



Servicio Nacional
De Capacitación
Y Empleo

**INFORME DE DIÁLOGOS REGIONALES
REGIÓN DE COQUIMBO
SENCE
2018**

Fecha: 09 de agosto de 2018

1. Introducción.

SENCE ha planteado el concepto de la empleabilidad (Capacidad de las personas para conseguir un empleo, conservarlo y adaptarse a los cambios en el mercado del trabajo) como el foco central de su gestión institucional. Lo anterior, con la intención de cambiar el centro de interés desde la capacitación como objetivo, a la capacitación como un medio para el desarrollo de competencias y habilidades. De esta forma se busca disminuir las brechas de acceso, permanencia y movilidad laboral por parte de la población. Idealmente, SENCE apunta a transformarse en un Servicio Público de Empleo, que responda a las necesidades de todos los sectores del mercado del trabajo.

2. Objetivo general.

- General: Dialogar junto a los y las participantes sobre un nuevo sistema público de empleo para Chile.
- Específicos:
 - Conocer los principales componentes que debería tener el sistema público de empleo
 - Establecer los actores principales del sistema.
 - Identificar las temáticas de mayor relevancia que debería tratar el sistema

3. Actividad

La actividad se desarrolló en la ciudad de Illapel a partir de las 10:30 hrs. En primera instancia, el director regional de SENCE, Sr. Claudio Bouchette Cirano comenzó presentando el contexto en el cual se basaría el diálogo y la importancia de esta actividad, así como también un panorama general de la empleabilidad en nuestra región.

Posteriormente, se dividieron a los asistentes en 2 grupos, y en cada uno habían 2 funcionarios de SENCE actuando como moderadores. Cada grupo debía discutir 2 temas, cada cual contenía 2 preguntas. (Se detallan más abajo)

De esta manera, los integrantes de ambos grupos discutieron activamente sobre temáticas relacionadas con el Mercado Laboral, Intermediación Laboral y Empleabilidad, así como también la manera de hacer que estas políticas públicas puedan llegar a ser conocidas y utilizadas por la mayor cantidad de personas posible,

tomando en consideración el contexto de la provincia del Choapa y en particular de la comuna de Illapel.

Posterior a esta etapa, un representante de cada grupo de trabajo fue encargado de exponer en el plenario las ideas y los alcances discutidos en cada grupo, de manera de darlos a conocer a todos los asistentes, finalizando con el compromiso del Director Regional de SENCE de analizar dichos alcances y mejorar, de esta forma, la gestión del Servicio a nivel local.

4. Señalar lugar y fecha de actividad.

- **Actividad:** Diálogo Participativo, provincia del Choapa
 - **Fecha:** Jueves 09 de Agosto de 2018
 - **Hora:** 10:30 a 13:30 horas.
 - **Lugar:** Salón Plaza de Abasto
 - **Dirección:** Mirador N° 70, Illapel
-

5. Autoridades asistentes, señalar cargo e institución.

Invitados:

- Intendenta Regional: Lucía Pinto Ramírez
- Senadores:
 - Jorge Pizarro Soto
 - Adriana Muñoz D'albora
- Diputados:
 - Sergio Gahona Salazar
 - Raúl Saldívar Lagos
 - Matías Walker Prieto
 - Daniel Núñez Arancibia
 - Juan Fuenzalida Cobo
 - Francisco Eguiguren Correa
 - Pedro Velásquez Seguel
- Gobernador de la Provincia del Choapa: Rodolfo Zúñiga Salinas.
- Consejeros Regionales Provincia del Choapa:
 - Ángela Rojas Escudero
 - Cristián Carriel Castillo
 - Cristian Rondanelli Orrego
 - Jaime Herrera Flores
- SEREMI del Trabajo: Matías Villalobos Botinelli
- SEREMI de Economía: Luis Arjona Ballesteros
- Alcalde I.M. Illapel: Denis Cortés Vargas
- Alcalde I.M. Salamanca: Fernando Gallardo Pereira
- Alcalde I.M. Los Vilos: Manuel Marcarián Julio

- Concejales I.M. Illapel:
 - Ricardo Castillo Castillo
 - Hermosina Mánquez Olivares
 - Janet Araya Rocco
 - Fabián Olivares Hidalgo
 - Eduardo González Dabed
 - Hugo González González
- Concejales I.M. Salamanca:
 - Héctor González Aguilera
 - Enrique Tapia Tapia
 - Wilson González Ramírez
 - Luis Alegre Alcota
 - Jaqueline Briceño Salinas
 - Carlos Cepeda Ramírez
- Concejales I.M. Los Vilos:
 - Berta Martínez González
 - Christian Gross Hidalgo
 - Héctor Molina Fuenzalida
 - Iris Hidalgo Arancibia
 - Juan Hisi Espinoza
 - Julio Rojo Astorga

Asistentes:

- SEREMI de Economía: Luis Arjona Ballesteros.

6. Cantidad de asistentes(H/M)

Total de Asistentes: **25 personas.**

Total de Hombres: **14**

Total de Mujeres: **11**

7. Descripción del diálogo

En la instancia de participación ciudadana se discutieron diversas temáticas que hacían referencia a los siguientes conceptos:

- Intermediación laboral: Proceso mediante el cual se pone en contacto a los empresarios que buscan trabajadores con las personas que buscan empleo.
- Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales: como una herramienta para promover la empleabilidad y movilidad de los trabajadores; además permite valorar el aporte de cada trabajador según un perfil determinado.
- Sistema de Intermediación Laboral: dispositivo universal y gratuito, que entregará un conjunto de servicios que se prestará según el tipo de usuario:
 - Personas en búsqueda de empleo: personas mayores de 18 años, cesantes, que han perdido su trabajo, buscan empleo, o requieren un cambio de empleo.
 - Usuarios de la Bolsa Nacional de Empleo, del Seguro de Cesantía, y del Fondo de Cesantía Solidario.

- Empleadores y/o Empresas, por las que podemos entender todos quienes ofrecen vacantes de empleo y/o buscan mejorar las competencias de sus trabajadores.
- Otras organizaciones públicas o privadas.

8. Conclusiones

En dicha instancia, los participantes expusieron sus puntos de vistas, los cuales fueron sistematizados. Estos alcances fueron presentados a los asistentes con el compromiso de revisar y analizar cada uno de ellos, para definir en el futuro la forma de abordarlo. Del mismo modo, se recalcó la importancia de que las personas puedan acudir y utilizar nuestro servicio para poder acceder a la oferta programática.

9. Anexos

- **Invitación**
- **Programa**
- **Lista de participantes y firmas**
- **Fotografías**
- **PPT utilizada en diálogo**
- **Preguntas y respuestas por grupos de trabajo**

Invitación



CHILE LO
HACEMOS
TODOS

INVITACIÓN

Lucía Pinto Ramírez, Intendente de la Región de Coquimbo, **Matías Villalobos Botinelli**, Seremi del Trabajo y Previsión Social, junto con **Claudio Bouchette Cirano**, Director Regional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, tienen el agrado de invitar a usted al Diálogo Participativo “**Mejorando mis Competencias para el Acceso al Empleo**”, a efectuarse en la Provincia del Choapa.

La actividad se realizará el Jueves 09 de Agosto de 2018, a las 10:30 horas, en el Salón Plaza de Abasto, ubicado en Mirador N° 70, Illapel.

Agradecemos de antemano su participación, que le dará un mayor realce a esta actividad.

S.R.C. Fernanda Pérez Campos fperez@sence.cl (2)23830400 – anexo 2403

Programa:

**PROGRAMA DIÁLOGO PARTICIPATIVO
TEMÁTICA “MEJORANDO MIS COMPETENCIAS PARA EL
ACCESO AL EMPLEO”**

DIRECCIÓN REGIONAL COQUIMBO, SENCE

Illapel, 09 de Agosto de 2018

Salón Plaza de Abasto, ubicado en Mirador N° 70, Illapel.

Programa actividad

Hora (Tiempo en minutos)	Actividad
10:00	Recepción participantes
10:30	Bienvenida Director Regional Sence Coquimbo y Asistentes
10:45	Palabra autoridad local
10:50	Presentación metodología
10:55	Presentación tema de diálogo Mejorando mis Competencias para el Acceso al Empleo
11:15 -13:00	Mesas de trabajo
13:00 – 13:30	Plenario y exposición de conclusiones de los grupos de trabajo
13:30	Cierre de actividad – Director Regional de Sence Coquimbo
13:30 – 13:45	Coffe break



CHILE LO
HACEMOS
TODOS

REGISTRO DE ASISTENCIA		FECHA ACTIVIDAD
DIALOGO PARTICIPATIVO 2018		09 de Agosto de 2018
PROVINCIA / REGIÓN	LUGAR ACTIVIDAD	Illapel
Salón Plaza de Abasto, ubicado en Mirador N° 70, Illapel.		

NOMBRE	RUT	INSTITUCIÓN / CARGO	CELULAR	CORREO	FIRMA
Isauro Cruz	125683308	Illapel	987686662	omil@municipalidadillapel.cl	[Firma]
Karen Rojas Bautejel	16927823-7	OMI Illapel	983465754	karen.rojas@municipalidadillapel.cl	[Firma]
Carolina Briceño	119168821-2	Unidad	881923234	carolabriseno@unidades.cl	[Firma]
Daniel Vega Osallos	18952354-3	Programa SYPD	99958314	daniel.vega@municipalidadillapel.cl	[Firma]
Carla Castro Riquelme	16288142-2	Programa SYPD	99946143	carlacastro@unidadesillapel.cl	[Firma]
Eugenia Jorquera Fajon	125919288	Programa SYPD	981629645	eugenia.jorquera@municipalidadillapel.cl	[Firma]
ED. TOES	13451111	SENCE	2211536	EDTOES@SENCE.cl	[Firma]
Yviri Castro	18094624	Unidad Illapel	7259063	-	[Firma]
Franzisco Diaz	13865784	SENCE	22380400	F1162@SENCE.cl	[Firma]

Lista de Participantes y Firmas



CHILE LO
HACEMOS
TODOS

REGISTRO DE ASISTENCIA		FECHA ACTIVIDAD
DIALOGO PARTICIPATIVO 2018		09 de Agosto de 2018
PROVINCIA / REGION	LUGAR ACTIVIDAD	
		Illapel
Salón Plaza de Abasto, ubicado en Mirador N° 70, Illapel.		

NOMBRE	RUT	INSTITUCION / CARGO	CELULAR	CORREO	FIRMA
Juan C. Rosales	8.855.622 P	SENCE	99448624	juanrosales@senec.cl	
Patricia Vergara	12.17.1349 P	SAUCE	92398880	vergara@sauc.cl	
Norma Gallardo	15.089.1861	CBS Altopel	96694409	norma.gallardo@puberona.cl	
Marcela Astorga	10.541.4218	Sinorica Asesoramiento	92137101	-	
Cecilia Riquelme	99882459	País Ahit	994482513	riquelmece@paishit.cl	
Fernando Matute	11.940.334-0	AFTI	994348612	Fernando@matute.cl	
Laura Antoja	83891046	Sociedad 21		laura@sociedad.cl	
Gabriela Cruz	16372554	Didaco	69868155	cruzgabriela@didaco.cl	
Wilson Ortiz	14129024-4	STW. Laadillo	990894255	wortiz@stw.cl	



CHILE LO
HACEMOS
TODOS

REGISTRO DE ASISTENCIA	FECHA ACTIVIDAD
DIALOGO PARTICIPATIVO 2018	09 de Agosto de 2018
	PROVINCIA / REGION
	Illapel
	LUGAR ACTIVIDAD
	Salón Plaza de Abasto, ubicado en Mirador N° 70, Illapel.

NOMBRE	RUT	INSTITUCIÓN / CARGO	CELULAR	CORREO	FIRMA
Jorge Calderon Escobar	13.518.838-9	Gobernador Civil Cm. Illapel Jefe	910281976	Jorge.Caldaron@gob.illapel.cl	
Marielene Villalón Espino	11.384.289-K	Sindicato de Trabajadores Independientes de Hospedaje Prestadores	71.114.1141	71509312	
Marcos Gonzalez P.	11.344.999-2	Gerente Comercial	963333899		
Michelle Valenzuela Lopez	15.045.518-9	Asesoría Municipal	894409954		
Marlene Pérez	11.046.65-5	Asesoría Municipal	902872156	marlene.perez@cm.illapel.cl	
Cristina Paillo Pizarra	12.468.985-6	Concejal Municipal	981552802	cpaillo@gmail.com	

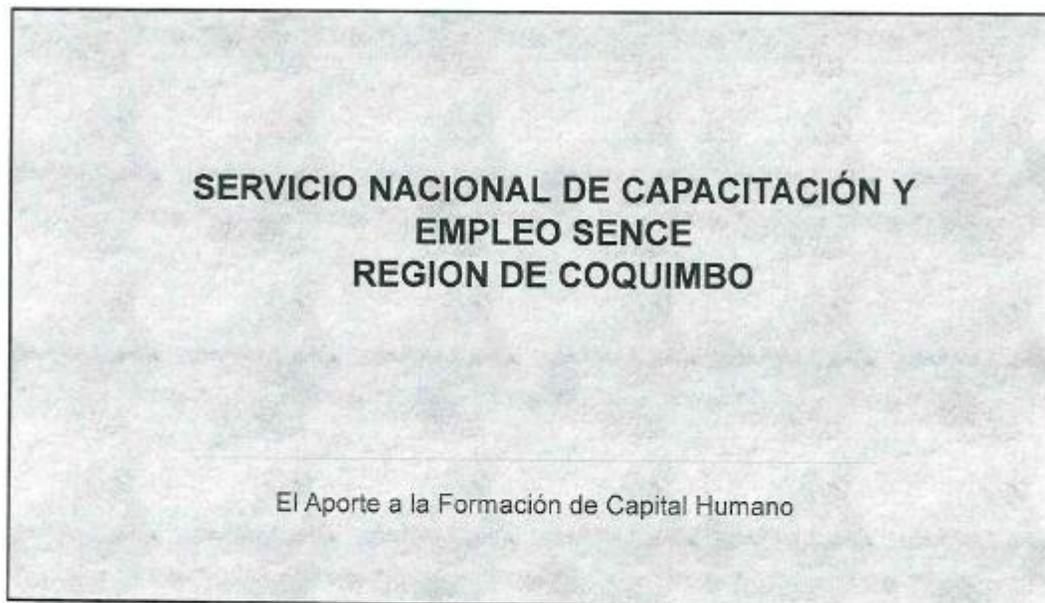
Fotografías





Presentaciones Utilizadas en el Diálogo

Presentación 1:



7 años reconociendo la importancia de los oficios



- ✓ ChileValora es un **servicio público descentralizado**, con personalidad jurídica y patrimonio propio y se crea bajo la Ley 20.267 promulgada el 2008.
- ✓ Se relaciona con la Presidencia de la República, a través del **Ministerio del Trabajo**.
- ✓ Está constituido por un **directorio**, integrado en forma **tripartita, paritaria y resolutive**.
 - ✓ y una **secretaría ejecutiva**



Objetivo del Sistema

El Sistema de Competencias Laborales tiene como propósito principal:

- ✓ Reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, independiente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico.
- ✓ Junto a lo anterior, se plantea favorecer sus oportunidades de aprendizaje continuo, su reconocimiento y valorización.



¿Cómo aporta la certificación de competencias a estos desafíos?

<ul style="list-style-type: none">• Mayor transparencia del mercado laboral• Mejor disponibilidad de datos• Aumento de equidad y empleo	Estado
<ul style="list-style-type: none">• Trabajadores más calificados• Reducción de costos de reclutamiento y capacitación• Trabajadores motivados y comprometidos• Estándares de desempeño uniformes• Más productividad	Empresas
<ul style="list-style-type: none">• Visibilidad de las competencias en el mercado laboral• Acreditación de experiencia• Empleabilidad y movilidad• Remuneración• Autoestima y dignidad• Formación continua	Trabajadores

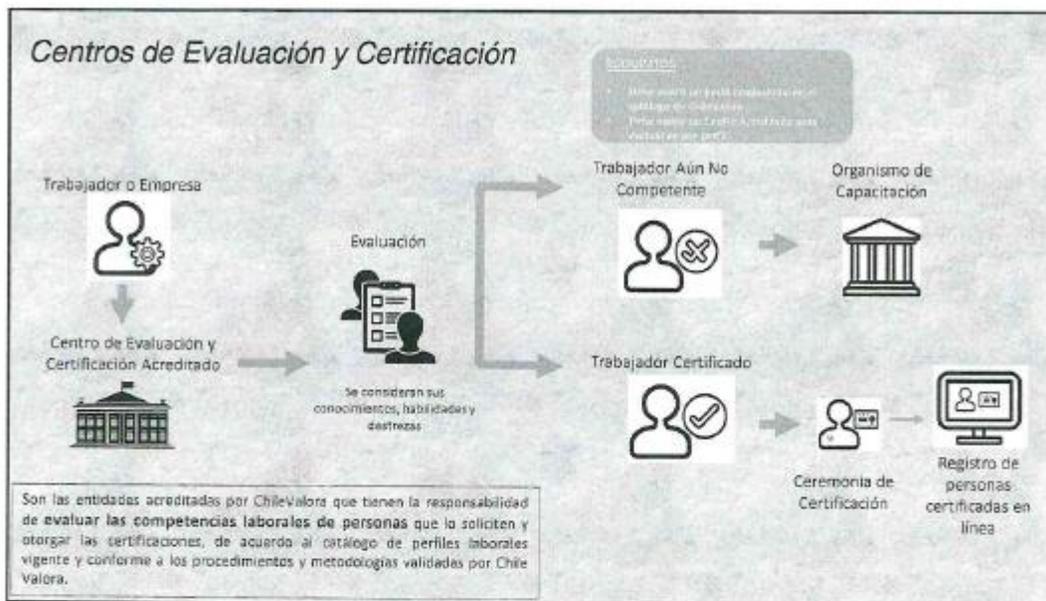


Actores del Sistema de Certificación de Competencias Laborales



¿Cómo funciona el Sistema?





SENCE Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

Mecanismos de financiamiento para la certificación

La ley deposita en SENCE y en el sector privado la responsabilidad del financiamiento de la evaluación y certificación de competencias laborales

Mecanismos			
Recursos propios Cualquier persona puede financiar por su cuenta procesos de evaluación y certificación.	Impulsa Personas (Franquicia Tributaria) Empresas de 1era categoría pueden gestionar certificación a través del 1% franquiciable.	Subsidio a la Certificación Programa de SENCE que se gestiona a través de demanda de los OSCL y Direcciones Regionales SENCE.	Excedentes OTIC Recursos que se gestionan a través de demanda de los OSCL y Direcciones Regionales SENCE.



VIDEO



Catálogo de Competencias Transversales para la Empleabilidad

- ✓ El Catálogo de **Competencias Transversales para la Empleabilidad**, señala las conductas que hoy son necesarias para tener un buen desempeño laboral.
- ✓ El Directorio de ChileValora aprobó por unanimidad este catálogo el 31 de marzo de 2016.
- ✓ Se basa en una revisión del estado del arte (nacional e internacional), aplicando criterios de selección, y considerando los diversos aportes de los procesos participativos de validación.
- ✓ Se consultó a expertos de sectores productivos, empleadores, trabajadores, profesionales del sector público y privado, metodólogos expertos en evaluación de competencias y otros actores relacionados con el Sistema.
- ✓ Se validó con representantes de los Organismos Sectoriales, coordinadores de CFT y OTEC y expertos metodológicos.





Lecciones Aprendidas

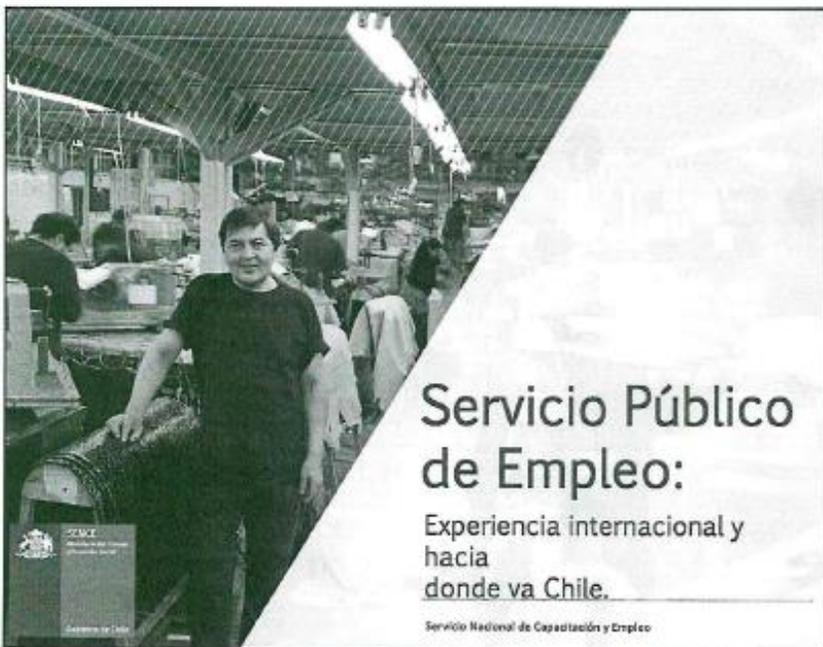
- ✓ Sabemos que un **modelo de diálogo social** genera confianza entre los actores y puede ser un buen modelo para la gestión de otras políticas públicas, dándoles sustentabilidad y legitimidad.
- ✓ Confiamos que una **política de certificación de competencias laborales** legítima y con respaldo de trabajadores, empleadores y gobierno, aporta a la empleabilidad y productividad.
- ✓ Creemos que un sistema que genera **bienes públicos** (perfiles laborales, planes formativos y rutas formativo laborales y procesos de evaluación y certificación), benefician a trabajadores y empleadores y a todo el sistema de formación para el trabajo.
- ✓ Reconocemos que un sistema de certificación de competencias aporta **pertinencia a la capacitación laboral y a la educación técnico profesional**, identificando los requerimientos de capital humano de los sectores productivos.
- ✓ Entendemos que este sistema **aporta a Chile** con el cierre de brechas de capital humano, mayor equidad, más productividad y mejor cohesión social.

SENCE Evaluación y Certificación
de Competencias Laborales

GRACIAS

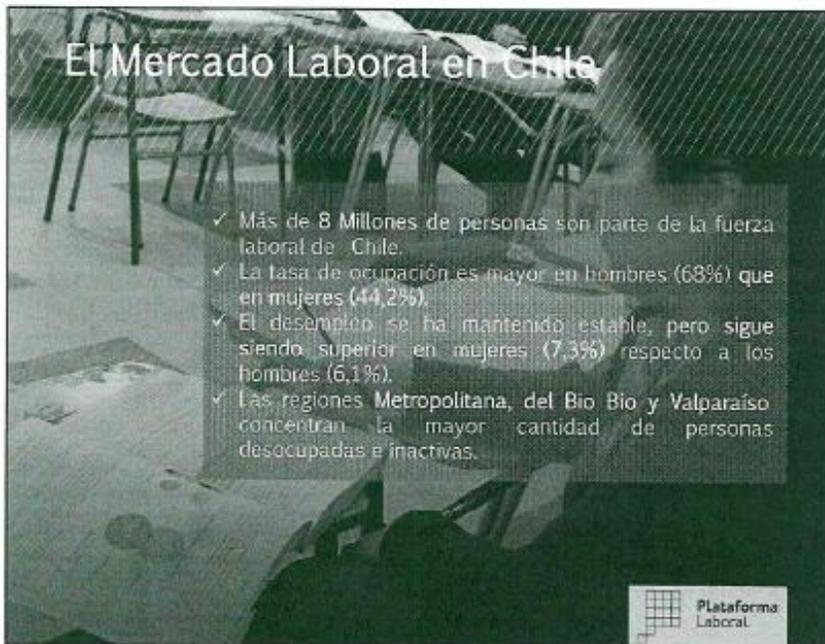
**SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y
EMPLEO SENCE
REGION DE COQUIMBO**

Presentación 2:



Servicio Público de Empleo:
Experiencia internacional y hacia donde va Chile.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo



El Mercado Laboral en Chile

- ✓ Más de 8 Millones de personas son parte de la fuerza laboral de Chile.
- ✓ La tasa de ocupación es mayor en hombres (68%) que en mujeres (44,2%).
- ✓ El desempleo se ha mantenido estable, pero sigue siendo superior en mujeres (7,3%) respecto a los hombres (6,1%).
- ✓ Las regiones Metropolitana, del Bío Bío y Valparaíso concentran la mayor cantidad de personas desocupadas e inactivas.

Plataforma Laboral

El Mercado Laboral en Chile

La **desigualdad** en la brecha de ingresos, la **inequidad** en el acceso al empleo entre hombres y mujeres, y el **desempleo** entre jóvenes resaltan en nuestro mercado laboral.



Baja Participación
Mujeres



Alta Desocupación
Jóvenes



Precariedad e
Informalidad

Desigualdad Mercado
Laboral

Desigualdad del Mercado Laboral en Chile



El mercado del trabajo chileno se sitúa relativamente bajo en la mayoría de los indicadores de la OCDE, especialmente en lo que respecta a la calidad del empleo (CEP, 2016).



Los ingresos por hora en Chile son los terceros más bajos de la OCDE, mientras que está muy por encima del promedio la proporción de personas que trabajan habitualmente 60 horas por semana (OCDE, 2017).

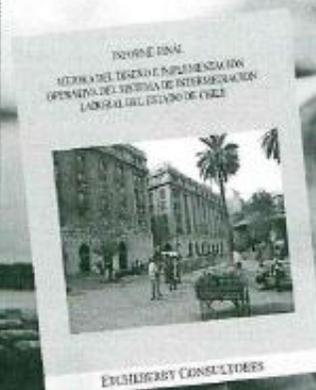


Por otra parte, la rotación laboral, medida como el promedio entre la tasa de entradas y salidas anuales, es del 37%, un número alto si se compara con otros países de la OCDE (Banco Central, 2016).

Diagnóstico del Sistema de Intermediación

De acuerdo a lo establecido por Comisión Larrañaga (2011) el Programa de Intermediación Laboral administrado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo involucra recursos insuficientes si se considera la población potencial que podría llegar a atender y los costos que implica una gestión adecuada del componente de intermediación.

El sistema de intermediación en Chile se caracteriza por la ausencia de una entidad que sea responsable final de la conducción del mismo y responda por sus resultados (Etcheberry, 2015).



Plataforma Laboral



Antecedentes

1. Déficit en la articulación del programa.

2. Incentivos y metas que no responden a objetivos estratégicos : calidad y territorio. Sólo metas de cobertura y colocación.

3. Falta focalización en usuarios/as del programa:

Para los empleadores:

- No existe una oferta de servicios que agregue valor.
- Falta capacitación de los equipos de trabajo que se especializan en trabajo con empleadores.

Para los trabajadores/as:

- Las acciones que se desarrollan se concentran sólo en desempleados/as.

Plataforma Laboral

Nuestros desafíos

El SENCE definió como su misión “mejorar la empleabilidad de los trabajadores ocupados, personas desocupadas e inactivas, con especial foco en las más vulnerables, a lo largo de su vida laboral, a través de la gestión articulada y con calidad, de la orientación, capacitación y vinculación laboral, para contribuir a la productividad de Chile desde sus regiones”.



Sistema de Intermediación Laboral

El objetivo del Sistema de Intermediación Laboral es el de entregar de manera organizada el conjunto de servicios y programas que tienen por finalidad vincular las ofertas de trabajo con las personas que buscan un empleo, adecuado a sus características, y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.



Sistema De Intermediación Laboral

1. Ofrecer Servicios de Intermediación Laboral universal, gratuitos a trabajadores/as y empresas, sobre la base de una atención eficaz y de calidad.

2. Entregar oferta servicios de manera selectiva a algunos grupos de usuarios/as de acuerdo a requerimientos específicos.

Sistema de Intermediación Laboral

3. Facilitar la información necesaria que permita a los buscadores de empleo encontrar un trabajo o mejorar sus posibilidades de ocupación, y a los empleadores, contratar los trabajadores adecuados a sus requerimientos.

4. Asegurar implementación de programas de servicios públicos y privados orientados al mejoramiento de competencias de los trabajadores en el territorio.

Plataforma Laboral

Sistema Intermediación Laboral

En que estamos:

- Instalación de una red de Observatorios Laborales con el objetivo de generar conocimiento sobre las brechas existentes entre oferta y demanda de ocupaciones en el mercado del trabajo, y avanzar hacia la anticipación de las brechas futuras.
- Diseño y pilotaje de modelos circulares de empleo en provincias de Marga Marga, Valparaíso y la Región del Nuble.
- Perfeccionamiento del Decreto Ministerial N°50/2017 que reglamenta el Programa de Intermediación Laboral, donde ampliaremos la oferta de organismos que pueden actuar en el espacio de la intermediación laboral, entre ellos SENCE.
- Hemos firmado un convenio de asistencia técnica, financiado por el BID, con el Servicio Público de Empleo Francés, Pôle Emploi, para desarrollar el modelo de entrega de servicios a la comunidad.
- Perfeccionamiento de la BNE como herramienta de gestión.

Plataforma Laboral



Propuesta Rediseño Programa

○ Estrategia de Intervención Sistema de Intermediación Laboral



Plataforma Laboral

Condiciones para funcionamiento Del Sistema de Intermediación Laboral

1. Que la preocupación por las condiciones de empleabilidad cuente con la más alta prioridad en la agenda gubernamental.

2. Que exista una entidad que asuma explícita y reconocidamente la función de coordinación.

3. Que cada integrante del Sistema de Intermediación Laboral tenga claro cuál es su aporte al mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de las personas.

4. Que exista una comunidad de lenguaje donde los involucrados den la misma interpretación a los términos utilizados.

Plataforma Laboral

Condiciones para funcionamiento Del Sistema de Intermediación Laboral

5. Que el diseño básico del sistema correspondiente al nivel central, **tenga expresiones descentralizadas.**

6. Que los usuarios del sistema de intermediación laboral **cuenten con todas las facilidades que permitan su acceso.**

7. Que exista una **Identidad del Sistema.**

Reflexiones

» Pensamos que el logro de la eficacia del Sistema de Intermediación laboral en Chile, no es simplemente cuestión de lenguaje, ni de partidas presupuestarias o de técnicas de gestión.

» Supone optar por una determinada política de organización. Exige la adopción de un sistema de gestión descentralizado y participativo con regiones y las municipalidades.

SENCE

+ Oportunidades
+ Capacitación
+ Empleo

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo



Plataforma
Laboral

Preguntas y Respuestas por Grupos de Trabajo:



**CHILE LO
HACEMOS
TODOS**

DIÁLOGOS PROVINCIALES

Tema 1: □

SISTEMA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD LABORAL

1. A partir de su experiencia/conocimiento ¿cómo son las condiciones para acceder al sistema de intermediación Laboral, en relación con las oportunidades del Mercado Laboral local?

Por lo que me ha tocado ver es que la intermediación es muy positiva. Se limitan solo a instar a los personas a inscribirse a la bolsa de Trabajo.

Creo que las oportunidades reales son bajas.

con respecto a las personas en situación de discapacidad la intermediación no tiene las adecuaciones necesarias para que las personas en esta condición puedan inscribirse



CHILE LO
HACEMOS
TODOS

2. ¿Qué acciones podría realizar SENCE para mejorar el acceso al sistema de intermediación laboral?

Mayor interés en incorporar Asociaciones Para Personas
con discapacidad Puelan sea inscritas a la bolsa de
Trabajo.



CHILE LO
HACEMOS
TODOS

DIÁLOGOS PROVINCIALES

Tema 1: □

SISTEMA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD LABORAL

1. A partir de su experiencia/conocimiento ¿cómo son las condiciones para acceder al sistema de intermediación Laboral, en relación con las oportunidades del Mercado Laboral local?

- HORARIOS Y ARTICULACIÓN
- ATENCIÓN DEL USUARIO DEBE MEJORAR
- CAMBIO DE INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN
- MAYOR ACCESO A LA INFORMACIÓN
- FALTA DE DIFUSIÓN
- MEJORAR CONOCIMIENTO DE MERCADO
- FORTALECER PROCESOS DE OMI PARA MEJORAR SU INTERVENCIÓN
- A VECEZ LA DISTANCIA PARA LAS ZONAS RURALES
- EDAD COMO BARRERA A PROGRAMAS
- MEJORAR INSTALACIONES PARA FESD
- DESARROLLAR MESA COMUNITARIA DE TRABAJO.



CHILE LO
HACEMOS
TODOS

2. ¿Qué acciones podría realizar SENCE para mejorar el acceso al sistema de intermediación laboral?

- MEJORAR CANALES DE INFORMACIÓN
- LIDERAR MESA DE TRABAJO TRIPARTITA
- ARTICULAR REDES PERMANENTES
- INCENTIVAR PARTICIPACIÓN EO
- MEJORAR COMUNICACIÓN CON LA COMUNIDAD.
- REALIZAR FERIA
- * ENFOQUE DE DESARROLLO LOCAL O DEL FOMENTO
 - TALLERES.
- MEJORAR PLANIFICACIÓN Y DESARROLLAR ESTRATEGIAS
- CONSTRUIR BDD DE EMPRESARIOS COMUNALES



CHILE LO
HACEMOS
TODOS



Tema 2:

EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE
COMPETENCIAS LABORALES.

1. ¿Qué acciones podrían realizarse en su territorio, para mejorar el acceso a certificar las competencia laborales de las personas?.

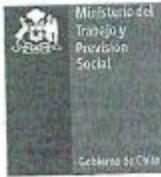
* INFO DUEÑO + DISTINTOS OFICINAS

* Acceso Multiple

* Acceso completo.

* consulta ciudadana.

* Fundamental conexión.



CHILE LO
HACEMOS
TODOS

Tema 2:

EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.

1. ¿Qué acciones podrían realizarse en su territorio, para mejorar el acceso a certificar las competencias laborales de las personas?.

- DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN ANIVEL LOCAL, MEDIANTE DISTINTOS MEDIOS: RR.SS., APICHES, RADIO, LLEGANDO INCLUSO A SECTORES DE DIFÍCIL ACCESO
- TRABAJAR CON ORGANIZACIONES LOCALES PARA CONOCER REALIDADES LOCALES. TAMBIÉN A TRAVÉS DE LA OMI.
- GENERAR OFERTAS INTEGRADAS, CON EMPRESAS, QUE PERMITA LOGRAR COLOCACIONES LUEGO DE LAS CERTIFICACIONES
- PRIORIZAR SECTORES QUE PRESENTEN NECESIDADES DE CERTIFICACIÓN

2. ¿Qué acciones debería realizar el Sence, para mejorar el acceso a los servicios de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de los trabajadores en su territorio?

- BAJAR LAS BARRERAS EN CUANTO A REQUISITOS DE INGRESO A LOS PROGRAMAS (EDAD, NÚMEROS MÍNIMOS O MÁXIMOS, SITUACIÓN PREVISIONAL, ENTRE OTROS)
- CONVERSAR CON SEDES PROVINCIALES DE INSTITUCIONES O SERVICIOS PÚBLICOS, QUE CONOCEN LA REALIDAD LOCAL
- AUMENTAR LOS ESFUERZOS POR LLEGAR A CUBRIR REQUERIMIENTOS DE PERSONAS, INDEPENDIENTE DEL REQUISITO DE "MÍNIMOS"
- LOGRAR UN ENCADENAMIENTO PRODUCTIVO DE MANERA QUE LA FORMACIÓN LABORAL VA YA DE LA MANO CON COLOCACIÓN Y MOVILIDAD LABORAL.