



INFORME

DIÁLOGO PARTICIPATIVO ONLINE

REGIÓN DE COQUIMBO

SENCE 2020

Coquimbo, 26 -27 de agosto 2020

ÍNDICE

Introducción	2
Objetivos del diálogo	3
Selección de temas	3
Definición de actividades	6
Invitaciones	8
Metodología del diálogo	10
Escaleta del diálogo	11
Acta mesa 1	12
Acta mesa 2	14
Acta mesa 3	16
Acta mesa 4	18
Conclusiones	21
Anexo 1: fotografías del encuentro	23
Anexo 2: registros medios de prensa	25
Anexo 3: nota de prensa en bruto y opiniones participantes	27

INTRODUCCIÓN

Los Diálogos Participativos son espacios de encuentro entre la ciudadanía y autoridades regionales del Estado para dialogar sobre materias de interés público. Es un proceso -normado por la Ley de Participación Ciudadana N°20.500- donde la ciudadanía canaliza inquietudes, propuestas y soluciones en materias específicas de políticas públicas de un servicio institucional determinado.

En tal sentido, la Dirección Regional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, en base a las condiciones actuales de pandemia y cuarentena vigente en la región a la fecha de la realización del evento, desarrolló este encuentro de manera 100% online, tomando todas las ventajas de hacer eventos interactivos para seleccionar el mejor diseño posible para la ejecución de los diálogos con la finalidad de generar espacios de complementariedad entre las instituciones públicas y las organizaciones de la sociedad civil.

Para esto se coordinó escuchar a cuatro actores relevantes del proceso SENCE: Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), Empresas, Trabajadores, como también invitar a beneficiarios/as de nuestro servicio, con el fin de gestionar una convocatoria que fuera relevante y que permitiera tomar conclusiones.

Las jornadas se realizaron a través de la plataforma virtual ZOOM el 26 y 27 de agosto del presente año, y contó con más de 30 asistentes, actores relevantes del sistema, donde destacó la participación activa de todos los invitados y el apoyo técnico de la Universidad Católica del Norte.

A través de este diálogo, se buscó recoger ideas y opiniones acerca del rol que debe tomar SENCE para la reactivación económica regional, donde se abarcaron principalmente dos temas: sistema integrado de capacitación y sistema de intermediación laboral, así como también las necesidades de apoyos operacionales para generar una intermediación laboral de los/as usuarios/as de programas de capacitación de SENCE.

OBJETIVOS DEL DIÁLOGO

Objetivo General

- Recoger la opinión de la ciudadanía acerca del Rol de SENCE para la reactivación económica, en sus dos ejes principales: sistema integrado de capacitación y sistema de intermediación laboral, a fin de determinar acciones de mejora interna, a nivel local, del Servicio, como conceptos bases de cambios estratégicos, para derivación central.

Objetivo Específico

- Conversar con actores relevantes de los sistemas SENCE y la sociedad civil, a fin de obtener opiniones e ideas que aporten al mejoramiento de las acciones de capacitación con la finalidad de aumentar los niveles de satisfacción con el servicio.

SELECCIÓN DE TEMAS

Encuestas previas al evento

Para la selección de temas a profundizar durante el Diálogo Participativo online 2020 en la región de Coquimbo se quiso tomar la opinión del público usuario de redes sociales, para lo cual, se diseñó una encuesta con distintos ítems que pudieran ser una fuerte influencia para el desarrollo de temáticas que nos permitan profundizar temas atingentes a las necesidades de nuestros usuarios.

Los resultados fueron los siguientes:

1.- Favor Selecciona el tema central para analizar en el próximo diálogo participativo online de SENCE COQUIMBO

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUES
Ventas y desventajas de los Cursos On Line y Cursos Presenciales.	21.05%
Requisitos de ingreso, tipo de cursos y que duración deben tener los cursos SENCE.	26.32%
Encontrar trabajo después de un curso SENCE - Sistema de intermediación Laboral de SENCE.	36.84%
Subsidio Empleo Joven y Bono Trabajo Mujer.	5.26%
Uso del Observatorio Laboral de Coquimbo.	10.53%
TOTAL	

Lo anterior permitió concluir que necesitábamos dividir grupos de interesa y temas:

- **Para OMIL – Personas Naturales:** Encontrar trabajo después de un curso SENCE - Sistema de intermediación Laboral de SENCE.
- **Para OTEC – Empresas:** Requisitos de ingreso, tipo de cursos y que duración deben tener los cursos SENCE para una efectiva intermediación.

2.- Datos de Interés

Edad de las personas que responden:

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
18-25 años	9.38%
25-40 años	53.13%
40-55 años	37.50%
55-65 años	0.00%
Mayor de 65 años	0.00%
TOTAL	

Provincia de personas que responden:

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Elqui	53.13%
Limarí	43.75%
Choapa	3.13%
TOTAL	

¿Qué nota le pondría a SENCE?

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
1	12.50%
2	0.00%
3	0.00%
4	15.63%
5	25.00%
6	28.13%
7	18.75%
TOTAL	

En esta valoración la nota promedio es 5,0 (cinco) y quienes califican con nota bajo 4,0 indican como razones:

- “Son malos los cursos”
- “Es un servicio muy burocrático”
- “En general es un servicio obsoleto”

Por otra parte, quienes mejor nos califican señalan:

- “La labor de capacitar a la gente en una gran ayuda”
- “Responden rápido las consultas”
- “Excelentes cursos”

Se indican que estos resultados son una percepción base y en ningún caso tienen una muestra de confiabilidad para estudio analítico, pero sí dan indicios de percepciones acerca de los focos de acción que debiera tener el servicio, en la reactivación económica post pandemia.

DEFINICIÓN DE ACTIVIDADES

Lugar: Plataforma Digital Zoom

Temas:

Para OMIL – Personas Naturales: Encontrar trabajo después de un curso SENCE - Sistema de Intermediación Laboral de SENCE.

Para OTEC – Empresas: Requisitos de ingreso, tipo de cursos y que duración deben tener los cursos SENCE para una efectiva intermediación.

Fechas:

- 26 de agosto a las 10:30 horas - Grupo OMIL.
- 26 de agosto a las 16:00 horas - Grupo Empresa, Gremios y Sindicatos.
- 27 de agosto a las 10:30 horas - Grupo OTEC –OTIC.
- 27 de agosto a las 16:00 horas - Grupo Público General.

Asistentes y Moderador por mesa:

- *Grupo OMIL:* 5-8 funcionarios OMIL previamente definidos y será moderadora Paola Cova Solar, en compañía de Eduardo Toro Gallardo.
- *Grupo Empresa, Gremios y Sindicatos:* 5-8 personas directamente relacionados con gremios, sindicatos y gremios, previamente definidos y será moderador Eduardo Toro Gallardo, en compañía de Maritza Luna Palta.
- *Grupo OTEC –OTIC:* 5-8 dueños o trabajadores de OTEC y OTIC previamente definidos y será moderador Mauricio Fernandez Olivares, en compañía de Eduardo Toro Gallardo.
- *Grupo Público General:* 5 – 8 personas inscritas en el listado predefinido en la encuesta digital y será moderador Eduardo Toro Gallardo, en compañía de Maritza Luna Palta.

Autoridades:

Se define, que, en todas las mesas, este presente y exponga acerca del servicio, el Director Regional de SENCE, Carlos Covarrubias Astudillo.

Número total de asistentes:

Se espera un mínimo de 30 personas con un potencial máximo de 40 personas, de acuerdo a suma de participantes de las mesas definidas.

INVITACIONES



INVITACIÓN

Carlos Covarrubias Astudillo, Director Regional del SENCE; tiene el agrado de invitar a Usted, al Diálogo Participativo Online 2020 para funcionarios de Oficinas Municipales de Información laboral, OMIL.

La actividad se realizará de manera virtual el **miércoles 26 de agosto de 2020, a las 10.30 horas**. Le solicitamos pueda confirmar su asistencia al correo electrónico pcova@sence.cl y los datos de conexión vía ZOOM, serán enviados oportunamente.

Agradecemos de antemano su asistencia, pues vuestra presencia dará realce a esta valiosa instancia participativa.

La Serena, agosto de 2020



INVITACIÓN

Carlos Covarrubias Astudillo, Director Regional del SENCE; tiene el agrado de invitar a Usted, al Diálogo Participativo Online 2020 para Sindicatos, Empresas y Gremios.

La actividad se realizará de manera virtual el **miércoles 26 de agosto de 2020, a las 16.00 horas**. Le solicitamos pueda confirmar su asistencia al correo electrónico etoro@sence.cl y los datos de conexión vía ZOOM, serán enviados oportunamente.

Agradecemos de antemano su asistencia, pues vuestra presencia dará realce a esta valiosa instancia participativa.

La Serena, agosto de 2020



INVITACIÓN

Carlos Covarrubias Astudillo, Director Regional del SENCE; tiene el agrado de invitar a Usted, al Diálogo Participativo Online 2020 para Organismos Técnicos de Capacitación y Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación.

La actividad se realizará de manera virtual el **jueves 27 de agosto de 2020, a las 10.30 horas**. Le solicitamos pueda confirmar su asistencia al correo electrónico mfernandez@sence.cl y los datos de conexión vía ZOOM, serán enviados oportunamente.

Agradecemos de antemano su asistencia, pues vuestra presencia dará realce a esta valiosa instancia participativa.

La Serena, agosto de 2020



INVITACIÓN

Matías Villalobos Bottinelli, Seremi del Trabajo y Previsión Social; y **Carlos Covarrubias Astudillo**, Director Regional del SENCE; tienen el agrado de invitar a Usted al Diálogo Participativo Online 2020.

La actividad se realizará de manera virtual el **jueves 27 de agosto de 2020, a las 16.00 horas**. Le solicitamos pueda confirmar su asistencia al correo electrónico sencecoquimbo@sence.cl y los datos de conexión vía ZOOM, serán enviados oportunamente.

Agradecemos de antemano su asistencia; pues vuestra presencia dará realce a esta valiosa instancia participativa.

La Serena, agosto de 2020

METODOLOGÍA DEL DIÁLOGO

El presentador de cada mesa será el profesional de SENCE, Eduardo Toro, quien, junto con saludar y agradecer a los invitados presentes, iniciará el diálogo participativo de la Región de Coquimbo entregando la palabra al Director Regional de SENCE, quien indicará la importancia de los Diálogos Participativos, en la gestión del servicio.

A continuación, Eduardo Toro explicará brevemente qué son los diálogos participativos, para luego iniciar la presentación del Director Regional con la temática específica de la jornada.

Posteriormente, en cada mesa la metodología de trabajo en sí, comenzará con una dinámica de presentación, con la finalidad de romper el hielo entre los participantes, para así fomentar más confianza y participación a cargo del líder de mesa.

Finalizada la dinámica de presentaciones, el trabajo práctico central, consistirá en que el público asistente responda verbalmente las preguntas a trabajar (definidas en este punto), motivando que cada participante aporte sus ideas conversando entre ellos, para posteriormente el líder de mesa en conjunto con el apoyo técnico, presentarán una diapositiva simple con el resumen final de conclusiones preliminares, en el cual podrán intervenir además de los presentes, las autoridades y funcionarios presentes.

Bajo el paraguas de la temática principal, serán definidos para cada grupo y tema, una pregunta específica relacionada, que será el tema central de la conversación:

Tema N°1 FOMIL: Sistema de intermediación Laboral de SENCE.

- *¿Cuáles son los problemas frecuentes del Sistema de intermediación Laboral de SENCE?*

Tema N°2 EMPRESAS-SINDICATO: Cursos SENCE para una efectiva intermediación

- *¿Cuál debería ser el foco de preocupación central de SENCE para lograr que los egresados de cursos SENCE puedan encontrar trabajo?*

Tema N°3 OTEC-OTIC: Cursos SENCE para una efectiva intermediación

- *¿Cuáles son los problemas frecuentes del Sistema de Capacitación de SENCE para el logro de intermediar a los egresados de los cursos?*

Tema N°4 PUBLICO GENERAL: Sistema de intermediación Laboral de SENCE.

- *¿Siente que los cursos SENCE son una ayuda para encontrar un trabajo en el corto plazo?*

ESCALETA DEL DIÁLOGO

En base a lo anteriormente expuesto, la escaleta del encuentro será el siguiente:

Nombre del evento:	DIÁLOGO PARTICIPATIVO ONLINE 2020 SENCE REGIÓN DE COQUIMBO			
Fecha:	26-27 AGOSTO			
Hora:	10:30 - 16:00 HORAS			
Sección	Descripción	Participante a cargo	Duración (minutos)	Material de apoyo necesario
Bienvenida	Presentador da la bienvenida y presenta al DR.	Eduardo Toro	2	-
Palabras de la Autoridad	Se presenta un PPT que será expuesto por el Director Regional. *	Director Regional	10	PPT de tema principal de la mesa.
Fin Etapa Presentación	Presentador agradece la participación del Director y da el paso al Diálogo	Eduardo Toro	3	-
Trabajo de presentación en Mesa	Líder de mesa comienza etapa de presentación de cada participante.	Líder mesa	5	
Trabajo en pregunta definida	Líder de mesa comienza con motivación para responder a pregunta definida para cada mesa	Líder mesa	50	-
Conclusiones	En base a lo expuesto se exponen las principales conclusiones en un PPT simple	Líder de Mesa y Eduardo Toro	15	PPT realizado in situ**
Palabras de cierre	Autoridad agradece participación y cierra proceso en mesa.	Director Regional	5	

*: Si se encuentra el Seremi del Trabajo y Previsión Social se amplía a 15 minutos.

** : Se necesita trabajar en dos computadores distintos y un pendrive para el traspaso al PC al líder de mesa si fuese necesario. Líderes de mesa deben saber compartir pantalla en zoom o teams.

Duración Estimada: 1 hora 30 minutos en base a participación promedio de actores.

**ACTA MESA 1:
OFICINAS MUNICIPALES DE INFORMACIÓN LABORAL**

Líder Mesa: Paola Cova Solar.

Acompañamiento Técnico: Eduardo Toro Gallardo.

Consulta a responder: ¿Cuáles son los problemas frecuentes del Sistema de intermediación Laboral de SENCE?

Participantes:

- OMIL- La Serena representada por Francisco Narváez.
- OMIL-Coquimbo representada por Marcela Araya.
- OMIL- Punitaqui representada por Elizabeth Pastén.
- OMIL- Combarbalá representada por Cristián Toledo.
- OMIL- Andacollo representada por Hans Quelopana.
- OMIL- Canela representada por Fernando Ferrada.
- OMIL -Río Hurtado representada por Silvana Villalobos.
- OMIL - Monte Patria representada por Sheila Ogalde.

Principales comentarios de la mesa:

- *“Hay que buscar estrategias para potenciamos a la OMIL”.*
- *“Definir qué tipo servicio le ofrecemos a las empresas nos permitirá realizar un mejor trabajo”.*
- *“Fortalecer los equipos técnicos de OMIL, por ejemplo, integrando Psicólogos laborales para entregar un producto de mayor calidad”.*
- *“No se tiene claro el producto que da lo Omil, y si tampoco se tienen las herramientas para darlos. El trabajo de la OMIL no es eficiente”.*
- *“Ponen en cuestionamiento el foco de las OMIL, se dedican a las metas de cumplimiento de FOMIL o a combatir el desempleo en la comuna”.*
- *“Se propone mejorar el instrumento de diagnóstico de entrada ésta no capta información relevante para identificar bien el perfil del usuario con el objetivo que el profesional a cargo de “colocarlo” pueda realizar su labor de buena manera”.*
- *“Se propone generar una metodología (estrategia) de trabajo con/para las empresas, con el objetivo de entregar un valor agregado a la empresa, por ejemplo, una oferta programática de capacitaciones. No sólo llegar a solicitar un puesto de trabajo para nuestros usuarios”.*
- *“Propone fortalecer el trabajo en red, si bien ya se desarrolla una un trabajo de colaboración a nivel provincial. Se debe avanzar en entrelazar la información y el trabajo entre provincias”.*
- *“Integrar una perspectiva territorial ante la diferenciación de necesidades de los usuarios según comuna, consideran que no deben ser estandarizadas”.*

- *“El sistema SENCE-OMIL debe adaptarse a las transformaciones del mercado laboral, ya que el día de hoy existen una multiplicidad de tipos de contratos y formas de trabajar. Esto varía según sector, territorio y diversidad de individuos”.*
- *“Se propone transformar a la OMIL a una consultora pública y gratuita de recursos humanos”.*
- *“Se sugiere avanzar en una campaña para dar un mejor posicionamiento a las OMIL, la gente no sabe que son las OMIL”.*
- *“Idea fuerza de generar alianzas con diversas instituciones ONG- Academia-entre otras para un posicionamiento de la OMIL transversalmente”.*

Conclusiones Mesa: ¿Cuáles son los problemas frecuentes del Sistema de Intermediación Laboral de SENCE?

1. Mejorar la plataforma de Soporte al Sistema de Intermediación Laboral como lo es la Bolsa Nacional de Empleo de tal manera que ésta entregue información relevante para la toma de decisiones. Se propone generar a través de la BNE agendamiento con las Omil- on line.
2. Coordinar una Red de Articulación Público – Privado para el empleo y fomentar el trabajo en redes entre OMIL, definiendo algunos incentivos para que las empresas opten por usar el sistema público de Intermediación Laboral.
3. La dependencia técnica y administrativa tanto del Sence y del Municipio limita la gestión de las OMIL.
4. Mayor articulación entre los ejecutivos empresas OMIL y SENCE de tal manera de entregar una mejor asesoría a las empresas para que consideren que el servicio que se les brinda le agrega valor a la empresa. Además, para no redundar en las visitas que se les hacen a las mismas empresas.
5. Definir el usuario tipo del Sistema de Intermediación Laboral SENCE para definir el recurso humano necesario para un buen servicio al usuario y empresas.
6. Capacitar a los profesional de las OMIL tanto en temas técnicos como en el uso de las tecnologías de la información.
7. El Sistema De Intermediación Laboral debe adaptarse a las transformaciones del mercado laboral, ya que hoy día existen una multiplicidad de tipos de contrato y formas de trabajar. Esto varía según sector, territorio y diversidad de individuos.
8. Los servicios OMIL deben redefinirse, mejorar su calidad, disminuir tensión de metas de colocación versus la entrega de los distintos servicios. Integrar perspectiva territorial ante la diferenciación de necesidades de los usuarios según comuna. Para ello, se propone mejorar el instrumento de diagnóstico que se les hace a los usuarios de tal manera de identificar claramente el perfil del usuario y sus necesidades.

Comentarios Líder Mesa: Paola Cova Solar

“La actividad la encuentro interesante, en el sentido que los equipos Omil puedan dar su opinión respecto de su trabajo. No obstante, creo que lo hemos hecho muchas veces y lo que falta es poder dar respuesta a esas inquietudes. Hay cosas que se pueden hacer y otras que no y sería bueno dejarlo claro”

“También considero que se debiera no sólo preguntar por las debilidades del sistema sino por las mejoras que se pudieran hacer, pero desde ellos. Cuál podría ser su aporte. Yo creo que hay actores relevantes y con ellos se podría generar alguna propuesta más clara y definida sobre mejoras al Sistema”

ACTA MESA 2: EMPRESAS – GREMIOS - SINDICATOS.

Líder Mesa: Eduardo Toro Gallardo.

Acompañamiento Técnico: Maritza Luna Palta.

Consulta a responder: ¿Cuál debería ser el foco de preocupación central de SENCE para lograr que los egresados de cursos SENCE puedan encontrar trabajo?

Participantes:

- Mauricio Gomez representando a Consejo Regional Minero de Coquimbo.
- Miguel Cantuarias representando a Cámara Chilena de la Construcción La Serena.
- Carlos Alfaro, representando a la mesa social Cámara Chilena de la Construcción.
- Luis Gonzalez, Empresario Regional, representando a WILUG.
- Oriel Roco representando a Sindicato CMP.
- Claudio Escobar representando a Pisco Chile.
- Washington Altamirano representando a Cámara de Comercio Ovalle.
- Danko Ravlic, Experto en Emprendimiento, representando a La Brújula Cowork.

Principales comentarios de la mesa:

- *“La capacitación entregada por parte de SENCE debe contener una validación externa, además de ser realizada por un centro de certificación externa. De esta forma, se cuente con una transparencia de la información de cada persona, con el objetivo de que al momento de la búsqueda de trabajo esta sea competitiva en el mercado laboral. Por ejemplo, por medio de un archivo que contenga la información de la persona y así esta se encuentre en el registro”.*
- *“En el caso particular del gremio de construcción, se consideran las competencias asociadas a oficios dentro de una industria en la cual se abarca infraestructura pública, privada, inmobiliaria, casas, proveedores, productores de insumos y sus distribuidores. Dicho gremio*

tiene una ocupación de treinta mil personas de acuerdo con el INE. En donde se realizan inversiones para las capacitaciones, pero no se realiza un registro ni seguimiento de estas”.

- *“El comercio chileno desde octubre a la fecha ha sido el más damnificado y golpeado. A finales del 2019 se entregaron datos asociado a los comerciantes que fueron quebrados, quemados o dañados, y frente a la pandemia la cantidad de comerciantes quebrados ha ido en un aumento sostenido”.*
- *“A las capacitaciones entregadas, un desafío futuro es generar proyectos o programas ofrecidos por SENCE con el fin de armar una organización que sea capaz de detectar las necesidades reales de empleo en los diferentes rubros de la Región, lo que permite dirigir de forma correcta y coherente las capacitaciones”.*
- *“Por ejemplo, en el rubro de la minería la necesidad de certificación sobre el conocimiento, en vista de que existe una experiencia de años la cual no es respaldada”.*
- *“La recomendación está enfocada en la creación de alianzas con empresas ya que estas son las que dan el empleo”.*
- *“Para la inserción al mundo laboral es necesaria una alianza que debe contar con una base de datos para que esta permita la contratación”.*
- *“Más allá de atender a los potenciales trabajadores de empresas capacitando, es importante atender a las pequeñas empresas abordar a las pymes”.*
- *“El foco es continuar con el quehacer del SENCE de generar capacidades para el empleo, pero por otro lado difundir a aquellos emprendedores que hacen cursos, sin tener conocimiento del trabajo que realiza SENCE”.*
- *“Existe falta de comunicación entre las instituciones que entregan servicios de capacitaciones como lo es CORFO, SERCTOEC, SENCE, siendo que existe un llamado específico a la pyme para capacitarla y mejorar su conocimiento en la segmentación de los clientes para estas, donde se ve un esfuerzo doble cuando podría generarse un complemento. Por medio de una trazabilidad que vaya desde el inicio del negocio hacia adelante con las certificaciones, transferencia de capacidades adaptado a la necesidad que demande el entorno cambiante”.*
- *“Recomendación está en generar un enlace entre las distintas instituciones”.*
- *“Existen empleos que dejarán de existir, las empresas generarán los mismo que en la actualidad, pero con menos personas”.*
- *“Las empresas buscarán en el futuro a personas eficientes y eficaces que den seguridad y entregue un buen desempeño a partir del mismo sueldo”.*
- *“Recomendación es que SENCE lidere una campaña de certificación en los rubros más dañados: turismo, comercio, construcción”.*
- *“Frente a los escenarios cambiantes la misión de los sectores productivos es replantearse de forma interna el cómo será el mundo laboral, en términos de cómo abordarlo, es por medio de certificaciones, capacitaciones, innovando y adaptando los procesos”*

Conclusiones Mesa: ¿Cuál debería ser el foco de preocupación central de SENCE para lograr que los egresados de cursos SENCE puedan encontrar trabajo?

1. Incentivar la certificación de oficios/competencias laborales.
2. Poner énfasis en el desarrollo de habilidades blandas para enfrentar los futuros empleos.
3. Generar proyectos para detectar las necesidades de empleo de las empresas, y que vincule a SENCE en alianza con dichas empresas.
4. Desarrollar el historial de perfeccionamiento/capacitaciones entre distintos Servicios Estatales, con el fin de instalar cómo se relacionan dichas entidades en la materia.

Comentarios Líder Mesa: Eduardo Toro Gallardo

“Poder escuchar y atender los requerimientos de quienes están dentro del mercado laboral actual, nos hace replantear la necesidad de entender que hoy los cursos Sence deben tener una certificación que acredite al mercado laboral, las competencias requeridas para los puestos de trabajo, por lo que hoy, se hace más imprescindible, ver las prioridades presupuestarias de cada programa del servicio y responder a esta nueva solicitud de los actores del mercado laboral”.

ACTA MESA 3: ORGANISMOS TÉCNICOS DE CAPACITACIÓN Y ORGANISMOS INTERMEDIOS DE CAPACITACIÓN

Líder Mesa: Mauricio Fernandez Olivares.

Acompañamiento Técnico: Eduardo Toro Gallardo.

Consulta a responder: ¿Cuáles son los problemas frecuentes del Sistema de Capacitación de SENCE para el logro de intermediar a los egresados de los cursos?

Participantes:

- Karen Rodriguez representando a Organización No Gubernamental de Desarrollo Kolping
- Pilar Licanqueo representando a OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción, en su rol de jefe de operaciones de becas de capacitación nacional.
- Pamela Araya representando a OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción, sede La Serena
- Claudio Perez representando a Fundación Oro Verde Capacitación.
- Carola Barraza representando a Centro de Gestión y Capacitación del Limarí Ltda.
- Williams Delgado representando a Organismo Técnico Escuela de Conductores Profesionales Automóvil Club de Chile.
- Jorge Pasten representando a Capacitación USACH Cía. Ltda.

- Carmen Gloria Galleguillos representando a Nogal.

Principales comentarios de la mesa:

- *“OTEC giro único capacitación en donde se extendió a un giro de intermediación laboral”.*
- *“El principal problema es que la intermediación laboral es un proceso más extenso que el mismo curso realizado”.*
- *“SENCE exige tres meses de intermediación laboral lo que en la realidad se diferencia con las empresas que contratan un mes y medio para evaluar si la persona cumple o no con el desempeño, a partir de eso se define la continuación”.*
- *“Por otra parte, SENCE no toma como válido un contrato honorario, siendo que las empresas en los meses de prueba ofrecen estos”.*
- *“Las empresas y/o instituciones están reacias a las contrataciones, sumado a que estas están optimizando su trabajo lo que a futuro repercutirá en las contrataciones”.*
- *“Si la búsqueda está enfocada en la intermediación laboral, una estrategia es generar un vínculo con la empresa previo a la realización de los cursos, ya que las empresas son quienes cumple el rol fundamental de querer contratar”.*

Conclusiones Mesa: ¿Cuáles son los problemas frecuentes del Sistema de Capacitación de SENCE para el logro de intermediar a los egresados de los cursos?

1. Las empresas no seleccionan usuarios SENCE por prejuicios adquiridos, Además existen detalles, como por ejemplo, los nombres y duración de los cursos que dificultan aún más, dicho proceso de intermediación.
2. Se debería desarrollar alianzas específicas, como por ejemplo, con ejecutivos empresas OMIL y SENCE, para el desarrollo conjunto de los procesos de Intermediación Laboral, y así, disminuir la percepción de una carga mayoritaria al OTEC y tener ofertas concretas para los egresados de los cursos en los tiempos precisos y coordinados previamente con las empresas.
3. La Pandemia y antes el Estallido Social, han disminuido los puestos trabajo en oficios, en especial para los segmentos etarios preponderantes en SENCE (jóvenes y mujeres). Además, las empresas han realizado procesos de eficiencias productivas, que indican a priori, una disminución de las fuentes laborales en el corto plazo.
4. Falta de Competencias Blandas, por parte de los usuarios a la hora de la Intermediación Laboral, incluso en algunos casos con registro de antecedentes. Empresas indican falta de experiencia y competencias a la hora de seleccionar un usuario SENCE.
5. Deben existir un aumento de recursos para los Procesos de Intermediación laboral, pues ante la ampliación de giro de los OTEC, se deben desarrollar nuevas competencias y equipos

dedicados exclusivamente a la Intermediación laboral y en algunos casos, con un apoyo sociolaboral potente.

6. Al tener el riesgo de una multa permanente, provoca un desánimo de participar y apoyar a los usuarios en una colocación permanente en el tiempo. Igualmente, SENCE debería reconocer los distintos tipos de contrato y las condiciones reales que se utilizan en el mercado laboral actual.

Comentarios Líder Mesa: Mauricio Fernández Olivares

“En el marco del diálogo participativo realizado el jueves 27, debemos concluir que la tarea de intermediación por parte de los organismos requiere mejoras y ajustes acordes a los tiempos y es de suma importancia sumar a todos los actores relevantes en esta tarea para lograr una cohesión entre SENCE, PROVEEDOR y CLIENTE; además de tener algún tipo de vínculo sólido con las empresas que tengan cupos para contratación”

“Hay que destacar el compromiso y participación que demuestran los OTEC regionales a la hora de conversar para buscar una mejor ejecución de ellos y así también generar críticas constructivas hacia nosotros como representantes del SENCE en la región”

“Para cerrar el tema, es de esperar con suma necesidad que muchas de las opiniones vertidas por los OTEC durante esta jornada tengan un espacio en las decisiones que se toman en nuestro nivel central”.

ACTA MESA 4: USUARIOS DEL SISTEMA SENCE

Líder Mesa: Carlos Covarrubias Astudillo y Eduardo Toro Gallardo.

Acompañamiento Técnico: Maritza Luna Palta.

Consulta a responder: ¿Siente que los cursos SENCE son una ayuda para encontrar un trabajo en el corto plazo?

Participantes:

- Jorge Arturo Jiménez Orellana
- Luis Meneses Rojas
- José Honorato García Morgado
- Carla Cáceres Gallardo
- Carolina Valencia Neira

Principales comentarios de la mesa:

- *“Se considera que en la política y los tipos de curso no habría problema, sino que radica que SENCE cuenta con una brecha en el enfoque existe confusión en la entrega de los cursos, cómo se organiza, cuál es el sistema, cómo eligen”.*
- *“Se requiere Modernización al interior de SENCE (como institución), Unificación de criterios (indicadores), ya que cada persona de SENCE tiene distintos criterios y niveles de conocimiento”.*
- *“Se propone generar plataformas de comunicación entre funcionarios SENCE con el fin que la información sea la adecuada”.*
- *“Sin tener mayor relación con SENCE, como persona con interés en el área de trabajo y políticas públicas, visualiza que los cursos de formación deben tener relación con las necesidades productivas y de desarrollo a nivel nacional y regional”*
- *“Alumna considera que fue una gran experiencia y le entregó herramientas que le servirían para ingresar al mundo laboral”*
- *“Cuenta su experiencia que el curso no siguió (postergado), ya que no hubo flexibilidad en los horarios. Ante esto ella sugiere que los cursos se debieran adaptar a distintos horarios ya que las personas tienen diversas responsabilidades”.*
- *“Considera que los cursos debieran incluir la certificación de competencias y según sus requerimientos como emprendedora los cursos debieran tener mayor complejidad”.*
- *“Se debieran dar certificaciones”.*
- *“Consulta si existe seguimiento de los usuarios de los cursos, aludiendo a la importancia de generar la trazabilidad para ir fortaleciendo los cursos formativos”.*
- *“Proponer avanzar en áreas de productividad, programas de formación más transversales, mejorar oportunidades”*
- *“Integrar un levantamiento territorial de necesidades de capacitación permitiría generar mejores planes formativos, quizás”.*
- *“Falta información sobre SENCE, se requiere mejor y mayor difusión”.*
- *Considerar en este contexto la modernización/tecnologización, adaptarse a las transformaciones del mercado laboral. “Adaptarse a los tiempos”*
- *“Promover el uso de la Bolsa Nacional de Empleo”.*

Conclusiones Mesa: *¿Siente que los cursos SENCE son una ayuda para encontrar un trabajo en el corto plazo?*

1. Existe mucha burocracia al interior del Servicio.
2. Debiera existir una plataforma en donde los/as usuarios/as planteen sus inquietudes.
3. Flexibilidad en los horarios.
4. Aterrizar las necesidades de capacitación a las vocaciones productivas de los territorios.
5. Faltan cursos con certificaciones habilitantes (de instituciones acreditadas como SEC, Chile Valora)
6. Hay cursos que significan una herramienta para empezar en el mundo laboral.
7. Falta más información/difusión de las oportunidades de capacitación.
8. Modernización del Sence con miras al futuro.

Comentarios Líder Mesa: Carlos Covarrubias Astudillo

“Este año, hemos separado los diálogos en cuatro sesiones por área de interés, así hemos obtenido una importante colaboración de parte de municipios, empresas, organismos técnicos de capacitación y público en general, y en todos los casos enfocando la conversación a lo que es intermediación laboral y como mejorar la efectividad de lo que estamos haciendo como Servicio”.

“Esta mesa con usuarios, me ha servido para tener un contacto directo con nuestros beneficiarios, quienes nos han entregado una serie de propuestas de mejoras que vienen desde sus experiencias personales, lo cual, se valora, al ser principalmente comentarios humanos y que solo desean que nuestro servicio mejore sus productos a la comunidad”.

CONCLUSIONES

A partir del ejercicio de escucha activa que se realizó en este Diálogo Participativo online 2020, en sus tres sesiones se logró seleccionar y establecer una serie de conclusiones considerando las percepciones de los actores más relevantes del sistema al SENCE. Todo esto con la finalidad de poder integrar las visiones de cada uno de ellos, dentro del foco que se quiere determinar para el Servicio en el cierre de año 2020 y durante un incierto proceso 2021, donde SENCE debe tener un rol protagónico, tanto en la reactivación económica, como en el mejoramiento de las cifras de empleo regionales y nacionales.

Este año, en atención a la situación de pandemia, se efectuó una consulta ciudadana preliminar a través de redes sociales para determinar los focos de interés del Dialogo; así, a partir de las respuestas de los participantes, se determinó oportuno y adecuado separar temáticas en tres grandes grupos: 1) Oficinas Municipales de Intermediación laboral (OMIL), 2) Empresas y Sindicatos, 3) OTEC y OTIC, y 4) Público en general.

En cada sesión, se contó con un público muy activo y con ganas de participar, y que, a la luz de los resultados, se sintió en todo momento cómodo con la estrategia de escucha activa, que se tuvo por parte del Director Regional y de los funcionarios SENCE participantes, se llega a 4 grandes grupos de conclusiones:

1.- Por un lado, se indica como foco de mejora, la organización interna del servicio, donde se solicita urgentemente disminuir las burocracias y mejorar el funcionamiento de los sistemas, cuyo funcionamiento sin errores y menos burocracias, permitiría una mejor trazabilidad de las acciones y que los procesos se realicen rápida y eficientemente; y así poder lograr mejores resultados en los sistemas de capacitación e intermediación laboral. Un ejemplo de ello es la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) o los sistemas de codificación de cursos, que sumados a un proceso de licitación con bases dedicado a controlar procesos burocráticos (muchas veces con multas asociadas), en vez de mejorar el resultado final, no permite hoy abocar los esfuerzos en entregar un producto de alta calidad.

2.-Al existir una serie de redes de empleo públicas y privadas, que, por ende, tienen una serie de ejecutivos de intermediación laboral propios sin coordinación entre ellos, sólo se ha entorpecido el sistema, generando de paso una saturación en las empresas, las que a su vez, no visualizan como un apoyo verdaderos a dichas redes, prefiriendo muchas veces, contratar redes propias de reclutamiento y selección. En este ámbito y con las cifras que pueda entregar el observatorio laboral, es imperante que SENCE lidere una red de intermediación laboral y ejecutivos empresas, en los ámbitos que tenga acción (OMIL, MINTRAB, OTEC y el propio SENCE), dado que se debe coordinar a nivel público, municipal y privado, un ordenamiento urgente, que permita generar eficiencia en el logro de intermediar tanto a los usuarios SENCE directos (egresados de cursos de capacitación) como indirectos (público OMIL – BNE).

3.- Pudiendo solucionar el punto 1 y 2 antes expuesto, se deben potenciar las marcas y los tipos de servicios que SENCE y su red OMIL - OTEC deben entregar, que puedan generar un cambio de imagen radical en el mundo empresarial, y que por ende, estos valoren un sistema integrado de intermediación laboral, que incluya desde la detección y mejoramiento de las competencias laborales de los usuarios hasta su inserción en el mercado laboral actual, con todas las vicisitudes que hoy el mercado tiene y que no ha sido reconocido por SENCE, como por ejemplo, el tipo y duración de contratos actuales.

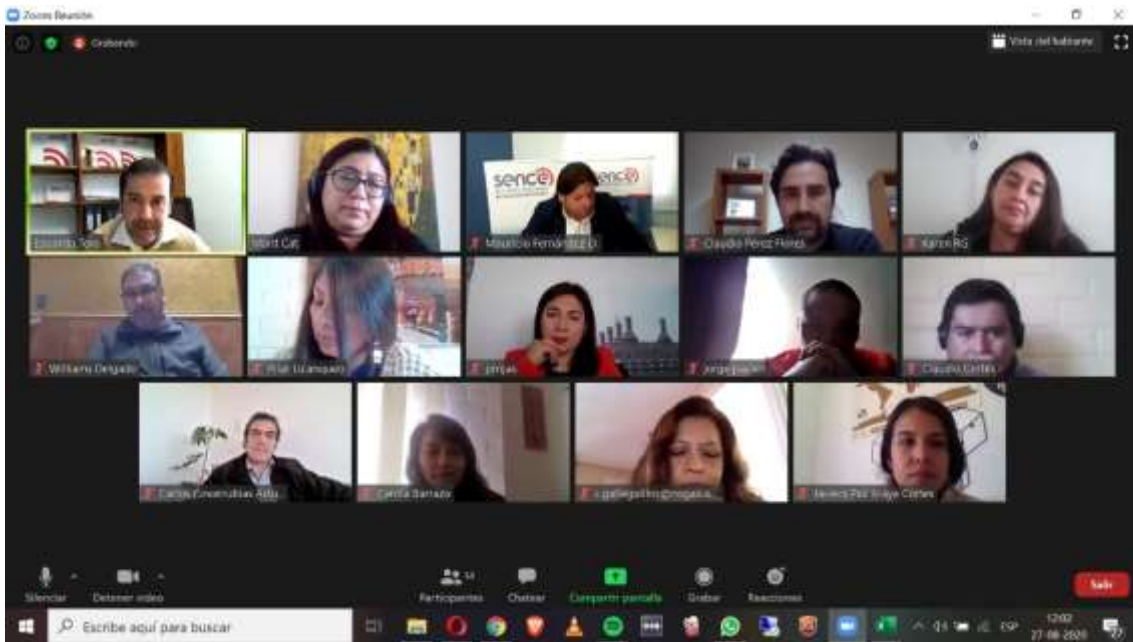
4.- Finalmente, y definidos todos los puntos anteriores, cobra relevancia el definir una marca, un Servicio tipo, un eje lógico y único central, que establezca las características acerca de los tipos de usuarios e implemente cursos y aprestos flexibles que permitan desarrollar y escalar competencias en los aprendices finalizando idealmente con la certificación de sus competencias por el sistema ChileValora. Con este reconocimiento formal de competencias se brinda un respaldo al usuario que mejora las oportunidades en el sistema de intermediación laboral, facilitando en definitiva el encontrar una fuente laboral en el cada vez más complejo mercado laboral.

Este año, en función de la calidad y motivación de los participantes del diálogo, las sesiones permitieron arribar por primera vez en un plano más estratégico del servicio, y es por ello que aun cuando algunos temas no quedan al alcance de la gestión directa de la Dirección Regional SENCE Coquimbo, su Director Regional si tomará acciones más inmediatas en canalizar dichas conclusiones al nivel central. Sustantivamente, también existe la voluntad para accionar los cambios y ajustes en la dirección regional a fin de permitir avanzar e ir mejorando día a día, en beneficio de la reactivación económica y propiciando el que SENCE tenga un rol preponderante en esta cruzada.

Como dato no menor, se indica que este Diálogo Participativo Online 2020, deja contento a gran parte de los participantes, lo cual denota la necesidad de que SENCE escuche a los actores relevantes de sus sistemas para poder mejorar su accionar dentro del mercado laboral.

ANEXO 1: FOTOGRAFÍAS DEL ENCUENTRO





ANEXO 2: REGISTROS MEDIOS DE PRENSA

■ Columnista - Espacio de Opinión

DIALOGO PARTICIPATIVO DE SENCE, AHORA A CONCRETAR

Por **Mauricio Gomez Whiteley**
 Ingeniero comercial/ MBA/
 Magister en Medioambiente



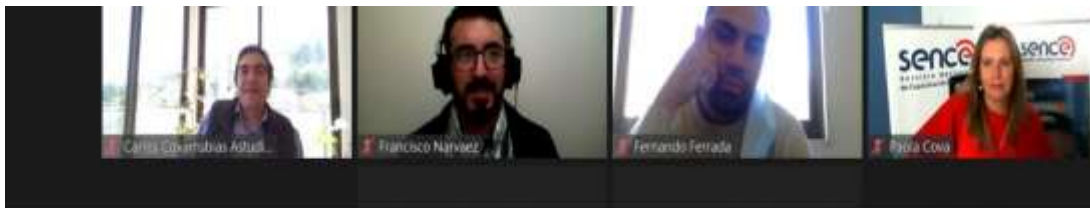
El miércoles recién pasado participe en un interesante dialogo participativo...SENCE 2020, el que junto a representantes de sindicatos, empresas y gremios regionales, se dieron un tiempo para pensar y señalar el papel de SENCE ante el escenario de pandemia y alto desempleo.

La reunión verso en el papel de debería asumir SENCE en este escenario. A mi juicio fue una excelente reunión, desde la apertura de los directivos de SENCE en su análisis de la realidad y en la altura de miras en solicitar una visión externa, una ayuda en focalizar de mejor forma su propio accionar. Su director como sus funcionarios (los que participaron en esta reunión) demostraron receptividad y orientación solo con un objetivo, el escuchar para mejorar.

Luego de una rica interrelación, hubo al menos 4 conclusiones que sin duda alguna compartieron todos los expositores. Estas fueron: **(1)** Incentivar la Certificación de Oficio/Competencia Laborales y esto fue señalado y compartido en el foco de potenciar a nuestros trabajadores en la re-inserción laboral, dando una seguridad al futuro empleador, en cuanto a que se sabe hacer la pega. Solo recordar que la certificación de Competencias laborales, es un reconocimiento del estado de Chile al trabajador de oficio; **(2)** poner especial atención en las capacitaciones de SENCE, el desarrollo de habilidades blandas; **(3)** aumentar y afianzar alianzas entre SENCE y el sector privado (empresas) de cualquier tamaño, con el fin de afinar las capacitaciones, detectar las reales

necesidades de las empresas no con la realidad de ayer, sino más bien con lo que las empresas requieren hoy y con mayor énfasis mañana; **(4)** aumentar las coordinaciones entre los servicios públicos asociados a las temáticas de capacitación, innovación y fomento, lo anterior con el fin de realizar un escalamiento en las necesidades de los usuarios...el que se capacita para innovar, sea apoyado por el fomento...una cadena de valor hacia el usuario.

Fue una interesante reunión, en su ejecución, contenidos y conclusiones. La participación de las empresas, gremios y sindicatos se agradece, ya que el único norte de sus opiniones y visiones, tuvo como único norte el tener una rápida recuperación económica para cada trabajador de nuestra región.



Diálogos Participativos 2020: Sence Coquimbo analiza con sus usuarios principales desafíos post pandemia

Entre las principales temáticas y ideas propuestas en cada encuentro, destacaron aquellas enfocadas en la intermediación laboral de forma participativa, las capacitaciones, y sus oportunidades de empleabilidad.



Beneficiarios: alumnos/as, empresarios, representantes de gremios y sindicatos, además de funcionarios OML, OTED y OTD fueron parte activa de los Diálogos Participativos SENCE, realizado de manera virtual por el fondo regional. En estos, el principal desafío fue escuchar a los actores relevantes del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral: OMLas Municipalidades de Información Laboral (OML).

Este año se llevaron los diálogos en cuatro sesiones, por área de interés. Así, hemos obtenido una importante retroalimentación de parte de municipios, empresas, organismos territorios de capacitación y públicos en general, y en todos los casos enfatizando la relevancia e lo que es intermediación laboral y como mejorar la efectividad de lo que estamos haciendo como Servicio" según el director del Servicio Coquimbo, Carlos Comandarias.

Trabajo colaborativo

Lo esencial es que proceso, aunque formal y bien focalizado en cómo colaborar al fin de potenciar de mejor forma su accionar en la región que hoy día estamos, en que tenemos que volver a ponerlos de pie, en que tenemos que generar condiciones de empleabilidad y de reinserción laboral no mañana, sino que hoy", comentó el Gerente de Gestión, Mauricio Gómez.

El trabajo laboral de la OML de Coquimbo, Cristóbal Toledo, en tanto, destacó que los diálogos "han permitido identificar las necesidades que tenemos como OML, en cuanto a la mejora de la gestión para nuestros usuarios, y la oportunidad que nos otorga Sence de compartir estas opiniones, de buscar qué acciones debemos tomar y de qué manera poder concretar un mejor servicio para la comunidad".



Inicio > Región > Diversos actores dialogan sobre los desafíos que tiene Sence post pandemia

Noticia

Diversos actores dialogan sobre los desafíos que tiene Sence post pandemia

02/02/2022 08:24

COMPARTIR:

- Beneficiarios/as, alumnos/as, empresarios, gerentes, OML, OTEC y OTIC fueron parte de los diálogos participativos 2020, los que en esta ocasión se desarrollaron de forma virtual. Uno de los temas que más emergió fue la certificación de competencias laborales.

Con el objetivo de escuchar a los actores relevantes del sistema de capacitación e intermediación laboral como las Oficinas Municipales de Información Laboral (OML), usuarios/as, empresas, sindicatos y OTEC, es que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, desarrolló los diálogos participativos 2020 completamente de forma online. En la instancia proferieron diversas ideas y propuestas, pero principalmente enfocadas en la intermediación laboral de los/as participantes, sus capacitaciones, y sus necesidades de empleabilidad.

REDES SOCIALES



ANEXO 3: NOTA DE PRENSA EN BRUTO Y OPINIONES PARTICIPANTES

Diversos actores dialogan sobre los desafíos que tiene Sence post pandemia

- ***Beneficiarios/as, alumnos/as, empresarios, gremios, OMIL, OTEC y OTIC fueron parte de los diálogos participativos 2020, los que en esta ocasión se desarrollaron de forma virtual. Uno de los temas que más emergió fue la certificación de competencias laborales.***

Con el objetivo de escuchar a los actores relevantes del sistema de capacitación e intermediación laboral como las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), usuarios/as, empresas, sindicatos y OTEC; es que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, desarrolló los diálogos participativos 2020 completamente de forma online. En la instancia proliferaron diversas ideas y propuestas, pero principalmente enfocadas en la intermediación laboral de los/as participantes tras capacitarse, y sus oportunidades de empleabilidad.

Mauricio Gómez, Gerente de Corminco, y uno de los participantes, señaló que “lo encontré súper sincero, súper honesto y bien focalizado, en cómo colaborarle al SENCE de focalizar de mejor forma su accionar en la lógica que hoy día estamos, en que tenemos que volver a ponernos de pie, en que tenemos que generar condiciones de empleabilidad y de reinserción laboral no mañana, sino que hoy”.

El sicólogo laboral de la OMIL de Combarbalá, Cristóbal Toledo, en tanto expresó que “ha sido súper interesante porque nos ha permitido identificar las necesidades que tenemos como OMIL en cuanto a la mejora de la gestión para nuestros usuarios y la oportunidad que nos entrega SENCE de poder compartir estas visiones, de poder revisar cuáles son los tópicos que debemos trabajar y de qué manera poder construir un mejor servicio para la comunidad”.

En tanto, el Director Regional del Servicio, Carlos Covarrubias, manifestó que “este año, hemos separado los diálogos en cuatro sesiones por área de interés, así hemos obtenido una importante colaboración de parte de municipios, empresas, organismos técnicos de capacitación y público en general, y en todos los casos enfocando la conversación a lo que es intermediación laboral y como mejorar la efectividad de lo que estamos haciendo como Servicio”.

Entre las principales conclusiones que expusieron los diversos participantes se basan principalmente en estrechar aún más las relaciones entre los actores relevantes del sistema de capacitación e intermediación laboral, teniendo en cuenta que ambos sistemas deberán integrarse para lograr poder aumentar las opciones de trabajo para los egresados de nuestros cursos en el mercado laboral actual. Asimismo, se hace imperante la necesidad de aumentar la capacidad de certificación de competencias laborales de los/as trabajadores/as, y lograr también certificar ciertos oficios que en estos momentos no cuentan con certificación habilitante.