



MUNICIPALIDAD DE TUCAPEL
UNIDAD DE DESARROLLO RURAL Y FOMENTO PRODUCTIVO
OFICINA OMIL

APRUEBA LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO PARA
PROVEER CARGO DE ORIENTADOR LABORAL PARA EL
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO OMIL

DECRETO ALCALDICIO N° 672 / 2024

HUEPIL, 15 DE FEBRERO DEL 2024.-

VISTOS

- 1.- Las atribuciones que me confiere la Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, cuyo texto fue refundido por el DFL N° 1 publicado en el Diario Oficial el 26.07.06
- 2.- Lo dispuesto en El Art. 3° de la ley 19.880 de 2003, que establece las Bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de la Administración del Estado.
- 3.- El decreto exento N°1 del 02.01.2024 que establece Orden de Subrogancia año 2024.
- 4.- El Decreto Alcaldicio N° 606 de fecha 08.02.2024 que aprueba Convenio entre el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y la Municipalidad de Tucapel para la ejecución del Programa de Fortalecimiento FOMIL 2024-2025 para Comuna categoría Intermedia.
- 5.- Memo N° 22 del 15/02/2024 enviado por la Jefa de Desarrollo Rural y fomento Productivo Srta. Marivi Salazar Vallejos, al Sr. Alcalde (S) Don Francisco Dueñas Aguayo, donde solicita autorización para llamar a concurso público, para el cargo de Orientador laboral para el Programa OMIL
- 6.- La necesidad de contar con un profesional que complemente el Equipo de la OMIL, según la categorización intermedia y que realice Orientación laboral a los usuarios OMIL.

DECRETO

- 1.- **LLámese** a Concurso Público a través de la Bolsa Nacional de Empleo, para proveer cargo de **Orientador laboral**, en calidad de Honorarios para la Oficina Municipal de Intermediación Laboral, de acuerdo a lo establecido en el Anexo N° 2 por SENCE para la selección de los/las funcionarios/as OMIL; de acuerdo a la siguiente calendarización:

Publicación de oferta en Bolsa Nacional de Empleo y página web municipal	19/02/2024
Cierre de la oferta	24/02/2024
Evaluación curricular de los postulantes	27/02/2024
Entrevista personal	29/02/2024
Resolución del concurso	01/03/2024
Inicio de labores	11/03/2024

- 2.- Aplíquese Anexo N° 2 establecido por SENCE para la evaluación de los postulantes.
- 3.- Desígnese Comisión evaluadora del Concurso público a las siguientes personas:
 - a) Gustavo Emilio Pérez Lara, Secretario Municipal de la Municipalidad de Tucapel, o su subrogante.
 - b) Marcia Clarina Cuevas Reyes, Secretario Directora (S) SECPLAN de la Municipalidad de Tucapel, o su subrogante.
 - c) Marivi Alejandra Salazar Vallejos, Jefa Unidad de Desarrollo Rural y Fomento productivo de la Municipalidad de Tucapel, o su subrogante.
- 4.- Publíquese el presente concurso en la Bolsa Nacional de Empleo, y en la página web de la Municipalidad de Tucapel.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.



ROSA JARA SALAZAR
SECRETARIA MUNICIPAL (S)



FRANCISCO DUEÑAS AGUAYO
ALCALDE (S)

DISTRIBUCIÓN:

- Alcaldía.
- Dirección de Adm. y Finanzas.
- Archivo Secretaría Municipal
- Archivo: Oficina de Partes
- Archivo: Oficina OMIL.

FDA / RJS / AVQ / MSV / msv





APROBACION "CONVENIO DE COLABORACIÓN CON
TRANSFERENCIA DE RECURSOS DEL PROGRAMA
FORTALECIMIENTO OMIL AÑO 2024-2025 PARA COMUNA
CATEGORIA INTERMEDIA"

DECRETO ALCALDICIO N° 606/ 2024

HUÉPIL, 08 febrero 2024.-

VISTOS

- a)- Las atribuciones que me confiere la Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, cuyo texto fue refundido por el DFL N° 1 publicado en el Diario Oficial el 26.07.06
- b) Lo dispuesto en el Art. 3° de la Ley 19.880 de 2003, que establece las bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de la Administración del Estado.
- c) La existencia del convenio del programa Fortalecimiento OMIL entre el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y la I. Municipalidad de Tucapel de fecha 31/01/2024, aprobado por resolución exenta N° 91 del 07/02/2024.
- d) El traspaso de recursos a la I. Municipalidad de Tucapel para la ejecución de dicho programa a través de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral de la comuna de Tucapel.
- e) La necesidad de contratar personal, comprar materiales e insumos para la ejecución de talleres, gastos de movilización, difusión y otros gastos necesarios que contemple el convenio para la correcta ejecución del programa.
- f) Decreto exento N°1 del 02/01/2024 que establece orden de subrogancia 2024.

DECRETO

1. APRUÉBESE el convenio establecido entre el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y la I. Municipalidad de Tucapel, con fecha 31.01.2024, por un monto total de 32.600.000.- (treinta y dos millones, seiscientos mil pesos) en conformidad a lo establecido en la cláusula cuarta del convenio.
2. Impútese el gasto ocasionado a la cuenta 214.05.05.004, Administración Fondos OMIL.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.



GUSTAVO EMILIO PÉREZ LARA
SECRETARIO MUNICIPAL



FRANCISCO JAVIER DUEÑAS AGUAYO
ALCALDE(S)

DISTRIBUCIÓN:

- Alcaldía
- Archivo: Secretaría Municipal.
- Archivo: Oficina de Partes.
- Archivo: Unidad de Desarrollo Rural y Fomento Productivo.

FJDA / GEPL / VAJ / vj



**SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN
Y EMPLEO - SENCE**

REF.: APRUEBA CONVENIO DE COLABORACIÓN CON TRANSFERENCIA DE RECURSOS SUSCRITO ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO Y LA MUNICIPALIDAD DE TUCAPEL, EN EL MARCO DEL PROGRAMA FORTALECIMIENTO OMIL AÑO 2024-2025.

RESOLUCIÓN EXENTA N°91

EN CONCEPCIÓN, 07 de febrero de 2024

VISTOS:

La Ley N°21.640 de Presupuestos para el Sector Público correspondiente al año 2024; el Decreto Supremo N°4, de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que "Establece Objetivos, Líneas de Acción y Procedimientos del Programa de Intermediación Laboral"; el Decreto Supremo N°37, de 23 de junio de 2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que, "Nombra en el cargo de Directora Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo a la persona que indica"; la Resolución Exenta N° 39, de 03 de enero de 2024, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo que, aprueba la "Guía Operativa del Programa de Fortalecimiento OMIL 2024-2025", y delega facultades en los Directores Regionales y sus subrogantes, y la Resolución N°7, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

CONSIDERANDO:

1.- Que, la ley N°21.640, de Presupuestos del Sector Público para el año 2024, contempla en la asignación 15-05-01-2401266, destinada a financiar el Programa de Intermediación Laboral. La glosa 07 de la mencionada asignación dispone que "*Los componentes y líneas de acción comprendidas en este Programa y los demás procedimientos, modalidades y mecanismos de control a que estará afecto su desarrollo, serán los establecidos en el Decreto N°4, de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; y el sistema de información laboral que establece el artículo 73 de la Ley N° 19.518 deberá realizarse a través de la Bolsa Nacional de Empleo, normada por la Ley N°19.728.*", cuya ejecución y administración ha sido encomendada al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

2.- Que, al efecto, el referido Decreto establece en su artículo N°1 que el Programa de Intermediación Laboral tiene por 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. Por su parte, el artículo N°4 del mencionado decreto dispone que, la participación de entidades u organismos públicos en él, se realizará previa suscripción de un convenio de colaboración con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Luego, el inciso final de este artículo agrega que, los convenios o contratos señalados precisarán la descripción, en cada caso, de los recursos que se destinan al correspondiente programa o actividad, las condiciones que deberán reunir sus beneficiarios, las formas y periodicidad de los informes de la ejecución de los mismos, y los demás procedimientos necesarios para una adecuada concordancia de los proyectos con los objetivos contenidos en el presente decreto.

3.- Por su parte, el artículo 25 bis de la Ley N°19.728 y su modificación a través de la Ley N°21.628 establece, en lo pertinente, que las Oficinas de Información Laboral del artículo 73 de la Ley N°19.518 podrán ejecutar acciones de intermediación laboral.

4.- Que para llevar a cabo lo previamente señalado, este Servicio Nacional a través de la Resolución Exenta N° 39, de 03 de enero de 2024, aprobó la "Guía Operativa del Programa de Fortalecimiento OMIL 2024-2025", que contiene las normas, procedimientos y orientaciones para la ejecución del Programa de Fortalecimiento OMIL año 2024 y 2025 y delega facultades en los Directores Regionales, o en sus subrogantes en el marco del Programa, destinada a financiar proyectos de fortalecimiento de la institucionalidad pública de intermediación laboral con el favorecer la inserción laboral de los beneficiarios y beneficiarias de las políticas públicas respectivas.

5.- Que, debido a la continuidad de este programa, tal como lo establece el art. 13, de la Resolución N° 30 de 2015, de la Contraloría General de la República, se podrán incluir en la rendición de cuentas gastos ejecutados por concepto de obligaciones del personal de la OMIL, con anterioridad a la total tramitación de este acto.

5.- Que con fecha 31 de enero de 2024, la Municipalidad de Tucapel y la Dirección Regional de SENCE, Región del Biobío, suscribieron un Convenio de Colaboración con Transferencia de Recursos para la ejecución del Programa de Intermediación Laboral -Fortalecimiento OMIL.

RESUELVO:

1.- Apruébese el Convenio de Colaboración con transferencia de recursos, para la ejecución del Programa de Intermediación Laboral, Fortalecimiento OMIL 2024-2025 suscrito, con fecha 31 de enero de 2024, entre la Dirección Regional de SENCE, Región del Biobío, representado por su Directora Regional(S) doña Sofía Macarena Ananías Arrau y la Ilustre Municipalidad de Tucapel, representado por su Alcalde, don Francisco Javier Dueñas Aguayo, cuyo texto se transcribe a continuación:

En Huépil, a 31 de enero de 2024, comparece por una parte, el SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO, en adelante, "SENCE", representado en esta oportunidad, por su Directora Regional(S) doña Sofía Macarena Ananías Arrau, ambos domiciliados en Rengo 97, comuna de Concepción, Región de Biobío, y por la otra, la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE TUCAPEL en adelante, "la Municipalidad", representada por su Alcalde (S) don FRANCISCO JAVIER DUEÑAS AGUAYO; ambos domiciliados en Diego Portales N° 258, comuna de Tucapel, Región de Bío Bío, para la celebración del siguiente convenio:

PRIMERO: ANTECEDENTES.

La Ley N°21.640, de Presupuestos del Sector Público para el año 2024, contempla en la asignación 15-05-01-24-01-266, destinada a financiar el Programa de Intermediación Laboral. La glosa 07 de la mencionada asignación dispone que "Los componentes y líneas de acción comprendidas en este Programa y los demás procedimientos, modalidades y mecanismos de control a que estará afecto su desarrollo, serán los establecidos en el Decreto N°4, de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; y el sistema de información laboral que establece el artículo 73 de la Ley N° 19.518 deberá realizarse a través de la Bolsa Nacional de Empleo, normada por la Ley N°19.728.", cuya ejecución y administración ha sido encomendada al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Al efecto, el referido Decreto establece en su artículo N°1 que el Programa de Intermediación Laboral tiene por 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. Por su parte, el artículo N°4 del mencionado decreto dispone que, la participación de entidades u organismos públicos en él, se realizará previa suscripción de un convenio de colaboración con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El inciso final de este artículo agrega que, los convenios o contratos señalados precisarán la descripción, en cada caso, de los recursos que se destinan al correspondiente programa o actividad, las condiciones que deberán reunir sus beneficiarios, las formas y periodicidad de los informes de la ejecución de los mismos, y los demás procedimientos necesarios para una adecuada concordancia de los proyectos con los objetivos contenidos en el presente decreto.

Que, el decreto 26 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social establece una Política Nacional de Intermediación Laboral que debe permitir crear un Sistema de Intermediación Laboral "asequible para todos que, con la participación de actores públicos y privados, permita enfrentar con una mirada integral, eficaz, eficiente y oportuna los desafíos productivos y de empleabilidad del país, a través de una oferta coordinada de servicios de calidad para personas y empresas, y acorde a las demandas de un mercado laboral moderno, de las trayectorias laborales y de las necesidades de desarrollo de los territorios". Siendo los pilares de este sistema el acceso universal a la intermediación laboral; institucionalidad robusta que articula actores públicos y privados para la intermediación laboral; intermediación laboral pertinente a las trayectorias laborales y necesidades productivas; calidad de la intermediación laboral y sus servicios, y un Sistema de Intermediación Laboral que se apoya decididamente en la herramienta digital, buscando rapidez, eficiencia y transparencia.

Por su parte, el artículo 25 bis de la Ley N°19.728 y su modificación a través de la Ley N°21.628 establece, en lo pertinente, que las Oficinas de Información Laboral del artículo 73 de la Ley N°19.518 podrán ejecutar acciones de intermediación laboral.

A la vez es importante indicar que, las municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas.

De esta forma, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y la Municipalidad de Tucapel suscribieron un Convenio de Acreditación OMIL, aprobado mediante Resolución Exenta N° 0422 del 22 de enero del 2020, comprometiéndose a cumplir funciones y desarrollar las actividades que permitan el funcionamiento del sistema de intermediación laboral.

SEGUNDO: OBJETO DEL CONVENIO.

Que a fin de dar cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales y reglamentarias antes señaladas, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y la Municipalidad han acordado suscribir el presente convenio de colaboración con transferencia de recursos, con el propósito de que esta última ejecute a través de su Oficina Municipal de Información Laboral, en adelante, "OMIL" las acciones comprendidas en la **"Guía Operativa del Programa de Fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral, para el año 2024-2025"**, aprobada mediante Resolución Exenta N°39, de 03 de enero de 2024, en adelante, "Guía Operativa", documento que para todos los efectos legales, se entiende formar parte integrante del presente convenio.

En dicha Guía Operativa se describen las normas, procedimientos, orientaciones aplicables a los servicios que se entregarán a los beneficiarios, los perfiles de cargo requeridos para su provisión de servicios, los recursos y acciones asociadas a cada servicio y demás mecanismos de control.

El programa, por sus características, requiere continuidad de los servicios durante todo el año, atendiendo a razones de buen servicio que permitan que la comunidad reciba de manera oportuna los servicios de intermediación laboral sin interrupciones.

TERCERO: OBLIGACIONES DEL MUNICIPIO.

En el marco del presente convenio, la Municipalidad se obliga a través de su OMIL a lo siguiente:

- a) Cumplir las obligaciones establecidas en el Convenio de Acreditación OMIL, aludido en la cláusula PRIMERO, en lo relativo a infraestructura, recursos humanos y gestión Municipal necesarias para el correcto funcionamiento de la OMIL.
- b) Destinar aportes propios, en dinero, dotación de personal, marketing digital y/o bienes, para la operación de la OMIL.
- c) Implementar, de acuerdo a la categoría de OMIL que corresponda y conforme a los estándares descritos la dicha Guía Operativa, los servicios y procesos allí señalados.
- d) Presentar al SENCE un Plan de Trabajo colaborativo para implementar el Programa en la comuna y participar en la Red Territorial de que será parte, de acuerdo a los requerimientos y formatos entregados por SENCE para dicho fin.
- e) Mantener un personal idóneo, que permita el cumplimiento de los fines del programa Fomil.
- f) Cumplir con los dictámenes de la Contraloría General de la República en todo lo que respecta a materias de contratación de su personal, políticas de género, entre otras materias.

CUARTO: TRANSFERENCIA DE RECURSOS.

El SENCE se obliga a transferir a la Municipalidad, para efectos del primer año de ejecución, el monto total de \$ 32.600.000.- (treinta y dos millones seiscientos mil pesos), los que serán transferidos una vez se encuentre totalmente tramitado el último acto administrativo que apruebe el presente convenio. Para el segundo año de ejecución del convenio, este monto podrá ser reajustado por IPC, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria.

Los recursos serán transferidos en dos (2) cuotas durante cada año, previo cumplimiento de los requisitos que a continuación se indican:

- Existencia de una cuenta contable exclusiva para los recursos del Programa.
- Inscripción en el Registro de Entidades Receptoras de Fondos Públicos, Ley N°19.862. ([//receptores.sence.cl](http://receptores.sence.cl)).
- No contar con rendiciones y/o reintegros pendientes con SENCE en sus distintos programas
- Cumplimiento de indicadores y entrega de informes, plan de gastos u otros que la guía operativa determine para cada periodo.

La primera cuota, correspondiente al 70% del monto total del convenio para el primer año 2024, será transferida una vez que esté totalmente tramitado el último acto administrativo que lo apruebe y no existan reintegros o rendiciones pendientes con SENCE en sus distintos programas. Para el segundo año (2025) será transferida una vez entregado el Plan de Trabajo de la red territorial y aprobado el plan de gastos del segundo año.

La segunda cuota, correspondiente al 30% restante será transferida una vez que se haya dado cumplimiento al 50% de los indicadores del primer período de cada año, señalados en el anexo N° 1 de la Guía Operativa "Tabla de Indicadores" y al cumplimiento de, al menos, el 40% de ejecución financiera de los recursos transferidos en la primera cuota de cada año, los que deberán ser rendidos de acuerdo a la Resolución N°30, del año 2015, sobre "Rendiciones de Cuentas", de la Contraloría

General de la República, en adelante, "Resolución N°30", a través del Sistema de Rendición Electrónica de Cuentas SISREC y a las instrucciones y formatos impartidos por SENCE para tal efecto. El requisito de no tener rendiciones y/o reintegros pendientes, en cualquier Programa del SENCE, aplica también para la transferencia de esta segunda cuota.

Para esto, la medición del cumplimiento del 50% de indicadores del primer periodo será entre el 01 de enero y el 30 de junio de cada año y la medición del 40% de ejecución financiera considerará hasta los recursos rendidos del mes de junio, los que se podrán presentar hasta el 15avo día hábil del mes de julio. Además de las condiciones señaladas anteriormente, para hacer efectiva la transferencia de la segunda cuota, el Municipio debe presentar las rendiciones correspondientes y éstas deben estar aprobadas por SENCE, excepto la última, correspondiente al mes de junio, que no necesariamente debe encontrarse aprobada, pero sí presentada, es decir rendida.

De existir comunas que, con la rendición del mes de junio, se encuentren bajo el 40% de ejecución financiera, se permitirá excepcionalmente una nueva revisión de sus rendiciones, considerando la rendición al mes de julio, que se podrá presentar hasta el 15avo día hábil del mes de agosto del respectivo año.

Con todo, aquellas OMIL que cumpliendo con el 50% de indicadores del primer período, tengan una ejecución financiera inferior al 40%, no recibirán el pago de la segunda cuota, pudiendo el SENCE dar término anticipado al convenio o mantenerlo sin nuevas transferencias de recursos. En estos casos la Dirección Regional igualmente deberá comunicar la situación al Alcalde/sa a través de Oficio con el objeto de informarle del incumplimiento y solicitar la adopción de medidas correctivas.

Además, la Municipalidad podrá acceder a recibir los recursos de Incentivos por cumplimiento de metas de colocación, según se ha regulado en la guía operativa; la medición y pago será una vez al año y se realizará una vez finalizada la ejecución del Programa Fortalecimiento OMIL anualmente, específicamente durante el primer trimestre del año 2025 y 2026, respectivamente.

QUINTO: VIGENCIA.

El presente convenio entrará en vigencia una vez se encuentre totalmente tramitado el último acto que lo aprueba y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2025. Debido a la continuidad del programa, el pago de obligaciones al personal, podrán ser pagadas con recursos del Programa desde el 01 de enero de 2024, siempre que el Convenio sea aprobado por Resolución Exenta de SENCE hasta el 01 de marzo de 2024. Si su aprobación es posterior al 01 de marzo de 2024, solo podrán imputar obligaciones al personal con hasta 2 meses previos a la aprobación del Convenio. La vigencia relativa al año 2025, quedará sujeta a la existencia de disponibilidad presupuestaria de Sence para tales efectos.

Con todo, las partes, en cualquier momento y de común acuerdo, podrán resciliar el presente convenio, la que se deberá aprobar a través de los respectivos actos administrativos.

SEXTO: TÉRMINO ANTICIPADO DEL CONVENIO.

El SENCE podrá disponer el término anticipado al convenio en cualquier tiempo, cuando el ejecutor incurra en incumplimiento grave o reiterado de las obligaciones contraídas; para ello, se tendrá como incumplimiento grave aquellas conductas establecidas en el numeral 13 "*Causales de Término anticipado de Convenio*" de la Guía Operativa.

La terminación anticipada del Convenio se dispondrá por resolución fundada del Director Regional, y comunicada a la municipalidad con, a lo menos, 10 días hábiles de antelación, a la fecha que este Servicio fije como término anticipado del mismo, a través del envío por correo electrónico y de carta certificada, dirigida al alcalde.

De decretarse el término anticipado del convenio, la municipalidad deberá reintegrar los recursos no rendidos y no gastos observados y subsanados, si existiesen, en un plazo no superior a 60 días corridos, contados desde que se cumpla el plazo que fijó la fecha de término anticipado.

SÉPTIMO: SISTEMAS INFORMÁTICOS.

Para la administración y validación de la información, las OMIL utilizarán la plataforma informática Bolsa Nacional de Empleo – BNE u otra plataforma que disponga SENCE y que le será comunicada a la OMIL oportunamente, donde deberán ingresar periódicamente y dentro del mes de ocurrida la acción, la información relativa a las acciones obligadas en Guía Operativa y las comprometidas por la Municipalidad en su respectivo Plan de Trabajo en Red.

OCTAVO: DEL SISTEMA DE RENDICIÓN DE CUENTAS.

La rendición de cuentas a que dé lugar el presente convenio se realizará únicamente a través del Sistema de Rendición Electrónica de Cuentas, en adelante, SISREC, de la Contraloría General de la República, en adelante SISREC.

Se permitirá realizar la rendición, con documentos auténticos digitalizados en el sistema y documentos electrónicos, previa validación del ministro de fe, que justifiquen cada uno de los gastos realizados en el mes correspondiente, los que deberán ser autorizados por el ministro de fe del municipio.

La Municipalidad quedará obligado en su calidad de ejecutor, a lo siguiente:

- a) Utilizar el SISREC para la rendición de cuentas a que dé lugar el presente convenio, ocupando las funcionalidades que otorga el perfil ejecutor, dando cumplimiento al marco normativo aplicable, incluyendo la preceptiva de la resolución N° 30, de 2015, de la Contraloría General de la República.
- b) Designar a los funcionarios que cuenten con las competencias técnicas y atribuciones necesarias para perfilarse en calidad de titular, y al menos un subrogante, en los roles de encargado, analista y ministro de fe en el SISREC; se sugiere designar a un integrante del equipo OMIL como Analista ejecutor
- c) Disponer de medios tecnológicos de hardware y software para realizar la rendición de cuentas con documentación electrónica y digital a través del SISREC. Lo anterior incluye, por ejemplo, la adquisición de token para la firma electrónica avanzada del encargado ejecutor, scanner para digitalización de documentos en papel, contar con casilla de correo electrónico e internet.
- d) Custodiar adecuadamente los documentos originales de la rendición garantizando su autenticidad, integridad y disponibilidad para las revisiones de la Contraloría General de la República, en el marco de la normativa legal pertinente.

Por su parte, el SENCE quedará obligado en su calidad de otorgante, a lo siguiente:

- a) Designar a los funcionarios que cuenten con las competencias técnicas y las atribuciones necesarias para perfilarse en calidad de titular, y al menos un subrogante, en los roles de encargado y analista del SISREC.
- b) Disponer de medios tecnológicos de hardware y software para realizar la rendición de cuentas del proyecto con documentación electrónica y digital a través del SISREC durante el período de rendición de la totalidad de los recursos transferidos para la ejecución del proyecto. Lo anterior incluye, por ejemplo, la adquisición de token para la firma electrónica avanzada del encargado otorgante, scanner para digitalización de documentos en papel, contar con casilla de correo electrónico e internet.

La municipalidad deberá rendir los gastos utilizando el SISREC y sujetándose a lo establecido en la resolución N° 30, de 2015, de la Contraloría General de la República, que Fija Normas de Procedimiento sobre Rendición de Cuentas, o de las resoluciones que la modifiquen o la reemplacen.

NOVENO: REDES TERRITORIALES Y COORDINACIÓN.

El SENCE establecerá la entrega organizada de Servicios en los territorios de acuerdo a la conformación de Redes Territoriales, a fin de promover la prestación de servicios que permitan asegurar la coordinación fluida y organizada entre los diferentes actores de intermediación laboral presentes en un territorio; para ello la Municipalidad se obliga a otorgar todas las facilidades, asegurando el financiamiento de traslados y/o gastos por rendir o viáticos de ser necesario, para que los funcionarios OMIL participen de todas las actividades de la Red Territorial de la que deben ser parte o que el SENCE convoque, actividades comprometidas en el Plan de Trabajo de la Red Territorial, tales como, ferias laborales, encuentros, capacitaciones u otras actividades de similares características, con el fin de dar cumplimiento al presente convenio y al Plan.

DÉCIMO: PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

Las partes se obligan a respetar y mantener respecto a terceros, la más absoluta reserva y confidencialidad sobre todos los antecedentes, informaciones y datos de que tengan conocimiento o a que tengan acceso en virtud del presente convenio y de las actividades que se desarrollen a propósito de éste, respecto de los cuales ambas entidades públicas reconocen que dicha información se encuentra protegida en la forma regulada en la Ley N°19.628, sobre Protección de la Vida Privada, y con arreglo a la Ley N°20.285, sobre Acceso a la Información Pública; obligación que comprende a todos los funcionarios que la Municipalidad y SENCE destinen al desarrollo y ejecución del presente convenio, o que intervengan de cualquier modo en el mismo.

La municipalidad y todos los funcionarios que se desempeñen en ésta o en cualquiera de sus dependencias, no podrán dar a conocer o divulgar la Información confidencial o de uso interno que se lleve en registros de la Bolsa Nacional de Empleo u otra plataforma que SENCE destine, incluyendo registros propios de la Municipalidad a propósito de la gestión de la OMIL.

De este modo, la municipalidad tiene prohibido la reproducción o divulgación de dicha información, guardando absoluta reserva y secreto de las informaciones de las cuales tome conocimiento en el cumplimiento de sus funciones.

Las bases de datos que trata este Convenio tendrán el carácter de datos personales, en conformidad a las disposiciones de la Ley N°19.628.

La municipalidad se compromete a usar la Información confidencial o de uso interno únicamente con motivo y para los efectos de las actividades relacionadas con la Intermediación Laboral.

La municipalidad deberá abstenerse de usar la información a la que tenga acceso con ocasión de la celebración de este convenio, de carácter confidencial y de uso interno, en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 de la Ley N°18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N°29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones civiles y penales que procedan, en virtud de la Ley N°19.728, que Establece un seguro de desempleo y de la Ley N°19.628, sobre Protección de la vida privada.

DÉCIMO PRIMERO: DIFUSIÓN.

La municipalidad se obliga a difundir y promover por todos sus canales de comunicación, incluido sus redes sociales, los dispositivos y beneficios que otorga la OMIL a la ciudadanía, así como a difundir la oferta programática SENCE, indicando que son coordinados y supervisados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y que sólo su ejecución y/o implementación es realizada por el Municipio.

Asimismo, la municipalidad se encuentra obligada, a propósito de la suscripción del presente convenio, a utilizar la imagen corporativa proporcionada por SENCE en cada una de las actividades financiadas en el marco de este programa, cumpliendo con las especificaciones técnicas entregadas por éste, para efectos de promocionar y entregar los servicios a través de su OMIL.

DÉCIMO SEGUNDO: SUPERVISIÓN.

El SENCE se encuentra facultado para supervisar, fiscalizar a la municipalidad toda la información y documentación que estime pertinente, para efectos de velar por el cabal cumplimiento del presente convenio. Deberán, además, otorgar todas las facilidades que permitan al SENCE cumplir adecuadamente dichas labores.

SENCE a través de sus Directores/as Regionales se reunirá cada año con los/as Alcaldes/a de las comunas en convenio y hará llegar comunicaciones escritas, con la finalidad de informar del quehacer de la OMIL, del estado del convenio de acreditación y fortalecimiento OMIL y cumplimiento de indicadores de gestión y financieros.

DÉCIMO TERCERO: RESTITUCIÓN DE RECURSOS.

De existir saldos no ejecutados, no rendidos en el marco de este convenio u observados no subsanados, al término de la vigencia, estos se calcularán por el SISREC y se informarán al Ejecutor por este medio (SISREC) en el momento del "Cierre del Proyecto". El monto indicado deberá ser reintegrado directamente a la Tesorería General de la República, dando cumplimiento a las instrucciones anuales de presupuesto y al procedimiento contable de municipalidades, señalados en el Oficio de la Contraloría General de la República N°59.549 de 2020, específicamente el procedimiento G-06.

En este caso, si la OMIL no hiciera reintegro de dichos recursos, no podrá firmar Convenio Fortalecimiento OMIL el año 2026, incluso aquellos que tengan como propósito el pago del incentivo a la colocación.

DÉCIMO CUARTO: PERSONERÍAS.

La personería de doña Sofía Macarena Ananías Arrau, para actuar como directora regional subrogante, Sence Biobío, consta en la Resolución RA N° 250/4/2024, de 03 de enero de 2024, en relación al artículo 79 de la Ley N°18.334 sobre Estatuto Administrativo, y en la Resolución Exenta N° 39 de fecha 03 de enero de 2024 que aprueba "Guía Operativa del Programa Fortalecimiento OMIL 2024-2025" y delega facultades en los Directores Regionales y sus subrogantes.

Por su parte, la personería de don FRANCISCO JAVIER DUEÑAS AGUAYO Alcalde (s) de la I. Municipalidad de TUCAPEL, consta D.E 01, del 02 de enero del 2024

El presente Convenio se firma en dos ejemplares igualmente auténticos, quedando uno en poder de cada parte.

2.- Notifíquese por medios electrónicos, a través de la casilla opartbiobío@Sence.cl, la presente resolución una vez totalmente tramitada, al Alcalde de la municipalidad de Tucapel, don Francisco Javier Dueñas Aguayo, o a quien lo suceda o subrogue en el cargo. La notificación deberá efectuarse a la casilla electrónico, secretaria@munitucapel.cl

3.- Impútese el gasto que irroga el presente convenio a la asignación 15-05-01-24-01-266, del presupuesto público correspondiente al año 2024.

REFRÉNDESE, ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO	
DIRECCION REGIONAL DEL BIOBIO	
MONTO AUTORIZADO 2024	\$ 32.600.000
MONTO ACUMULADO	\$ 155.200.000
SALDO POR OBLIGAR	\$ 943.600.000
FECHA	07-02-2024

**SOFIA ANANIAS ARRAU
DIRECTORA REGIONAL(S) SENCE
REGIÓN DEL BIOBÍO**

SAA/MLTF
Distribución

- Alcalde I. Municipalidad de Tucapel
- Dirección Regional SENCE, Región del Biobío
- Unidad de Administración y Finanzas, Dirección Regional
- Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas (sharepoint IL)
- Oficina de Partes

Documento Firmado Electrónicamente por
SOFÍA MACARENA ANANIAS ARRAU
Con fecha miércoles, 07 febrero 2024, 13:45



MLTF
visado

MEMO N° 22 / 2024
ANT. Aumento de categoría OMIL básica a Intermedia
MAT. Solicita autorización para llamar a Concurso público cargo Orientador Laboral Programa FOMIL 2024

HUÉPIL, 15 de febrero de 2024.-

A : SR. FRANCISCO DUEÑAS AGUAYO
ALCALDE (S)

DE : MARIVI SALAZAR VALLEJOS
JEFA DE DESARROLLO RURAL Y FOMENTO PRODUCTIVO



Junto con saludar cordialmente, y de acuerdo a lo informado en Memo N° 108 del 26/09/2023, le comunico que ya se encuentra aprobado Convenio FOMIL año 2024 - 2025 de acuerdo a Resolución exenta N° 91 del 07/02/2024. Por este motivo, solicito a usted su autorización para llamar a Concurso público para proveer el cargo de Orientador Laboral, ya que es uno de los Profesionales que debe conformar el equipo OMIL según la categorización actual (Intermedia), de acuerdo a perfil definido por SENCE, este llamado se realiza a través del portal de la Bolsa Nacional de empleo y de la página web municipal. El/la Profesional deberá iniciar sus funciones a partir del mes de marzo, cuya calendarización del concurso será la siguiente:

Publicación de oferta en Bolsa Nacional de Empleo y página web municipal	19/02/2024	/
Cierre de la oferta	24/02/2024	
Evaluación curricular de los postulantes	27/02/2024	
Entrevista personal	29/02/2024	
Resolución del concurso	01/03/2024	
Inicio de labores	11/03/2024	

Se adjunta parte de Guía Operativa OMIL donde en su página 14 indica los profesionales que debe conformar el Equipo OMIL categoría intermedia, Anexo N° 2 sobre perfil del cargo definido por SENCE, y, Memo N° 108 del 26/09/2023.

Agradeciendo de antemano su pronta respuesta me despido atentamente



Marivi Salazar Vallejos
MARIVI SALAZAR VALLEJOS

JEFA DE DESARROLLO RURAL Y FOMENTO PRODUCTIVO

DISTRIBUCIÓN:

- ✓ Sr. Francisco Dueñas
- ✓ Arch. Unidad.

MSV / msv

¹² De aceptarse requerimiento de incorporación al FOMIL para el 2025, el convenio a suscribir sería de un año

PROFESIONAL ORIENTADOR LABORAL

I. Objetivo del Cargo

Prestar el servicio de orientación laboral avanzada a los/as usuarios/as de la OMIL, contribuyendo al desarrollo de habilidades y competencias de las personas en búsqueda de empleo.

II. Funciones Principales

Funciones
1. Realizar orientación laboral avanzada, mediante la elaboración de perfiles, orientación vocacional y/o la profundización de las principales temáticas de empleabilidad (elaboración de currículum vitae acorde al perfil y objetivos del usuario/a, estrategias para la búsqueda activa de empleo y técnicas educativas para afrontar una entrevista laboral) u otra que sea pertinente según cada caso.
2. Identificar las principales necesidades de los/las usuarios/as en búsqueda de empleo, para realizar las acciones pertinentes que le permitan a las personas aumentar sus posibilidades de insertarse en el mercado laboral
3. Gestionar de manera empática las emociones de los/las usuarios/as que puedan derivar del proceso de búsqueda de empleo.
4. Aplicar instrumentos de evaluación de personalidad, habilidades, intereses, aptitudes y motivaciones, según cada caso.
5. Evaluar perfiles laborales de los/las usuarios/as, para identificar sus principales competencias laborales.
6. Entregar información respecto a técnicas y herramientas que mejoren la empleabilidad de las personas y faciliten el proceso de búsqueda de empleo, utilizando el material de orientación laboral dispuesto por SENCE.
7. Derivar a otros dispositivos para resolución de obstaculizadores para el empleo, tales como Plataformas Busca Empleo de SENCE y otros servicios públicos o privados pertinentes según cada caso.
8. Registrar y analizar información de usuarios en el sistema de gestión de intermediación laboral de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE).
9. Acompañar la trayectoria laboral de los usuarios buscadores de empleo atendidos a través del seguimiento de estos.

10. Realizar talleres de apresto laboral y charlas destinadas a mejorar la empleabilidad, considerando las características del grupo objetivo al momento de planificar dicha actividad.
11. Trabajar articuladamente con Ejecutivo/a de Empresas para conocer las necesidades de las empresas en materia de requerimiento de RRHH y realizar vinculaciones pertinentes.
12. Participar en actividades de intermediación laboral convocadas por SENCE donde su experticia técnica sea requerida.
13. Actualizar permanentemente sus conocimientos del mercado laboral a nivel comunal, provincial, regional y nacional.

III. Requisitos

Estudios:	Profesional Psicólogo/a, especialización en el área Laboral*, con una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste.
Experiencia:	Experiencia en 1 año mínimo en el área organizacional, y/o en cargo similar.
Deseabilidad:	Experiencia idealmente en dispositivos de intermediación laboral, orientación laboral, empleabilidad o eventualmente en reclutamiento y selección de personal. Especialización y/o cursos en psicología organizacional, idealmente las temáticas antes mencionadas.

* **Nota:** En casos especiales, donde no se haya podido conseguir un profesional con el perfil antes descrito, se podría considerar la contratación de un/a Trabajador Social, idealmente con experiencia en el intermediación laboral o selección de personas, debidamente justificado y con restricciones respecto a la aplicación de instrumentos evaluación de personalidad, habilidades, intereses, aptitudes y motivaciones.

La justificación deberá incluir la evidencia de la(s) publicación(es) de la(s) oferta laboral(es), escrita través de la Bolsa Nacional de Empleo y los profesionales que postularon al cargo que no cumplen con el perfil inicialmente requerido.

IV. Competencias laborales y Nivel Esperado

	Competencias Transversales	Nivel esperado	Competencias específicas	Nivel esperado
Orientador/a Laboral	Comunicación efectiva	Alto	Entendimiento interpersonal	Alto
	Trabajo en equipo	Alto	Flexibilidad	Medio
	Iniciativa y aprendizaje	Medio	Análisis y resolución de	Medio

	permanente	problemas
--	------------	-----------

V. Competencias transversales:***Comunicación efectiva***

Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma adecuada. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.

- ✓ Se expresa por escrito de una manera clara, utilizando un estilo apropiado para la Institución.
- ✓ Presenta sus ideas a grupos de manera clara, concisa y organizada.
- ✓ Resulta asertivo, dando a conocer perspectivas y opiniones de la forma correcta y en el momento adecuado.

Trabajo en equipo y colaboración

Capacidad de trabajar con los demás de manera eficaz y cooperativa estableciendo buenas relaciones de trabajo e intercambiando información, entendiendo que los equipos pueden generar resultados mejores en menor plazo.

- ✓ Muestra buena disposición cuando se le pide su colaboración.
- ✓ Cooperar con los demás cuando hay tareas extraordinarias o urgencias, aun cuando no sea estrictamente su función
- ✓ Contribuye con su esfuerzo en las tareas del grupo.

Iniciativa y aprendizaje permanente

Hace referencia a la actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar y llevar a cabo conductas que le permitan obtener nuevos aprendizajes, pertinentes para el desarrollo de sus funciones. Es la predisposición a actuar de forma proactiva y no sólo pensar en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no sólo de palabras.

- ✓ Inicia acciones de mutuo propio, sin esperar que se lo pidan u ordenen.
- ✓ Tiende a identificar con anticipación cuáles serán las acciones necesarias para lograr algo.
- ✓ Se encarga de obtener nueva información y conocimientos que le permitan desarrollar sus tareas de manera óptima.

VI. Competencias específicas:***Entendimiento interpersonal***

Es la capacidad de escuchar adecuadamente, comprender y responder a pensamientos, sentimientos o intereses de los demás, aunque éstos no los hayan expresado o lo hayan hecho sólo parcialmente.



- ✓ Comprende los intereses de los demás modificando su propia conducta –dentro de las normas de la institución- y los ayuda a resolver problemas que le plantean o él mismo observa.
- ✓ Comprende los problemas., sentimientos y preocupaciones subyacentes de otra persona, identificando sus fortalezas y debilidades.
- ✓ Toma en cuenta los indicios de emociones o pensamientos de los demás para realizar un diagnóstico y explicar sus conductas.

Flexibilidad

Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos. Supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera y promoviendo los cambios en la propia institución o las responsabilidades de su cargo.

- ✓ Modifica sus objetivos o acciones para responder con rapidez a los cambios institucionales o de prioridad.
- ✓ Decide qué hacer en función de la situación. Logra adaptarse a la situación o a las personas, no de forma acomodaticia sino para beneficiar la calidad de la decisión o favorecer la calidad del proceso.
- ✓ Aplica normas que dependen de cada situación o procedimientos para alcanzar los objetivos globales de la institución.

Análisis y solución de problemas

Capacidad de afrontar un problema buscando y obteniendo la información necesaria, identificando sus aspectos clave y sus relaciones causales con el fin de evaluarlo y solucionarlo correctamente.

- ✓ Logra recopilar toda la información relevante e identificar los asuntos o problemas fundamentales
- ✓ Identifica el problema o situación real, ocupando un proceso de análisis, despejando lo accesorio de lo fundamental.
- ✓ Organiza la información, Identificando las relaciones de causa - efecto. Capaz de comprender una situación dividiéndola en pequeñas partes o delineando sus implicaciones en cada paso.

VII. Conocimientos Técnicos y Nivel Esperado

Conocimientos	Nivel
Entrevista por competencias	Alto



Manejo de instrumentos de evaluación de personalidad, habilidades, intereses y motivaciones	Alto
Conocimientos en reclutamiento y selección de personas	Medio
Manejo de herramientas computacionales (Microsoft office)	Medio
Conocimientos Institucionalidad pública (normativa)	Alto
Políticas Públicas de empleo y Mercado laboral	Medio
Conocimientos de legislación laboral	Medio

Considerando que la expertiz en la evaluación de instrumentos de personalidad, habilidades y otros, es propia del profesional Psicólogo, se presenta un cuadro comparativo asociado a la aplicación de herramientas según el perfil de cargo contratado para la función de orientador laboral.

Psicólogo	Trabajador Social
Observación	Observación
Entrevistas	Entrevistas
FODA	FODA
Instrumentos de intereses y preferencias (Test de Holland, Test de Prediger)	Instrumentos de intereses y preferencias (Test de Holland, Test de Prediger)
Instrumentos de personalidad, por ejemplo: Test DISC, Test de personalidad de los 16 factores de Cattell – 16PF, Inventario de Personalidad para Vendedores – IPV, Indicador de Personalidad MBTI, entre otros que entreguen insumos al profesional para realizar una orientación más pertinente. Considerar que Test proyectivos de Lüscher, Zulliger o Rorschach son instrumentos utilizados en selección de personal, por lo que no deberían ser usados en el contexto de la orientación laboral. En caso excepcional, requiere la certificación correspondiente que acredite el manejo adecuado del profesional a cargo.	No aplica
Otros instrumentos de su expertiz que el profesional estime pertinente, siempre en el contexto de la Orientación Laboral.	No aplica