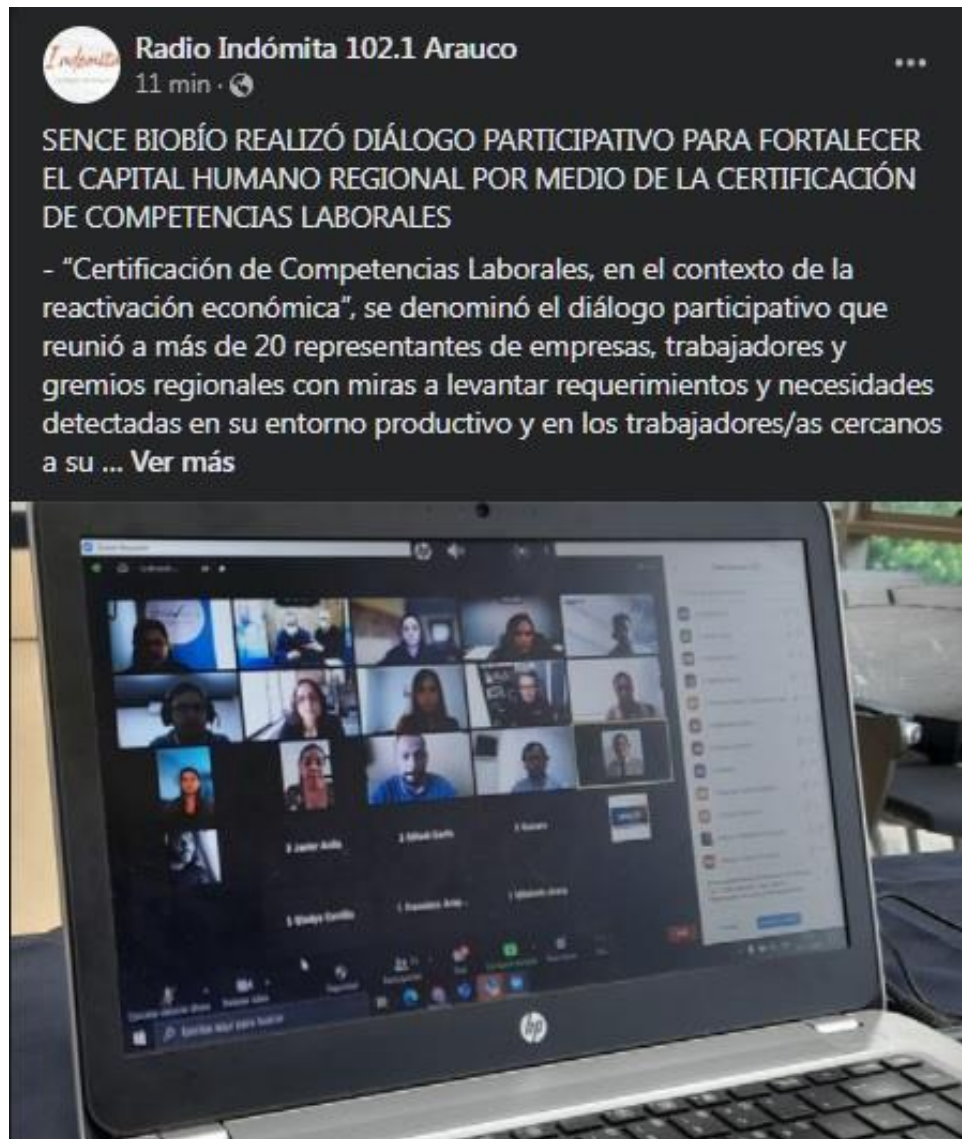


INFORME
Diálogo Participativo Biobío 2021
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
Dirección regional SENCE Biobío



Fotografía de publicación y cobertura del Diálogo Participativo en página Web, redes sociales y lectura en noticiero de Radio Indómita de Arauco.

ÍNDICE

I.	Objetivo	Página 3.
II.	Ficha detalle Diálogo Participativo SENCE Biobío 2021	Página 4.
III.	Método de trabajo	Página 5.
IV.	Programa y pauta de actividad	Págs. 6 a 8.
V.	Evidencia y material proyectado de las 3 presentaciones	Págs. 9 a 11.
VI.	Listado de Asistencia	Página 12.
VII.	Conclusiones y testimonios por mesa de trabajo	Págs. 13 a 17.
VIII.	Invitación	Página 18
IX.	Evidencia y registros Fotográficos	Página 19

I.- OBJETIVO

Junto con dar cumplimiento a las Ley 20.500 el Diálogo Participativo Sence región del Biobío, buscó, a nivel local, levantar opiniones personales e institucionales a fin de observarlas como insumo y material de consulta para mejorar la elaboración de acciones y programas formativos orientados a la empleabilidad, capacitación y fomento de la productividad regional.

El propósito específico fue reflexionar en forma participativa junto a trabajadores/as, gremios, organizaciones de la sociedad civil, representantes de empresas y de organismos públicos regionales para obtener sus visiones y planteamientos sobre los desafíos actuales y futuros en relación a la certificación de competencias con miras a la reactivación de las industrias regionales y el favorecimiento de impactos positivos en la empleabilidad de las y los trabajadores de la región y el país.

La actividad buscó -a nivel local- levantar opiniones personales e institucionales a objeto de considerarlas como insumo y material de consulta para mejorar la elaboración y apertura de nuevos perfiles laborales en la certificación de competencias disponibles en el catálogo de ChileValora.

“La participación ciudadana se define como la intervención activa y directa de individuos o grupos colectivos en el proceso de toma de decisiones públicas” y está legalmente consagrada en la ley 20.500 Sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública.

Por lo anteriormente expuesto a nivel regional se generó esta instancia de reflexión, diálogo y conversación participativa en torno al eje temático: ***“Certificación de Competencias Laborales, en el contexto de la reactivación económica”, cuáles son las necesidades que detecta en su entorno productivo y los trabajadores/as cercanos a su ecosistema productivo.***

II. FICHA DETALLE DIÁLOGO PARTICIPATIVO SENCE BIOBÍO 2021

Actividad : Diálogo Participativo SENCE Biobío 2021

Tema : “Certificación de Competencias Laborales en el contexto de la reactivación económica”:

¿Cuáles son las necesidades que detecta en su entorno productivo y en los trabajadores/as cercanos a su ecosistema productivo?.

Fecha : Realizado el 24 de noviembre de 2021

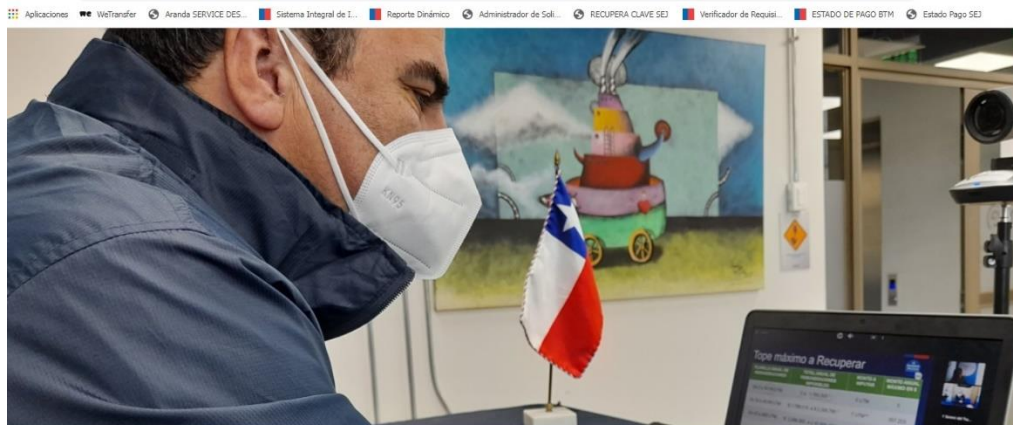
Horario : 10.00 am a 12:10 horas

Lugar : por video conferencia Zoom

N° Asistentes : 26 personas y 03 grupos de trabajo.

Autoridades presentes:

Seremi del Trabajo y Previsión Social (s) Biobío, Yasna Castro, Director Regional del SENCE Biobío -s-Rodrigo Puentes y encargado regional de ChileValora, Osiel Segura.



Certificación de competencias laborales y capital humano: tema central del Diálogo Participativo de Sence Biobio, Seremi del Trabajo y ChileValora

• “Certificación de Competencias Laborales, en el contexto de la reactivación económica”, se denominó el encuentro, que reunió a más de 20 representantes de empresas, trabajadores y gremios regionales, con miras a levantar requerimientos y necesidades detectadas en su entorno productivo y en los trabajadores/as cercanos a su ecosistema laboral y sector económico.



Publicación noticia con detalle del encuentro participativo en página web SENCE Chile.

III. MÉTODO DE TRABAJO

Se trabajó en forma remota (por medio de la plataforma de video conferencia Zoom) siendo cada uno de los asistentes recibidos virtualmente por un funcionario del SENCE que les dio la bienvenida y acogida a la sala de video conferencia grupal y luego a la sala de trabajo y análisis grupal.

La introducción temática del dialogo la realizó, el Coordinador Regional -s- del SENCE Biobío, Fabián Muñoz.

Posterior a ello y por alrededor de 35 minutos, el encargado regional de ChileValora Biobío, Osiel Segura, expuso sobre los alcances, requisitos de acceso y beneficios del uso del Programa Certificación de Competencias tanto para las empresas como para las personas.

Tras la intervención de profesionales de ChileValora, personal de las Unidades de Empresas y Capacitación a Personas de SENCE Biobío explicaron a los asistentes sobre el financiamiento de las certificaciones, los procesos de postulación y ejecución.

Tras ello la sala común de reunión y videoconferencia dio parte a la estructuración de tres salas independientes de trabajo vía Zoom en qué se conversó, debatió y deliberó en equipos sobre la problemática eje del diálogo: **“Certificación de Competencias Laborales, en el contexto de la reactivación económica”, bajo la consulta inicial sobre las necesidades que se detectan en el área.**

Cada uno de los 3 grupos de trabajo fue guiado por dos funcionarios Sence, uno encargado de la moderación de los tiempos y del diálogo grupal y el segundo encargado de la toma de notas y registros de los planteamientos.

Al término de las deliberaciones por grupo se regresó a la sala común de Zoom, 24 asistentes, en donde un representante de cada mesa de trabajo virtual expuso las principales reflexiones y conclusiones sobre el eje temático propuesto para finalmente abrir el diálogo en un plenario final.

La duración total de la actividad fue de 2 horas y 10 minutos.

Su registro data en grabación en video.

IV. Programa de la actividad

- 1.- Recepción y bienvenida a los participantes en sala zoom
- 2.- Presentaciones sobre programa Certificación de Competencias laborales
- 3.- Indicaciones sobre método e inicio del Diálogo Participativo.
- 4.- Inicio de trabajos en 3 salas de reflexión grupal independientes vía plataforma Zoom.
- 5.- Presentación de conclusiones por grupos y plenario final.
- 6.- Cierre actividad.

PAUTA GENERAL

Nuestra jornada se dividió en 4 partes:

- **La primera** correspondió a la exposición de Osiel Segura, encargado regional de ChileValora quien presentó el programa Certificación de Competencias, sus requisitos, beneficios y alcances prácticos para los trabajadores y las industrias. Lo anterior con el objeto de dar un marco introductorio a las reflexiones grupales posteriores.
- **La segunda parte** estuvo a cargo de dos funcionarios del SENCE región del Biobío, María Angélica Olgún y Américo Carrillo, quienes informaron sobre los procedimientos administrativos tanto para su postulación y ejecución, y sobre los mecanismos de financiamiento existentes y su gestión administrativa.
- **La tercera parte y final**, en que se desarrolló el diálogo tras la división de los presentes en 3 equipos o grupos de deliberación y moderados por un funcionario del Servicio.
- **El cierre** de la actividad corresponderá a la exposición plenaria de las conclusiones extraídas en cada diálogo grupal, para finalmente dar paso a una reflexión común entre grupos sobre las necesidades reveladas en este diálogo participativo.

Material de Guía entregado a los asistentes.

Fue entregada la siguiente pauta a los invitados.

Pauta Diálogo Participativo SENCE Biobío 24- nov -2021

Parte I	10:00 Horas
----------------	--------------------

<i>Presentación, vocativos y palabras de autoridades.</i>	<u>15 minutos</u>
---	-------------------

Parte II	10:15 a 11 hrs
-----------------	-----------------------

Exposiciones con PPT	<u>45 minutos</u>
----------------------	-------------------

Presentación 1	Enc. Regional de ChileValora, Osiel Segura	35 minutos
----------------	--	------------

Presentación 2	Prof. SENCE Biobío, Américo Carrillo.	05 minutos
----------------	---------------------------------------	------------

Presentación 3	Prof. SENCE Biobío, María Angélica Olguín.	05 minutos
----------------	--	------------

Parte III	11 a 12:00 horas
------------------	-------------------------

Las siguientes 2 fases de la actividad tiene tiempos estimados que podrían extenderse 20 minutos máximo.

Diálogo Participativo trabajo en equipo	<u>(40 minutos)</u>
---	---------------------

El salón virtual principal da paso a 3 a 4 salones de reflexión (dependiendo del número de participantes) formando 3 a 4 equipos de trabajo moderados por funcionarios SENCE BIOBÍO. (Cada grupo con máximo 7 integrantes)

- Equipo 1 Moderado por **Manuel Rodríguez González**
- Equipo 2 Moderado por María Angélica Olguín.
- Equipo 3 moderado por Américo Carrillo

Plenario final y cierre	<u>(20 minutos)</u>
-------------------------	---------------------

- Exponen sus conclusiones los 4 equipos, representado por 1 integrante ya determinado en la sala grupal. (5 minutos por grupo para exposición plenaria)
- El orden de cada exposición será Equipo 1, grupo 2... hasta llegar al Equipo 3.
- Al cierre de cada exposición grupal se invita a interactuar entre equipos. 10 minutos

Cierre	12 a 12:25 como tope máximo.
---------------	-------------------------------------

2 minutos.

Roles

Cada equipo es moderado por un funcionario SENCE: M. Angélica Olgúin, Américo Carrillo y Manuel Rodríguez.

Quando se dividan las salas Zoom, ellos quedarán a cargo de cada grupo de trabajo 1, 2,3 y 4 para facilitar la presentación de los invitados y luego iniciar el diálogo bajo la consulta conversación participativa en torno al eje temático: ***“Certificación de Competencias Laborales, en el contexto de la reactivación económica”***.

¿Cuáles son las necesidades que detecta en su entorno productivo y en los trabajadores/as cercanos a su ecosistema productivo?.

- ✓ *Para ello cada grupo dispone de 40 minutos máx. de análisis.*
- ✓ *En este periodo se definirá el representante que dará a conocer la conclusión del grupo al plenario.*
- ✓ *Comenzará el grupo 1, luego el 2, hasta 4. Con un espacio de exposición de 5 minutos tras volver a la sala común.*

El moderador SENCE favor velará por llenar el listado de asistencia de su equipo y por sistematizar sus conclusiones (entre 2 a 4 conclusiones) en los formatos y modelos anexos.

V. Evidencia y material proyectado de las 3 presentaciones descritas:

Presentación 1 a cargo del Encargado Regional de ChileValora, Osiel Segura.

A continuación láminas PPT de apoyo a presentación programa Certificación de Competencias: requisitos, beneficios y alcances prácticos para trabajadores e industrias.



1: El aporte de ChileValora al desarrollo de Capital Humano. Osiel Segura Lara, Encargado Regional Norte. 24 de noviembre de 2021.

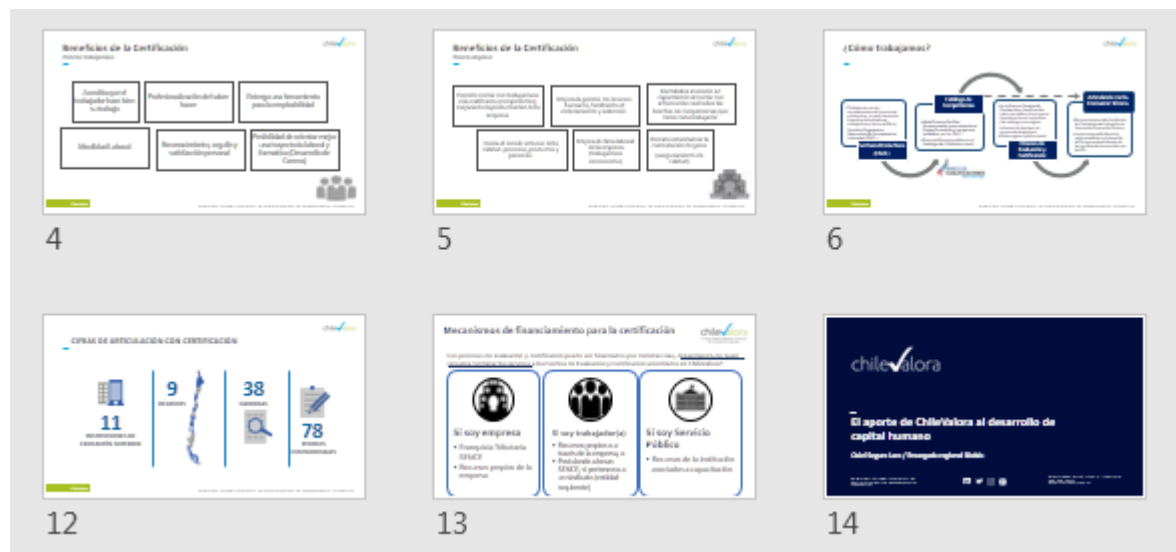
2: Índice ChileValora. Diagrama que muestra la estructura del programa: Evaluación, Certificación, Reconocimiento y Validación, y Seguimiento.

3: Objetivos de ChileValora. Listado de objetivos estratégicos y operativos.

9: REGIÓN DEL BIÑO. Infografía con estadísticas de la región.

10: Beneficios de la Certificación. Diagrama que muestra los beneficios para trabajadores y empresas.

11: CONEXIONES CURRICULARES Y ARTICULACIONES CON CERTIFICACIÓN ChileValora. Diagrama que muestra la articulación con el currículo nacional.



4: Beneficios de la Certificación. Diagrama que muestra los beneficios para trabajadores y empresas.

5: Beneficios de la Certificación. Diagrama que muestra los beneficios para trabajadores y empresas.

6: ¿Cómo trabajamos? Diagrama que muestra el flujo de trabajo del programa.

12: OTRAS DE ARTICULACIÓN CON CERTIFICACIÓN. Infografía que muestra la articulación con otros programas.

13: Mecanismos de Financiamiento para la certificación. Diagrama que muestra los mecanismos de financiamiento.

14: El aporte de ChileValora al desarrollo de capital humano. Osiel Segura Lara (Encargado Regional Norte).



7: Proceso de Evaluación y Certificación. Diagrama que muestra el proceso de evaluación y certificación.

8: ChileValora en cifras. Infografía que muestra las estadísticas del programa.

Presentación 2, a cargo de profesional SENCE Biobío, Américo Carillo.

A continuación láminas PPT de apoyo a presentación programa Certificación de Competencias: mecanismos de financiamiento existentes y su gestión administrativa.



FRANQUICIA TRIBUTARIA EN EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES 2021

Américo Carillo Martínez
Presidente Regional Biobío SENCE
SENCER, División Regional de Biobío



Oportunidades para Empresas

Programas de Capacitación: SENCE, Empleo, Cursos, bne, Planificación Laboral, SENCE

Plataformas para el Empleo: SENCE, Empleo, SENCE

Incentivos al Empleo: SENCE, Empleo, SENCE, SENCE, SENCE, SENCE



Evaluación y Certificación de Competencias Laborales



¿Que es?
Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

SENCE puede reconocer formalmente las competencias laborales de personas mayores de 18 años, empoderamiento de cómo las haya adquirido y si es que existen o no con un título o grado académico.

De esta manera, hacer tangible sus conocimientos y potenciar su experiencia laboral.

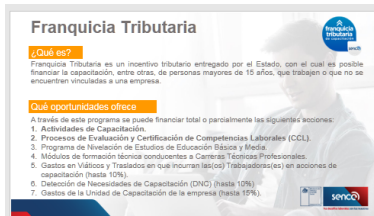


Fuentes de Financiamiento
Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

Recursos Propios, Programa Evaluación y Certificación de Competencias de SENCE, Franquicia Tributaria SENCE



Franquicia Tributaria



Franquicia Tributaria

¿Qué es?
Franquicia Tributaria es un incentivo tributario entregado por el Estado, con el cual es posible financiar la capacitación, entre otros, de personas mayores de 15 años, que trabajen o que no se encuentren vinculadas a una empresa.

Qué oportunidades ofrece

- A través de este programa se puede financiar total o parcialmente las siguientes acciones:
- Actividades de Capacitación.
- Procesos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (CCL).
- Programa de Nivelación de Estudios de Educación Básica y Media.
- Módulos de formación técnica conductores a Centros Técnicos Profesionales.
- Gastos en Viáticos y Traslados en que incurran las(os) Trabajador(as) en acciones de capacitación (hasta 10%).
- Deducción de Necesidades de Capacitación (DNC) (hasta 10%).
- Gastos de la Unidad de Capacitación de la empresa (hasta 10%).



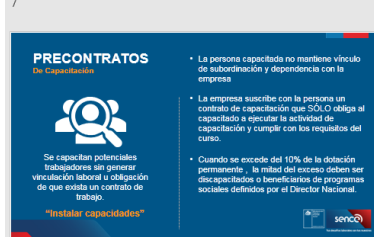
3 requisitos
Para acceder a Franquicia Tributaria

- Ser contribuyentes en Primera Categoría ante el SII
- Tener una planilla anual de remuneraciones imponibles superior a 35 UTM
- Tener las Colocaciones Provisionales de sus trabajadores al día



Modalidad Contractual
De los Participantes - Categorías de Capacitación

- Precontrato:** Se capacitan potenciales trabajadores sin generar vinculación laboral u obligación de que exista un contrato de trabajo.
- Contrato:** Capacitación en la cual participa un trabajador que mantiene un vínculo de subordinación y dependencia con la empresa.
- Postcontrato:** Capacitación en la cual participa un ex trabajador que ha sido desvinculado de la empresa.



PRECONTRATOS
De Capacitación

- La persona capacitada no mantiene vínculo de subordinación y dependencia con la empresa
- La empresa suscribe con la persona un contrato de capacitación que SENCE otorga al capacitado a ejecutar la actividad de capacitación y cumplir con los requisitos del curso.
- Cuando se excede del 10% de la dotación permanente, la mitad del excedente deben ser discapacitados o beneficiarios de programas sociales definidos por el Director Nacional.

Se capacitan potenciales trabajadores sin generar vinculación laboral u obligación de que exista un contrato de trabajo.

"Instalar capacidades"



CONTENIDO DE CAPACITACIÓN

1. Descripción de la capacitación

2. Objetivos de la capacitación

3. Metodología de la capacitación

4. Recursos de la capacitación

5. Evaluación de la capacitación



Tope máximo a Recuperar

PLANILLA ANUAL DE REMUNERACIONES	TOTAL ANUAL DE REMUNERACIONES IMPONIBLES	MONTO A IMPUTAR	MONTO ANUAL MÁXIMO EN \$
De 0 a 34,99 UTM	0 a \$ 1.785.505 *	0 UTM	0
De 35 a 44,99 UTM	\$ 1.786.015 a \$ 2.295.795 *	7 UTM**	357.203
De 45 a 900 UTM	\$ 2.296.305 a \$ 45.926.100 *	9 UTM**	459.261
Mayor a 900 UTM	Mayor a \$ 45.926.100	1% Planilla anual*	1% planilla anual

* Según Valor UTM de Diciembre 2020 de \$ 49.823.
** La empresa debe registrar cotizaciones previsionales pagadas correspondientes a esa planilla.



Comparativa Capacitación vs EyCCL

Componente de la Acción	Capacitación	EyCCL
Organismo Asesor de ODECE	SENCER	SENCER
Plazo de ejecución	Variable	Variable
Modalidad de ejecución	Presencial	Presencial
Costo	Variable	Variable
Beneficiarios	Variable	Variable
Impacto	Variable	Variable



Cobertura Franquicia Tributaria
Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

Tramos de cobertura por participante, según remuneración anual:

- Hasta 10 UTM: 50%
- Mayor de 10 y hasta 20 UTM: 75%
- Mayor de 20 y hasta 50 UTM: 95%
- Mayor de 50 UTM: 100%

Pre-Contrato: 100%
Post-Contrato: Mayor de 10 UTM: 95%
Post-Contrato: Mayor de 10 y hasta 20 UTM: 75%



Muestra de Cálculo franquiciable
UCL \$ 49.820 (2021)

Tramos de Remuneración Participante en UTM	UTM de Diciembre 2021 \$ 49.821	Porcentaje Previsional	Valor Previsional (UTM)	Valor Previsional (Chileno)
1. Hasta 10 UTM	Hasta \$ 498.21	50%	249.105	12.455.250
2. Mayor a 10 hasta 20 UTM	Entre \$ 498.21 y \$ 996.42	75%	149.558	7.477.650
3. Mayor a 20 hasta 50 UTM	Entre \$ 996.42 y \$ 2.491.55	95%	233.697	11.678.250
4. Mayor a 50 UTM	Mayor a \$ 2.491.55	100%	249.105	12.455.250
5. Pre-Contrato		100%	49.821	2.491.050
6. Post-Contrato hasta 10 UTM	Hasta \$ 498.21	95%	473.250	23.662.500
7. Post-Contrato Mayor a 10 hasta 20 UTM	Entre \$ 498.21 y \$ 996.42	75%	149.558	7.477.650



Pasos Directo Empresa - Franquicia
Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

1. CONTACTO Y CONSULTA
2. EVALUACIÓN DE LA EMPRESA
3. PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN
4. EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN
5. EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN



SENCE BIOBIO
Región de Biobío, Chile

www.sence.cl/biobio
www.biobio.sence.cl

DIRECTOR REGIONAL
Oscar Ariza Eche

¡Gracias!

VI. ASISTENCIA: Participaron un total de 24 personas

Nombre	Organización	Cargo
Cecilia Solis	Asimet asesorias	Jefa centro
Gianfranco Celle	Inchalam	Subgte. de Desarrollo Organizacional
Pamela Blanco	Chile Valora	Enc. regional Valparaíso
Nelida Neira	Sence	Encargada Regional de IL
M. Angélica Olguín V.	Sence	Encargada regional Ucap
Gunars Jorquera	AgriFor Doña Isidora Ltda.	Jefe Dpto Personal
Gladys Carrillo	Restaurant Fenix Ltda.	Dueño
Alejandra Bilbao	Jefe Ss Gremiales	Jefe Ss Gremiales
Américo Carrillo	Sence	
Yasna Castro	Seremía -s- Trabajo y Previsión Social	Seremi.
David Carvajal	Cooperativa Los Notros Ltda.	Gerente Administrador
Osiel Segura	ChileValora	Encargado regional Biobío
Rodrigo Puentes	Sence	Director -s- SENCE Biobío.
Manuel Rodríguez	Sence	Prof. Empresas
Felipe Migueles	Sence	Enc Regional Comunicaciones
Javier Alexis Ávila Muñoz	Pesquera Landes	Encargado de Personas
Juan Carlos Medina	Tostaduria Al Son del Café	dueño
Mildreth Sharp	Buses Hualpen	Reclutamiento
Monica del Pilar Martinez Barra	Blasoni Empanadas	Grte. Gral
Cristian Rebolledo	Masternet	Grte gral.
Claudio Segura	Aramark	Grte. RRHH
Renato Gaete	Bio Ingeniería Construcción	Encargado de Personas
Alan Mahuzier	Feller Rate	Grte. RRHH

VII. CONCLUSIONES Y TESTIMONIOS POR MESA DE TRABAJO

Mesa 1

Moderador SENCE Manuel Rodríguez González

Nombre	Organización
Yasna Castro	Seremía -s- Trabajo y Previsión Social
David Carvajal	Cooperativa Los Notros
Osiel Segura	ChileValora
Rodrigo Puentes	Sence
Manuel Rodríguez	Sence



Conclusiones globales de la mesa.

Las reflexiones se encausaron sobre el concepto de la redefinición del “saber hacer” como competencia laboral. Se señaló que el surgimiento del Paradigma de las Competencias dentro de las investigaciones sobre desarrollo y gestión de recursos humanos en las empresas puede ser observado entonces como una respuesta firmemente relacionada al conjunto de transformaciones ligadas a la globalización y al cambio tecnológico.

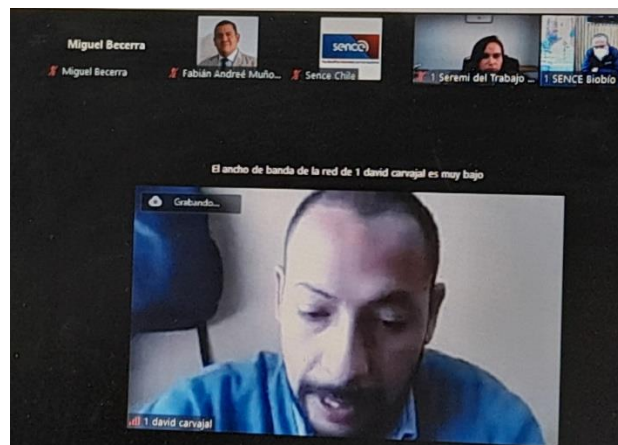
Básicamente, el concepto de competencia –especialmente desde sus definiciones funcional y constructivista– en la mesa se dio cuenta que esta herramienta busca responder al problema antes mencionado de que los objetivos múltiples y cambiantes de la productividad se proyectan necesariamente en la exigencia de multiplicidad de las tareas de los

trabajadores y los objetivos de la empresa los que exigen tratar en este cambio de paradigmas incluirlo a los programas del FPT.

Representantes de “La Cooperativa Los Notros”, asociación de productores agro-vitivinícolas, hizo observaciones hacia acercar los pilares que sostienen el sistema de certificación de competencias laborales, para facilitar a personas de más de 60 años a un reconocimiento formal de las competencias laborales adquiridas en su labor en agro, como un reconocimiento, incentivo y mejoramiento de los emprendimientos y la empleabilidad.

Testimonio:

David Carvajal, gerente cooperativa campesinas Los Notros de la comuna de Nacimiento, destacó la participación que le ha permitido SENCE y ChileValora, relevando la “importancia de las políticas de incentivo a la contratación y capacitación de trabajadores para la reactivación de la economía regional, sobre todo en momentos de pandemia, que en nuestro caso permitió haber logrado incorporar 25 personas mayores de 60 años a nuestro equipo, por medio del programa experiencia mayor. Ahora buscamos que ellos logren certificar sus nuevas habilidades y experiencias laborales no solo para la gestión de nuestra cooperativa y sus asociados, sino que en su beneficio directo y reconocimiento. Queremos fortalecer y sumar valor a nuestro equipo, ser considerados en las políticas 2022 de SENCE, pues para nosotros es un aporte al crecimiento de la cooperativa y un reconocimiento a nuestros colaboradores”.



Moderador SENCE: María Angélica Olguín V.

Nombre	Organización	Cargo
Cecilia Solis	Asimet asesorias	Jefa centro
Gianfranco Celle	Inchalam	Subgte. de Desarrollo Organizacional
Pamela Blanco	Chile Valora	Encargada regional de Valparaiso
Nelida Neira	Sence	Encargada Regional de IL
M. Angélica Olguín V.	Sence	Encargada regional Ucap

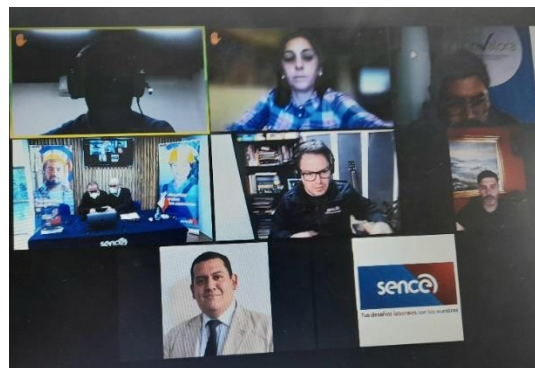
Conclusiones globales de la mesa

1.-Existe una necesidad de competencias digitales dado los tiempos en los que nos encontramos

Se observa en las empresas un lenguaje tecnológico básico para poder realizar la tarea diaria. Por lo tanto, se podría generar un perfil en esta área o revisar las distintas UCL de los perfiles ocupacionales ya instalados que se pudieran actualizar.

2.-Se observa la necesidad de que los trabajadores o trabajadoras en su reclutamiento puedan estar certificados, de lo contrario se deberá capacitar y probablemente generar esa certificación posterior a la contratación.

3.- Que el perfil se acomode a la necesidad de las empresas y no la empresa al perfil, ya que cada una tiene sus particularidades. Se requiere mayor levantamiento de demandas.



Testimonio:

Gianfranco Celle, Subgerente de Desarrollo Organizacional de Inchalam *señaló “que el desarrollo de competencias digitales es fundamental a la hora de la toma de decisiones en la operación de la industria y no solo de software de gestión sino también de habilidades de comunicación modernas y ágiles, que hoy son necesarias y se deben tener a la vista para para la comunicación digital, como el uso de WhatsApp, manejo de redes sociales y de grupos compartidos de trabajo, ese lenguaje y competencia debe ser certificada y también incluidas a nivel de módulos de aprendizaje o capacitaciones sino se tienen.*

Hay perfiles como el manejo de sustancias peligrosas, manipulación de elementos pesados, que es necesario incorporar a la certificación, es una brecha que debemos enfrentar”, señaló.



MESA 3

Moderador SENCE: Américo Carrillo M.

Nombre	Organización
Manuel Cartes	Agro-Forestal Doña Isidora Ltda.
Gunars Jorquera	Agro-Forestal Doña Isidora
Gladys Carrillo	Restaurant Fenix Ltda.
Alejandra Bilbao	Asimet
Américo Carrillo	Sence

Conclusiones globales de la mesa

La mesa de trabajo concluyó y expuso que se requieren Certificaciones de competencias y capacitaciones en los siguientes sectores y áreas:

- Restaurante / Panadería y Pastelería
- Forestal / Operadores y Mantenedores Forestales
- Forestal / Mantenedores Mecánicos (Transversales)
- Metalúrgico/ Metalmecánico: Manejo Grúas Horquilla, Manejo Grúas Puente, Mantenedores, Perfiladores y Soldadura Avanzada

Testimonio: Manuel Cartes, trabajador de Forestal Doña Isidora, empresa que presta servicios a forestales de la región, señaló que “en el sector forestal y metalúrgico se requiere con urgencia certificación laboral y mayor capacitación para trabajadores de las áreas de operación y mantención de maquinarias.



VIII. INVITACIÓN

Fueron enviadas por correo electrónico, realizándose seguimiento vía teléfono con la colaboración de profesionales las Unidades regionales de Gabinete y Empresas.

A cada uno de los convocados se les envió el enlace a Zoom con una semana de anticipación para su conexión remota al encuentro ciudadano.



  **Tus desafíos laborales son los nuestros**

Rodrigo Puentes Cartes, director (s) del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, región del Biobío, le invita al diálogo participativo 2021 denominado *“Certificación de Competencias Laborales, en el contexto de la reactivación económica”*.

La actividad busca informarle sobre el Programa “Certificación de Competencias laborales” y levantar sus necesidades en el área, a fin de considerarlas como insumo en la programación de la oferta programática regional 2022-2023.

La jornada en línea, se realizará vía MS Teams este miércoles 24 de noviembre de 2021 a partir de la 10:00 horas y contará con las exposiciones introductorias de profesionales de ChileValora y SENCE.

Esperando contar con vuestra presencia solicito su confirmación hasta el día lunes 22 de noviembre de 2021 (para envío del link de conexión) a los correos: mmontalva@sence.cl y mrodriguez@sence.cl.

Concepción, noviembre de 2021.



X. VIDENCIAS Y REGISTROS



Modalidad Contractual

De los Participantes - Categorías de Capacitación

Precontrato	Contrato	Postcontrato
	Capacitación en la cual participa un trabajador que tiene un vínculo de subordinación y dependencia con la empresa.	Capacitación en la cual participa un ex trabajador que ha sido desvinculado de la empresa.

Certificación y Competencias Laborales

CERTIFICACIÓN



CAPACITACIÓN

Es el reconocimiento formal por parte del Estado de Chile, de poseer las competencias pertinentes para efectuar un oficio determinado; es decir, contar con conocimientos, habilidades y destrezas independiente de cómo éstas fueron adquiridas.

Es un proceso de educación formal que entrega herramientas a las personas para que puedan desempeñar labores específicas en su lugar de trabajo.

