

EmpleaT
MÁS HABILIDADES, MÁS POSIBILIDADES

DIAGNÓSTICO 4
ECOSISTEMA LABORAL
Marzo 2019



TABLA DE CONTENIDOS

SIGLAS	3
INTRODUCCIÓN	4
RESUMEN EJECUTIVO	5
ANÁLISIS DEL PROBLEMA DE EMPLEABILIDAD	7
¿Quiénes son los desempleados con mayores brechas?	7
¿Dónde están las oportunidades de empleo?	10
ECOSISTEMA DE EMPLEABILIDAD	12
Entorno del mercado laboral	12
Cadena de mercado.....	13
Infraestructura, insumos y servicios de apoyo al mercado.....	15
INTERACCIÓN DEL ECOSISTEMA	17

SIGLAS

La siguiente lista contiene todas las siglas que se han usado en la elaboración de este informe:

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BNE	Bolsa Nacional de Empleo
EMMA	Emergency Market Mapping and Analysis
FOMIL	Fortalecimiento OMIL
FOMIN	Fondo Multilateral de Inversiones
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
OMIL	Oficina Municipal de Información Laboral
RM	Región Metropolitana
RSH	Registro Social de Hogares
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
TP	Técnico Profesional

INTRODUCCIÓN

Durante el primer semestre del año 2016, Anglo American se reunió con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), y Fundación TechnoServe para ejecutar en conjunto un programa de empleabilidad que diera solución a las necesidades territoriales levantadas a través de su herramienta de evaluación socioeconómica, SEAT. Esto comenzó a dar forma al Programa EmpleaT.

Hoy, el programa es una iniciativa financiada mayoritariamente por Anglo American, BID LAB (antiguamente Fondo Multilateral de Inversiones, BID FOMIN), y ejecutado por Fundación TechnoServe. Sus principales propósitos son desarrollar habilidades en jóvenes y mujeres para la inserción económica y fortalecer el trabajo que realizan las principales organizaciones, públicas y privadas, en torno a la empleabilidad.

Este programa contiene tres ciclos los cuales se ejecutarán entre los años 2016 y 2019. Durante el primer ciclo, el programa se desarrolló en las comunas de Colina y Til Til, luego en su segundo ciclo se sumaron las comunas de Lampa, Lo Barnechea, y Los Andes, y en el tercer ciclo se incluyeron las comunas de Calle Larga, Rinconada, San Felipe, San Esteban, y Nogales. En total se espera beneficiar a 1.300 participantes durante toda la ejecución del programa.

RESUMEN EJECUTIVO

En este informe se presenta la cuarta versión del diagnóstico del ecosistema laboral realizado por el Programa EmpleaT. Este reporte fue realizado durante el último trimestre del año 2018 y el primero del 2019 en base a la experiencia obtenida por el equipo ejecutor en terreno durante la ejecución del programa a la fecha, además de estadísticas nacionales y regionales actualizadas.

Los principales objetivos de esta actualización son:

- Analizar el problema de empleabilidad, es decir, las principales características y tendencias del mercado laboral de la zona donde ha operado el programa EmpleaT a lo largo de sus tres ciclos (Región Metropolitana, y de Valparaíso)
- Identificar los elementos y actores del ecosistema de empleabilidad que influyen en el problema
- Caracterizar la relación entre los principales actores y cómo influyen en la empleabilidad.

A partir del análisis realizado, es posible afirmar lo siguiente:

- El desempleo nacional para noviembre 2018-enero 2019 se situó en un 6,8%, siendo 0,3 puntos porcentuales más alto que el mismo periodo del año anterior. Nuevamente las mujeres y los jóvenes presentan las mayores tasas de desocupación.** A nivel de las provincias en las que trabaja el programa se observan diferencias significativas entre ellas. También en las tasas de ocupación informal.
- Se mantienen los elementos dentro del ecosistema laboral que mayor influencia podrían tener en acortar la brecha entre oferta y demanda laboral en la zona.** Dentro del entorno y las normas del mercado destaca el FOMIL como un instrumento de apoyo a las OMIL. Respecto a los servicios de apoyo al mercado, la OMIL es reconocida por los distintos grupos de interés como un actor central del ecosistema llamado a intervenir entre la oferta y la demanda laboral, aunque todavía se identifican oportunidades de mejora. En cuanto a la infraestructura, las falencias de los servicios de transporte afectan la conexión entre oferta y la demanda debido a sus costos, frecuencia y regularidad.
- Existen múltiples relaciones débiles o con oportunidades de mejora dentro del ecosistema laboral de la zona.** Fortalecer los vínculos y canales de comunicación entre los distintos actores tiene alto potencial de influir positivamente en la empleabilidad. Dentro de las principales interrelaciones se identificó:
 - Existen oportunidades de fortalecer la articulación entre FOMIL y OMIL
 - Ni los desempleados ni las empresas son amplios usuarios de OMIL
 - La posibilidad de fortalecer la relación entre liceos técnico-profesionales (TP) y OMIL podría ser una oportunidad para ambos de trabajar colaborativamente con sus empresas aliadas.



EmpleaT ha trabajado para maximizar el aporte al ecosistema laboral, destacándose:

- Foco en el fortalecimiento de las OMIL
- Fortalecimiento de la relación empresas – OMIL
- Desarrollo de habilidades socioemocionales orientadas a la empleabilidad

Este diagnóstico pretende ser un producto de conocimiento que esté a disposición de los diferentes actores del ecosistema laboral para contribuir a su fortalecimiento. De esta forma, se espera poder incrementar los beneficios socioeconómicos de las personas vulnerables en búsqueda de oportunidades laborales y mejorar la calidad de vida de sus familias y comunidades.

ANÁLISIS DEL PROBLEMA DE EMPLEABILIDAD

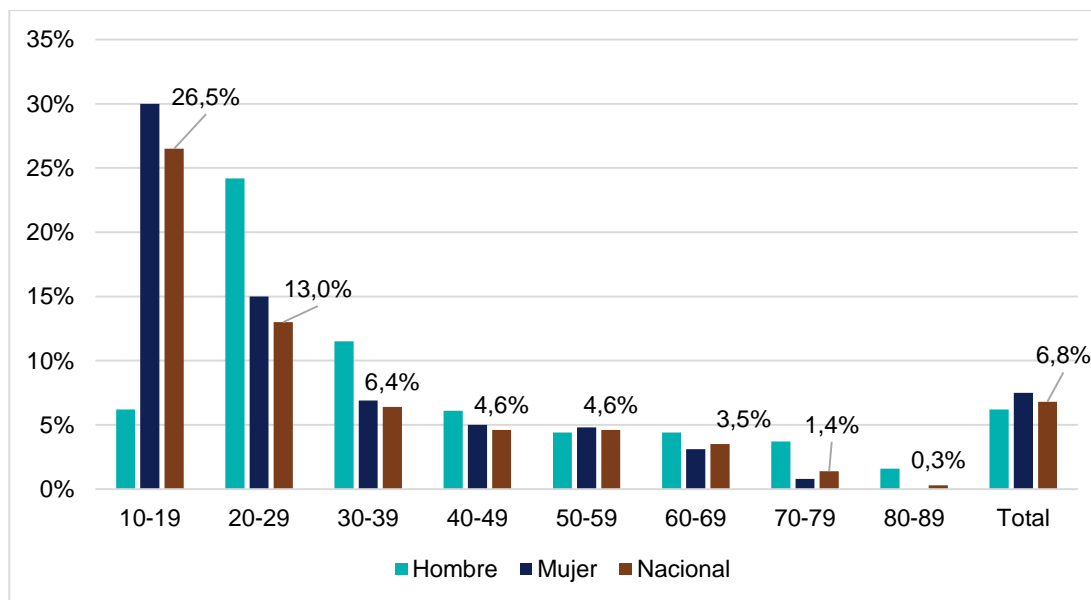
A continuación, se presenta un análisis de las principales características y tendencias del mercado laboral nacional, en particular acerca de la situación del desempleo y de las oportunidades laborales en las regiones Metropolitana, y de Valparaíso, donde se realizarán los tres ciclos de EmpleaT.

¿Quiénes son los desempleados con mayores brechas?

La tasa de desocupación en Chile se ha mantenido entre 6,5% y 7,3% en el último año; ubicándose en 6,8% para el trimestre noviembre-diciembre-enero 2018¹. En la Región Metropolitana el 7,2% de las personas que tienen intención y edad de trabajar, no están ocupadas. Y en la región de Valparaíso, es un 8,0%; es decir, 1,2 puntos porcentuales sobre el estadístico nacional.

Se mantiene la tendencia de que los grupos con mayores tasas de desocupación son los jóvenes, y las mujeres en todos los tramos etarios.

**Gráfico 1: Tasa de Desocupación (%), según grupo etario y sexo
Trimestre Móvil Nov-Dic-Ene 2018**

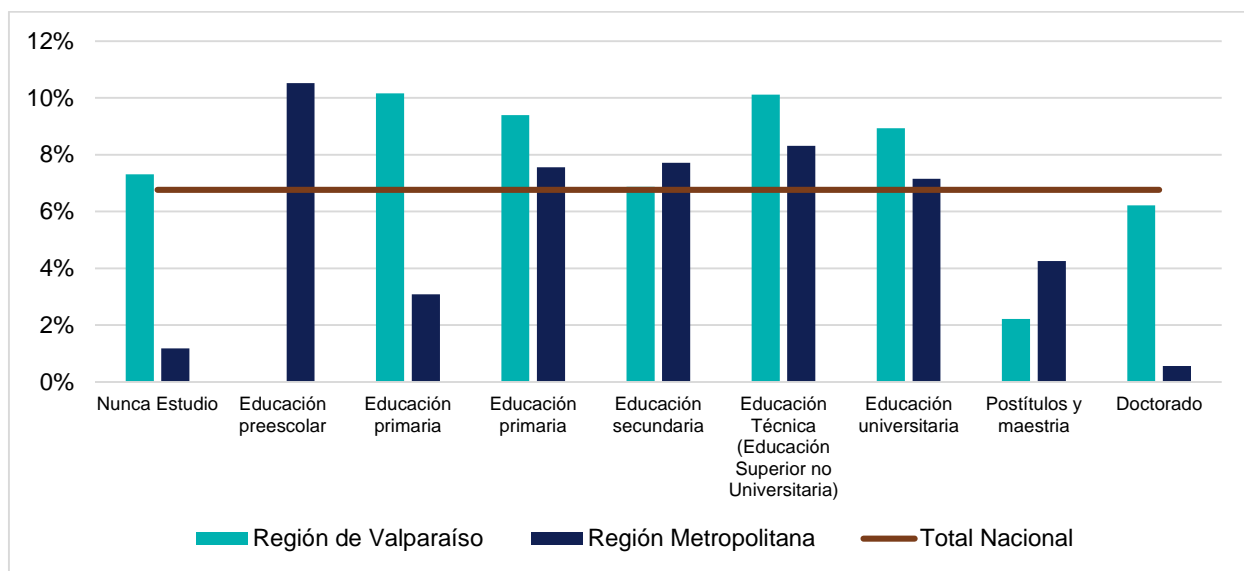


Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por ENE - INE

¹ Encuesta Nacional de Empleo (INE), Trimestre Móvil Noviembre 2018-Diciembre 2018-Enero 2019.

Respecto al nivel educacional de los desempleados de las regiones Metropolitana y de Valparaíso, no existe un grupo que destaque por sobre el resto. Similar con lo observado en EmpleaT, las personas en busca de oportunidades laborales provienen de diversos niveles educativos, incluyendo egresados de los niveles técnicos y universitarios.

**Gráfico 2: Tasa de Desocupación (%), según Nivel Educativo²
Trimestre Móvil Nov-Dic-Ene 2018**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por ENE - INE

Con respecto a las tasas de desocupación provincial³ en los sectores donde se ejecuta el programa (Chacabuco, Los Andes, San Felipe de Aconcagua, y Quillota)⁴ se puede apreciar que la provincia de Chacabuco (que comprende las comunas de Colina, Til Til, y Lampa) presenta una tasa de desocupación descendente desde el trimestre Abr-May-Jun 2018, alcanzando 4,3% para el último periodo, y por debajo de la tasa nacional de 6,8%.

Los Andes presenta la mayor tasa de desempleo de las provincias estudiadas, situándose sobre el 10% desde el trimestre May-Jun-Jul 2018 y bajando sólo en el último periodo. San Felipe presenta mayor amplitud durante

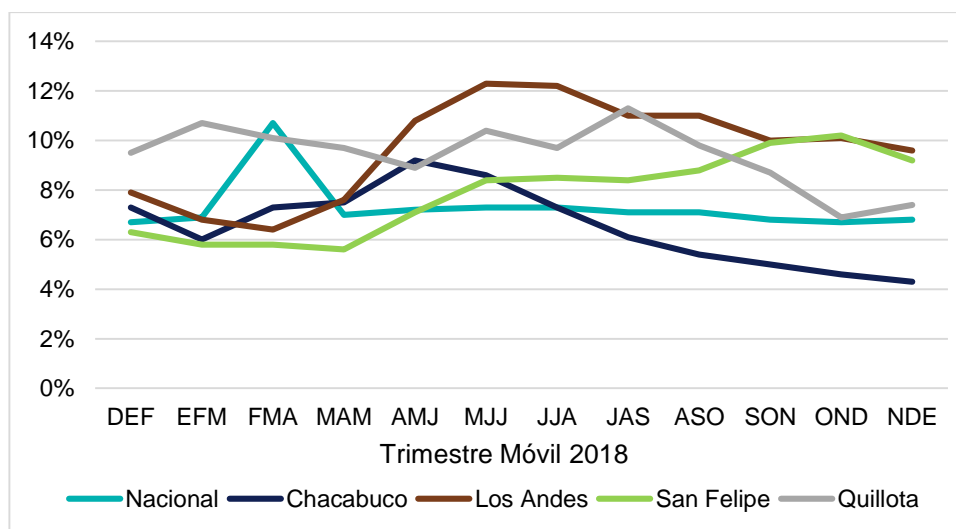
² Correspondencia realizada por INE en base a Clasificación Internacional Normalizada de la Educación CINE

³ La Encuesta Nacional de Empleo del INE no tiene representatividad muestral a nivel comunal, por lo que el nivel más pequeño de análisis es provincial.

⁴ El programa también incluye Lo Barnechea que es de la provincia de Santiago, pero se excluyó del análisis por el peso relativo de la comuna en la provincia.

el periodo de análisis, entre 5,6% y 10,2%. Quillota por su parte también presenta variaciones, con un máximo de 11,3% en el trimestre Jun-Ago-Sep 2018.

**Gráfico 3: Tasa de Desocupación (%) Provincial
Trimestres Móviles Dic-Ene-Feb 2018 a Nov-Dic-Ene 2018⁵**

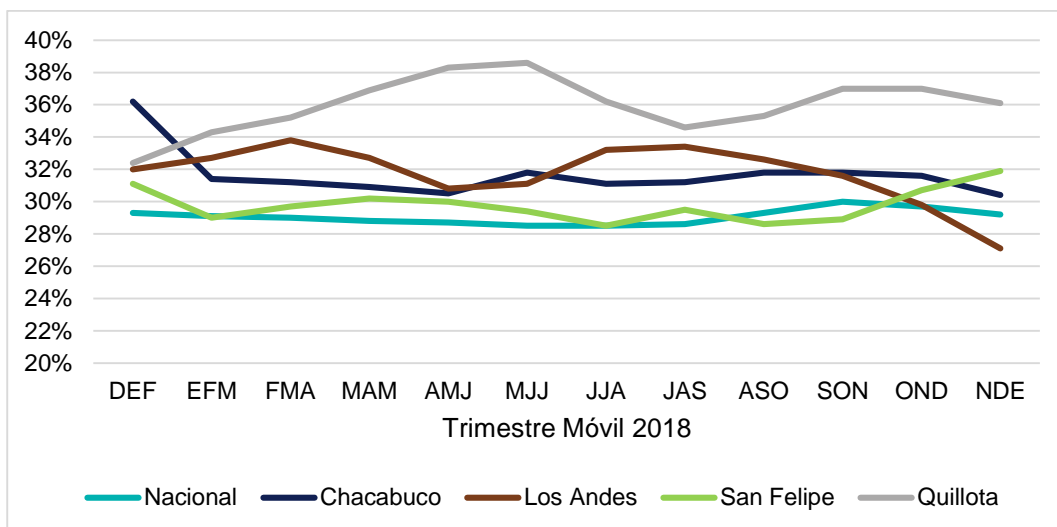


Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por ENE - INE

La tasa de desocupación informal a nivel nacional se encuentra cerca del 30%. En la provincia de Quillota no baja de 35% desde el trimestre Ene-Feb-Mar 2017, siendo su punto más alto en el periodo May-Jun-Jul 2017. En la provincia de San Felipe ha ido en aumento desde el trimestre Sep-Oct-Nov 2017, lo que puede estar relacionado con la temporada agrícola, mientras que en Los Andes se ha mantenido a la baja desde el periodo Jul-Ago-Sep 2018.

⁵ Desde el trimestre Diciembre 2017-Enero2018-Febrero2018 a Noviembre 2018-Diciembre2018-Enero2019

**Gráfico 4: Tasa de Desocupación (%) Informal Provincial ⁶
Trimestres Móviles Dic-Ene-Feb 2018 a Nov-Dic-Ene 2018⁷**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por ENE - INE

¿Dónde están las oportunidades de empleo?

Al igual que en los periodos anteriores, las estadísticas nacionales permiten observar que los ocupados se concentran en las empresas de menos de 5 trabajadores (34%), y en las de más de 199 (33,7%) trabajadores⁸. En la Región Metropolitana un 31,7% se emplea en organizaciones de 5 personas o menos, mientras que 33,7% lo hace en lugares con más de 200 trabajadores. En la Región de Valparaíso estos números son 34% y 32,9%, respectivamente.

⁶ Correspondencia realizada por INE en base a Clasificación Internacional Normalizada de la Educación CINE

⁷ Desde el trimestre Diciembre 2017-Enero2018-Febrero2018 a Noviembre 2018-Diciembre2018-Enero2019

⁸ Para el trimestre Septiembre-Octubre-Noviembre 2018, el último para el cual INE publicó el cuadro con los ocupados según tamaño del establecimiento o negocio.

EN SUMA

Las estadísticas nacionales permiten afirmar que:

- El desempleo aumentó 0,3 puntos comparado con el mismo trimestre del año anterior.
- Los jóvenes y las mujeres presentan mayores niveles de desempleo que los hombres.
- Las oportunidades laborales se concentran en las empresas de menos de 5 trabajadores, y en las de más de 199 trabajadores.
- Las tasas de desempleo provinciales de las zonas de ejecución del EmpleaT difieren bastante entre ellas, siendo la más baja la provincia de Chacabuco, y las más alta San Felipe, y los Andes.
- Las tasas de desocupación informal se mantienen entre 30% y 40%, siendo la más alta la zona de Quillota.

Estos fenómenos seguirán siendo monitoreados por parte de EmpleaT, profundizando su comprensión a lo largo del programa.

ECOSISTEMA DE EMPLEABILIDAD

Habiendo analizado la situación de empleabilidad de las zonas donde opera EmpleaT, en este capítulo se presenta a modo de síntesis los principales elementos del ecosistema de empleabilidad que influyen en la situación anteriormente descrita. Se incluye:

- El entorno del mercado: instituciones, normas, estándares, y tendencias del mercado laboral
- La cadena de mercado: actores y vínculos entre oferta y demanda laboral
- La infraestructura: insumos y servicios de apoyo al mercado laboral

Cabe mencionar que la metodología utilizada para el análisis del ecosistema laboral en este caso se encuentra basada en la adaptación del toolkit EMMA realizada por EmpleaT para la zona estudiada. Y las fuentes de información utilizadas son diversas: la información primaria se basó en entrevistas individuales, seguimientos grupales, *focus group*; además se levantó información secundaria como encuestas y análisis de fuentes de datos.

Durante marzo de 2019, se volvió a levantar información acerca del programa y sus diversos actores en terreno, lo que también contribuyó a la obtención de nuevos datos acerca del ecosistema de empleabilidad.

Entorno del mercado laboral

Los elementos más relevantes del entorno del mercado laboral para efectos de este diagnóstico son:

Estacionalidad: Existen dos fenómenos estacionales que han sido relevantes a la hora de comprender el funcionamiento del mercado laboral.

- La temporada de cosecha agrícola está comprendida entre los meses de diciembre y marzo de cada año, y provoca un aumento muy significativo de la demanda por mano de obra. Existe un segmento de trabajadores que trabaja en la cosecha y ahorra para el resto del año, período en el cual permanecen inactivos, desempleados, o con trabajos ocasionales. Este tipo de trabajo se caracteriza por ser informal (generando desprotección previsional y de salud), inestable y no siempre suficiente.
- La temporada de prácticas profesionales de los egresados de establecimientos técnico-profesionales está comprendida entre diciembre y febrero de cada año. Al finalizar, existe un aumento de quienes buscan insertarse en el mercado laboral.

FOMIL: Es un aporte monetario y de capacitación para el fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) ofrecido por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Tiene como finalidad el financiamiento de iniciativas tendientes al desarrollo y fortalecimiento de instrumentos, procesos y acciones de intermediación laboral para grupos vulnerables en cuanto a sus posibilidades de acceso al mercado laboral. Está condicionado al cumplimiento de ciertas metas, que son definidas según la condición de la comuna correspondiente.

Por la relevancia que estos fondos tienen para las OMIL, se ha detectado que al buscar el cumplimiento de ciertas metas, se desincentiva la integración con el ecosistema laboral y con los usuarios.

Incentivos SENCE: La institución de gobierno en conjunto con privados poseen diversos incentivos y capacitación para personas en búsqueda de empleo, entre ellas el programa +Capaz y Becas laborales:

- Programa +Capaz: Ofrece cursos de capacitación en oficios y que pretende capacitar a 300.000 mujeres y 150.000 jóvenes vulnerables entre 2014 y 2018, siendo el programa de capacitación laboral más ambicioso del país.
- Becas laborales: Permite a las empresas utilizar la franquicia tributaria para capacitar a personas que no mantienen un vínculo de subordinación o dependencia con ellas.

Ambos beneficios significan oportunidades relevantes para la capacitación de las personas en busca de trabajo. Sin embargo, ninguna de estas dos opciones es ocupada masivamente por las empresas entrevistadas por el equipo de EmpleaT.

Ley de inclusión laboral de personas con discapacidad: El 8 de junio del año 2017 se promulgó la Nueva Ley de Inclusión Laboral N° 21.015, que tiene por objetivo promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad en los sectores públicos y privados.

Con la entrada en vigencia de la ley el día 1 de abril del 2018, se generó por parte de las empresas preocupación por levantar información acerca de la ley en sí. Hubo también un aumento en el interés por contratar trabajadores en situación de discapacidad.

Por otro lado, ha habido un aumento de consultoras y otras organizaciones que prestan asesoría sobre la adecuada implementación de la ley a nivel empresas. Las OMIL, previa capacitación en el asunto, ahora también prestan servicios para orientación en temas de situación de discapacidad dada la contingencia actual.

El día 20 de febrero de 2019, Nicolás Monckeberg, ministro del Trabajo y Previsión Social, realizó un balance a casi un año de la promulgación, con una estimación del cumplimiento⁹. Según explicó, son 2.996 empresas que deben cumplir la normativa, y en casi un año, 83% la han cumplido. De los 10.476 contratos bajo la ley de inclusión laboral, 6.980 corresponden a hombres y 3.496 a mujeres.

Cadena de mercado

La cadena de mercado está conformada por la oferta y la demanda laboral. El análisis realizado ha permitido detectar aspectos que inciden en el desempleo, es decir en la desvinculación entre ambos componentes.

⁹ <http://ahainclusion.com/20190221-2/>

Contratación prevalentemente masculina: Prevalece la contratación masculina. Algunos aspectos relacionados son el carácter industrial de las empresas donde se ofrecen cargos considerados “para hombres”, con baja postulación de mujeres. Además, existe una brecha en la capacitación de mujeres en dichos rubros; la dificultad para sostenerse en dichos cargos, desde la percepción de los empleadores; y la falta de infraestructura para contratarlas (camarines y baños).

EmpleaT ha participado de la mesa de trabajo de Género y Desempleo, formada por la gobernación de Los Andes. En esta mesa multidisciplinaria se ha pedido nuestra participación por la visibilidad que se le ha dado a la problemática mujer, minería y desempleo. Además, ha estado en contacto con SernamEG para capacitaciones y otros eventos.

Rotación en jóvenes: Las empresas mencionan que la contratación de personas jóvenes genera problemas de rotación de personal. Desde su perspectiva, los jóvenes no se plantean metas ni objetivos a largo plazo, y tienen mayor dificultad para adaptarse a nuevas condiciones de empleo.

Capacitación: En general, las empresas han coincidido en que existe una brecha entre las habilidades buscadas para la selección de trabajadores y la que los postulantes tienen, así como también apresto laboral y leyes laborales. Respecto a capacitación técnica, se menciona que las empresas pueden complementar esta formación, por lo que las habilidades “blandas” son relevantes a la hora de la selección. Esta opinión ha sido reforzada por algunos liceos TP de la zona.

Autoempleo: A pesar de que en general las personas buscan un trabajo con un empleador que les permita estabilidad económica y laboral, ciertos segmentos prefieren el autoempleo como principal fuente de ingresos.

Inmigración: La inmigración en los últimos años ha presentado un aumento significativo. En 2014 había aproximadamente 416 mil extranjeros en Chile, lo que representaba aproximadamente un 2,3% de la población. A fines de diciembre de 2018, la cifra de personas extranjeras residentes habituales en el país había aumentado hasta 1.251.225¹⁰, casi triplicándose en 4 años.

En abril de 2018 fue presentado el proyecto para una nueva Ley de Migraciones con el objetivo de regularizar y ordenar la inmigración. Entre las medidas inmediatas está la imposibilidad de solicitar el visado temporario por motivos laborales a contar del 23 de abril del presente año. Aquellos extranjeros que deseen solicitarlo tendrán que hacerlo desde fuera de Chile bajo una serie de nuevas visas creadas en el mismo proyecto. Las que fueron presentadas con anterioridad a esa fecha no están afectas a las nuevas medidas.

Hasta principios de este año, las empresas mencionaban estar dispuestas a contratar inmigrantes, manteniendo algunos requisitos previos, principalmente el manejo del idioma para facilitar la comunicación y

¹⁰ Estimación de Personas Extranjeras Residentes en Chile, 31 de diciembre 2018.

<https://www.extranjeria.gob.cl/media/2019/02/Presntaci%C3%B3n-Extranjeros-Residentes-en-Chile.-31-Diciembre-2018.pdf>

evitar malentendidos. Entre las empresas consultadas, hemos visto una mayor apertura a la contratación de extranjeros, siempre que cuenten con los permisos correspondientes porque la experiencia de trabajo con ellos ha sido bien evaluada. Los extranjeros buscando trabajo comentan que la tramitación del permiso de trabajo no fue una barrera, como sí lo es el idioma para aquellos no vienen de países hispanohablantes.

Las OMIL han recibido capacitación con respecto al tema, dada la creciente importancia de esta situación a nivel nacional, para poder atender dudas y consultas relacionadas.

Infraestructura, insumos y servicios de apoyo al mercado

OMIL: Las Oficinas Municipales de Información Laboral de la zona son un actor importante dentro del ecosistema laboral. Respecto a ellas se detectaron algunas oportunidades de mejora que si bien no pueden ser abordadas completamente se deben tener presentes:

- Falta de recursos técnicos y monetarios para relacionarse más y mejor con empresas y personas.
- Carencia de un sistema de seguimiento sobre el trabajo realizado.
- Vagos conocimientos informáticos y sobre redes sociales o de difusión.

Desde el año 2018, SENCE, a través del convenio FOMIL, financiado por el BID, busca mejorar la empleabilidad de las personas acompañándolas a lo largo de su vida laboral, a través de la gestión articulada y con calidad de las políticas activas de empleo y su coordinación con las políticas pasivas de empleo, contribuyendo con ello a mejorar la productividad de las empresas y del país, atendiendo la problemática del bajo acceso a servicios e instrumentos de intermediación laboral integrados de las personas económicamente activas.

Para efectos de categorización técnica anterior, el SENCE se basa en seis criterios poblacionales para clasificar las OMILs en tres tipos: de información; información y orientación; información, orientación y vinculación.

Organismos de Formación: En la zona, los organismos de formación existentes son liceos técnico profesionales, y algunos centros de formación técnica en Colina, San Felipe y Los Andes. En Rinconada no hay liceos TP; en Los Andes hay 5; en San Felipe existen 8; en San Esteban, Calle Larga, y Nogales (tras el cierre del liceo Christa Mock) sólo 1; y en Colina y Lampa 4 en cada comuna.

Servicios de Transporte: El sistema de transporte para la zona presenta diversas dificultades, principalmente para la comuna de Til Til. El transporte presenta altos costos para los habitantes, además de tener una baja frecuencia y ser irregular en sus tiempos de trayecto. Especialmente complejo para aquellos de comunidades más alejadas.

EN SUMA

Dentro del ecosistema laboral se han identificado los elementos que mayor influencia podrían tener en acortar la brecha entre oferta y demanda laboral en las zonas en las que se ejecuta el programa.

- Dentro del entorno y las normas del mercado destaca el FOMIL como un instrumento de apoyo a las OMIL.
- En la cadena del mercado, se identifican las habilidades socioemocionales como un factor de desajuste entre oferta y demanda laboral.
- Respecto a los servicios de apoyo al mercado, la OMIL es reconocida por los distintos actores como un pilar central del ecosistema llamado a intervenir entre la oferta y la demanda laboral, aunque con múltiples oportunidades de mejora.
- En cuanto a la infraestructura, las falencias de los servicios de transporte afectan la conexión entre oferta y la demanda debido a sus costos, frecuencia y regularidad.

INTERACCIÓN DEL ECOSISTEMA

En el capítulo anterior se han descrito los actores identificados como más relevantes dentro del ecosistema laboral de la zona. A partir de la experiencia del trabajo en terreno de EmpleaT con los mismos, en este capítulo se profundiza cómo estos actores logran relacionarse, cómo se afectan unos con otros y en qué medida estas relaciones pueden influir en la empleabilidad.

Los desempleados no son amplios usuarios de las OMIL

El vínculo entre la OMIL y los desempleados se ha identificado con oportunidades de mejora (47% de los participantes del Ciclo 3 no estaban inscritos en la OMIL al inicio del programa), siendo una relación de gran importancia desde el punto de vista de la conexión entre la oferta y la demanda. Las principales oportunidades identificadas para incrementar el uso de los servicios de las OMIL por parte de los desempleados son:

- Se observa la oportunidad de mejorar las actividades de monitoreo del mercado laboral por parte de las OMIL, incluyendo a las empresas de menor tamaño para así poder identificar un mayor número de vacantes.
- Se observan oportunidades de mejorar la difusión y comunicación de oportunidades laborales a las personas que se dirigen a la OMIL en busca de empleo.
- Las metodologías de apresto laboral y de seguimiento posterior a la colocación podrían también mejorar.

Las empresas pueden establecer una relación de mayor colaboración con las OMIL

La relación entre las empresas y las OMIL es medianamente frecuente, aunque presenta oportunidades de mejora. Las principales oportunidades identificadas son:

- Mejorar la respuesta por parte de las empresas que reciben servicios de las OMIL respecto a sus solicitudes de retroalimentación y otros requerimientos.
- Mantener comunicación directa y constante, que permita planificar procesos de intermediación con mayor anticipación y así aumentar su efectividad.
- La existencia de un mecanismo simple y eficaz para publicar oportunidades laborales orientadas a trabajadores de ciertas comunas, evitando el llenado de múltiples fichas de distintas OMIL.

El fortalecimiento del vínculo traería beneficios para todos los actores. Por ejemplo, beneficiaría a las empresas facilitando el proceso de búsqueda y aumentaría la cantidad de beneficiarios para la OMIL. Así mismo, traería consecuencias positivas para el ecosistema laboral debido a la relevancia de ambos actores.

Amplia posibilidad de mejora en la relación entre liceos TP y las OMIL

Siendo que existe un potencial de trabajo conjunto, la relación entre los liceos TP y las OMIL es prácticamente inexistente en la zona. Actualmente, las partes no ven un beneficio en generar un vínculo entre ellas por dos razones:

- Generalmente las OMIL contabilizan como indicador de su trabajo la colocación en prácticas laborales.
- Los liceos tienen buena relación con empresas colaboradoras, por lo que no ven la necesidad de un intermediario.

Como consecuencia se duplican esfuerzos y recursos en gestiones que tienen objetivos comunes, en vez de compartir contactos y generar sinergias dentro del ecosistema laboral que permitan mejorar y hacer más eficiente el trabajo de todos.

La relación entre los Liceos TP y las empresas es fuerte y colaborativa, aunque de alcance limitado

De acuerdo a representantes de los establecimientos de la zona, éstos poseen una relación colaborativa con las empresas del sector y un fuerte vínculo con ellas, aunque no en todas las provincias. Es así como la mayoría de los estudiantes logran conseguir prácticas laborales, de forma controlada y supervisada, con empresas que se encuentran en comunicación y colaboración constante con su establecimiento.

Resulta interesante entender el trabajo de vinculación que realizan estos establecimientos, para así poder identificar buenas prácticas que puedan ser compartidas con otros actores del entorno.

Existen brechas entre oferta y demanda laboral, principalmente habilidades socioemocionales, expectativas y servicios de transporte

Como se ha mencionado previamente, existe una brecha detectada por las empresas de la zona respecto a las habilidades blandas que poseen las personas que componen la oferta laboral, lo que significa una oportunidad de mejora.

Se debe tener en cuenta que el grupo de empresas que componen la demanda laboral es bastante amplio y diverso. En consecuencia, conviene hacer un análisis por segmento:

- Empresas grandes locales: Existe una brecha entre las expectativas de la oferta y demanda laboral respecto a las políticas de contratación (sueldos, turnos, entre otras condiciones).
- Empresas grandes no locales: Acceder a vacantes fuera de las comunas de Colina, Til Til, Lampa, y Nogales se ve desincentivado por los costos de traslado en términos monetarios y de tiempo.
- Micro, pequeñas y medianas empresas: Siendo un empleador relevante, se identifica a priori con un tipo de vínculo colaborativo con densidad intermedia. Sin embargo, el análisis de este grupo de empresas como empleador requiere mayor profundidad y por lo tanto se plantea como desafío.

Existen oportunidades de mejora en la articulación entre el FOMIL y las OMIL

Esta relación se ha identificado de una densidad fuerte, con oportunidades de mejora. Las principales oportunidades son:

- Completar la habilitación del sistema BNE (en proceso) permitirá a los trabajadores de las OMIL realizar su trabajo a través de la plataforma oficial.
- Revisar y mejorar incentivos provenientes de FOMIL, de modo de poder generar una relación de valor, más abierta y transparente con el entorno.
- Revisar y mejorar los sistemas de inducción y capacitación a los funcionarios de las OMIL para que cuenten con las herramientas para desempeñar sus roles en forma adecuada.

EN SUMA

Existen múltiples relaciones débiles o con oportunidades de mejora dentro del ecosistema laboral de la zona. Fortalecer el relacionamiento entre los actores tiene alto potencial de influir en la empleabilidad. Se destacan los siguientes hallazgos:

- **Los desempleados no son amplios usuarios de las OMIL.** Se identifican mejores de comunicación efectiva para conseguir más beneficiarios, tanto desempleados como usuarios generales.
- **No hay relación entre Liceos TP y las OMIL,** siendo que existe un potencial de trabajo conjunto. Establecer una relación en pos de objetivos comunes permitiría evitar duplicación de esfuerzos y recursos.
- **La relación entre los Liceos TP y las empresas es fuerte y colaborativa, aunque de alcance limitado.** De esta relación se identifica potencial de identificar buenas prácticas beneficiosas para el ecosistema. No todas las provincias presentan el mismo nivel de colaboración.
- **Existen brechas entre oferta y demanda laboral,** principalmente habilidades socioemocionales, expectativas y servicios de transporte. Se requiere no obstante una mayor profundidad en el análisis de las empresas de menor tamaño como empleador.
- **Existen oportunidades de mejora en la articulación entre el FOMIL y las OMIL,** dentro de ellas la completa habilitación del sistema BNE (en proceso), los incentivos provenientes de FOMIL, y los sistemas de inducción y capacitación a los funcionarios de las OMIL.