



Servicio Nacional
De Capacitación
Y Empleo

INFORME DE DIÁLOGOS REGIONALES REGIÓN DE COQUIMBO SENCE 2018

Fecha: 03 de octubre 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 las y los 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 Ovalle a partir de las 10:30 hrs. En primera instancia, el Sr. Eduardo Miranda Pizarro, Encargado de la Unidad de Empleo de SENCE Región de Coquimbo 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 4 grupos, y en cada uno había 1 funcionario de SENCE actuando como moderador. Cada grupo debía discutir 1 pregunta, centrada en 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 Limarí y en particular de la comuna de Ovalle y sus localidades.

Posterior a esta etapa, un representante de cada grupo de trabajo fue encargado a 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 equipo regional de SENCE de analizar dichos alcances y mejorar, de esta forma, la gestión de Servicio a nivel local.

4. Señalar lugar y fecha de actividad.

- **Actividad:** Diálogo Participativo, provincia del Limarí
 - **Fecha:** Jueves 03 de Octubre de 2018
 - **Hora:** 10:30 a 13:30 horas.
 - **Lugar:** Salón de la Gobernación Provincial del Limarí
 - **Dirección:** Socos N° 154, Ovalle
-

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 Limarí: Darío Molina Sanhueza.
- Consejeros Regionales Provincia del Limarí:
 - Alberto Gallardo Flores
 - Hanna Jarufe Haune
 - Juan Carlos Codoceo Contreras
 - Lidia Zapata Pastén
 - Teodosio Guerrero Cruz
- SEREMI del Trabajo: Matías Villalobos Botinelli
- Alcalde I.M. Ovalle: Claudio Rentería Larrondo
- Alcalde I.M. Punitaqui: Carlos Araya Bugueño
- Alcalde I.M. Combarbalá: Pedro Castillo Díaz
- Alcalde I.M. Monte Patria: Camilo Ossandón Espinoza
- Alcalde I.M. Río Hurtado: Gary Valenzuela Rojas

- Concejales I.M. Ovalle:
 - Jorge Hernández Aguirre
 - Patricio Reyes Araya
 - Héctor Maluenda Cañete
 - Blas Araya Rivera
 - Armando Mondaca Contreras
 - Nicolás Aguirre Astudillo
 - Carlos García Ramos
 - Jonathan Acuña Rojas
- Concejales I.M. Punitaqui:
 - Carlos Prado Dubó
 - Sergio Huerta Martínez
 - José Palma Gallardo
 - Marta Carvajal Cortés
 - Manuel Rodríguez Rodríguez
 - Omar Rojas Cuello
- Concejales I.M. Combarbalá:
 - Bernardita Cortés Gómez
 - Juan Carlos Tapia Araya
 - Jorge Muñoz Ramos
 - Roberto Rojas Rojas
 - Sergio Gallardo Zepeda
 - Juan Castillo Castillo
- Concejales I.M. Monte Patria:
 - Ana Rojas Bruna
 - María Galleguillos Ogalde
 - René Chepillo Salinas
 - Nicolás Araya Astudillo
 - Carlota Villalobos Cortés
 - Pascal Lagunas Rojas
- Concejales I.M. Río Hurtado:
 - Solano de la Rivera Cortés
 - Edgar Anjel Véliz
 - Jaime Flores Honores
 - Rosa Urqueta Gahona
 - Luis Vega González

Asistentes:

- SEREMI del Trabajo y Previsión Social: Matías Villalobos.
- Gobernador de la Provincia del Limarí: Darío Molina Sanhueza

6. Cantidad de asistentes(H/M)

Total de Asistentes: **32 personas.**

Total de Hombres: **5**

Total de Mujeres: **27**

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 Limarí.

La actividad se realizará el miércoles 03 de octubre de 2018, a las 10:30 horas, en el Salón de la Gobernación Provincial del Limarí, ubicado en Socos N° 154, Ovalle.

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

Ovalle, 09 de Octubre de 2018

Salón Gobernación del Limarí, ubicado en Socos N° 154, Ovalle.

Programa actividad

Hora (Tiempo en minutos)	Actividad
10:00	Recepción participantes
10:30	Bienvenida Director Regional Sence Coquimbo
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
	Coffe break

Lista de Participantes y Firmas



REGISTRO DE ASISTENCIA DIALOGOS PROVINCIALES 2018		FECHA ACTIVIDAD 03 de octubre del 2018
LUGAR ACTIVIDAD Salán Gobernación del Limari		PROVINCIA / REGIÓN Limari / Región de Coquimbo

NOMBRE	RUT	INSTITUCIÓN / CARGO	CELULAR	CORREO	FIRMA
1. GEORGINA ANGLADEZ	6707481-5	Asesoría en PROCESOS SANA	7378040	---	
2. ROSA TRUJENDI	12.446.063-8	OTEC SANA PROF	85432131	527PROFONAVIC@provi.gob.cl	
3. HELEN PIZANO	4.246.230-9	D. USUARIOS SANA	93783914	---	
4. Carmen Galleguillos	14.314.560-3	Nogal Capacitación	9783756	c.galleguillos@nogalcapacitacion.cl	
5. MARIBEL GALLEGUILLOS	14551792-3	SANTA DE VEUROS SANA	96811050	---	
6. YURI COLLEZ AUYA	81839166-2	SANTA DE VEUROS SANA	985566748	---	
7. YURI COLLEZ AUYA	10.136.522-0	D. USUARIOS	57269811	---	
8. Johana Reyes	26.450999-0	SANA	93883601	JohanaReyes@provi.gob.cl	
9. Angelica Segod.	11.328.066-2	S.V. Pobl. SANA	989968991	---	
10. Polonio Tapia	11938066-2	S.O. Pobl. SANA	83747667	SECRETARIA	

REGISTRO DE ASISTENCIA DIALOGOS PROVINCIALES 2018	FECHA ACTIVIDAD	03 de octubre del 2018
	PROVINCIA / REGION	Limari / Región de Conquimbo
	LUGAR ACTIVIDAD	Salón Gobernación del Limari

	NOMBRE	RUT	INSTITUCIÓN / CARGO	CELULAR	CORREO	FIRMA
1	Glennia Tapada Tapada	10.226039-2	Agrupación de Vecinos	83865352	—	Glennia Tapada
2	Yanela Moja	11.748.423-8	✓	94213657	—	Yanela Moja
3	Erika Cortez Tapia	10.481.536-7	Agrupación			Erika Cortez Tapia
4	Patricia Cortez P	11.12.981-8	Obra L Ondole	9561352PV	Patricia.movelli.cl	Patricia Cortez P
5	Marie Gabriela Castro	7.375.344-9	Centro de Madres	984224200	—	Marie Gabriela Castro
6	Leonor Flores	7247587-9	Juete de Vecinos	968704449	—	Leonor Flores
7	Pablo Zamora J	7278999-9	Fuerzas Arm.	994338305	—	Pablo Zamora J
8	Adolfo Aic	1193144-0	CALLE CASINO PEROT	92251256	Recepcion@cochibambambot.cl	Adolfo Aic
9	Lusmira Cortez	4801204-3	Particular	87865001	—	Lusmira Cortez
10	Sofía Piranno	6827042-1	D. Vecinos SOTAPASI	941102948	—	Sofía Piranno

REGISTRO DE ASISTENCIA DIALOGOS PROVINCIALES 2018	FECHA ACTIVIDAD PROVINCIA / REGIÓN LUGAR ACTIVIDAD	03 de octubre del 2018 Limari / Región de Coquimbo Salón Gobernación del Limari
--	--	---

	NOMBRE	RUT	DIRECCION TRAJE		CORREO	FIRMA
			INSTITUCION / CARGO	CELULAR		
1	Paola Pizarro	69404863	CLUB ADULTO TRAJE	974548804		Paola P.
2	Rodrigo Juega S.	15.802.645-0		978424981	rodrigoandres84@gmail.com	<i>[Signature]</i>
3	Felipe Pantoja Alfaro	4.273.401-7	DELEGACION ANDES Y J.V.	90247366		Felipe Pantoja
4	Edo Alvarez Pizarro	6.673.812-4		993245789		Edo Alvarez
5	Mariela Damara G.	18.009.982-4	ONIL Ovalle	9.61603820	ovall.0812.2018@gmail.com	<i>[Signature]</i>
6	Felipe Olivares	5835186-5	San Juan de Los Rios	999301782		<i>[Signature]</i>
7	Claudia Escobar	18.012.107-2	ONIL. Ovalle	966354373		Claudia Escobar
8	Rosa Cecilia Vega	15.968.220-6	Asesorías Sociales Asesoría	931484739		<i>[Signature]</i>
9	Paula Andrea R.	11.852.473-4	OTEC San Pedro	957228040	Suprotopia@comilla	<i>[Signature]</i>
10	Mirka Contreras	10.345.870-6	J. Vecinos U. La Trépan		felix.ve.89@gmail.com	<i>[Signature]</i>

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.



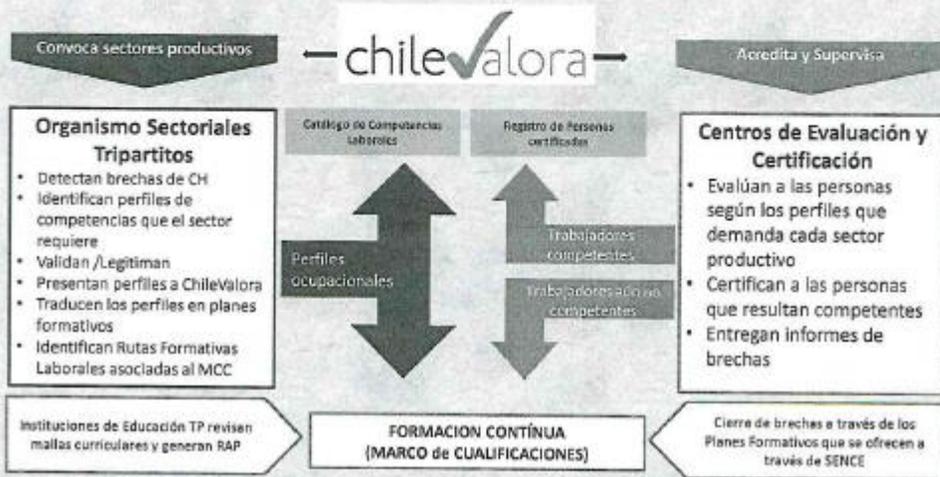
¿Cómo aporta la certificación de competencias a estos desafíos?

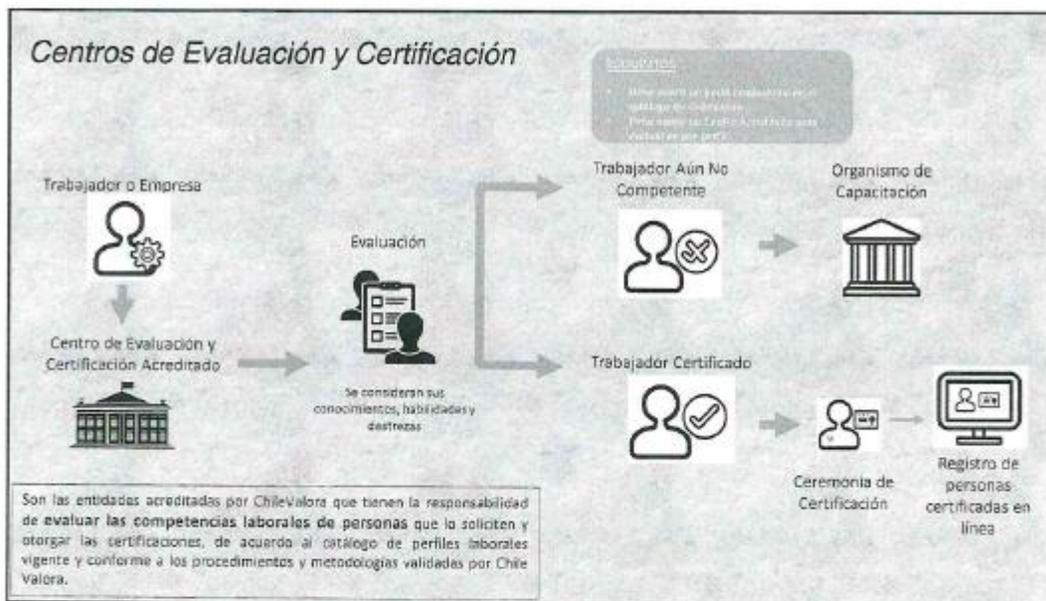


Actores del Sistema de Certificación de Competencias Laborales



¿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.

Un eslabón de un Sistema de Formación Continua

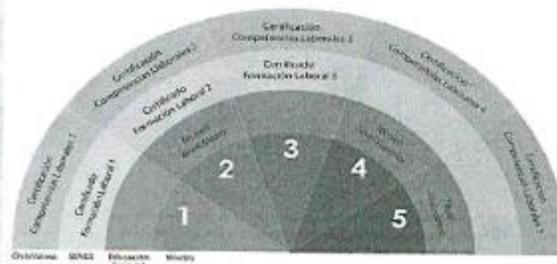


SENCE Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

Marco de Cualificaciones para la Formación y la Certificación Laboral

Instrumento que permite el desarrollo, clasificación y reconocimiento de las habilidades, conocimientos y competencias en un continuo de niveles (Tuck, 2007).

Ordena y clasifica las diversas cualificaciones existentes en un país, en niveles previamente definidos.



chilevalora

CINTEFOR

BID
Banco Interamericano de Desarrollo

SENCE Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

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

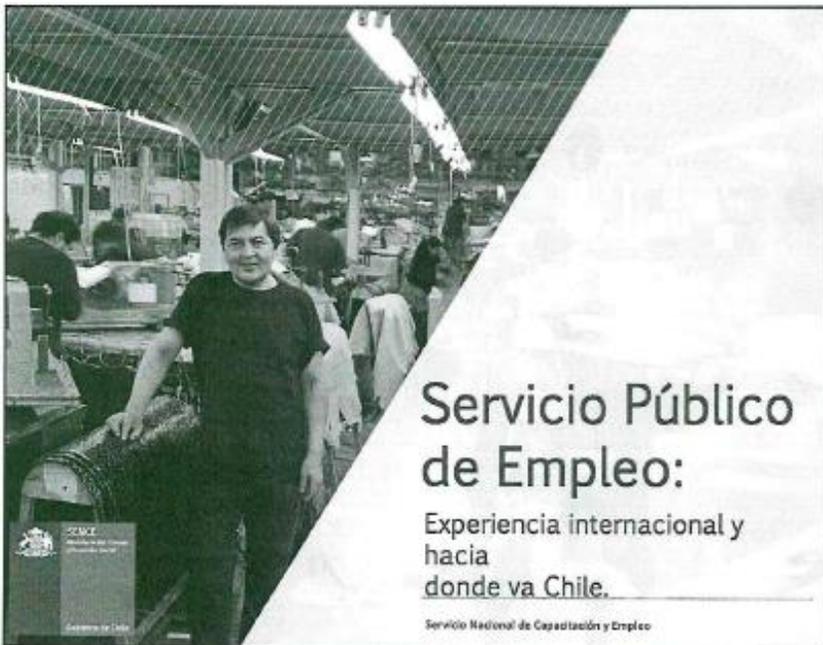
- ✓ Sabemos que un **modelo de diálogo social** genera confianza entre los actores y puede ser un buen modelo para la gestión de otras políticas públicas, dándoles sustentabilidad y legitimidad.
- ✓ Confiamos que una **política de certificación de competencias laborales** legítima y con respaldo de trabajadores, 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**

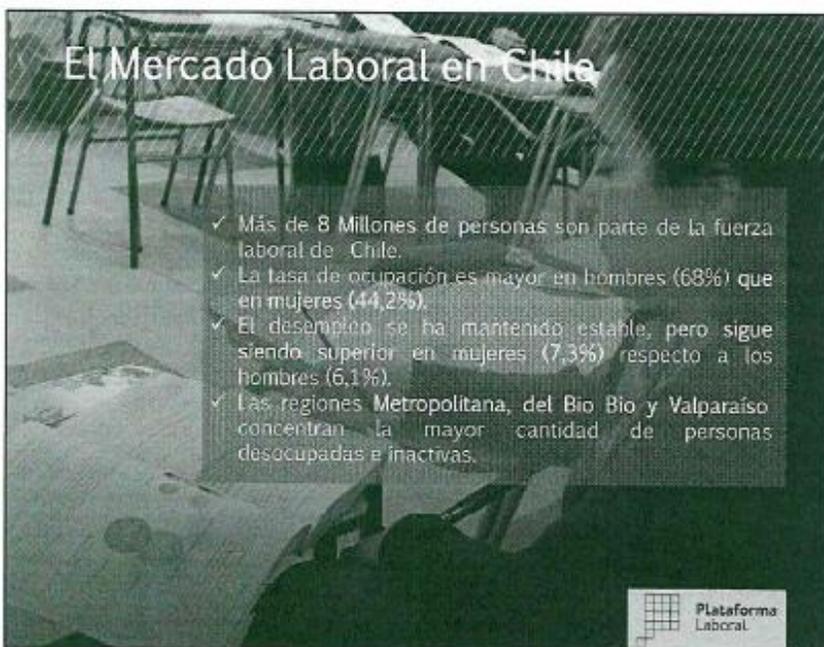
Presentación 2:



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).

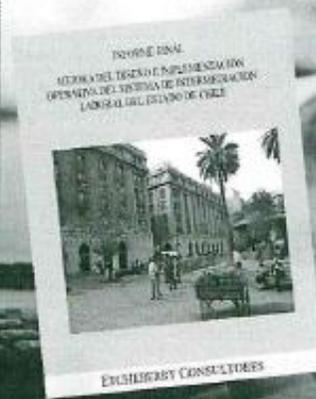


Por otra parte, la rotación laboral, medida como el promedio entre la tasa de entradas y salidas anuales, es del 37%, un número alto si se compara con otros países de la OCDE (Banco Central, 2016).

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:

- Implementación 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 circuitos de empleo en provincias de Marga Marga, Valparaíso y la Región del Norte.
- 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?

• Falta de información, promoción y funciones que realiza el sistema de intermediación Laboral. - Usuario - Persona.

• Apoyo efectivo para las empresas al momento de necesitar abrir una vacante laboral. / Usuario Empresas.

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

- Ver de qué forma se puede mejorar el acceso a las ofertas laborales: (recomendar por ejemplo).
- Hacer más cercano el lenguaje del sistema pero hacerlo más entendible.
- Hacer un grupo (en una localidad) para en esa localidad, pueda acceder lo OMIL y efectuar trabajos en terreno.
- Aplicar sobre información OMIL en cada Junta de Vecinos // Difusión radial.
- Invitar a OMIL a actividades de la Junta de Vecinos y difundir información
- En actividades masivas, contar con la posibilidad que exista lo OMIL.



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?.

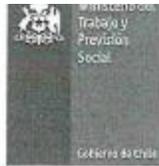
Eduardo

→ CREACION DE EMPRESAS LOCALES

• CON MÁS CAPACITACIONES HACIENDOSE
~~DE~~ A LAS INSTITUCIONES PUBLICAS

• MOVILIZANDOSE SOCIALMENTE
Y REALIZAR DEMANDAS COLECTIVAS

PARA VALIDAR LAS COMPETENCIAS



CHILE LO
HACEMOS
TODOS

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?

1999 → Evaluación de Competencias

- No Clarificó el Concepto de Servicios de Evaluación y Certificación de Competencias
- Existe desconocimiento
- Da a conocer a través RRSS, MCS del servicio
- En qué consiste la Evaluación y Certificación de Competencias laborales y que es gratuito
- Elaborar una malla de cursos de tiempo, para que en 2 o 3 años una persona que tiene diversos cursos realizados se certifique en un área específica
- La entidad certificadora realice la evaluación y certificación en la Provincia o lugar de ejecución de donde proviene el público objetivo.