trabajadores intermediados dejen de asistir a poco tiempo de completado el proceso de contratación.



# TEMA 1: ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

## Proceso Integral de Reclutamiento y Selección

Este proceso garantiza el ingreso de personal idóneo a la administración pública municipal y a las empresas que atendemos.

- ➔ El procedimiento incluye la solicitud, la creación del perfil del cargo, la difusión de la oferta, la recepción de hojas de vida, el análisis curricular, el proceso de evaluación y la selección.



# Etapa 1: Solicitud y Determinación de la Necesidad

## Proceso Integral de Reclutamiento y Selección

1

El proceso se inicia con la determinación del requerimiento de personal y presupuesto. En este caso de la OMIL, la necesidad se detecta a través del levantamiento de vacantes específicas con empresas usuarias.



# Etapa 2: Creación del Perfil del Cargo

Proceso Integral de Reclutamiento y Selección



2

El **perfil del cargo** es el instrumento que define los conocimientos, experiencias y habilidades asociados con un desempeño exitoso. Este perfil es crítico, ya que sirve para: redactar el aviso, evaluar a los postulantes y tomar decisiones de contratación.





## Perfil del Cargo y Asesoría a PYMES

- ➔ El reclutador debe definir las necesidades del cargo como las características que debe poseer la persona que lo desempeñe. La OMIL puede **asesorar a las empresas locales** (hostales, servicios) en la definición de estos perfiles para asegurar que los requerimientos no sean discriminatorios.

# Etapa 3: Difusión de la Oferta y Reclutamiento

## Proceso Integral de Reclutamiento y Selección

3

Consiste en la realización de la actividad de difusión de la convocatoria, utilizando canales que lleguen a los candidatos que potencialmente cumplan con el perfil.



# Etapa 4: Recepción y Análisis Curricular

Proceso Integral de Reclutamiento y Selección

4

Se reciben las hojas de vida o CVs. La OMIL realiza el Análisis Curricular y el Filtro para descartar a quienes no cumplen los requisitos mínimos.



# Etapa 5: Evaluación y Preselección OMIL

## Proceso Integral de Reclutamiento y Selección

5

En esta etapa, la OMIL aplica entrevistas y/o test para construir el perfil laboral y realizar el matching mediado. Se envía a la empresa un listado filtrado de postulantes.



# Etapa Final: Selección, Contratación y Cierre

## Proceso Integral de Reclutamiento y Selección

6

La empresa finaliza el proceso con la selección del mejor candidato y la contratación. El proceso termina con el seguimiento a la colocación.



## Tema 2 y 3

# Difusión de ofertas y fuentes de reclutamiento

---

### Fuentes de Reclutamiento (Carácter Mixto)

Las fuentes de reclutamiento serán de **carácter mixta: publicación interna y externa**. La OMIL de El Tabo debe gestionar ambas, pero centrarse en la externa y territorio





### **Reclutamiento Interno (OMIL y Municipalidad)**

Publicación interna: Busca otorgar oportunidades de desarrollo a los empleados ya existentes. Se debe publicar en un medio que posibilite un acceso masivo a la información.



### **Reclutamiento Externo (El Tabo)**

Publicación Externa: Se refiere a la difusión de la oferta de empleo en medios públicos. Esto incluye la **Bolsa Nacional de Empleo (BNE)**.



# Canales de Difusión Masiva

---

Es central utilizar canales que lleguen a las personas que potencialmente cumplan con el perfil del cargo. La OMIL de El Tabo debe utilizar: **BNE** (obligatorio), **Redes Sociales** (Facebook, WhatsApp), y **medios locales** (radio, murales).



# Reclutamiento por la OMIL vs. Empresas

La OMIL ofrece un servicio de **reclutamiento activo y territorial**. Las empresas, por su parte, pueden ingresar directamente el aviso en sistema BNE o completar un formulario de solicitud de empleo y remitirlo a la OMIL.



## El Rol Obligatorio de la BNE

La OMIL debe apoyar la **inscripción de personas y empresas en la BNE**. La OMIL debe registrar y/o actualizar **todos los campos posibles** en la BNE para ampliar la información asociada al perfil del usuario.



Durante la contingencia, la difusión operó a través de canales de comunicación remotos (Facebook, WhatsApp, correo electrónico), demostrando una **capacidad de autogestión importante.**

# Caso Práctico 2.1: Reclutamiento en Zonas Rurales

- **Contexto El Tabo:** Una Pyme de construcción requiere jornaleros en un sector rural con baja difusión tradicional.
- **Valoración Empresarial:** Las empresas valoran la **capacidad de la OMIL de disponibilizar trabajadores en territorios no urbanos, de difícil acceso o difusión.**



# Estrategia OMIL Territorial

**Acción:** El Gestor Territorial (o Ejecutivo de Atención) debe usar **canales que lleguen al territorio** (ej. difusión radial, afiches en sedes comunitarias) y promover la **movilización** de los funcionarios para el seguimiento en terreno, si es necesario.





## Promoción de la Oferta SENCE

La OMIL debe difundir la **oferta programática SENCE**, que cuenta con capacitaciones sin costo. Esto se realiza a través del mural de la OMIL y durante las entrevistas.

Descubre la nueva **Feria Laboral Nacional** en línea y postula a miles de trabajos.

Semana del  
**empleo**

Feria laboral / Capacitación / Subsidios y más.

Entre el 30 de agosto y el 2 de septiembre

Conoce más en **Sence.cl**

# Formalidad de la Convocatoria

- ➔ La convocatoria debe entregar información suficiente, incluyendo **requisitos, etapas de evaluación, plazos y mecanismos de postulación**. Toda publicación de oferta de empleo deberá efectuarse en al menos un medio de carácter público.

**Maestros y maestras  
para la construcción  
de viviendas de calidad**

Capacitación sin costo e intermediación laboral.

Postula en [sence.cl](https://sence.cl)

Participa en parte del:  
Ministerio del Trabajo y Previsión Social | Mercado de Trabajo | sence@bne@cebs

**CURSO DE CAPACITACIÓN SENCE**

**Maestros/as carpintería  
en obra gruesa**

**INICIA próximamente**

**INSCRIPCIONES**

Lunes a viernes  
de 08:30 a 13:30 hrs.  
Presencial en Oficina OMIL

- C.I. vigente
- RSH hasta 60%
- Mayor de 16 años
- No tener estudios superiores

# Ideas Claves

---



1. La difusión debe ser **amplia** (mixta) y utilizar **canales remotos y locales**.



2. El **componente territorial** de la OMIL es un elemento muy bien valorado por las empresas.

## Ideas Claves

---

3. La OMIL tiene la obligación de **apoyar la inscripción en la BNE** y verificar los antecedentes de oferentes y demandantes.

## Ideas Claves

---

4. Se debe **mantener la comunicación presencial** con las empresas nuevas, ya que de esa manera se logra construir confianza.



# Transición al TEMA 4

El paso crítico es el **análisis curricular** y la **evaluación de la idoneidad**, donde la OMIL aplica su conocimiento especializado y cualitativo.

# Tema 4

## Evaluación de candidatos

---

### La Evaluación Inicial: Filtro de Documentos

El funcionario(a) de atención constata que el usuario(a) asista con la documentación requerida para su inscripción. Esta consiste en el **Currículum Vitae** y la **cédula de identidad**.



# Construcción del Perfil Laboral



## Propósito

Ayudar al usuario/a a tomar decisiones para mejorar su situación laboral. Comprende la confección de un **perfil psico-laboral** a partir de una entrevista.

# Perfil Laboral: Contenido y Alcance



## Perfil laboral

El perfil laboral, en OMIL Intermedia y Avanzada, incorpora **dimensiones físicas, cognitivas y psicológicas relevantes** para el desempeño laboral. Su objetivo es registrar y evaluar para lograr una **colocación laboral exitosa.**

# Orientación Laboral Avanzada



## OMIL Intermedia y Avanzada

Esta etapa es ejecutada solo por las OMIL de categoría intermedia y avanzada. Incluye la elaboración de perfiles laborales y **orientación vocacional**, desarrollando perfiles ocupacionales en base a las **competencias, habilidades e intereses** del usuario.

## La Evaluación por Test y Entrevista



En esta instancia, el orientador laboral realiza una **entrevista y/o un test** para construir un perfil laboral. La entrevista y/o test puede identificar cualitativamente características laborales, las que luego son informadas al usuario para promover su autonomía en la búsqueda.



## Métodos de Entrevista (OMIL Remota)

La construcción del perfil laboral por vía remota depende de las preferencias del usuario, ya sea a través de **llamada telefónica o por videollamada.**

El llamado telefónico es particularmente utilizado con usuarios con **conexión a internet inestable o bajo conocimiento tecnológico.**



# La Importancia del Orientador Laboral

El Orientador Laboral (OMIL Intermedia/Avanzada) o el Profesional Psico-Social (OMIL Básica) es clave. Un **psicólogo** con experiencia en orientación puede realizar entrevistas psicológicas y la selección de las personas más indicadas para el cargo.



# Evaluación de Inclusión y Discapacidad

## OMIL Avanzada

- ➔ Las OMIL de Gestión Avanzada incorporan un **Terapeuta Ocupacional**. Su función es promover y sensibilizar en las empresas la apertura de vacantes adaptadas al **modelo inclusivo**, y realizar la **Evaluación Funcional**.



**AUTISMO EN EL TABO**

HABLEMOS DESDE EL TERRITORIO

Se invita a toda la comunidad, principalmente personas en el espectro y sus familias, a conversar sobre las oportunidades y barreras que podemos encontrar en la comunidad.

**03** Inicia a las 15:00 hasta Casa de la Cultura El Tabo



# Rol de la OMIL El Tabo

(Si es Básica/Intermedia)

Si la OMIL de El Tabo no es Avanzada, debe considerar el trabajo coordinado con su **Red Territorial** para la **Evaluación Funcional** o la contratación del terapeuta ocupacional.



# El Proceso de Match y Preselección

La preselección OMIL consiste en la **entrega a empresas de listados filtrados de acuerdo a diagnóstico laboral**. La empresa debe recibir a la **persona idónea**.



## Mecanismo de Match en la BNE

La herramienta de match en la BNE se basa en **criterios obligatorios** (70% de ponderación) y **criterios deseables** (30% restante). Los criterios obligatorios incluyen experiencia, rango salarial, nivel educativo, etc..



## El Match Mediado: Conocimiento Territorial

**Nudo Crítico:** El perfil de la BNE no aborda todas las **características** que los funcionarios utilizan para la clasificación. Los funcionarios OMIL avanzan por **caminos propios** para abordar estas carencias.



## Factores Cualitativos Clave (El Tabo)

Se recomienda definir cuáles son los elementos que exceden al formulario de la BNE, para incorporarlos. Las entrevistas relevan aspectos como **habilidades blandas, territorio, ruralidad, conectividad.**





# Evaluación de Habilidades Blandas

Los **Talleres de Apresto Laboral** son la instancia clave para el fortalecimiento de las **habilidades blandas**. Un taller debe incluir el fortalecimiento de las habilidades necesarias para un desempeño efectivo en las entrevistas.



# Evaluación Técnica o de Competencias

Se refiere a la capacidad de desempeñar una actividad laboral específica. La OMIL puede verificar si el postulante ha asistido a **cursos SENCE** en el área requerida.



# Taller Práctico 4.1: Calce Mediado en Turismo



## Contexto:

Hostal de El Tabo requiere Recepcionista (plazo fijo). La BNE arroja 5 candidatos con la experiencia requerida, pero dos viven en zonas rurales de difícil acceso.

- **Desafío:** ¿Cómo usa la OMIL los factores ruralidad y conectividad para filtrar la terna final y asegurar la permanencia (reduciendo el abandono laboral)?

# Solución Práctica (Filtro Territorial)



## Acción:

Usar la ficha OMIL (registro interno) para contactar a los candidatos y evaluar su **logística de traslado diario**. Se debe priorizar a quienes demuestren un plan de transporte viable y estable para mitigar el riesgo de inasistencia/abandono, que genera desconfianza en la empresa.

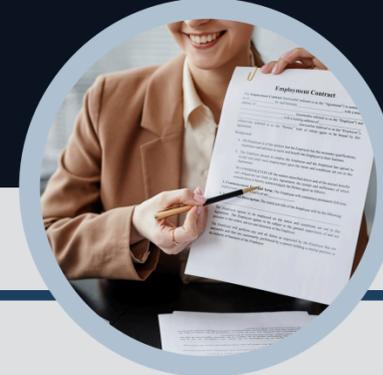
# El Seguimiento como Parte de la Evaluación

El seguimiento es la acción destinada a asegurar la **sustentabilidad y calidad de la intervención** y la permanencia del usuario/a. El seguimiento al **sexto mes** es crucial para conocer el estado de permanencia en el cargo.



# Ideas Claves

---



1. La OMIL debe realizar un **filtro profesional**, no solo documental.



2. La **Orientación Avanzada** (perfil psicolaboral) es el pilar de la evaluación

# Ideas Claves

---



3. El **calce mediado** por el funcionario debe incorporar variables territoriales como ruralidad y conectividad.



4. La OMIL puede facilitar **infraestructura para procesos de selección** a empresas. 5. La falta de variedad en perfiles profesionales ofrecidos por OMIL es una **oportunidad de mejora.**



# Tema 5: Técnicas para el análisis curricular

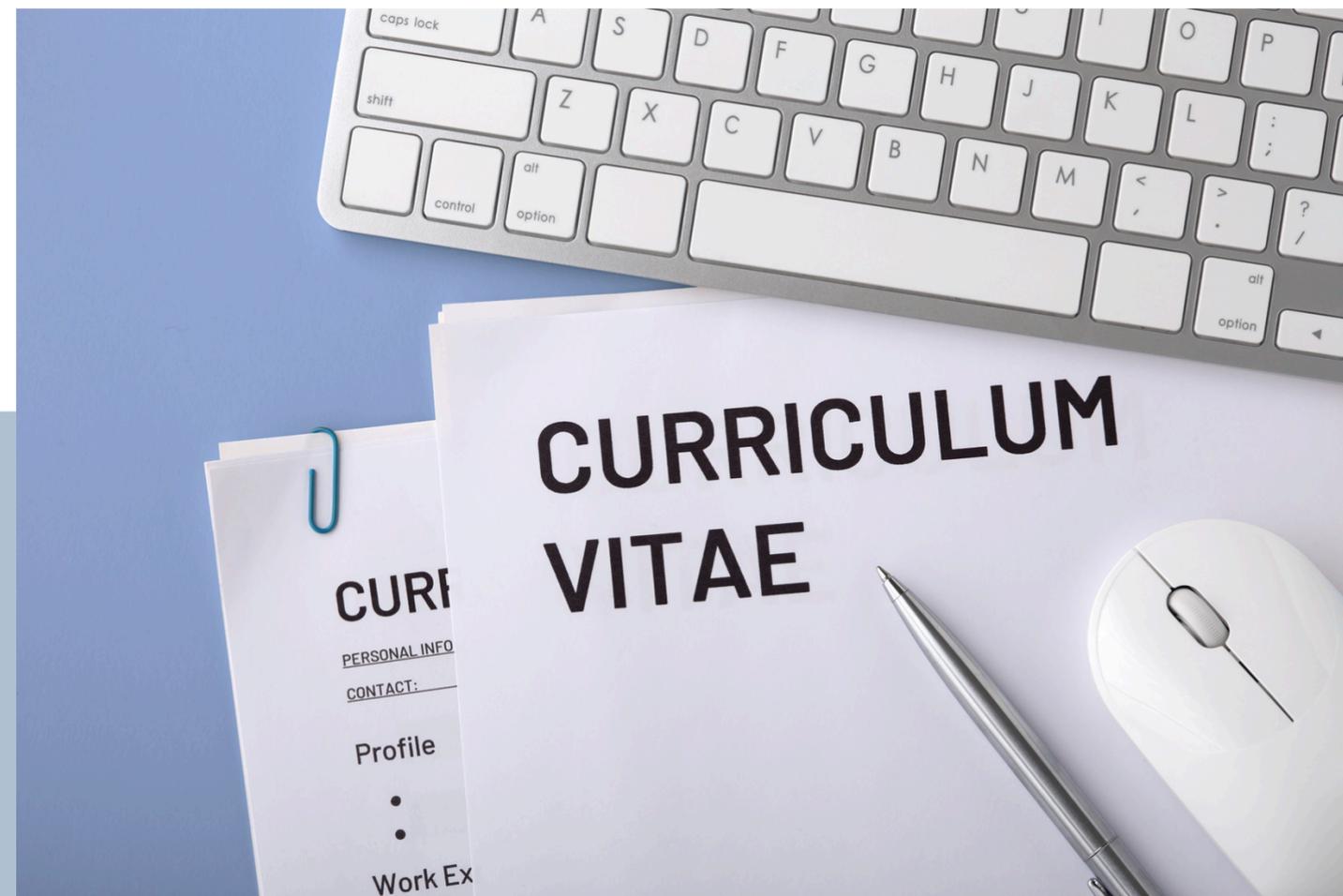
## Análisis Curricular: La Primera Etapa de Filtro

El **Análisis Curricular** es una de las etapas definidas en el procedimiento de reclutamiento y selección. Es el filtro inicial para verificar el cumplimiento de los **requisitos mínimos** (formación, experiencia).



# Documentos Requeridos al Usuario

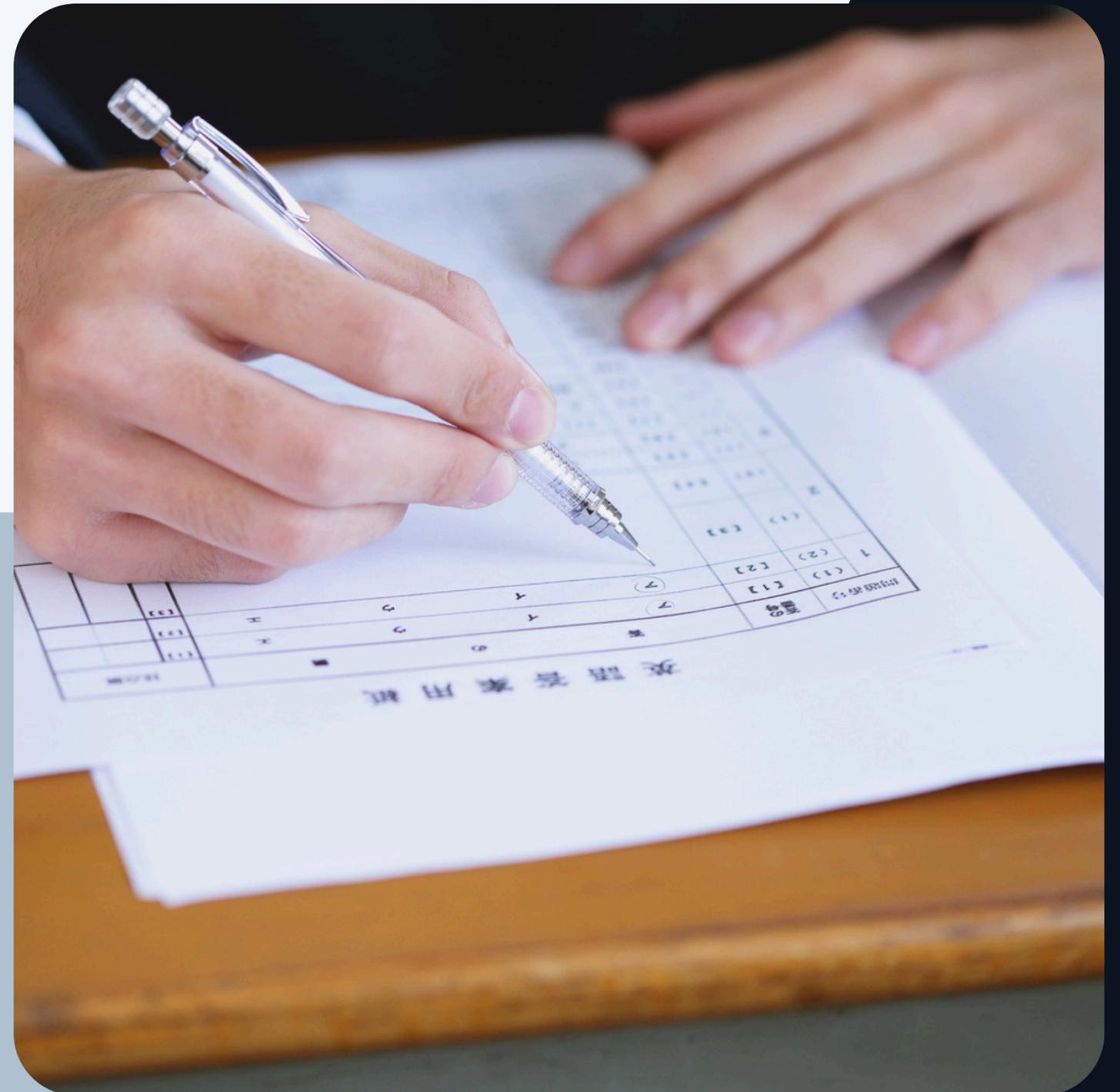
La OMIL informa a los usuarios que deben enviar su **Currículum Vitae (CV)** y una copia de su **cédula de identidad**. Los canales de recepción son variados (Facebook, WhatsApp y/o correo electrónico).





## Asistencia OML en la Elaboración del CV

En caso de que el usuario(a) **no** cuente con **currículum vitae**, un funcionario(a) apoya virtual o presencialmente en la **construcción de este**.



# Responsables del Apoyo Curricular



En las OMIL de categoría avanzada, quien realiza esa labor de apoyo curricular es el **Orientador Laboral**. En OMIL Básica, es el Ejecutivo de Atención.



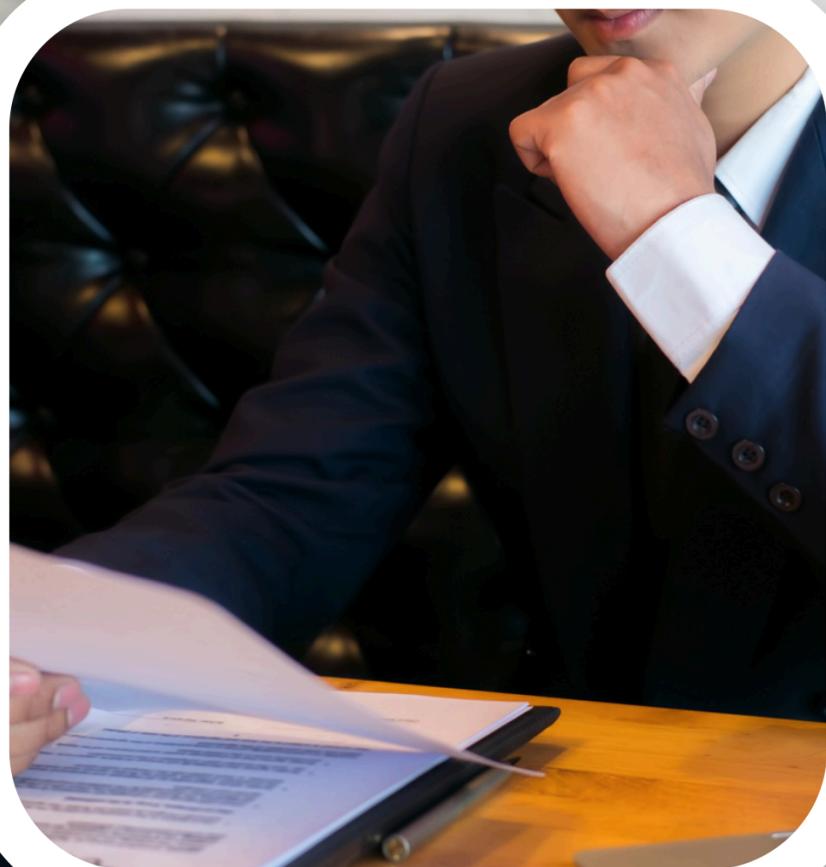
# Revisión Crítica: Requisitos Mínimos

---



El primer paso es verificar que los postulantes cumplan con los **requisitos exigidos para el desempeño del cargo**. La OMIL debe asegurarse que el CV sea apto para la postulación en la BNE.





# Revisión Crítica: Detección de Rotación

El funcionario debe analizar la **estabilidad laboral** del candidato, verificando si ha cambiado de trabajo frecuentemente. Esto es clave en El Tabo, donde se busca **mitigar el abandono**.



# Revisión Crítica: Brechas de Información

El análisis debe identificar la falta de datos clave (ej. certificaciones requeridas o experiencia específica en el rubro). Estos faltantes deben ser insumo para la **Orientación Laboral Básica**.





# Formatos y Contenidos Recomendados

---

El CV debe ser **acorde al perfil y objetivos del usuario**. Se debe orientar al usuario a destacar los aspectos relevantes de su experiencia laboral, conocimientos, capacidades e intereses.



## El Currículum Ciego (Buena Práctica)

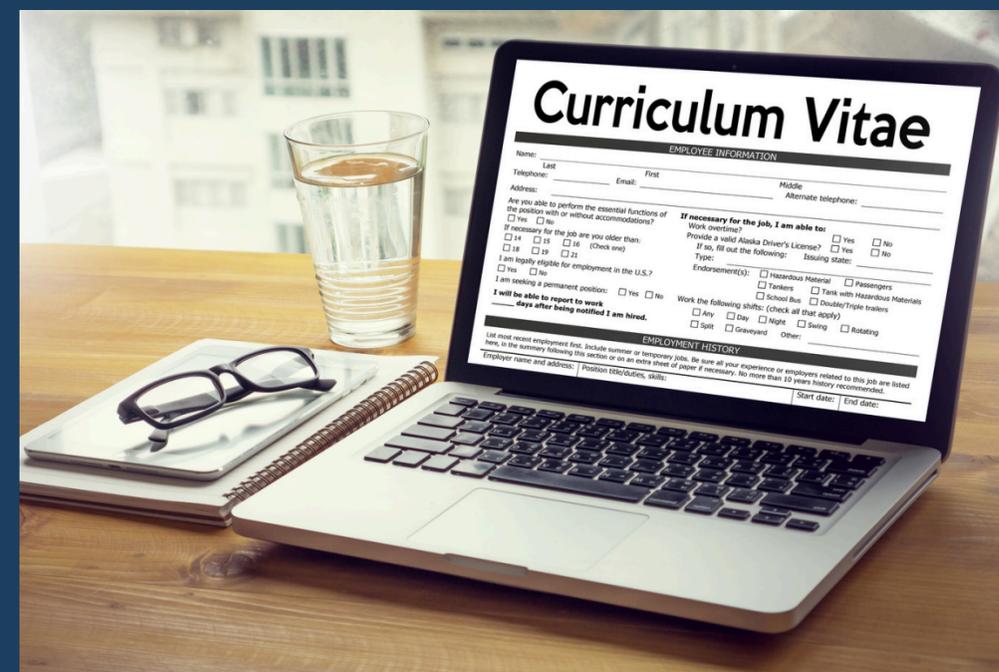
El uso del **currículo ciego** constituye una **buena práctica**, que contribuye a evitar **discriminaciones y preferencias** basadas en variables distintas al mérito e idoneidad.





## Elementos a Omitir en el CV Ciego

Para garantizar la igualdad, los currículum vitae se solicitarán y entregarán **exclusivamente con los apellidos de los postulantes, sin nombres, foto, dirección, sexo, estado civil u otra identificación.**



## Promoción de la No Discriminación

La OMIL, como parte de su misión de **lucha contra las discriminaciones en la contratación**, debe promover que las empresas locales adopten esta práctica o, al menos, evitar requerimientos que no estén asociados a la función.



## Evaluación de Habilidades en el CV

- ➔ El CV es la base. El funcionario debe buscar evidencia de las **habilidades blandas** necesarias en El Tabo (ej. servicio al cliente, proactividad).



# Caso Práctico 5.1: CV para la Construcción Local



## Contexto

Un usuario busca trabajo en los proyectos de infraestructura vial de El Tabo. Su CV es desordenado y no incluye las certificaciones (ej. maestro gasfiter) o la experiencia en altura. **Acción OMIL:** El funcionario OMIL debe apoyar en la elaboración de un CV que destaque oficios técnicos y experiencia relevante, ya que el profesional psicosocial es el responsable de esta actividad.

# Taller Práctico: Metodología y Ejecución



## Talleres de Apresto Laboral

Los **Talleres de Apresto Laboral** son la instancia clave para abordar la revisión de **buenas prácticas en la confección de un currículum vitae.**



# Objetivo del Taller de Apresto (Práctico)

El taller tiene por objetivo la entrega de información y herramientas para **fortalecer la preparación y planificación personal en relación con la búsqueda de empleo.**



## Contenidos Mínimos del Taller (CV)

Los contenidos mínimos que se deben entregar son:  
**documentación para la búsqueda de empleo:**  
**Currículum Vitae**, estrategias para la búsqueda de empleo y preparación para enfrentar una entrevista laboral.



### Taller Práctico: Aprendizaje Activo

Para asegurar la comprensión, el taller debe ser **participativo**. El profesional psico-social puede hacer que las personas hagan su mismo currículum al finalizar la actividad para verificar el aprendizaje.



# Flexibilidad y Adaptación del Taller

El Orientador Laboral puede **adaptar el taller a población específica** (ej. jóvenes, adultos mayores) para hacerlo más significativo. Esto es clave para las poblaciones vulnerables de El Tabo.





# Modalidades de los Talleres

Los talleres pueden ser desarrollados en **forma presencial u online**. Es recomendable que, para ciertos perfiles de usuarios de OMIL básicas (por baja alfabetización digital), se realicen de forma presencial.



# Rol del Funcionario en el Taller

El profesional psicosocial preside el taller, **entregando y asegurando la efectiva comprensión de los contenidos.** Es importante generar espacios de **diálogo, consultas y reflexión.**

# Ideas Claves

---



1. La OMIL debe apoyar en la **elaboración del CV** si el usuario no cuenta con uno.



2. El **Análisis Curricular** es un filtro inicial que verifica requisitos y estabilidad.

# Ideas Claves

---



3. Promover el uso del **currículum ciego** para evitar sesgos.



4. El **Taller de Apresto** es la herramienta clave para la habilitación curricular y debe ser **participativo**.

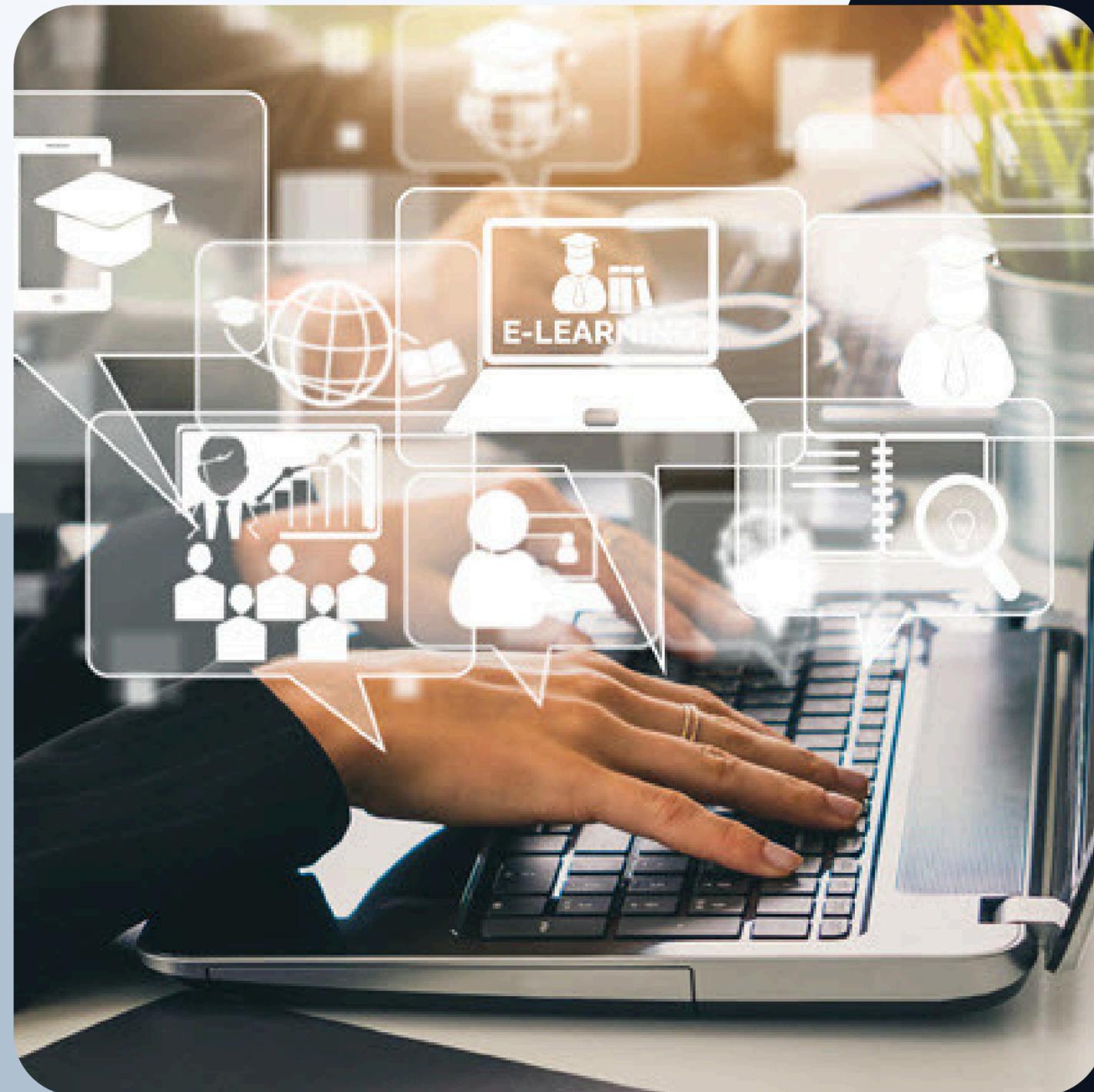
## Evaluación de Resultados del Taller

El funcionario debe registrar la realización de estos aprestos en la **ficha que cada persona tiene en BNE (Sección Historial)**. Esto evidencia la actividad y los resultados conseguidos.



## Nudos Críticos en la Modalidad Remota

En modalidad remota, se evidencian dificultades relacionadas con la **profundidad del perfil** y la **falta de tiempo** para una mejor atención. Esto podría impactar en la eficacia de un eventual *match*.



## El Esfuerzo de Protocolizar

La autogestión de las OMIL ha permitido mantener el sistema funcionando,

pero es necesario **protocolizar y definir estándares** para procesos como los talleres de apresto a distancia.





EnPlural  
CAPACITACIONES

## CIERRE Y ACTIVIDAD PRÁCTICA

# Resumen: El Valor de la Evaluación OMIL

Nuestro valor radica en la **capacidad de la OMIL de realizar evaluaciones detalladas y cualitativas**. Esto permite enviar a la empresa a la **persona idónea** y reduce la desconfianza generada por el abandono laboral.



# Resumen de Herramientas Usadas

La evaluación OMIL se basa en:



**1. Análisis Curricular y Documental (CI y CV).**



**2. Perfil Laboral (Entrevista/Test).**



**3. Seguimiento a los 6 meses (permanencia).**



**4. Talleres de Apresto (Habilitación).**

# Actividad Práctica: Taller de Análisis Curricular Simulado

**Objetivo:** Aplicar las técnicas de revisión crítica de CV, identificando debilidades y diseñando una ruta de orientación.

- **Instrucción:** Se entregará un CV de un "Trabajador de El Tabo" (ej. 50 años, experiencia en pesca/turismo estacional, sin correo electrónico).



# Tarea (Aplicación Práctica por Equipos)

## Tarea:

1. Identificar dos **debilidades** en el CV que afecten su colocación en el rubro turístico.
2. Diseñar una **pregunta de sondeo** (Entrevista Avanzada) para evaluar su **conectividad** y **motivación estable**.
3. Definir la **acción de habilitación** inmediata (OMIL).



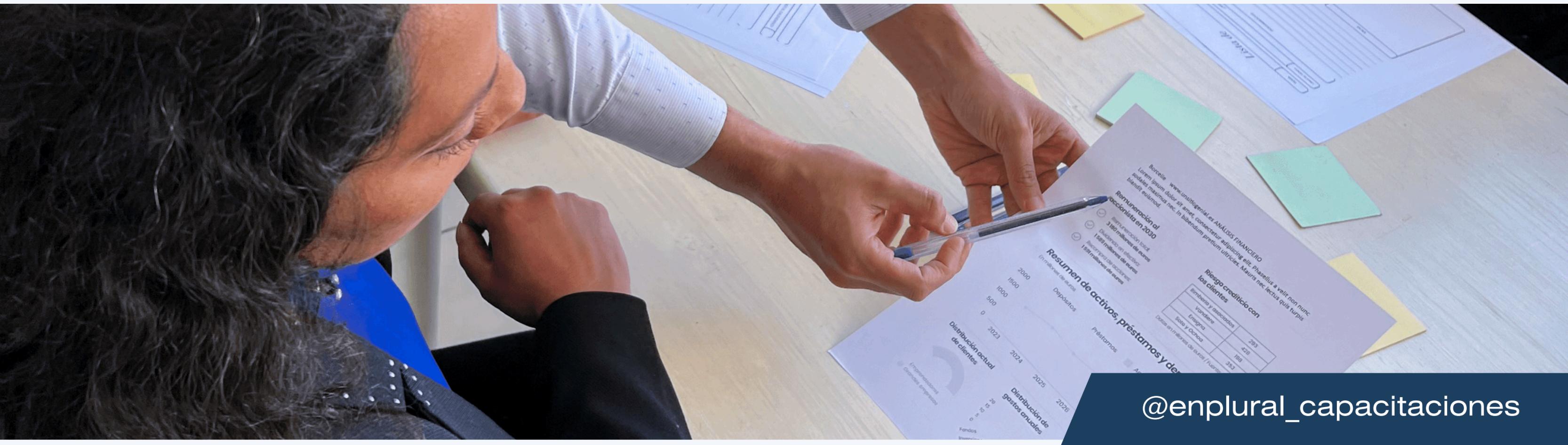


# Reflexión Final (Cierre)

El funcionario OMIL es el responsable de la calidad del proceso. Debemos **ajustar las expectativas del usuario** que llega con la necesidad de un puesto laboral, mediante una orientación clara y profunda.



# Módulo VI: Módulo integrado: Fortalecimiento de competencias en El Tabo.



## Introducción y contexto estratégico

### Fortaleciendo la Gestión Estratégica de la OMIL El Tabo.

- **Objetivo Principal:** Fortalecer las competencias profesionales del equipo de la OMIL, contextualizando el rol de intermediación laboral dentro del marco estratégico del Desarrollo Local y la Política Pública de la comuna de El Tabo.

\*La misión es optimizar la colocación laboral de calidad y el conocimiento territorial para responder a las necesidades específicas de El Tabo.





El Tabo se ubica en la Región de Valparaíso y se caracteriza por un enfoque en el desarrollo comunitario y la participación ciudadana.



La vocación principal de la comuna se ha definido como la valoración del ritmo de vida, la cultura y la naturaleza.



La gestión municipal actual está marcada por la ejecución de proyectos con financiamiento FNDR (Fondo Nacional de Desarrollo Regional), enfocados en vialidad y saneamiento.

# El Rol Estratégico de la OMIL

- El liderazgo municipal en el desarrollo comunal requiere que la OMIL asuma un rol de **agente dinamizador y articulador** de las diferentes iniciativas de empleo en los espacios locales.
- La OMIL debe desarrollar una **visión multidimensional del mercado local**, entregando herramientas efectivas a los usuarios para la búsqueda de empleo y/o capacitación.
- Recordemos la doble dependencia de la OMIL: administrativa de la Municipalidad y técnica de SENCE.



# Agenda de la Capacitación

## **Análisis del Mercado y Ofertas Locales**

Contexto estacional, perfiles requeridos y prospección.

## **Simulación Detallada del Proceso de Selección**

Desde el perfil hasta el seguimiento mediado.

## **Síntesis y Cierre**

Resumen de aspectos claves y marco legal.

## II. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL LOCAL Y ELABORACIÓN DE OFERTAS (REQUISITO B)

### Factor Dominante: La Estacionalidad

El Tabo es una comuna costera con **alta estacionalidad turística**, siendo este el factor dominante del mercado laboral.

El impacto directo es la inestabilidad de los empleos, con una alta concentración de colocaciones en los meses de temporada alta.

Los contratos a plazo fijo son los más comunes en este sector, lo que limita la estabilidad del puesto de trabajo.

# Sectores Productivos Clave I: Servicios y Turismo



El sector dominante es el Turismo y Servicios Asociados, incluyendo hoteles, hostales, cabañas, residenciales y restaurantes.



El Empleo Público también es relevante: la Municipalidad publica ofertas en mantención de áreas verdes, aseo y seguridad (con exigencia de curso OS10).



La acción de la OMIL debe enfocarse en gestionar capacitación en servicio al cliente y habilidades blandas para este sector.

# Sectores Productivos Clave II: Obras e Inversión

## Infraestructura

La inversión en infraestructura (vialidad y alcantarillado) a través de proyectos FNDR es clave en 2025.

## Demanda laboral

Esto genera demanda laboral en la Construcción y Obras Públicas para perfiles como **albañiles, maestros, jornaleros y ayudantes.**

## Tipo de contrato

Estos empleos suelen enmarcarse en la modalidad de **contrato por obra o faena.**

# Perfiles Laborales Requeridos en El Tabo

- La oferta laboral local se concentra en **perfiles más técnicos, oficios y de baja cualificación.**
- Cargos solicitados: Jornaleros, camareros, recepcionistas, constructores y choferes.
- Existe una brecha entre esta demanda empresarial y la baja cualificación de muchos usuarios.



# Estrategia de Mitigación y Reconversión

- ✓ La OMIL debe trabajar en la **formalización** del empleo estacional, asegurando que los contratos cumplan con todas las condiciones legales.
- ✓ Es crucial fomentar la **capacitación y reconversión laboral** para mejorar la empleabilidad de los grupos más rezagados.
- ✓ Se requiere desarrollar **competencias digitales e informáticas**, ya que los usuarios reportan bajas capacidades de acceso y uso de Internet.



# Articulación Estratégica con Fomento Productivo

- Debe existir coordinación con la Oficina de Fomento Productivo para potenciar capacidades en emprendedores y artesanos.
- Se han impulsado nuevas PYMES en rubros emergentes como **textilería, cerámica, cosmética natural y grabado en madera.**
- La focalización debe priorizar a **mujeres jefas de hogar** y adultos mayores con oficio, vinculándolos con fondos (SERCOTEC, FOSIS, Corfo).



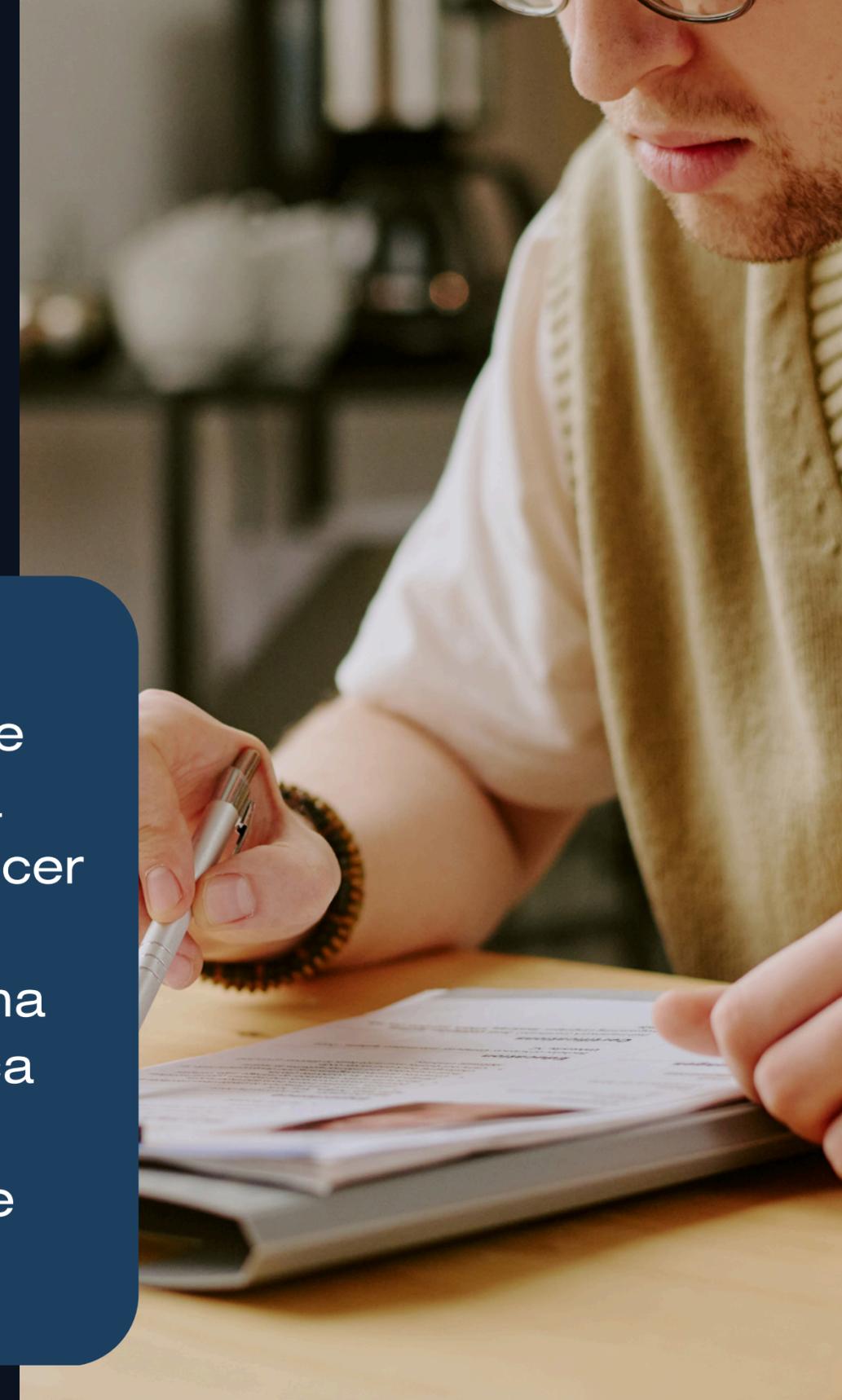


# La Prospección Empresarial Activa

Las OMIL deben prospectar permanentemente el **mercado del trabajo**, dialogando directamente con las empresas y recolectando las ofertas.

La **falta de conocimiento sobre la labor de la OMIL** es un nudo crítico. Debemos proyectar una **imagen proactiva y no asistencial**.

El **Gestor Territorial** debe realizar la visita inicial para ofrecer los servicios y actuar como una instancia técnica de apoyo a las necesidades de contratación.



# Caso Práctico: Análisis de Oferta de Plazo Fijo



## Puesto de Ejemplo

Camarero en restaurante turístico para temporada de verano (contrato a plazo fijo).



## Riesgo Legal a Orientar

El contrato cesa por el solo ministerio de la Ley a la fecha estipulada. El vencimiento del plazo es una causal objetiva de término (Art. 159 N° 4).



## Acción OMIL

Orientar al usuario sobre la naturaleza temporal del contrato para **ajustar sus expectativas** de estabilidad laboral a la realidad de El Tabo.

# Caso Práctico: Análisis de Oferta por Obra o Faena



## Puesto de Ejemplo

Ayudante de obra en el mejoramiento vial de Avenida Centenario (proyecto FNDR).



## Riesgo Legal a Orientar

El contrato se extingue al momento de concluir la labor o servicio específico (Art. 159 N° 5), sin derecho a indemnización por años de servicio (si no cumple el año).



## Acción OMIL

Apoyar la elaboración de un CV que destaque la experiencia en oficios técnicos y certificaciones relevantes.

# Barreras Territoriales en el Reclutamiento



En El Tabo, el perfil de la BNE es insuficiente porque no considera la **ruralidad, conectividad y habilidades blandas.**



La OMIL debe complementar el perfil BNE con una **ficha de inscripción OMIL** que registre el interés en buscar trabajo y otros datos cualitativos.



La OMIL debe buscar fondos para **reforzar o crear canales de difusión** (ej. difusión radial, equipo móvil) para llegar a sectores de difícil acceso o baja conectividad.

# La OMIL como Agente de Inteligencia Local

- El programa de intermediación debe ser capaz de **generar información pertinente** a las demandas del mercado (necesidades de los sectores y oficios requeridos).
- El conocimiento local y del mercado laboral son una **fortaleza** de la OMIL.
- Esto nos permite saber qué puestos intermediar y cuáles es mejor gestionar con un concurso externo.



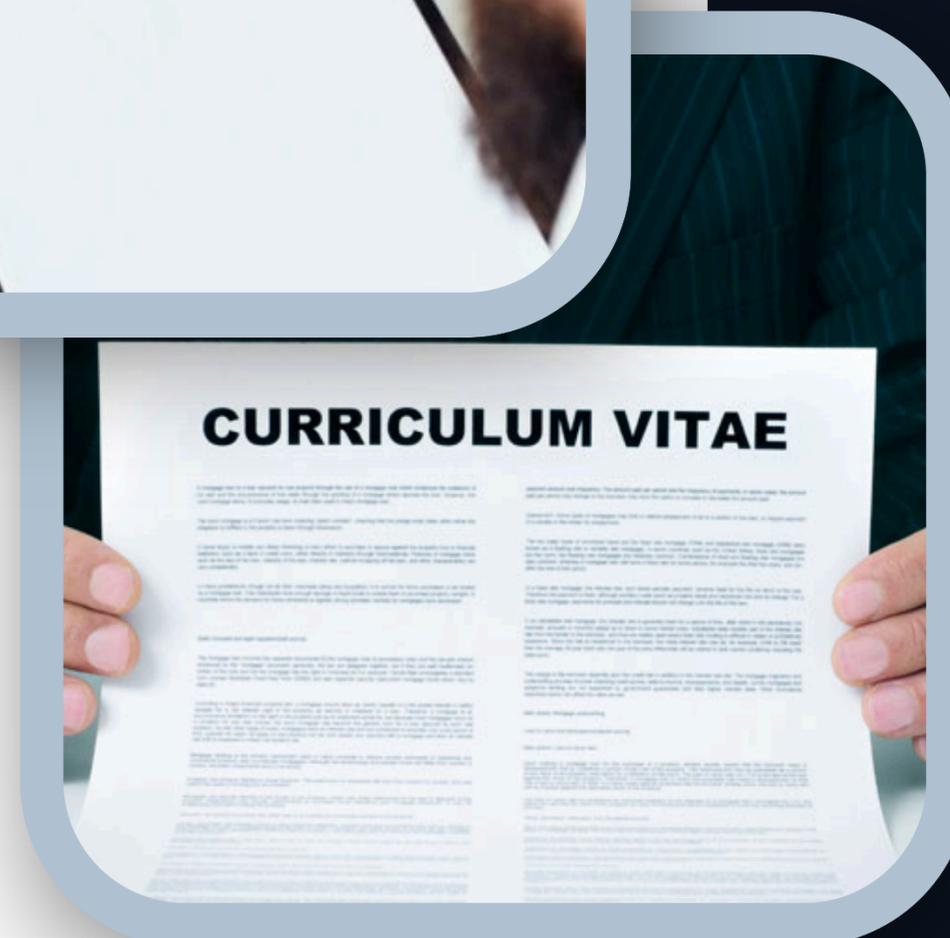
## III. SIMULACIÓN DETALLADA DEL PROCESO DE SELECCIÓN (REQUISITO A)

### Etapas del Proceso de Selección

- El proceso busca garantizar el ingreso de personal idóneo y calificado.

El procedimiento abarca:

1. Solicitud.
2. Perfil del Cargo.
3. Difusión.
4. Análisis Curricular.
5. Evaluación OMIL (Preselección).
6. Selección, Contratación y Cierre.



## Etapa 2: Creación del Perfil del Cargo

- El perfil define los conocimientos, experiencias y habilidades asociados a un desempeño exitoso.
- La OMIL tiene el rol de asesorar a las empresas locales (hostales, servicios) en la definición de estos perfiles para que los requerimientos no sean discriminatorios.



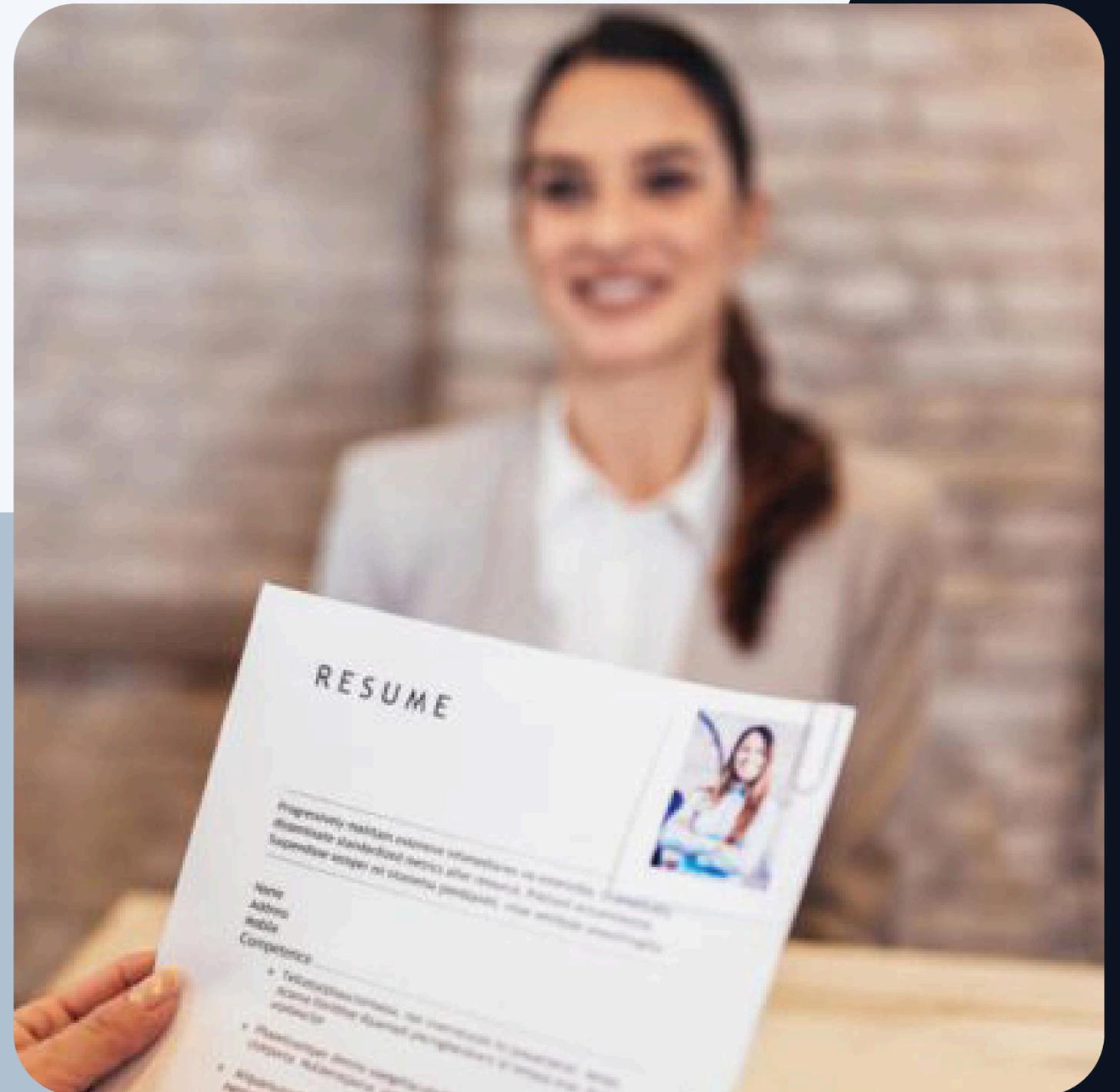
## Etapa 3: Difusión y Reclutamiento Territorial

- La difusión debe ser de carácter mixto: interna y externa.
- Canales clave: BNE (obligatorio), Redes Sociales, y medios locales como la radio o afiches en sedes comunitarias, para asegurar la cobertura territorial en zonas de difícil acceso.



## Etapa 4: Recepción y Análisis Curricular (Filtro Documental)

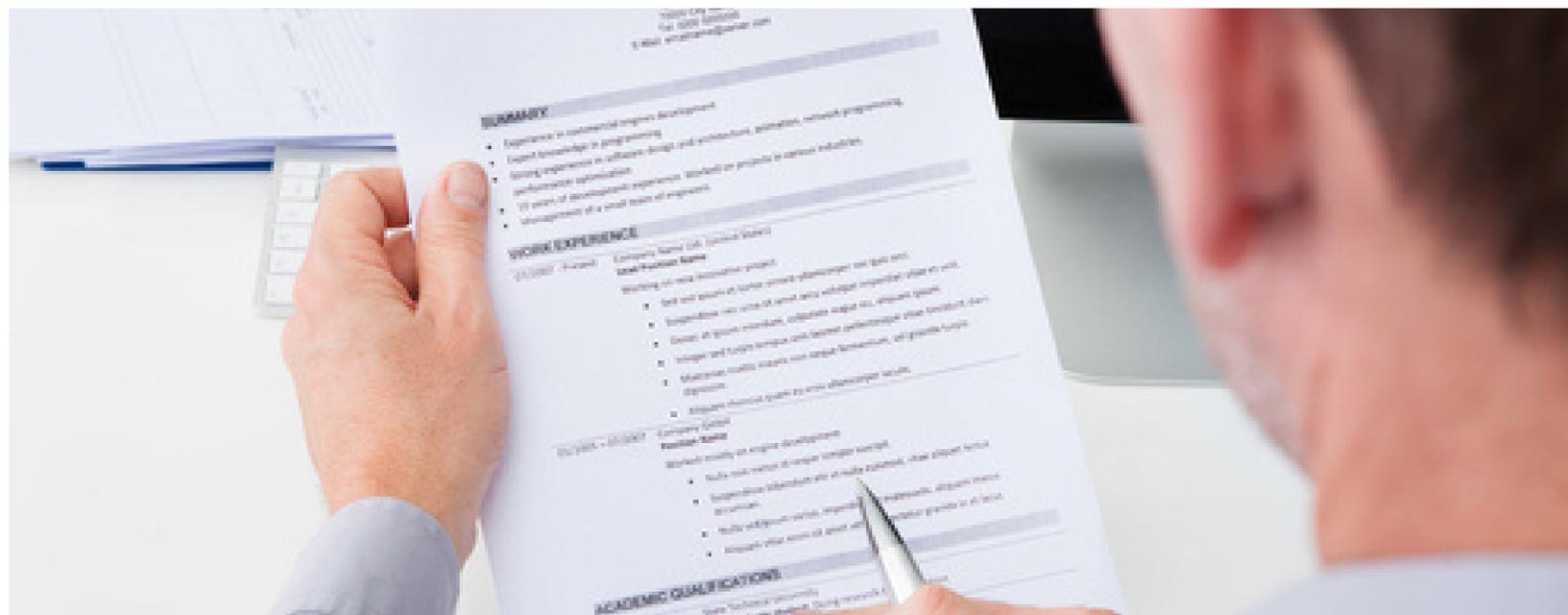
- Se reciben el Currículum Vitae (CV) y la cédula de identidad.
- El Análisis Curricular es el filtro inicial para descartar a quienes no cumplen los requisitos mínimos exigidos para el cargo.
- En OMIL Básica, el Ejecutivo de Atención apoya en la construcción del CV si el usuario no cuenta con uno.



# Detección de Riesgos en el CV: La Rotación

El funcionario OMIL debe realizar una revisión crítica del CV para analizar la estabilidad laboral del candidato.

Verificar la rotación frecuente es clave en El Tabo para mitigar el riesgo de que el trabajador abandone el puesto a poco tiempo de ser colocado, lo cual genera desconfianza empresarial.



# Buena Práctica: Promoción del Currículum Ciego

El uso del currículum ciego es una buena práctica para evitar sesgos y discriminaciones.

El CV debe entregarse sin foto, nombre, dirección, sexo, estado civil u otra identificación que no sea relevante para el mérito e idoneidad del cargo.





# Herramienta de Habilitación: El Taller de Apresto Laboral

- El Taller de Apresto Laboral busca fortalecer la preparación y planificación personal del usuario.
- Contenidos mínimos incluyen: elaboración de CV, técnicas para enfrentar una entrevista laboral y estrategias para la búsqueda de empleo.
- Este taller debe ser participativo para asegurar la efectiva comprensión de los contenidos.



# Etapa 5: Evaluación y Perfil Psico-Laboral

- La OMIL aplica entrevistas y/o test para construir el perfil laboral, que registra dimensiones físicas, cognitivas y psicológicas relevantes.
- El objetivo es evaluar al candidato para lograr una colocación laboral exitosa.
- En OMIL Intermedia/Avanzada, el Orientador Laboral es clave para esta función.





## El Match Mediado: Superando la Rigidez de la BNE

La BNE opera a nivel nacional y no incluye factores cualitativos clave para El Tabo, como **habilidades blandas, territorio, ruralidad o conectividad.**

El funcionario OMIL debe realizar un **filtro humano y mediado** utilizando el conocimiento territorial.



# Simulación I: Perfil Territorial para Recepcionista

- **Contexto:** Hostal de El Tabo requiere Recepcionista a plazo fijo. La OMIL debe preseleccionar candidatos.
- **Desafío Territorial:** Dos de los mejores candidatos viven en zonas rurales de difícil acceso o con conectividad limitada.



# Simulación II: Evaluación de Logística y Conectividad

- El funcionario utiliza la ficha OMIL (registro interno) para contactar a los candidatos y evaluar su logística de traslado diario.
- Se debe priorizar a quienes demuestren un **plan de transporte viable y estable** para mitigar el riesgo de inasistencia/abandono, lo cual es un nudo crítico para la empresa.



# Simulación III: Ajuste de Expectativas (Motivación)

- La principal motivación de los usuarios que acuden a la OMIL es "**Mejorar ingresos**" (73.4%).
- El funcionario debe ajustar esta expectativa a la realidad estacional del empleo en El Tabo.
- **Sondeo Clave:** ¿Está consciente de que este es un contrato temporal (plazo fijo)? ¿Qué hará usted al finalizar la temporada para mantener sus ingresos?.



# Cierre de la Preselección

- La OMIL realiza el envío a la empresa de un listado filtrado y preseleccionado (calce mediado), asegurando que los candidatos sean idóneos en términos de habilidades y viabilidad logística.
- La empresa puede, si lo requiere, utilizar la infraestructura de la OMIL para realizar las entrevistas.



# Gestión de la Demanda Compleja

La **demanda compleja** ocurre cuando las vulnerabilidades (vivienda, salud, baja calificación) se solapan, dificultando la inserción laboral.

El rol del funcionario es **escuchar** al usuario y elaborar un **diagnóstico** que jerarquiza la prioridad de la vulnerabilidad.

Ejemplo: La solución a un problema de habitabilidad debiera ser prioritaria a la mejora de competencias laborales.

# El Mecanismo de Derivación Asistida

---

La **Derivación Extra OMIL** se aplica cuando la solución escapa a la intermediación laboral.

Ámbitos cruciales de derivación: **Nivelación de Estudios**, Reducción de Inhibidores para el Empleo (barreras sociales o de salud) y **Microemprendimiento**.

Se utiliza una Ficha Derivación para formalizar la ruta asistida.



# La Importancia de la Red Territorial

Dada la dotación precaria en regiones (78% de OMILs en categorías D o E), El Tabo debe utilizar la **Red Territorial** para acceder a servicios avanzados y especializados.

Ejemplo: Derivar a la OMIL Avanzada más cercana para **Evaluación Funcional** o Inclusión Laboral (Terapeuta Ocupacional).



# Seguimiento Post-Colocación: Sustentabilidad

El seguimiento tiene por objetivo asegurar la **sustentabilidad y calidad** de la intervención, y favorecer la permanencia del usuario.

Este seguimiento debe hacerse por teléfono o videollamada para diagnosticar la inserción y levantar necesidades adicionales.

**Hito Clave:** Contacto al sexto mes para conocer el estado de permanencia en el cargo, crucial para la evaluación del proceso.

# Mitigación del Abandono Laboral (Nudo Crítico)

Las empresas reportan que los usuarios intermediados a menudo dejan de asistir al trabajo a poco tiempo de la colocación, generando desconfianza.

## ➔ Acción OMIL

El seguimiento debe ser utilizado para detectar y resolver problemas tempranamente, evaluando si el trabajador presenta necesidades de apoyo (ej. problemas de transporte en El Tabo).



## IV. MARCO LEGAL Y CIERRE DEL CURSO

### Aspecto Legal Clave: La Formalidad del Contrato

- El Código del Trabajo (CT) es el marco fundamental.
- El contrato debe ser escrito (Art. 7 CT) y debe detallar la **naturaleza de los servicios** (Art. 10 N° 3 CT), delimitando las funciones del trabajador.
- El conocimiento legal es crucial para promover la **formalización del empleo** y combatir la informalidad.



# Aspecto Legal Clave: Término de Contrato Estacional

- En El Tabo, las causales de término objetivas (Art. 159 CT) son las más frecuentes.
- Se debe orientar sobre el: **Vencimiento del Plazo Estipulado** (Art. 159 N° 4, fin de temporada) y la **Conclusión del Trabajo o Servicio** (Art. 159 N° 5, fin de obra de construcción).
- La OMIL debe verificar que se pague el feriado proporcional al finalizar el contrato, ya que es casi siempre obligatorio.



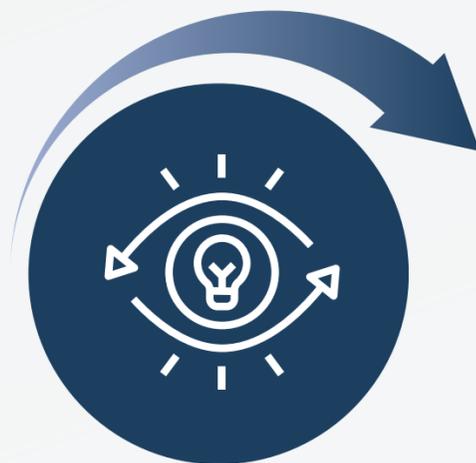
## Aspecto Legal Clave: Consecuencias del Abandono Laboral

Las OMIL deben asesorar a los usuarios sobre las consecuencias de la deserción laboral.

- Si un trabajador abandona el puesto de forma injustificada (nudo crítico), el empleador puede invocar el **Art. 160 N° 3 (Abandono del trabajo)**, lo que resulta en la pérdida del derecho a indemnización por años de servicio.



# Resumen Aspectos Clave: Rol Estratégico y Desafíos (Módulos 1 y 2)



## Visión

La OMIL es el principal **agente dinamizador y articulador** de las iniciativas de empleo a nivel local.



## Desafío Estructural

Superar la limitación de recursos y personal especializado que afecta al 78% de las OMIL regionales.



## Herramientas Clave

El **Diagnóstico Inicial** y la **Derivación Extra OMIL** son esenciales para atender la demanda compleja (inhibidores para el empleo, salud, vivienda).



# Resumen Aspectos Clave: Evaluación y Calidad

(Módulos 3 y 5)

**Calidad:** El valor de la OMIL radica en su capacidad de realizar un **filtro profesional y mediado**.

**Filtro Clave:** El **Análisis Curricular** debe verificar la estabilidad laboral (rotación) para reducir la desconfianza empresarial.

**Habilitación:** El **Taller de Apresto Laboral** es la herramienta fundamental para fortalecer el capital humano (CV, entrevista).

**Legalidad:** La OMIL debe verificar la coherencia entre la causal de término y los pagos de indemnización en el finiquito.

# Resumen Aspectos Clave: Focalización y Pertinencia

(Módulos 4)

## Diagnóstico

El Tabo se define por la **estacionalidad turística** y la demanda de **oficios y baja cualificación**.

## Estrategia

La **prospección activa** y la articulación con **Fomento Productivo** potencian el empleo local (PYMES).

## Valor Agregado

El funcionario OMIL debe usar el **conocimiento territorial** (ruralidad, conectividad) para un matching de calidad que supere la rigidez de la BNE.

# Análisis de casos prácticos

- Casos Prácticos para Análisis y Desarrollo del Personal OMIL El Tabo.
- **Estos casos requieren que el funcionario aplique el conocimiento adquirido sobre el contexto estacional, las barreras territoriales (ruralidad, conectividad) y el marco legal.**



# Abordaje Integral de la Demanda Compleja y Barreras Territoriales

**Tema Clave de Análisis: Diagnóstico Inicial, Derivación Asistida, y Focalización Territorial.**

- **Contexto Específico de El Tabo:** Una usuaria de 35 años, jefa de hogar, reside en una zona periférica y rural de El Tabo con conectividad limitada y alto costo de locomoción. Busca trabajo en el rubro de aseo o servicios (perfil de baja cualificación). Menciona que no tiene CV digital ni maneja herramientas informáticas (brecha de capital humano). Su motivación principal es "Mejorar ingresos". La única oferta disponible en el momento es un puesto de Aseo/Mantenimiento en un hostel céntrico con contrato a plazo fijo (estacional).



## Preguntas para la Reflexión y Debate:

**1. Diagnóstico y Jerarquización:** Considerando que la falta de conectividad y la brecha digital son inhibidores, ¿Cuál es el protocolo para elaborar el diagnóstico, jerarquizando las vulnerabilidades de la usuaria antes de derivarla a la oferta estacional?

**2. Mitigación Territorial:** ¿Qué preguntas específicas de sondeo (durante la entrevista de perfilación) debe hacer el funcionario OMIL para evaluar la logística de traslado diario y mitigar el riesgo de inasistencia/abandono por el factor territorial?.

**3. Habilitación y Articulación:** ¿Cuál es la ruta asistida inmediata? ¿Se debe priorizar la inscripción al Taller de Apresto Laboral (para el CV y la entrevista), o la derivación para Alfabetización Digital, o la vinculación con Desarrollo Social (DIDECO) para abordar el componente de vivienda/salud?



## CASO PRÁCTICO 2: Polifuncionalidad y Cláusulas Contractuales

**Tema Clave de Análisis: Formalidad del Contrato, Art. 10 N° 3 (Naturaleza de los Servicios) y Deber de Orientación Legal.**

- **Contexto Específico de El Tabo:** Un joven es colocado por la OMIL en un hostel de Las Cruces como "Recepcionista y Auxiliar de Atención al Cliente" con contrato a plazo fijo. Después de un mes, el empleador comienza a exigirle que, en temporada baja, también debe limpiar las habitaciones, realizar el aseo de los baños y servir de camarero en el pequeño restaurante del hostel, argumentando que son "funciones complementarias". El trabajador acude a la OMIL solicitando orientación.



## Preguntas para la Reflexión y Debate:

**1. Análisis Legal:** Según el Artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, ¿el empleador puede obligar legalmente al trabajador a realizar faenas completamente distintas al giro principal de su contrato (Recepcionista)?

**2. Orientación OMIL:** ¿Cuál es la orientación precisa que debe entregar el funcionario? ¿Debe indicarle al trabajador que verifique si la función exigida corresponde al giro principal de su contrato?

**3. Acción Recomendada:** Si el funcionario determina que se está infringiendo el Art. 10 N° 3, ¿cuál es el paso a seguir para el usuario (Inspección del Trabajo o servicio jurídico municipal)?



## CASO PRÁCTICO 3: Calce Mediado y Mitigación del Abandono Laboral

**Tema Clave de Análisis: Perfilación Territorial, Superación de la BNE y Filtro Logístico.**

- **Contexto Específico de El Tabo:** Una Pyme de construcción local, encargada del proyecto FNDR de Mejoramiento de Av. Centenario, solicita a la OMIL la preselección de 5 Jornaleros y Ayudantes de Obra. La BNE arroja 10 candidatos con la experiencia técnica requerida. Sin embargo, el funcionario OMIL, al revisar las fichas de inscripción complementarias, descubre que 4 de los 10 viven en sectores rurales de El Tabo con escaso transporte público antes de las 7:30 AM, lo que dificulta el inicio de la jornada a las 8:00 AM.



## Preguntas para la Reflexión y Debate:

**1. Priorización y Filtro:** ¿Debe el funcionario OMIL filtrar a los 4 candidatos rurales, o debe incluirlos en el listado y dejar la decisión al empleador? Justifique el uso del "calce mediado" por el funcionario.

**2. Sondeo Obligatorio:** Diseñe la pregunta de sondeo crucial que el funcionario OMIL debe realizar a estos candidatos rurales para evaluar su logística de traslado y reducir el riesgo de inasistencia/abandono, considerando que la desconfianza empresarial es un nudo crítico.

**3. Acción de Habilitación:** Si la OMIL necesita a esos 4 candidatos para alcanzar la cuota de colocación, ¿qué acción proactiva o de articulación con Fomento Productivo o DIDECO podría ofrecerse para apoyar la solución logística (ej. fomento de transporte rural)?



## Preguntas para la Reflexión y Debate:

**1. Priorización y Filtro:** ¿Debe el funcionario OMIL filtrar a los 4 candidatos rurales, o debe incluirlos en el listado y dejar la decisión al empleador? Justifique el uso del "calce mediado" por el funcionario.

**2. Sondeo Obligatorio:** Diseñe la pregunta de sondeo crucial que el funcionario OMIL debe realizar a estos candidatos rurales para evaluar su logística de traslado y reducir el riesgo de inasistencia/abandono, considerando que la desconfianza empresarial es un nudo crítico.

**3. Acción de Habilitación:** Si la OMIL necesita a esos 4 candidatos para alcanzar la cuota de colocación, ¿qué acción proactiva o de articulación con Fomento Productivo o DIDECO podría ofrecerse para apoyar la solución logística (ej. fomento de transporte rural)?



# Protocolo de Reacción ante el Abandono Laboral Injustificado

**Tema Clave de Análisis: Seguimiento Post-Colocación, Mitigación del Abandono y Orientación Legal.**

- **Contexto Específico de El Tabo:** Un usuario desocupado ha sido colocado por la OMIL en un puesto de Mantenimiento de Áreas Verdes Municipal (contrato a plazo fijo). Al tercer día, el empleador (la Municipalidad) informa a la OMIL que el trabajador no ha asistido ni ha respondido llamadas, por lo que planean invocar la causal de despido por abandono del trabajo.



## Tareas para el Funcionario OMIL

**1. Acción Inmediata OMIL:** Diseñe el protocolo de secuencia de acciones inmediata (llamada, mensaje, visita) que debe realizar el funcionario OMIL para intentar contactar al usuario y diagnosticar el motivo de la inasistencia. ¿Qué tipo de problemas locales (El Tabo) podrían estar causando el abandono?

**2. Orientación Legal:** Si el abandono se confirma y es injustificado, ¿cuál es la consecuencia legal que debe informarse al usuario respecto de su finiquito y posibles indemnizaciones? (Mencionar el Art. 160 N° 3).

**3. Seguimiento Preventivo:** ¿Cómo se puede utilizar este caso para reforzar la necesidad de realizar un seguimiento telefónico cercano al proceso de entrevista, especialmente para trabajos estacionales de baja cualificación?



## CASO PRÁCTICO 5: Articulación para Emprendimiento y Desarrollo Cultural

**Tema Clave de Análisis: Articulación Interdepartamental (OMIL / Fomento Productivo), Desarrollo Local y Capacitación Pertinente.**

- **Contexto Específico de El Tabo:** Un grupo de mujeres pertenecientes a pueblos originarios (Mapuche y Aymara), usuarias de la OMIL, desean formalizar un emprendimiento de artesanía en textilería y gastronomía típica (rubro emergente local). Buscan trabajo estable, pero la demanda estacional de servicios es insuficiente. El Programa de Asuntos Indígenas Municipal requiere apoyo en el aumento de oportunidades de trabajo para este grupo.



## Preguntas para la Reflexión y Debate:

**1. Ruta de Articulación:** ¿Cuál es el actor municipal clave con el que la OMIL debe coordinarse para vincular a este grupo con fondos públicos (SERCOTEC, FOSIS, Corfo) y asesoría en modelos de negocio?

**2. Necesidad de Capacitación:** Además de la capacitación en formalización y modelo de negocio, ¿qué habilidades específicas se demandan para potenciar las iniciativas de emprendimiento en El Tabo, especialmente en el ámbito turístico y cultural (ej. idioma, marketing)?

**3. Rol OMIL Avanzado:** Si la OMIL de El Tabo fuese Gestión Intermedia, ¿cómo podría su Orientador Laboral generar un perfil ocupacional que combine las habilidades de textilería o gastronomía con la orientación vocacional del grupo?





# Cierre del Curso

## Reflexión Final

El éxito se basa en enviar a la empresa a la **persona idónea**. Esto solo se logra con un filtro profesional y la capacidad de escucha del funcionario.



EnPlural  
CAPACITACIONES

# ¿Dudas?

---

 +56 9 613 968 42

 [enpluralcapacitaciones@gmail.com](mailto:enpluralcapacitaciones@gmail.com)

 @enplural\_capacitaciones

 German Riesco 1590, Oficina n°3.  
San Vicente de Tagua Tagua, Chile.

