

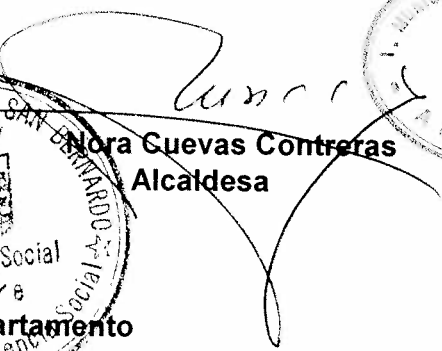
## OFICINA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

| CUENTA                         | PRESUPUESTO          |                   |
|--------------------------------|----------------------|-------------------|
|                                | PRESUPUESTO          | ITEM              |
| Honorarios                     | 16,084,000           | 21.04.004.004.002 |
| Arriendo vallas escenarios y g | 2,000,000            | 22.09.999.004-002 |
| Alimentación                   | 400,000              | 22.01.001.004.002 |
| Impresiones                    | 500,000              | 22.07.002.004.002 |
| Premios y otros                | 570,000              | 24.01.008.004-002 |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>\$ 19,554,000</b> |                   |


| CUENTA                            | DESCRIPCIÓN DE GASTOS   |
|-----------------------------------|---|
| <b>Honorarios</b>                 | <b>Profesionales:</b> ciencias sociales, medicas, financieras exactas y económicas.<br><b>Técnicos :</b> ciencias sociales, medicas, financiera exactas y computacionales.<br><b>Administrativos y auxiliares.</b> Además de artistas, compañías de teatro, músicos, actores jurados, profesores, auxiliares de enfermería y otros similares que realizan actividades en talleres, como en diferentes sectores de San Bernardo. |
| <b>Arriendo de vallas escenar</b> | Arriendo de instalaciones tipo de instalaciones necesarias para desarrollar actividades: Amplificación, iluminación, sonido, escenarioa, graderías, sillas, mesas, baños químicos, toldos, módulos, equipos audiovisuales, instrumentos musicales, backline Carpas y otros.   |
| <b>Alimentación</b>               | Sándwich, bebidas, agua mineral, frutas, yogurt, pan, queques, galletas, café, té, azúcar, jugos, dulces, golosinas, servicios de alimentación, banqueteros, almuerzos, onces, cóctel, refrescos, tortas, y otros similares de acuerdo a necesidades del programa.  |
| <b>Impresiones</b>                | Impresión de afiches, volantes, folletos, papeleras, dípticos, trípticos, chapitas, diplomas, señaléticas, servicios de imprenta, revistas, periódicos, entre otros similares. Con el objeto de promocionar el trabajo y los programas que lleva a cabo la oficina durante el año con la comunidad y las organizaciones formales e informales de la Comuna.   |
| <b>Premios y otros</b>            | Trofeos y reconocimientos en artículos deportivos.  |




**Lorena Oviedo Hasbun**  
Directora

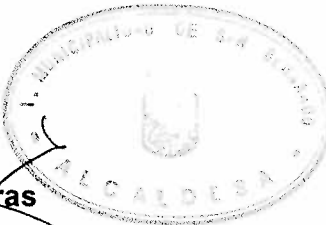


**Nora Cuevas Contreras**  
Alcaldesa



**Jefa Departamento**







|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>1. NOMBRE DE PROYECTO</b> | <b>“Emprendimiento Laboral”</b> Proyecto Intermediación Laboral 2011.  |
| <b>2. FUNDAMENTACION</b>     | <p>Una de las características principales a las que las empresas deben enfrentarse a lo largo de su ciclo de vida es la incertidumbre. La variabilidad de los mercados internacionales, las contingencias político-económicas internas y la competencia en continua evolución, generan un contexto donde el cambio es lo único realmente constante.</p> <p>Para poder subsistir en este complejo panorama, y conseguir la diferenciación y el éxito respecto de su competencia, las empresas deben:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.- Focalizar tiempos y recursos en administrar de manera óptima su capital humano, toda vez que son precisamente las personas, las encargadas de generar las adaptaciones requeridas e identificar las oportunidades de crecimiento.</li><li>2. Reconocer la mayor especialización del trabajo identificando los cambios que se han producido en los procesos productivos y generar las modificaciones necesarias para adaptarse al nuevo entorno.</li></ol> <p>Dentro del proceso de administración del recurso humano, el ámbito referido a reclutar y seleccionar el personal, asoma como una actividad principal, puesto que por una parte es el punto de inicio de la dirección del capital humano, y por otra, porque requiere de profesionales altamente calificados que sean capaces tanto de convocar interesados como seleccionar a los mejores postulantes.</p> <p>Este último elemento, implica a su vez comprender y reconocer que los procesos productivos han sufrido enormes evoluciones, derivadas del uso de nuevas tecnologías, procedimientos de vanguardia y otros elementos ausentes en el pasado, que han generado una mayor especialización del trabajo y por consiguiente, la necesidad de una mano de obra mucho más calificada.</p> <p>Estas complejas habilidades para el reclutamiento y la selección se han convertido en un nicho económico importante permitiendo el surgimiento de empresas consultoras que asesoran al sector empresarial en un mercado que crece de manera exponencial.</p> <p>Todo lo señalado de manera precedente, se hace aún más crítico desde una perspectiva local. Si bien, San Bernardo posee un enorme sector empresarial que potencian el desarrollo económico, al mismo tiempo se ve enfrentado a otras situaciones que dificultan sus posibilidades de crecimiento como altos índices de deserción escolar, ubicación geográfica compleja, escasez de actividades de enseñanza aprendizaje, entre otras circunstancias ligadas a la vulnerabilidad social.</p> <p>El Estado, conciente de estas dificultades, ha generado a través de instituciones del nivel central una oferta programática para abarcar tales hechos. No obstante, en los últimos años la política pública (por ejemplo en términos de asignaciones de cursos de capacitación) a nivel Comunal que han emanado desde el organismo central han sido muy limitadas, siendo responsabilidad de las Oficina de la Empleo afrontar estas crisis y ejecutar los escasos proyectos siguiendo las indicaciones técnicas correspondientes.</p> <p>Con todos estos antecedentes, se hace evidente que la Oficina de Intermediación Laboral debe ser capaz de desarrollar un sistema de gestión sin precedentes, que permita por una parte, competir con el sector privado en el establecimiento de lazos estratégicos en materias de reclutamiento de personal, pero por otra, el desarrollo de tácticas y actividades de emprendimiento</p> |

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
|                                    | social/laboral que permitan: Reducir los factores inhibidores del empleo; Reconocer y fomentar los factores protectores del trabajo; Incluir a sectores generalmente marginados del ámbito del laboral; Establecer nuevas redes de apoyo y soporte; Generar acuerdos de trabajo colaborativo; entre otras acciones.   |
| <b>3. OBJETIVOS</b>                | <p><b>Objetivo General</b></p> <p>Atender las necesidades de trabajo, capacitación y emprendimiento, de personas y empresarios de la comuna, a través de la identificación de habilidades, el incremento del conocimiento y la promoción de nuevas ideas; en un sistema de gestión profesional de vanguardia altamente comprometido con el desarrollo económico, social y cultural de San Bernardo.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Definir e implementar un sistema de gestión interno orientado al desarrollo organizacional.</p> <p>Definir e implementar un sistema comunicacional orientado a incrementar la cobertura comunal.</p> <p>Gestionar, promover y ejecutar planes, programas y proyectos que contribuyan al fomento del empleo, la capacitación y el emprendimiento.</p> <p>Facilitar y promover la inclusión de grupos desfavorecidos al ámbito laboral (colectivos de difícil inserción laboral)</p> <p>Fortalecer la vinculación institucional con otros actores en materias de empleo, capacitación y emprendimiento.</p>  |
| <b>4. DESCRIPCION DEL PROYECTO</b> | <p><b>Feria de Empleo</b></p> <p>Evento de concentración en un mismo espacio físico, de las empresas que requieren mano de obra y los buscadores de empleo que demandan una vacante, con la finalidad de materializar la vinculación y propiciar la colocación de trabajadores en forma ágil y directa.</p> <p><b>Talleres de Empleabilidad</b></p> <p>Instancias de enseñanza - aprendizaje que pretenden incrementar las condiciones de empleabilidad a través de la entrega de técnicas y/o conocimientos específicos de diferentes oficios u ocupaciones y que buscan incrementar los índices de inserción laboral. Los talleres a ejecutar son:</p> <p>Talleres de Producción: A) Unidades Métricas y conversiones. B) Seguridad y Prevención C) Control de Procesos.</p> <p>Taller Plan de Negocios: A) Conceptos Oferta y Demanda B) Cantidad de Equilibrio, etc.</p> <p><b>Programa Desafío Joven (Shell Chile)</b></p> <p>Programa de mentoría uno a uno de Shell Chile S.A que tiene por objetivo fomentar en los jóvenes el espíritu emprendedor y guiarlos en el proceso de transformar su idea en un plan de negocios formal.</p> <p><b>Programa Créeme (Universidad de Chile)</b></p> <p>Plan de emprendimiento orientado a microempresarios cuyo principal sustento es el negocio por el cual trabajan. Incorpora asesorías y capacitaciones en diferentes áreas del emprendimiento empresarial (Contabilidad, Computación, Administración, Financiamiento y Aspectos Legales) que tienen como único objetivo la adquisición de conocimientos y competencias que permitan el desarrollo de sus planes de negocios.</p> |

|                       |   |
|-----------------------|---|
|                       | <p><b>Estudio de Cesantía</b><br/>Actividad de evaluación donde se busca medir y obtener información relevante respecto de la cesantía comunal en aras de adoptar medidas correctivas y estratégicas, para focalizar los recursos en segmentos y colectivos específicos de San Bernardo.</p> <p><b>Torneo de Fútbol-Inter Empresas</b><br/>Actividad lúdico-deportiva que busca fomentar la asociatividad entre trabajadores y empresas con la Municipalidad de San Bernardo. Además rescata el deporte como factor protector ampliando el concepto de trabajo más allá de la colocación.</p>   |
| <p><b>5. META</b></p> | <p><b>Unidad Inserción Laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener por sobre el 75% el nivel de colocaciones.</li> <li>• Alcanzar el 100% de solicitudes de personal a través del instrumento estandarizado Ficha Solicitud de Trabajadores.</li> <li>• Aumentar en 10% el porcentaje de inscripciones a la Omil respecto del año 2010.</li> <li>• Realizar 500 inscripciones de datos provenientes de página web.</li> <li>• Realizar 500 inscripciones en terreno.</li> <li>• Insertar 20 adultos mayores en un puesto laboral.</li> </ul> <p><b>Unidad Cesantía</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseguir reunión para el desarrollo de un sistema alternativo de registro de firmas de Subsidio y Seguro de cesantía.</li> <li>• Insertar al 20% de la población atendida por registro de firmas de Subsidio y Seguro de cesantía.</li> </ul> <p><b>Unidad Planes de Negocio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar 12 Talleres de Empleabilidad del Área Planes de Negocio</li> <li>• Ejecutar la versión 2011 del Programa Desafío Joven (dependiendo si se dicta).</li> <li>• Incrementar en un 100% la cantidad de participantes 2011 del Programa Desafío Joven (dependiendo que se dicte)</li> <li>• Ejecutar la versión 2011 del Programa CréEME (dependiendo que se dicte)</li> <li>• Incrementar en un 100% la cantidad de participantes 2011 del Programa CréEME (dependiendo que se dicte)</li> </ul> <p><b>Unidad de Capacitación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar 60 cursos de capacitación en oficios a través de la oferta programática disponible.</li> <li>• Realizar al menos dos informes de detección de necesidades de capacitación a nivel de usuarios y empresas</li> <li>• Atender por capacitación a un mínimo de 500 personas.</li> </ul> <p><b>Unidad Gestión y Desarrollo.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar un análisis de la situación de cesantía a nivel comunal.</li> <li>• Ejecutar y alcanzar metas de Programas y Proyectos derivados de Sence.</li> <li>• Realizar Torneo de Fútbol Inter empresas.</li> <li>• Realizar Feria de Empleo.</li> </ul> |

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
|                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar 25 Talleres de Empleabilidad del Área Producción.</li> <li>Elaborar informes manuales de gestión.</li> </ul>  |
| <b>6. EVALUACION E INDICADORES</b> | <p>Las indicadores consideradas son:</p> <p>Atenciones:<br/>         Todas las atenciones de público; inscripciones; derivaciones a empleo y/o capacitación; ingreso de ofertas laborales, etc., serán obtenidas mediante sistema computacional de gestión interno "SCAP" que entrega el dato para ser tabulado, analizado y consolidado.</p> <p>Actividades:<br/>         Los indicadores para las actividades son la realización de las mismas.</p> |
| <b>7. OBSERVACIONES</b>            | Todos los funcionarios de la sección (planta, contrata y honorarios) tendrán la posibilidad de recibir capacitación interna y/o externa, en materias relacionadas a su cometido, dada la relevancia de mantenerse actualizado en las materias propias de su ejercicio profesional.  |
| <b>8. RECURSOS</b>                 | 1 Funcionario condición planta o contrata para atender la recepción Omil /Otec  |
| <b>9. PRESUPUESTO</b>              | \$19.554.000.-  |
| <b>10. UNIDAD RESPONSABLE</b>      | Oficina de Intermediación Laboral   |

*[Firma]*  
**DIRECTORA**  
 DIRECCION DESARROLLO COMUNITARIO DIRECTORA  
 MUNICIPALIDAD DE SAN BERNARDO  
 Asistente Social Jefe  
**ENCARGADA DE DEPARTAMENTO**

*[Firma]*  
**ALCALDESA**  
 MUNICIPALIDAD DE SAN BERNARDO  
 Oficina Municipal de Información Laboral  
**JEFATURA ENCARGADO DE PROGRAMA**

SAN BERNARDO, 13 DE AGOSTO DE 2010.

OFICINA DE INTERMEDIACION LABORAL (OMIL)

| Fecha DE ACTIVIDAD                 | Actividades                                    | Honorarios DIDECO 21.04.004 | Honorarios para Actividades 21.04.004 | Arrendo de vallas escenarios y graderas 22.09.999 | Alimentos y Bebidas 22.01.001 | Publicidad y Difusión 22.07.001 | Impresiones 22.07.002 | Materiales de oficina 22.04.001 | Premios y otros 24.01.008 | Insumos agrícolas 22.04.006 | Compra de maquinas y equipos 29.05.001 | TOTAL             |
|------------------------------------|--|-----------------------------|---------------------------------------|---|-------------------------------|---------------------------------|-----------------------|---------------------------------|---------------------------|-----------------------------|--|-------------------|
| ENERO A DIC 2011                   | REMUNERACIONES PERSONAL                        | 16,084,000                  |                                       |   |                               |                                 |                       |                                 |                           |                             |  | 16,084,000        |
| ENERO A DICIEMBRE 2011 (1 MENSUAL) | TALLER DE EMPLEABILIDAD AREA PRODUCCION        |                             |                                       |   |                               |                                 |                       |                                 |                           |                             |  | 0                 |
| ENERO A DICIEMBRE 2011 (1 MENSUAL) | TALLER DE EMPLEABILIDAD AREA PLANES DE NEGOCIO |                             |                                       |   |                               |                                 |                       |                                 |                           |                             |  | 0                 |
| AGOSTO 2011                        | FERIA DE EMPLEO                                |                             |                                       | 2,000,000   |                               |                                 | 500,000               |                                 |                           |                             |  | 2,500,000         |
| OCTUBRE 2011                       | TORNEO FUTBOL INTER EMPRESA                    |                             |                                       |   |                               |                                 |                       |                                 | 570,000                   |                             |  | 570,000           |
| AGOSTO A NOVIEMBRE 2011            | PROGRAMA CREEME                                |                             |                                       |   | 400,000                       |                                 |                       |                                 |                           |                             |  | 400,000           |
| MAYO A DICIEMBRE 2011              | DESAFIO JOVEN                                  |                             |                                       |   |                               |                                 |                       |                                 |                           |                             |  | 0                 |
| ABRIL - MAYO 2011                  | ESTUDIO DE CESANTIA                            |                             |                                       |   |                               |                                 |                       |                                 |                           |                             |  | 0                 |
|                                    | <b>TOTAL</b>                                   | <b>16,084,000</b>           | <b>0</b>                              | <b>2,000,000</b>                                  | <b>400,000</b>                | <b>0</b>                        | <b>500,000</b>        | <b>0</b>                        | <b>570,000</b>            | <b>0</b>                    | <b>0</b>                               | <b>19,554,000</b> |