



## Documentación Buenas Prácticas

### Título Buena Práctica

Alianza Intramunicipal para compartir información de licitaciones

### Organización que aplica esta Buena Práctica

Organización:

OMIL de Portezuelo

### Ámbitos Impactados por la Buena Práctica

- Mejoramiento de servicios a Buscadores de Empleo
- Articulación Intramunicipal
- Mejoramiento de servicios a Empresas
- Articulación con Empresas y Gremios

### Beneficiarios de esta Buena Práctica

- Buscadores de empleo
- Empresas y Gremios

### Justificación de la calificación como Buena Práctica

#### Efectividad de la Buena Práctica

En reuniones periódicas se comparte oportunamente información y se logra coordinar con SECPLAC y Dirección de Obras, la colocación de mano de obra local en nuevos proyectos de empresas que se desarrollan en la comuna. La práctica genera una mejor respuesta tanto a empleadores potenciales como a buscadores de empleo, al anticipar y detectar a tiempo las necesidades de mano de obra en la comuna.

#### Replicabilidad de la Buena Práctica

Es replicable en otras comunas que cuenten con estas áreas en los municipios. Depende de la coordinación de las áreas involucradas y su voluntad y compromiso por generar este vínculo permanente.

Es una práctica que no necesita de mayores recursos para llevarla a cabo.

## Descripción de la Buena Práctica

### ¿Cómo surgió?

Portezuelo es una comuna rural donde existen pocas empresas. La escolaridad promedio de la comuna es de 8° Básico y predomina la mano de obra no calificada.

La gente sabe rápidamente cuando se van a iniciar obras en la comuna, principalmente de construcción, que eventualmente necesitarán mano de obra. Anteriormente los usuarios se acercaban a la OMIL y no siempre se tenía la información disponible al respecto. Las empresas se coordinaban directamente con SECPLAC y la OMIL quedaba al margen de esta coordinación. Fue así que se empezó a conversar con SECPLAC y también con el Departamento de Obras, y se acuerda informar con anticipación a la OMIL de las licitaciones previstas, de manera que la OMIL apoye con los procesos de reclutamiento.

SECPLAC necesita, de parte de la OMIL, la información sobre el nivel de calificación de los usuarios, para incluirla en las bases de la licitación, como condición requerida a las empresas de contratar un 20% mano de obra local. Al incluir esto en las bases de la licitación, la empresa se ve obligada a recurrir a la OMIL para completar el cupo de colocaciones requeridas.

En base a la experiencia (hubo una empresa contratista que hizo pasar gente de su dotación que era de otra comuna como habitantes de Portezuelo), actualmente, junto a la cédula de identidad, la gestora territorial tramita el currículum del usuario y un certificado de registro social de hogares.

Adicionalmente, la OMIL atiende al usuario con los servicios de test psicológico, perfil laboral y aprestos laborales. Una vez contratados, se hace el seguimiento sociolaboral de los usuarios. La gestora territorial coordina las derivaciones con el inspector técnico de obras, para ver el estado de avance de la obra y la posibilidad de nuevas necesidades de personal. Hay un permanente seguimiento al desempeño de los usuarios en el trabajo, como también al cumplimiento por la empresa de los compromisos contraídos con ellos. No se les deja solos, ni a los trabajadores ni a los empleadores. La articulación empresa-SECPLAC-OBRA- OMIL ya es una práctica habitual.

### Beneficios de su aplicación

Dar a conocer la OMIL a los usuarios y a los equipos de los otros departamentos del municipio. Los demás departamentos saben que la OMIL está para intermediar, para vincular la disponibilidad de mano de obra local con las ofertas laborales que llegan a la comuna.

Los usuarios saben que tienen que recurrir a la OMIL para ser intermediados a algún puesto de trabajo que se va a generar en la comuna. Se les facilita la búsqueda de empleo, porque las ofertas laborales se concentran en la OMIL.

La OMIL se ha validado ante la comunidad como un servicio de información y colocación laboral confiable. Hay poca deserción de los puestos de trabajo.

En dos años consecutivos 2016 y 2017, el SENCE premió a la OMIL de Portezuelo por mayor cantidad de colocaciones en población vulnerable.

Hoy la OMIL está más empoderada, ha crecido en equipo de trabajo, se hacen más cosas.



## Impacto

Ha aumentado la capacitación y colocación de trabajadores y trabajadoras socialmente vulnerables en la comuna, producto de la coordinación con otros programas, tales como Seguridad y Oportunidades, Fomento Productivo, Más Capaz Mujer Emprendedora, PRODEMU.

Ha habido mayor acercamiento y confianza con las empresas. Se les facilita la difusión de la oferta laboral y el reclutamiento de personal. La gestora territorial está presente en terreno y se anticipa a los requerimientos de los empleadores. Hay una buena y permanente comunicación entre la OMIL y los empleadores.

La contratación de mano de obra local ayuda a la estabilidad del grupo familiar; el jefe de hogar no deja su familia para irse a trabajar a otra región.

## Detalle de cómo se implementó

Lo primero es reunirse con SECPLAC en enero, conocer los proyectos previstos para el año, trazar una hoja de ruta y organizar las actividades.

SECPLAC informa de la oferta laboral. La gestora territorial recopila en SECPLAC toda la información de la oferta en curso (nombre de la empresa, persona de contacto, etc.).

Desde un inicio SECPLAC informa a la empresa sobre el rol de la OMIL y las coordinaciones necesarias a concretar ambas en el proceso.

Luego la gestora territorial se reúne con la empresa para completar la Solicitud de Empleo, que consigna todos los antecedentes de la empresa, de qué se trata la obra, características de la mano de obra que necesita, calificación, rango de remuneraciones, tipo de contrato laboral, cotizaciones, fechas de inicio y término de obras, etc.

Ingresada la Solicitud de Empleo, la empresa solicita a la OMIL la nómina de trabajadores y la OMIL inicia el proceso de reclutamiento.

Completada la nómina, la OMIL la envía a la empresa y la empresa se comunica con los trabajadores y los llama a entrevista. También está abierta la posibilidad de que la empresa pida a la OMIL que realice las entrevistas.

Previo al inicio de la obra los trabajadores reciben el apresto laboral. Iniciados los trabajos, la gestora territorial da seguimiento, verificando en terreno el cumplimiento de los plazos para la realización de los contratos.

También se le da seguimiento sociolaboral al trabajador como trabajador dependiente. En caso de que el empleador necesite que se le preste un reforzamiento específico al trabajador en algún aspecto, la OMIL lo concreta rápidamente en terreno. Se asume esta responsabilidad ya que son trabajadores entrevistados y derivados por la OMIL a la empresa.

Con la psicóloga y la asistente social, en los talleres de apresto con los usuarios se trabaja mucho con las habilidades blandas. Cuando han surgido problemas de altercados en los trabajos, que han sido los mínimos, se ha intervenido rápidamente.



En Portezuelo hay dos grandes huertos de arándanos. La OMIL participa de las reuniones con el empleador, antes de que se inicie la cosecha de fruta en el mes de octubre, para saber cuáles son los temas de habilidades blandas que desea que se trabaje con la gente. Posteriormente capacitamos a los usuarios en manejo de conflictos, capacidades comunicativas tanto entre trabajadores como con el empleador.

El kinesiólogo del programa Estrategia de Desarrollo Local Inclusivo orienta a los trabajadores sobre cómo levantar y acarrear pesos, el cuidado de la columna.

Se les tramita toda la documentación necesaria que implican los contratos (currículum, certificado de FONASA, AFP, etc.) y se les provee de los aprestos correspondientes. Si necesitan nivelar estudios, se les deriva al sistema educacional de la comuna.

Si el usuario necesita capacitación o quiere emprender, se le deriva a Fomento Productivo. En casos de embarazo se deriva a subsidio maternal. Toda esta información se registra en el perfil laboral del usuario y se deriva a la unidad correspondiente.

El usuario recurre a la OMIL no solo en busca de trabajo, detrás de la necesidad de trabajo hay otras necesidades, ya sea emprendimiento, nivelación de estudios, etc., eso permite focalizar la atención haciendo uso de la red de apoyo al interior del municipio (DIDECO, Estrategia de Desarrollo Local Inclusivo, PRODEMU, SECPLAC, Departamento de Obras, etc.). Detrás del usuario hay un grupo familiar y ese grupo familiar es sistémico. Por ello la necesidad de derivar a los usuarios.

Se realizan reuniones una vez al mes para compartir y actualizar la información con diferentes departamentos.

### **Dificultades para Implementarla**

Algunos casos de trabajadores poco responsables, no se presenta a trabajar o no realiza las tareas que había declarado en el perfil.

Algunos casos de incumplimiento de contrato por parte de la empresa.

En un comienzo se presentaron algunas descoordinaciones entre departamentos al interior del municipio, lo que actualmente se ha subsanado.

No siempre los usuarios de la comuna tienen las capacidades requeridas para su contratación, lo que sirve de excusa a las empresas para contratar personal de otras comunas.

### **Personas que debieran estar involucradas en la implementación**

El apoyo del alcalde, pues recibe muchas solicitudes de trabajo, y él deriva a los usuarios a la OMIL.

SECPLAC, OMIL, Departamento de Obras, al llegar una oferta de empleo, todos los equipos saben y se activa una red de ayuda para que la comunidad pueda aprovechar la oportunidad. Encargados de RRHH en empresas grandes y representante legal en pequeñas empresas



### Necesidades para su Implementación

Equipamiento informático, impresora, internet, folletería.

### Propuestas de mejora

Movilización para que la gestora territorial realice su trabajo de forma independiente.

Espacio físico para realizar las entrevistas, test psicológico, perfil laboral y el reclutamiento con mayor privacidad.

Aumentar el porcentaje de contratación de usuarios OMIL en las bases de licitación de un 20% a un 50%.

Capacitación de acuerdo a las necesidades de la comuna; no siempre se puede intermediar a los usuarios, pues no tienen las capacidades requeridas, por ejemplo, albañiles, ceramistas, operador de máquina pesada.