



INFORME DE DIALOGO PROVINCIAL DE MALLECO

SENCE

Fecha: 13 de OCTUBRE de 2017

1. Introducción.

SENCE ha definido 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 debiera transformarse en un Servicio Público de Empleo.

Es en esta lógica y cumpliendo con el compromiso presidencial de: “Crear un nuevo sistema de intermediación y capacitación laboral que integre servicios de información y orientación, diagnóstico de empleabilidad, apresto laboral, certificación de competencias laborales y capacitación”, que se han desarrollado diferentes iniciativas.

2. Objetivo general.

Conversar junto a las y los participantes sobre un nuevo sistema público de empleo para Chile.

3. Actividad

Diálogo Provincial de Malleco

4. Señalar lugar y fecha de actividad.

Lugar: Casa de la Cultura, comuna de Traiguén

Fecha: viernes 13 de octubre de 2017

5. Autoridades asistentes, señalar cargo e institución.

Jefe de Gabinete Municipalidad de Traiguén, Francisco Puentes Rivera.

Director Regional de SENCE, Gemita Álvarez Sepúlveda.

Encargado Omil, Eric Mariangel Oviedo.

6. Cantidad de asistentes.

30



7. Descripción del diálogo

El Jefe de Gabinete de la Municipalidad de Traiguén, Francisco Puentes Rivera, inició el diálogo realizando un saludo de bienvenida a los/as participantes. Luego, continuó la

Directora del Sence, Región de la Araucanía, Gemita Álvarez Sepúlveda, entregando un balance de los programas desarrollados por Sence durante el año 2016, a todos/as los/as presentes.

Posteriormente, se formaron cinco grupos de trabajo, con cinco temas diferentes, con integrantes representativos de las diversas organizaciones y entidades participantes. Cada grupo fue encabezado por profesionales SENCE, para establecer en conjunto conclusiones o ideas fuerza de cada pregunta. Al finalizar el trabajo grupal se expusieron las conclusiones.

La Directora Regional, Gemita Álvarez Sepúlveda, cerró la actividad con una reflexión sobre las exposiciones.

8. Conclusiones

El diálogo participativo desarrollado en comuna de Traiguén, permitió conocer las expectativas de la comunidad en relación a las distintas temáticas que nos llevan a analizar la empleabilidad, vista desde distintas perspectivas.

Entre las inquietudes presentadas figura la necesidad que existan incentivos a la contratación de egresados de los cursos de SENCE. Disminuir los requisitos de acceso, los que dejan fuera a muchas personas. También agregan la importancia de fortalecer el vínculo empresas-OMIL y SENCE.

Por ejemplo, algunos usuarios comentan que falta inversión de publicidad y/o difusión en todas las plataformas, sobre todo redes sociales y en la vía pública.

En síntesis, la comunidad desea mayor protagonismo de SENCE, como ente intermediador ante las empresas para incentivar la contratación de quienes acceden a los programas del Servicio, así como también mayor seguimiento de las personas egresadas, y el aumento de horas prácticas en la capacitación.



9. Anexos

- Invitación:

SENCE
+ Oportunidades
+ Capaz
+ Empleo

INVITACIÓN

Gemita Álvarez Sepúlveda, Directora Regional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence, tiene el agrado de invitar a usted al Diálogo Participativo, correspondiente a la Provincia de Malleco, a realizarse este viernes 13 de octubre a las 10:30 horas, en la Casa de la Cultura de Traiguén, ubicada en Lagos 562, Traiguén

En la ocasión se revisarán los resultados de la gestión realizada por Sence durante ese periodo, y los desafíos planteados para el 2017.

UN NUEVO SISTEMA PÚBLICO DE EMPLEO PARA UN CHILE+CAPAZ
CUENTA PÚBLICA 2017

TODOS POR CHILE
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Gobierno de Chile

www.sence.cl



- Programa:

PROGRAMA DIALOGO PROVINCIAL MALLECO
“Un sistema público de empleo para un Chile +Capaz”
DIRECCIÓN REGIONAL DE LA ARAUCANÍA, SENCE
13 DE OCTUBRE DE 2017

Casa de la Cultura, Traiguén

10,30-11,00	RECEPCION DE PARTICIPANTES Acreditación.
11,00-11,05	BIENVENIDA Y SALUDO DE AUTORIDADES
11,05-11,25	PRESENTACION Directora Regional de SENCE
11,25-12,25	<p style="text-align: center;">DESARROLLO MESAS DE TRABAJO</p> <p><u>Objetivo General:</u> Conversar junto a las y los participantes sobre un nuevo sistema público de empleo en Chile.</p> <p><u>Objetivos específicos:</u> Conocer los principales componentes que debería tener el sistema público de empleo; Establecer los actores del sistema; Identificar las temáticas de mayor relevancia que debería tratar el sistema.</p>
12,25-12,45	COFFEE
12,45-13,15	PLENARIO Y EXPOSICION DE CONCLUSIONES DE LOS GRUPOS DE TRABAJO
13,15-13,30	CIERRE DE ACTIVIDAD Palabras de la Directora Regional

- Fotografías







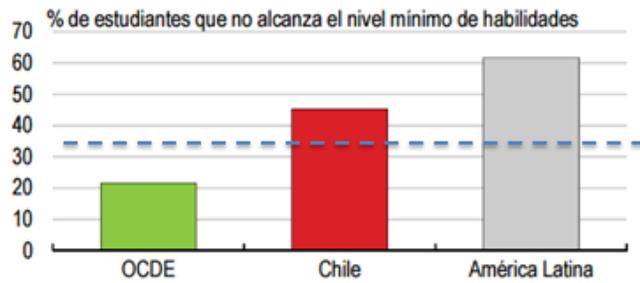


- PPT utilizada en diálogo:



Diagnóstico

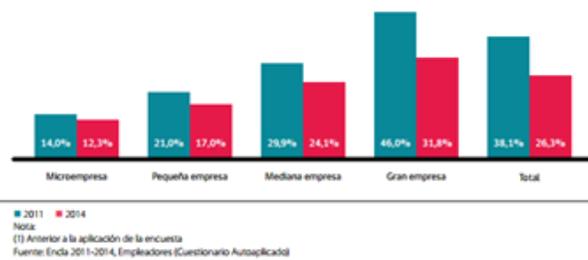
Existe una brecha considerable en las competencias de los trabajadores y los requerimientos de la industria, lo que refleja el resultado de un sistema educativo deficiente con consecuencias en la productividad del país.



Fuente: OCDE; base de datos de PISA 2012.

Uno de los puntos críticos para mejorar la productividad y competitividad de las empresas es una mayor inversión en el capital humano

Porcentaje de trabajadores que han sido capacitados en el último año ⁽¹⁾, según tamaño de empresa (2011, 2014)



- La capacitación en Chile muestra una baja en su cobertura, no sólo en cuanto al número de empresas que capacitan sino principalmente en la cantidad de trabajadores capacitados.
- Gran parte de las empresas utiliza una única fuente de financiamiento para la capacitación de sus trabajadores, siendo lo más frecuente el uso de recursos propios (52%), seguido por financiamiento público (30%), preferentemente a través del incentivo tributario del SENCE.

PORQUE IMPULSA PERSONAS FRANQUICIA TRIBUTARIA DE CAPACITACIÓN

- . Es la principal herramienta de desarrollo de competencias para la competitividad de las empresas y la productividad de los trabajadores.
- Es un **incentivo tributario** que permite a las empresas clasificadas por el SII como contribuyentes de **Primera Categoría** de la Ley del Impuesto a la Renta, **descontar del impuesto a pagar, los montos invertidos en capacitación.**

OPORTUNIDADES QUE ENTREGA IMPULSA PERSONAS

- Actividades de Capacitación.
- Procesos de evaluación y certificación de competencias laborales (EyCCL).
- Programas de nivelación de Estudios de educación Básica y Media.
- Módulos de formación técnica conducentes a carreras técnicas Profesionales.

OPORTUNIDADES QUE ENTREGA IMPULSA PERSONAS

- Gastos en Viáticos y Traslados en que incurran los trabajadores/as. (hasta el 10% de los costos de capacitación en viáticos y traslados de los trabajadores.
- Detección de necesidades de capacitación
- Gastos de la unidad de capacitación de la empresas.
- 20% Adicional valor hora y UCL al conformar Comité bipartito y plan anual de capacitación.

IMPULSA PERSONAS FRANQUICIA TRIBUTARIA DE CAPACITACIÓN

Requisitos que deben cumplir las empresas

- Las empresas contribuyentes en Primera categoría ante el SII (ley sobre impuesta a la Renta):
- Que tengan una planilla anual de Remuneraciones imponibles superiores a 35 UTM.
- Tengan las cotizaciones Previsionales de sus Trabajadores/as pagadas.

**ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
MONTO A RECUPERAR POR LA EMPRESA**

PLANILLA ANUAL DE REMUNERACIONES IMPONIBLES	MONTO A IMPUTAR
DE 0 a 34,99 UTM	0 UTM
DE 35 a 44,99 UTM	7 UTM
DE 45 A 900 UTM	9 UTM
Mayor a 900 UTM	1% Planilla Anual

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN MONTO A RECUPERAR POR LA EMPRESA

PLANILLA ANUAL DE REMUNERACIONES IMPONIBLES	MONTO A IMPUTAR
De 0 a \$1.632.179*	0 UTM
De \$1.632.645 a \$2.098.649*	\$326.529
De \$2.099.115 a \$41.982.300*	\$419.823
Mayor a \$41.982.300*	1% Planilla Anual de Remuneraciones

Salario Minimo a Mayo de 2017 \$264.000

* Según UTM a Mayo de 2017 \$46.647

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Cuanto cubre Impulsa Personas Por Trabajador

- Dependerá de la remuneración de cada trabajador según los siguientes tramos:

REMUNERACIÓN BRUTA TRABAJADOR/RA	% VALOR HORA IMPUTABLE
De 0 A 25 UTM	100%
Mayor a 25 y hasta 50 UTM	50%
Mayor a 50 UTM	15%

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

¿ A quiénes puede capacitar la empresa?

- Contratados y Socios o propietarios que trabajen en la empresa. (Actividades tipo Contrato)
- Por contratar. (Precontrato o Contrato de capacitación)
- Trabajadores desvinculados de la empresa (post-contrato)

ACTIVIDADES DE CAPACITACION

Cómo es el Pre y Post contrato?

Capacitación Precontrato

Acción de capacitación con cargo a la franquicia tributaria, realizada antes de la vigencia del contrato de trabajo.

El empleador y el beneficiario suscriben un contrato de capacitación cuya **vigencia no exceda de 2 meses** y que no podrá celebrarse entre las mismas partes más de una vez en un año calendario.

No hay obligación de contratación en forma posterior.

Capacitación Post contrato

Acciones de capacitación con cargo a la franquicia tributaria, ejecutadas hasta **5 meses después del término del vínculo laboral**.

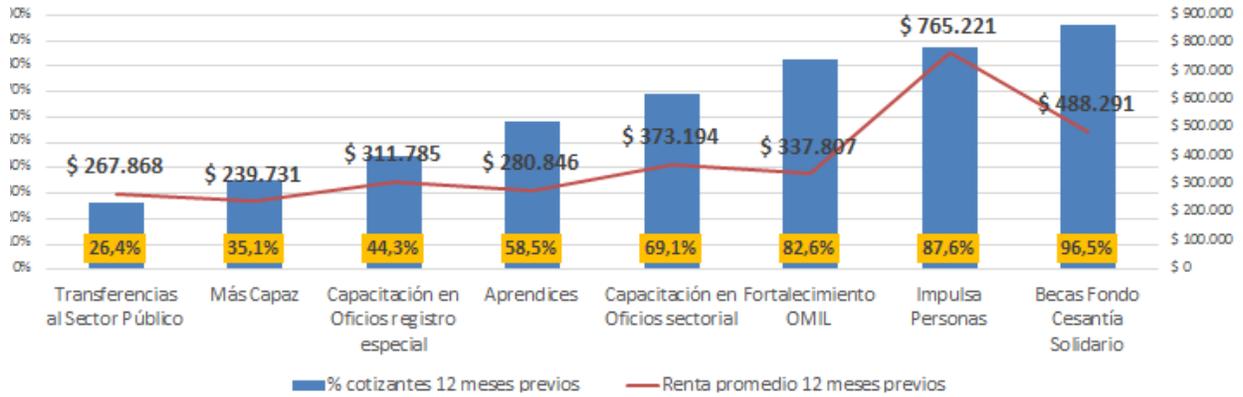
Dichas acciones deben ser comunicadas al Sence **DOS DIAS HABLES** antes que comiencen, y deben ser **impartidas a trabajadores cuya última renta no supere las 25 Unidades Tributarias Mensuales (UTM)**.

IMPULSA PERSONAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

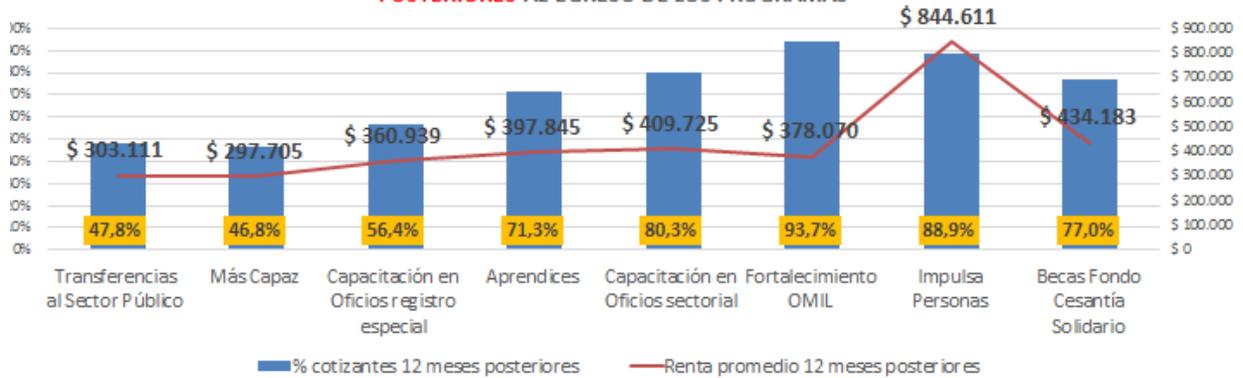
¿Cómo se pueden realizar las actividades de capacitación?

- **CURSOS** y ejecutados por relatores **INTERNOS**: Son cursos estructurados y ejecutados por relatores propios de la empresa o externos, los que en este caso deben ser personas naturales.
- **CAPACITACION VÍA OTEC**: Cursos con Organismos Técnicos de Capacitación vigentes ante el SENCE.

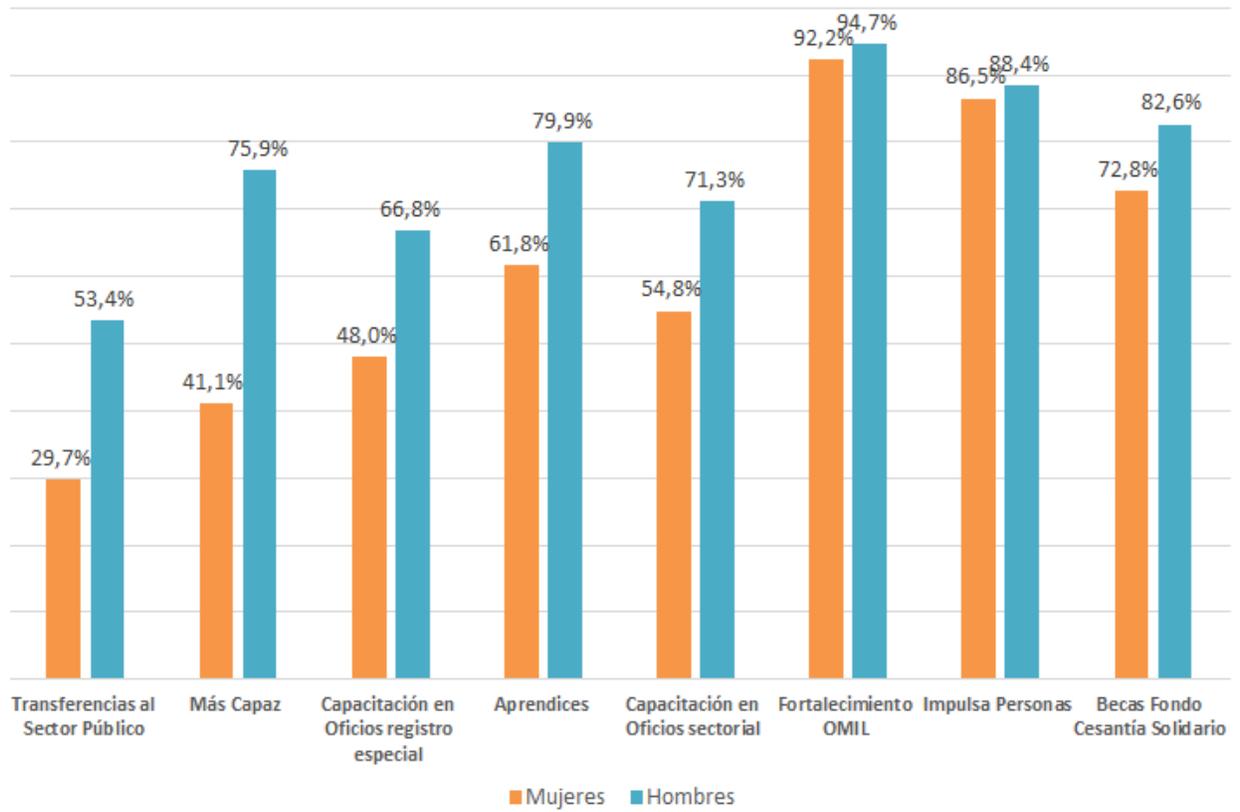
PROPORCIÓN DE COTIZANTES Y RENTA PROMEDIO POR PROGRAMAS LOS DOCE MESES PREVIOS AL INICIO DE LOS PROGRAMAS



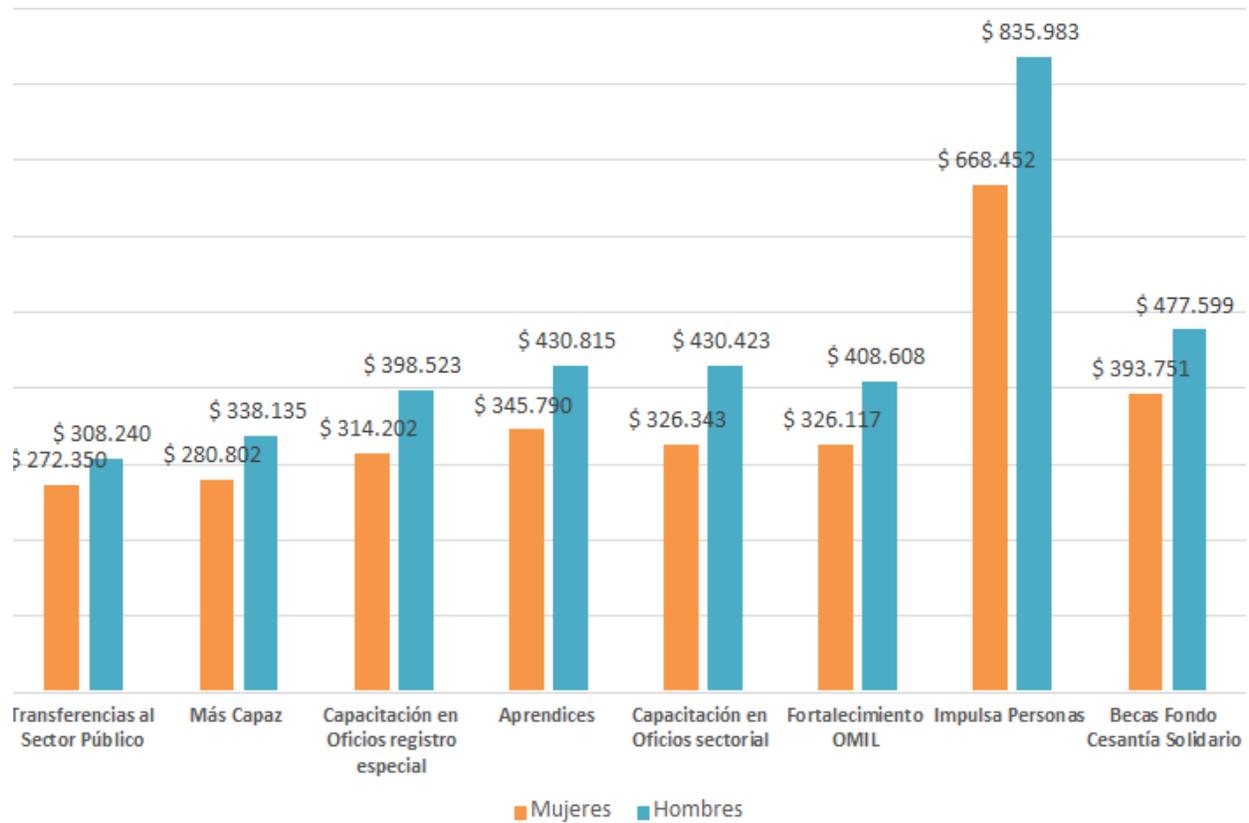
PROPORCIÓN DE COTIZANTES Y RENTA PROMEDIO POR PROGRAMAS LOS DOCE MESES POSTERIORES AL EGRESO DE LOS PROGRAMAS



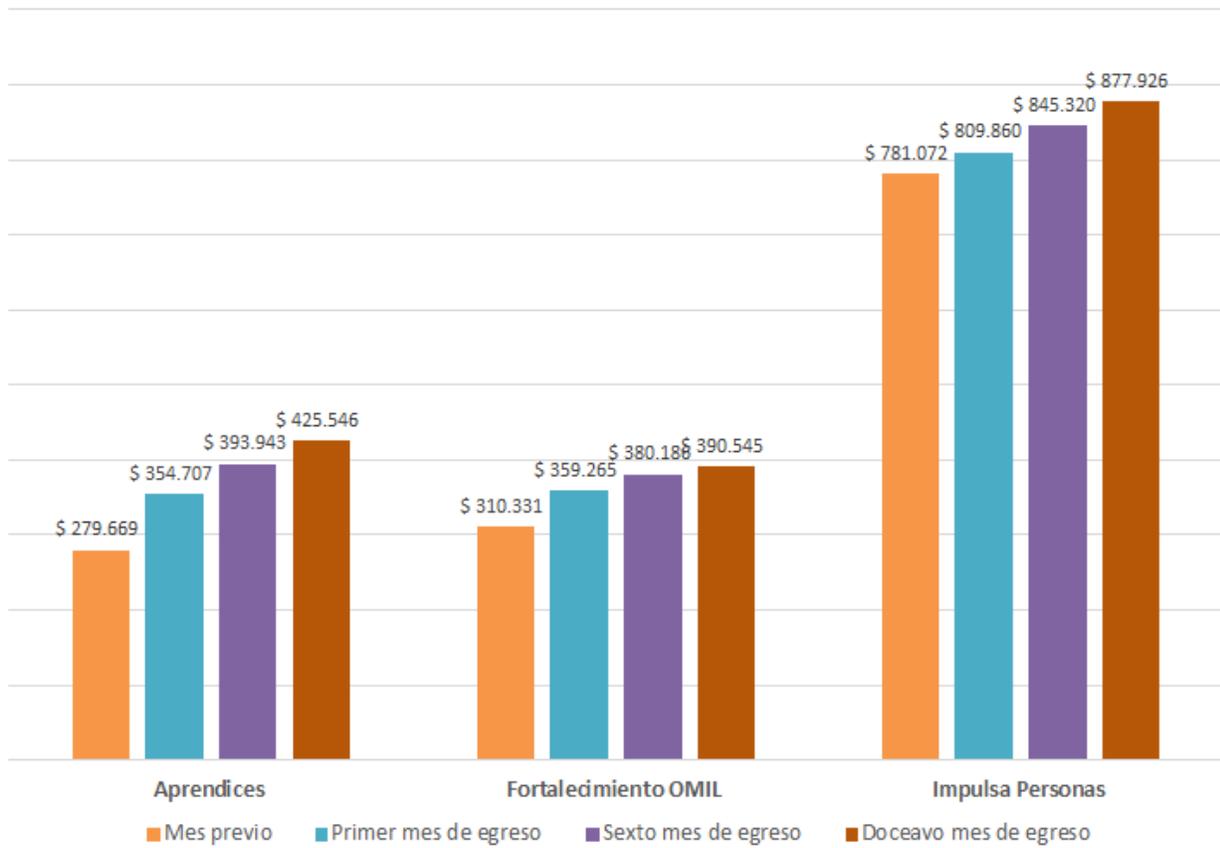
PROPORCIÓN DE COTIZANTES POR PROGRAMAS LOS DOCE MESES POSTERIORES AL EGRESO DE LOS PROGRAMAS SEGÚN SEXO



RENTAS PROMEDIO LOS DOCE MESES POSTERIORES AL EGRESO DE LOS PROGRAMAS
SEGÚN SEXO



RENDA PROMEDIO MES PREVIO Y MESES POSTERIORES AL EGRESO DE LOS PROGRAMAS





SENCE
+ Oportunidades

40 años SENCE
+ Oportunidades
+ Capaz
+ Empleo

Muchas Gracias.



- Preguntas y respuestas

TEMA 1: INCLUSIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD

1. *A partir de su experiencia/conocimiento ¿Cómo son las condiciones de oferta de capacitación en relación a estos grupos?*

R:

- Todavía la oferta es muy baja.
- Debe haber mayor publicidad.

2. *¿Qué acciones podría realizar SENCE para mejorar el acceso (a capacitación) de estos grupos?*

R:

- Mayor vínculo con las empresas.
- Disminuir los requisitos de acceso.
- Generar contacto constante con diversas instituciones, tanto, públicas como privadas.

3. *¿Qué acciones podrían realizarse una vez finalizados los cursos para que las personas puedan insertarse laboralmente?*

R:

- Contactarse y reunirse con empresas públicas y privadas, que desarrollen trabajos relacionadas con las capacitaciones hechas por personas en situación de discapacidad.
- Otorgar incentivos monetarios a las empresas por ingreso y permanencia en el trabajo de las personas en situación de discapacidad.

TEMA 2: MUJERES, JÓVENES E INSERCIÓN LABORAL

1. *¿Cómo podrían mejorarse las trayectorias laborales de Mujeres y Jóvenes?*

R:

- Capacitar de forma más continua a mujeres y jóvenes, implementando escuelas permanentes de capacitación.
- Poner el foco en mujeres y jóvenes, a través, de políticas educacionales que incentiven el término de estudios formales en contacto con las municipalidades.

2. *¿Qué temas/acciones podrían abordarse/realizarse post capacitación?*

R:

- Generar un departamento en el Sence de empleabilidad, con el fin de acompañar a jóvenes y mujeres a las empresas, tanto, públicas como privadas.
- Determinar que rubros a áreas de la economía, requieren constantemente mano de obra.

3. *¿Qué tipo de apoyos podría brindar el Estado para mejorar las condiciones de empleabilidad?*

R:

- Otorgar mayores incentivos a las Empresas para la contratación de jóvenes que han realizado cursos de capacitación con Sence.
- Lograr una mayor vinculación entre los organismos técnicos que dan capacitación y las empresa.

TEMA 3: RED DE EMPLEADORES: MEJOR CAPITAL HUMANO, MÁS PRODUCTIVIDAD.

1. *¿Qué requieren hoy las Empresas para mejorar las competencias de sus trabajadores y trabajadoras?*

R:

- Debe haber capacitación constante en las Empresas.
- Establecer incentivos claros para los trabajadores que se capacitan dentro de las empresas y que la capacitación permita una mejora de sus ingresos.
- Que la capacitación permita que los trabajadores logre mayor estabilidad dentro de las empresas y mayores incentivos (como una carrera funcionaria, pero, en este caso en las empresas).

2. *¿Cómo debiese ser la relación entre el Estado y los Empleadores para los procesos de mejoramiento de empleabilidad? ¿Qué tipo de instrumentos debiese proveer el estado?*

R:

- Establecer que la capacitación es un compromiso país para mejorar la productividad.
 - Subsidiar la capacitación dentro de las empresas.
3. *¿Es posible rescatar buenas prácticas en la relación Empresa-Estado/Política Pública-Territorio? (ONGs, Servicios, Sociedad Civil).*

R:

- Mejorar la información disponible en redes sociales.
- Fortalecer departamentos que se relacionan con empresas públicas y privadas en las municipalidades.
- Establecer un cronograma de reuniones periódicas entre las diversas instituciones públicas y privadas.

TEMA 4: ROL DE LA SOCIEDAD CIVIL EN LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

1. *¿Cuál es el rol de la Sociedad Civil en el fortalecimiento de las políticas de intermediación laboral?*

R:

- Generar redes de apoyo entre las empresas, para conocer cuáles son sus necesidades de empleabilidad.
- Asesorar a las empresas en la generación de incubadoras de negocios y asesorar a las personas para crear nuevos negocios y asociaciones (cooperativas).

2. *¿Cuáles son las condiciones del entorno político/programático que se requieren para que la Sociedad Civil pueda participar activamente en el proceso de Intermediación Laboral?*

R:

- Facilitar la constitución de mayor cantidad de Corporaciones, que tengan como fin mejorar la productividad de grupos de personas del ámbito agrícola y comercial.
- Aportar económicamente a los grupos de personas que se han constituido como organizaciones civiles y difundir obligatoriamente sus propuestas en materia de capacitación e intermediación laboral.

3. *¿Qué buenas prácticas podría destacar en la relación Estado-Sociedad Civil en materia de Intermediación Laboral?*

R:

- Colocación de personas por parte de las Omil.
- Ferias laborales que se han hecho a lo largo del país.
- Los programas de capacitación que existen en diferentes reparticiones públicas.
- Cursos que están dirigidos a mujeres emprendedoras.

TEMA 5: ARTICULACIÓN DEL ESTADO PARA LA EMPLEABILIDAD

1. *¿Qué arreglos institucionales deben realizarse en el territorio para el desarrollo de mejores procesos de Intermediación Laboral?*

R:

- Mayor relación entre empresas y organismos del estado.
- Reuniones constantes entre Omil y empresas.
- Levantar demandas laborales territoriales reales.

2. *¿Cuáles son los desafíos de los servicios públicos para mejorar la empleabilidad y acompañar la trayectoria laboral de las y los ciudadanos del país?*

R:

- Otorgar mayor incentivo a las empresas que contratan personas.
- Mayor información respecto programas de capacitación existentes.
- Mayores subsidios para personas que desarrollan emprendimientos.
- Aumentar el valor de los subsidios para la contratación de personas en situación de discapacidad.



3. *¿Qué experiencias territoriales conoce y destacaría como favorable para mejorar la empleabilidad?*

R:

- Las ferias laborales que permiten un contacto directo entre personas y empresas.



Opiniones de Equipo SENCE:

Claudio Silvestre:

-Fue una buena experiencia, ya que, pudimos hacer un trabajo directo con los usuarios de los programas de capacitación. Además, de comprobar que las personas están dispuestas a contestar las preguntas propuestas.

Rodrigo González:

- Es una buena instancia para conocer las inquietudes respecto de capacitación que tienen las personas que participaron en el seminario. También, puedo decir que fue una actividad que resultó bien entretenida.

Danilo López:

- Señalar que desde el principio las personas estuvieron disponibles para contestar las preguntas propuestas, se generó un ambiente muy bueno. Todos participaron activamente exponiendo sus diferentes puntos de vista, además, de señalar que desconocían algunos programas del Sence.

Daniel Ferrada:

- La gente fue muy participativa, tenían ganas de dar su opinión. En general, en el grupo que participé todos tenían alguna idea de los programas de Sence, pero, querían que con el tiempo se dieran más posibilidades de participar en estos.