



INFORME DIALOGO PARTICIPATIVO 2021

SENCE REGIÓN DE ANTOFAGASTA



Fecha. 16 de Noviembre del 2021

1. Introducción.

La Dirección Regional de Antofagasta del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo realizó un diálogo participativo regional presencial, al que asistieron principalmente actores de la sociedad civil, es decir entidades público y privadas, autónomas y sin fines de lucro y ciudadano/as, los cuales se reúnen en torno al interés público abordando temas de alta relevancia social orientadas al que hacer de nuestro Servicio.

El encuentro se llevó a cabo en el Centro de Eventos El Arrayan y participaron 26 personas, quienes recibieron el saludo protocolar de la Directora Regional, Claudia Meneses y del Seremi del Trabajo y Previsión Social, Alvaro Le-Blanc además presenciaron las exposiciones de la Ejecutiva Empresa sobre instrumentos SENCE y de la Encargada de Participación Ciudadana sobre la contextualización de la actividad y metodología de trabajo.

Debido a la contingencia Covid-19, en la actividad se consideró la implementación de los resguardos necesarios y protocolos exigidos por el Servicio de Salud, considerando la exigencia del pase de movilidad a los asistentes y el uso permanente de mascarilla.

2. Actividad

El diálogo participativo se realizó en la Comuna de Antofagasta, conformándose 5 mesas de trabajo las que analizaron diversas temáticas relacionadas al quehacer de SENCE, desarrollando preguntas predefinidas y posteriormente se realizó un plenario en el que un representante de cada mesa dio a conocer las ideas fuerza, propuestas de sugerencias y/o conclusiones de cada mesa de trabajo. La actividad tuvo una duración de 3 horas aproximadamente, habiendo iniciado con la acreditación de asistentes a las 10:00 AM y finalizando a las 13.00 horas, del 16 de Noviembre del 2021.





3. Asistentes

- 26 personas representantes de organizaciones públicas y privadas, y ciudadanos/as, de las comunas de Antofagasta y Calama
- 2 autoridades: Seremi del Trabajo y Previsión Social, Álvaro Le Blanc y Seremi de la Mujer y Equidad de Género, Karla Canteros
- 7 funcionarios/as SENCE



4. Temáticas a desarrollar:

✓ **INDUSTRIAS**

- ¿Qué estrategias tiene que realizar SENCE para contribuir a la formación de capital humano y así reducir las brechas?
- ¿Qué aporte debieran generar las empresas en este trabajo mancomunado?
- ¿Cómo el gobierno regional contribuye con programas que apoyen el desarrollo de capital humano para este tipo de industrias?

✓ **CAPACITACIÓN:**

- ¿Qué tipo de estrategias se pueden gestionar para anticipar e identificar las necesidades de capacitación de los diversos sectores productivos de la región?

✓ **EMPLEABILIDAD:**

- ¿Cómo fortalecer el mercado de intermediación laboral, es decir, de hacer coincidir la oferta con la demanda de acuerdo con las necesidades de las industrias y su proyección?

✓ **EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES**

- Estrategias para potenciar su uso, y ¿cómo generar nuevos perfiles de acuerdo con los requerimientos de los sectores productivos?

✓ **GÉNERO:**

- ¿Cómo revertir los efectos adversos que generó la pandemia a la afectación del desarrollo laboral de la mujer?
- ¿Cómo se genera una política fortalecida en temas de corresponsabilidad?
- ¿Cómo se incorpora la fuerza laboral femenina a las industrias que establecen un sistema que no permite una participación y/o fomenta la conmutatividad?

5. Descripción del diálogo

El diálogo inició con el saludo protocolar de la Directora Regional del SENCE, Claudia Meneses Oliva, quien destacó la importancia de la realización del diálogo participativo y la presencia de los asistentes, desde la sociedad civil, sindicatos, organizaciones, gremios, empresas, y servicios, destacando que esta instancia permite conocer la visión y levantar propuestas, en torno a requerimientos y desafíos que permitan fortalecer y mejorar los planes y programas del SENCE, para alcanzar de mejor manera los objetivos en fomentar la empleabilidad en la Región. Además se destaca, cómo las distintas temáticas a desarrollar son eje fundamental en el desarrollo económico y del mercado laboral en la Región al potenciar la preparación de capital humano, considerando a las distintas poblaciones objetivos que atiende e interviene nuestro Servicio, para proveer capital humano capacitado a los distintos sectores productivos, además de la importancia del trabajo mancomunado y en alianza con diversos actores estratégicos tanto público como privados, los que debieran propender a través de gestiones colaborativas, al desarrollo económico regional.



Posteriormente, se dirige a la audiencia la Ejecutiva Empresa de la Dirección Regional, Carolina Sanhueza, quien exhibe presentación sobre instrumentos SENCE.

Apoyo que ofrece la Ejecutiva Empresa SENCE

Dar a conocer los programas y subsidios disponibles para uso de las empresas.

Asesorar a la empresa sobre qué instrumento sería el más óptimo para la empresa.

Publicar de manera totalmente gratuita las ofertas laborales de las empresas en la Bolsa Nacional del Empleo y apoyar la difusión y convocatoria.

Preparación de Ferias Laborales Regionales y convocar a toda nuestra red de empresas.



Luego se da paso a la Encargada de Participación Ciudadana, Militza Solari, quien exhibe presentación señalando alcances generales de la Ley 20.500 sobre Participación Ciudadana y explica la metodología que desarrollarán las 5 mesas de trabajo.

Metodología de trabajo







Participación ciudadana



Además se dirigió a la audiencia el Seremi del Trabajo y Previsión Social, Alvaro Le-Blanc quien destaca la importancia de esta instancia para Sence en primer término porque se retoman presencialmente estos diálogos y principalmente porque permite enfocar las capacitaciones en conversación abierta con distintos actores que son partícipes de estos procesos.

Esto también va de la mano con otros proyectos que estamos impulsando a nivel regional, donde Sence tiene un rol activo como es en el Programa Empleo Región, que busca focalizar adecuadamente cuáles son las necesidades de capacitación para que el capital humano cuente con las competencias necesarias, a fin del que el día de mañana se pueda cumplir con el compromiso que los empleos creados en la Región de Antofagasta, puedan ser ocupados los trabajadores locales.



Al finalizar la exposición de las mesas de trabajo, se dirigió a la audiencia la Seremi de la Mujer y Equidad de Género, Karla Canteros, quien dio un cordial saludo y agradeció la importancia del espacio de conversación propiciado por SENCE a través del diálogo participativo.

Destacó las ideas fuerzas planteadas en la mesa de trabajo que desarrolló la temática de Género, resaltando que se debe fomentar el rol de la mujer, sobre todo en el ámbito laboral. Para ello se requiere propiciar tanto la existencia de redes de apoyo como la corresponsabilidad de roles, para lograr una real fuerza laboral femenina de forma dependiente o independiente, que sea un aporte al desarrollo económico de la Región.



6. Mesas de trabajo y temática de desarrollo

Mesa de trabajo: Industrias, expositor: Eduardo Torres, Fundación CEIM y presidente del COSOC.

¿Qué estrategias tiene que realizar SENCE para contribuir a la formación de capital humano y así reducir las brechas?

En la Región se requieren nuevas plazas de trabajo, ya que las contrataciones no son netamente mano de obra local, esto debido a que se acrecentó la brecha en torno a las capacidades de los postulantes en virtud a la pandemia y el no poder contar con capacitaciones presenciales que les permitan adquirir nuevas herramientas y cualificaciones. En este contexto es necesario que Sence fortalezca los mentoring a los alumnos de enseñanza media, a través del uso de la Franquicia Tributaria modalidad precontratos o del Programa Becas Laborales, y a través de estos instrumentos, brindar herramientas en torno a habilidades blandas y transversales que los jóvenes requieren hoy y que las compañías demandan en torno a estas capacidades instaladas en los postulantes.

Además se debe considerar que las codificaciones de Sence se realizan nivel central, y eso conlleva a no poder levantar certificaciones enfocadas en la demanda local territorial y desarrollo industrial de los territorios. A nivel local se necesita levantar perfiles por parte de las empresas que requieran expertiz y competencias en ciertas áreas estratégicas. Sonami y Ceim están desarrollando un levantamiento en torno a la caracterización de los perfiles que demanda la industria, ya que Santiago desconoce la realidad local, ni siquiera tienen conocimiento del efecto de conmutación, porque no es una realidad de otros territorios.

¿Qué aporte debieran generar las empresas en este trabajo mancomunado?

Se ha detectado, que existe un desconocimiento de la industria respecto de las redes colaborativas existentes, con las que podrían reforzar sus procesos internos en pro de contar con mano de obra capacitada, por lo que se debe potenciar las alianzas público privadas. Por su parte Sence debe hacer mayor difusión de los programas y de la franquicia tributaria, para que las empresas puedan optar a capacitar a sus trabajadores.

¿Cómo el gobierno regional contribuye con programas que apoyen el desarrollo de capital humano para este tipo de industrias?

Se estima que el Gobierno Regional debe ser un articulador y debe trabajar en forma mancomunada con Sence por la importancia que tiene este Servicio como ente articulador. Por otra parte, Sence ha quedado atrasado en las capacitaciones que la industria demanda actualmente, específicamente en temas de automatización, CEO y en torno a la minería 4.0. Es necesario trabajar con GORE



para que podamos levantar post contratos en industrias emergentes conectarlas con aquellas que están quedando obsoletas, tales como termoeléctricas a energía renovable no convencional, entre otras, por lo que debe haber una conexión y trabajo colaborativo entre Sence y la división de fomento e industrias del gobierno regional.

Además se dirige a la audiencia en representación del Gobierno Regional, Jorge Orellana, quien destaca que GORE se encuentra en diversos procesos los que buscan un desarrollo armónico, tal como la formulación de la estrategia regional de desarrollo, siendo el instrumento de planificación más importante en el territorio, ya que da la orientación básica de lo que se quiere construir como Región, y en esto todos tenemos un espacio que ocupar, la sociedad civil, la industria minera, el área científica, las universidades, la sociedad civil organizada, para que de esta forma la estrategia regional sea representativa. Por último pone a disposición de SENCE el espacio para generar un diálogo con GORE, para establecer nexos, para que nuestro Servicio cumpla rol articulador entre las necesidades que tienen la industria de la región y la academia.

Mesa de trabajo: Capacitación, expositor: Manuel Pérez, Instituto de Economía Aplicada Regional, IDEAR, Universidad Católica del Norte, UCN

¿Qué tipo de estrategias se pueden gestionar para anticipar e identificar las necesidades de capacitación de los diversos sectores productivos de la región?

Una de las estrategias que se consideran necesarias es la capacidad de hacer fluir la información a quienes tiene que llegar esta para su análisis para el diseño de los planes de formación. Como se capta la información y como se le da sentido, según análisis y resultado final como out put para un plan de capacitación específico (insumo).

Por lo anterior la clave está en mejorar la velocidad de la información, es decir cómo se gestiona, como se capta y luego como se analiza, se sintetiza y acaba impactando en la capacitación, a través de reducción de brechas de capital humano en un sector.

Sence debe mejorar las capacitaciones, la comunicación, promover, educar y difundir el trabajo en terreno, actualmente Sence se está visibilizando con el trabajo en terreno impulsado por la Directora Regional.



Además se requiere que nivel central de Sence adopte políticas con pertinencia territorial o regional, para que estas tengan un real efecto e impacto, tal es el caso del Observatorio Laboral, instancia de gran relevancia, sin embargo los lineamientos vienen direccionados desde nivel central, sin contar con la mirada regional, se destaca el caso del fenómeno de la conmutación.

Por último, se considera necesario potenciar instancias de integración de actores, articulación de redes en el ámbito productivo, para que el mercado del trabajo sea más competitivo, no solo de desarrollo a nivel nacional, sino que a nivel internacional, ya que las condiciones y potencialidad de la región de Antofagasta, permiten generar un desarrollo logístico industrial, donde Sence debe ser un actor clave.

Mesa de trabajo: Empleabilidad, expositor: Nicolás Sepúlveda, Director Creó Antofagasta.

¿Cómo fortalecer el mercado de intermediación laboral, es decir, de hacer coincidir la oferta con la demanda de acuerdo con las necesidades de las industrias y su proyección?

Se estima pertinente que SENCE se vincule en forma permanente con el Gobierno Regional, ya que el GORE conoce la parte estratégica en torno a los próximos desafíos y proyectos de inversión que se implementarán y que impactarán el desarrollo económico, por lo que se requiere que se baje esta información a SENCE. De esta forma le permitirá al Servicio identificar como se desarrollará próximamente el mercado laboral, para que tome las providencias de adelantarse al respecto y poder dar repuesta a lo que la industria demandará, pudiendo implementar de forma oportuna con las líneas y programas de capacitación y certificación, de tal manera de adelantarse a la formación de capital humano según requerimiento actual y futuro de las industrias.

Por otra parte se hace necesario potenciar a los gremios para que identifiquen sus necesidades de capacitación para que así demanden herramientas que requieran las personas y trabajadores en su formación y trabajen en forma colaborativa y participativa en conjunto con SENCE.

Además se señala que los oficios en Chile, sufren una especie de desprestigio o subvaloración, y no es visto como una posibilidad real de inserción laboral en áreas específicas técnicas, siendo una necesidad del mercado, por lo que se debe fortalecer las carreras técnicas y el trabajo con centros de estudios que los aborden.



Por último se destaca que las líneas de capacitación deben estar con el foco futuro de la gente que se está formando, entregando mejores herramientas para el desarrollo de su vida laboral, de crecimiento continuo, generar una fidelidad y compromiso entre la empresa y trabajador (ganar-ganar)

Mesa de trabajo: Evaluación y Certificación de Competencias Laborales,
expositora: Daniella Contador, Chile Valora.

Estrategias para potenciar su uso, y ¿cómo generar nuevos perfiles de acuerdo con los requerimientos de los sectores productivos?

Se requieren que el proceso de certificación sea conocido por las empresas, su metodología para que de esta forma opten a certificar sus trabajadores. Por su parte los trabajadores debieran conocer esta herramienta y deben solicitar su implementación a sus empleadores.

Actualmente, las empresas utilizan certificaciones privadas levantadas por las mismas empresas, ya que los perfiles existentes a veces no se adaptan a lo que las empresas requieren, según el estándar de la industria, sin embargo, esto atenta contra el sistema nacional de capacitación, ya que no garantiza el proceso sea supervisado por instancias que velen por su correcta aplicación

Se debe potenciar el uso de la franquicia tributaria como herramienta de implementación de capacitación y de certificación, promoviendo la integración y complementariedad de ambos, para desarrollar nuevos programas de capacitación en torno al levantamiento de brechas que se generan a través de estos procesos de evaluación de competencias laborales. La certificación se debe promover como una herramienta previa a la capacitación, ya que cumple función diagnóstica para detectar brechas de capacitación. Sin embargo existen particularidades en la región, como el nivel de remuneración de los trabajadores lo que desincentiva su uso.

Por último se hace necesario un mecanismo de que fomente la descentralización, se debe plantear como generar nuevos perfiles a través de Chilevalora. Actualmente la actualización del catálogo de perfiles se realiza en nivel central, a través de sesiones tripartitas que se desarrollan en Santiago, por lo es probable que los asistentes no cuenten con información o manejen el levantamiento de perfiles que requieren las industrias con pertinencia territorial, por lo que se debiese desarrollar sesiones en regiones, invitando a participar actores relevantes y representativos de las industrias, de tal manera de conocer la realidad regional y sus demandas en esta materia.

Mesa de trabajo: Género, expositora: Karen Rodríguez, apoyo a Pymes UCN

¿Cómo revertir los efectos adversos que generó la pandemia a la afectación del desarrollo laboral de la mujer?

Para revertir estos efectos se considera necesario:

- Identificar los puestos de trabajo perdidos y afectados.
- Generar una red de apoyo para el cuidado de niños/as y adultos mayores.
- Establecer medidas y condiciones laborales que permitan compatibilizar y flexibilizar la inserción laboral femenina.
- Evitar la vulneración de horarios de trabajo en sistema de teletrabajo.
- Atender y ocuparse de la salud mental en relación al retorno presencial de los trabajos.
- Incorporar instancias de trabajo con la Red Triple Hélice o a través de dicho modelo.
- Disminuir las brechas salariales y de inserción laboral.

¿Cómo se genera una política fortalecida en temas de corresponsabilidad?

Para generar una política fortalecida en cuanto a corresponsabilidad, se deben instaurar prácticas igualitarias en esta materia, fomentando el cambio cultural y educativo para su aplicación. Además se requiere mayor participación femenina en cargos directivos y de toma de decisiones. Se destaca que la mujer requiere autonomía económica, física y psicológica. Por último se hace imprescindible visibilizar el trabajo no remunerado de las mujeres, ya sea con los quehaceres del hogar y cuidado de niños y adultos.

¿Cómo se incorpora la fuerza laboral femenina a las industrias que establecen un sistema que no permite una participación y/o fomenta la conmutatividad?

Se debe realizar un diagnóstico oportuno de las industrias para generar capacitación en las mujeres con foco en el desarrollo tecnológico.

Se debe identificar cuál es el rol de la mujer en las empresas, reconocer las capacidades de las mujeres, y no una inserción laboral por cumplir cuotas de género, que sea una política real de responsabilidad social empresarial, transversal a los cargos y niveles jerárquicos. Esto será factible cuando la mujer cuente con una red de apoyo.



7. Anexos

Invitación:



Participación ciudadana

INVITACIÓN

La Directora Regional del Sence, **Claudia Meneses**, los invita a ser parte del primer Diálogo Participativo Ciudadano 2021 que se realizará de forma presencial en la comuna de Antofagasta.

La actividad se realizará el **Martes 16 de Noviembre del 2021, entre las 10.00 y 13.00 horas, en el Centro de Eventos "El Arrayan", ubicado en Díaz Gana 1314, Antofagasta.** La actividad contempla posteriormente un Almuerzo protocolar.

Agradecemos de antemano su participación.

Confirmaciones hasta el viernes 12 de noviembre al correo msolari@sence.cl, o al celular **+56942919794**

No olvides traer tu Pase de Movilidad

 **sence** Tus desafíos laborales son los nuestros

Participantes.

Autoridades

Seremi del Trabajo y Previsión Social, Álvaro Le Blanc

Seremi de la Mujer y Equidad de Género, Karla Canteros

Equipo SENCE

Directora Regional, Claudia Meneses

Encargada de comunicaciones, Gloria Cartagena

Moderadores mesas de trabajo:

- Carolina Sanhueza
- Cecilia Bolados
- Guido Muñoz
- Militza Solari

Apoyo logístico, Bernardo Rojas



Listado participantes

N°	Nombre	Organización
1	Adela Saavedra	Representante de la sociedad civil
2	Alejandra Canelo	Agrupación RINEA
3	Antonio Sánchez Espinoza	Cámara de Comercio, servicios y turismo
4	Arturo Castro	Asociación de Municipalidades
5	Aysha Valdebenito	CMDS
6	Carlos Urrutia	Ejército
7	Daniela Contador	Chile Valora
8	Eduardo Torres	Fundación CEIM
9	Elizabeth Cardenas	Proforma
10	Geraldo Jusakos	Representante de la sociedad civil
11	Guillermo Zapata	Colegio de profesionales expertos en seguridad minera de Chile
12	Javier Carramiñana	APRIMIN
13	Jorge Orellana	Gobierno Regional
14	Karen Rodriguez	Representante Genero UCN
15	Ma. Angelica Domínguez	Asociación de industriales de Mejillones
16	Manuel Perez	IDEAR UCN
17	Marco Tapia Vergara	Sindicato N° 1 Trabajadores Minera Escondida
18	Mauricio Díaz Reyes	CUT
19	Milena Calfas	Aguas Antofagasta
20	Nicolas Sepulveda	CREO Antofagasta
21	Paula Maya Arancibia	Universidad de Santo Tomás
22	Rosario Díaz Venegas	Representante de la sociedad civil
23	Sebastián Lazo Paniagua	FCAB
24	Vanessa Muñoz Flores	Empresa Colbun
25	Veronica Bravo	CCHC Antofagasta

Registro Fotográfico

