



INFORME DIALOGO PARTICIPATIVO 2022

SENCE REGIÓN DE ANTOFAGASTA



1. Introducción.

La Dirección Regional de Antofagasta del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo realizó un diálogo participativo regional presencial, al que asistieron principalmente actores de la sociedad civil, es decir entidades público y privadas, autónomas y sin fines de lucro y ciudadano/as, los cuales se reúnen en torno al interés público abordando temas de alta relevancia social orientadas al que hacer de nuestro Servicio.

El encuentro se llevó a cabo en el Centro de Eventos El Arrayan y participaron 24 personas, quienes recibieron el saludo protocolar de la Directora Regional, Claudia Meneses y de la Seremi del Trabajo y Previsión Social, Camila Cortés Ruiz presenciaron las exposiciones de la Ejecutiva Empresa sobre instrumentos SENCE y de la Encargada de Participación Ciudadana sobre la contextualización de la actividad y metodología de trabajo.

Debido a la contingencia Covid-19, en la actividad se consideró la implementación de los resguardos necesarios y protocolos exigidos por el Servicio de Salud, considerando la exigencia del pase de movilidad a los asistentes y el uso permanente de mascarilla.

2. Actividad

El diálogo participativo se realizó en la Comuna de Antofagasta, conformándose 5 mesas de trabajo las que corresponden a las temáticas tratadas en el diálogo 2021, habiendo entregado la directora Regional un resumen de los principales alcances y avances según las principales conclusiones de la versión 2021 del diálogo. La consideración de las mismas temáticas es con el fin de dar continuidad al análisis y levantar nuevas propuesta relacionadas al quehacer de SENCE, desarrollando preguntas predefinidas y posteriormente se realizó un plenario en el que un representante de cada mesa dio a conocer las ideas fuerza, propuestas de sugerencias y/o conclusiones de cada mesa de trabajo. Las preguntas

desarrolladas tenían total concordancia con las desarrolladas en el diálogo 2021, con el fin de dar continuidad y seguimiento las conclusiones y posibles estrategias implementadas en virtud del levantamiento de información en esta importante instancia. La actividad tuvo una duración de 3 horas aproximadamente, habiendo iniciado con la acreditación de asistentes a las 10:00 AM y finalizando a las 13.00 horas, del 28 de Julio del 2022.



3. Asistentes

- 24 personas representantes de organizaciones públicas y privadas, y ciudadanos/as, de las comunas de Antofagasta, Mejillones y Calama
- 1 autoridad: Seremi del Trabajo y Previsión Social, Camila Cortés Ruiz
- 7 funcionarios/as SENCE

4. Temáticas a desarrollar:

1. INDUSTRIAS

- ✓ ¿Qué estrategias tiene que realizar SENCE para contribuir a la formación de capital humano y así reducir las brechas? Y ¿Qué aporte debieran generar las empresas en este trabajo mancomunado?
- ✓ ¿Qué estrategias debiera implementar el Gobierno regional y/o central en los próximos 3 años apoyen el desarrollo de capital humano para este tipo de industrias?

2. CAPACITACIÓN:

- ✓ ¿Qué tipo de estrategias se pueden gestionar para anticipar e identificar las necesidades de capacitación de los diversos sectores productivos de la región?
- ✓ ¿Qué estrategias debiera implementar el Gobierno regional y/o central en los próximos 3 años para facilitar a detección de necesidades de capacitación?

3. EMPLEABILIDAD:

- ✓ ¿Cómo fortalecer el mercado de intermediación laboral, es decir, de hacer coincidir la oferta con la demanda de acuerdo con las necesidades de las industrias y su proyección?
- ✓ ¿Qué estrategias debiera implementar el Gobierno regional y/o central en los próximos 3 años para fortalecer la intermediación laboral?

4. EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

- ✓ Estrategias para potenciar su uso, y ¿cómo generar nuevos perfiles de acuerdo con los requerimientos de los sectores productivos?
- ✓ ¿Qué estrategias debiera implementar el Gobierno regional y/o central en los próximos 3 años para generar nuevos perfiles según necesidad del mercado laboral?

5. GÉNERO:

- ✓ ¿Cómo revertir los efectos adversos que generó la pandemia a la afectación del desarrollo laboral de la mujer y evidenció su corresponsabilidad?
- ✓ ¿Cómo se incorpora la fuerza laboral femenina a las industrias que establecen un sistema que no permite una participación y/o fomenta la conmutatividad?
- ✓ ¿Qué estrategias debiera implementar el Gobierno en los próximos 3 años que fomenten la participación de mujeres en el mercado laboral?



5. Descripción del diálogo

El diálogo inició con el saludo protocolar de la Seremi de Trabajo y Previsión Social de la Región de Antofagasta, Camila Cortés Ruiz quien destaca la importancia de esta instancia y la relevancia de retomar presencialmente actividades que permiten cercanía entre autoridades y la sociedad civil y principalmente porque permite conocer y recabar el parecer de los actores partícipes de estos procesos. Posteriormente la Directora Regional del SENCE, Claudia Meneses Oliva, presentó un Resumen de las conclusiones del Diálogo Participativo 2021, destacando la importancia de la nueva versión y realización del diálogo participativo agradeciendo la presencia de los asistentes, desde la sociedad civil, sindicatos, organizaciones, gremios, empresas, y servicios, destacando que esta instancia permite conocer la visión y levantar propuestas, tal como se ha desarrollado en el último tiempo en SENCE regional en el que se están implementando nuevas instancias como la



Plataforma Laboral y prontamente el FNDR que potenciará los instrumentos ya disponibles del servicio, con el fin de fortalecer la entrega de oportunidades tanto laborales como de capacitación a los usuarios y usuarias de la Región de Antofagasta. Tomando en total consideración la información otorgada por nuestros colaboradores en esta instancia, lo que permite mejorar los planes y programas del SENCE, para alcanzar los objetivos que buscan fomentar la empleabilidad en la Región. Además se destaca cómo las distintas temáticas a desarrollar son eje fundamental en el desarrollo económico y del mercado laboral en la Región al potenciar la preparación de capital humano, considerando a las distintas poblaciones objetivos que atiende e interviene nuestro Servicio, para proveer capital humano capacitado a los distintos sectores productivos, además de la importancia del trabajo mancomunado y en alianza con diversos actores estratégicos tanto público como privados, los que debieran propender a través de gestiones colaborativas, al desarrollo económico regional.



Posteriormente, se dirige a la audiencia la Ejecutiva Empresa de la Dirección Regional, Carolina Sanhueza, quien exhibe presentación sobre instrumentos SENCE.



Luego se da paso a la Encargada de Participación Ciudadana, Militza Solari, quien exhibe presentación señalando alcances generales de la Ley 20.500 sobre Participación Ciudadana y explica la metodología que desarrollarán las 5 mesas de trabajo.



6. Mesas de trabajo y temática de desarrollo

Mesa de trabajo: Industrias

Participantes:

- ✓ Camila Cortés, Seremi de Trabajo y Previsión Social
- ✓ José Robles, Asociación de Industriales de Mejillones
- ✓ Valentín Volta, Universidad El Alba
- ✓ Valentina Valdés, Creo Antofagasta
- ✓ Valeria Varas, Asociación de Industriales de Antofagasta
- ✓ Claudia Meneses, Directora Regional del SENCE, moderadora

Expositora: Camila Cortés, SEREMI del Trabajo y Previsión Social.

¿Qué estrategias tiene que realizar SENCE para contribuir a la formación de capital humano y así reducir las brechas? Y ¿Qué aporte debieran generar las empresas en este trabajo mancomunado?

Las estrategias que debiera implementar SENCE como mejoras en el corto plazo deben ser aquellas que respondan a resolver problemas en relación a la acción que desarrolla Sence en colaboración con Empresas de la Región que respondan a las necesidades de las industrias y al capital humano necesario, ya que de lo contrario no permite realizar un match adecuado y oportuno entre la oferta y la demanda. Además se deben implementar estrategias que permitan acortar las brechas de la alfabetización digital, sobre todo de adultos mayores, por lo que al contemplar cursos y programas que se desarrollan de manera virtual no les permite acceder a estas capacitaciones. Por su parte la generación joven sabe utilizar herramientas en redes sociales, sin embargo, lo que requieren es alfabetización digital como herramienta para desarrollar trabajos y funciones asociadas, tales como Office, entre otros. En cuanto a posicionamiento del Servicio y sus oportunidades existe dificultad para conocer programas Sence, por lo que se debe potenciar las campañas comunicaciones, así como también para postular a estos programas, por lo que se deben adaptar los programas Sence a las reales necesidades de la región, tanto para jóvenes, adultos mayores, y flexibilizar los requisitos y rendiciones de los programas para de las empresas.

Se deben generar estrategias que propendan a que las empresas se comprometan a utilizar los programas Sence, generando un compromiso por parte de las industrias para que usen la oferta pública así como en forma oportuna den la retroalimentación requerida por SENCE para evaluación del impacto de sus programas y procesos.

¿Qué estrategias debiera implementar el Gobierno regional y/o central en los próximos 3 años que apoyen el desarrollo de capital humano para este tipo de industrias?

Se hace urgente que exista una Gobernanza liderada por el Gobernador Regional, donde exista presencia tripartita o de 4 hélice, con la participación de la academia, servicios públicos, industrias - trabajadores e incluso representantes de la sociedad civil. La dirección de esta gobernanza debe ser compartida la dirección con la Delegada Regional Presidencial, de esta forma lograr compromiso de todos los actores relevantes de la Región y aunar esfuerzos en forma coordinada y participativa. Además se requiere potenciar a Sence con mayores insumos que tiendan a mejorar el empleo desde la perspectiva del desarrollo personal y económico de los y las trabajadoras y sus familias. Incluir a la Academia desde las Universidades, CFT, Institutos, Liceos, ya que los jóvenes son el futuro por lo que debemos prepararlos y darles las herramientas hoy a los futuros trabajadores para no tener que disminuir brechas a futuro, si no que estar preparados para la demanda proyectada. Debemos considerar que los jóvenes hoy, muchos no quieren ser empleados, por lo que debemos capacitarlos en innovación, formalización de emprendimientos, etc, para el adecuado y pertinente desarrollo de ideas de negocios. Para la efectiva operación de esta mesa de Gobernanza deben existir facultades resolutorias regionales, que no sea consultiva dependiente del nivel central, para aportar en forma oportuna al real desarrollo económico de la región de Antofagasta.

Mesa de trabajo: Capacitación.

Participantes:

- ✓ Alejandra Rubio, Seremia de Trabajo y Previsión Social
- ✓ Claudia Roman, CEDUC
- ✓ Patricia Jara, Sindicato Ripley
- ✓ Roberto Luza, Gendarmería
- ✓ Guido Muñoz, profesional SENCE, moderador

Expositora: Claudia Román, Directora CEDUC

¿Qué tipo de estrategias se pueden gestionar para anticipar e identificar las necesidades de capacitación de los diversos sectores productivos de la región?

Se estima necesario generar estrategias que permitan anticipar las necesidades de capacitación de los sectores productivos de la Región, lo que permita formar



adecuadamente a la fuerza laboral regional (como estrategia), especialmente dirigido a aquellos que se encuentran en búsqueda de empleo o se encuentran cesantes y a aquellos trabajadores que presentan brechas laborales y necesitan de capacitación para acceder a mejores empleos o para acceder a mejores oportunidades de desarrollo en su propia organización laboral (empresa).

Otra estrategia importante pasa necesariamente por la unificación de los diagnósticos laborales y los distintos estudios existentes en la actualidad, de contar con mecanismos de formación y capacitación laboral apropiados y oportunos para superar las actuales brechas existentes en la mano de obra local.

Lo anterior, a través del desarrollo de planes, programas y proyectos más pertinentes y efectivos destinados a potenciar la capacitación y la empleabilidad a nivel regional, considerando que nuestra región posee un mercado laboral importante y en donde existen actividades productivas relevantes para el desarrollo de diferentes actividades productivas.

Además se debe considerar una participación de cuotas en relación a género, de tal manera que sea relevado desde la región como política nacional y no a voluntad o por compromiso de cada empresa. Se requiere tener una visión global respecto de los diagnósticos, a través de organismos articuladores, ya que existe mucha información pero no se difunde, por lo que se hace necesaria la existencia de un ente articulador regional, que analice y tome determinaciones a través de estos insumos (Gobernanza).

¿Qué estrategias debiera implementar el Gobierno regional y/o central en los próximos 3 años para facilitar la detección de necesidades de capacitación?

A nivel de gobierno regional y fundamentalmente proyectándose a los próximos 3 años, se requiere generar una mesa regional de capacitación (Gobernanza), concretamente constituir un ente multisectorial (Gobierno, empresas, academia y trabajadores), que sea capaz de articular y proyectar los desafíos existentes en el mercado laboral, de manera tal de confluir y hacer mejores planes de capacitación, hacer levantamientos regionales con pertinencia y demanda territorial y local, especialmente en lo que se refiere a determinar y cuantificar la oferta laboral existente, desarrollar un levantamiento de necesidades de capacitación localizado en diversos sectores productivos y con énfasis en los diferentes territorios de la región y en el mercado laboral existente.

Por último, se deben implementar estrategias de difusión respecto a las oportunidades de capacitación y empleo en la región, en sintonía con los requerimientos de los diversos actores de esta red de trabajo intersectorial, la cual

debe ser liderada por el gobernador regional, en donde el Sence tengo un rol de secretaría técnica ejecutiva.

Mesa de trabajo: Empleabilidad.

Participantes:

- ✓ Alfonso Sanchez, Cámara Chilena de la Construcción, Calama
- ✓ Carla Napoletani, UNAP
- ✓ Karen Pérez, Observatorio Laboral
- ✓ Leonardo Narrias, Portal empleo UCN
- ✓ Patricia Cortés, Inversiones Peiro
- ✓ Carlos Araya, Universidad El Alba
- ✓ Militza Solari, profesional SENCE, moderadora

Expositora: Karen Pérez, Jefa de proyectos OLAB

¿Cómo fortalecer el mercado de intermediación laboral, es decir, de hacer coincidir la oferta con la demanda de acuerdo con las necesidades de las industrias y su proyección?

Para fortalecer el mercado de intermediación laboral, se requiere contar con indicadores de los resultados de los distintos programas, para conocer el impacto real que tiene el estado y sus instancias a través del SENCE, ya sea capacitación e intermediación laboral. Los programas públicos deben contemplar el diseño, implementación, evaluación y rediseñar. Por lo anterior es necesario evaluar y rediseñar programas para que el efecto e impacto sea medible en forma oportuna. Además históricamente existe una falta de conexión entre la oferta y la demanda, un divorcio, donde existen múltiples diagnósticos que dan cuenta de la causalidad de esta realidad, visualizándose incluso esta desconexión desde la academia respecto a las necesidades de la industria, existiendo brechas incluso tecnológicas lo que no permite la formación adecuada de profesionales. Se debe aplicar una metodología a través de una matriz de marco lógico que invite a todos los actores que son parte del problema para hacerles la misma pregunta y dejar seguir la cadena para involucrarlos en una mirada común que construya la solución.

Sumado a lo anterior existe una limitación respecto a la experiencia laboral que exigen empresas de diversos sectores productivos lo que no permite que las nuevas generaciones de egresados de centros de educación puedan insertarse al mercado laboral. Se requiere romper el círculo vicioso por lo que se hace necesario generar convenios de colaboración con empresas o gremios para lograr esta vinculación.

Se requiere propiciar conversatorios periódicos con sectores productivos, gremios y empresas para realizar oportunos levantamientos de información respecto a las necesidades de la demanda laboral, a la vez conversatorios con centros formativos desde OTEC a universidades para determinar el aporte desde la academia a cubrir necesidades de formación de acuerdo a perfiles laborales de los diversos sectores.

Otra forma de fortalecer la intermediación laboral y la acreditación de trabajadores, se debe generar un trabajo colaborativo con empresas consolidadas en un mercado específico, pueden ser colaboradores al facilitar sus espacios físicos para transformarlas en escuelas y traspasar los conocimientos que propicien la adquisición de experiencia de jóvenes egresados.

¿Qué estrategias debiera implementar el Gobierno regional y/o central en los próximos 3 años para fortalecer la intermediación laboral?

Se debe establecer una estrategia regional, que concentre esfuerzos, esto debido a que en la región existen múltiples mesas orientadas a empleabilidad que no conversan, existen esfuerzos para tocar los temas, pero estos se pierden cuando no conversan, por lo que se debe tener un articulador que se haga cargo en el territorio desde la perspectiva del empleo, la demanda y la oferta, visualizar lo que se quiere desarrollar en el territorio y la matriz productiva, considerando donde están los intereses de los jóvenes y los niños, colocar a las personas al centro, sus deseos y vocaciones, a través de 3 elementos: 1) Diseñe una mesa donde se pregunten a los gremios, industrias y la academia que son parte del problema para abordar posibles soluciones. 2) Sence debe contar con indicadores de impacto que reflejen la efectividad en la oferta pública, en cumplir los objetivos que están trazados para los programas. 3) Mas espacios para diálogos ciudadanos presenciales, para avanzar en derribar paradigmas y construir una mejor región. Es necesario contar con un espacio liderado por la máxima autoridad regional política y de elección popular, con representación tripartita (Industria, trabajadores y academia en que se genere la estrategia regional, la que entre otras cosas, debe buscar la diversificación de la matriz productiva a propósito de las industrias en desarrollo en la Región.

Mesa de trabajo: Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, Participantes:

- ✓ Daniella Contador, Chile Valora
- ✓ Jacqueline Gonzalez, Sindicato portuario
- ✓ Juan Herrera, Liceo Industrial
- ✓ Michael Segovia, Sindicato Ripley
- ✓ Paula Maya, Universidad Santo Tomás



✓ Ximena Hernández, profesional SENCE, moderadora

Expositora: Daniella Contador, Jefa zonal Chile Valora

Estrategias para potenciar su uso, y ¿cómo generar nuevos perfiles de acuerdo con los requerimientos de los sectores productivos?

En nuestra región al ser una región minera, la industria minera utiliza mucho la certificación por competencias laborales las que se imparten por organismos privados, lo que no permite que los trabajadores ingresen al registro nacional de certificaciones, por lo que se requiere potenciar que este proceso sea realizado por los centros e instructores acreditados por Chile Valora. Sin embargo actualmente no usan el sistema nacional, que es el que acredita calidad, transparencia en el proceso, imparcialidad, supervisado cada una de sus fases. Entonces, cuando hablamos de minería, las empresas dicen que están certificando, pero cuando se revisa que trabajadores no aparecen en el catálogo de Chile Valora como certificados, no se reflejan los números.

Se propone impulsar medidas que propicien la certificación desde el sistema nacional y eso se puede lograr con normativas que exijan a las empresas y al mundo privado a utilizar el sistema nacional en sus procesos.

A partir del 1 de noviembre de este año, todas las empresas con más de 100 trabajadores deberán contar en sus departamentos de RRHH, con una persona certificada bajo el perfil de inclusión laboral. Por este motivo, actualmente las empresas están buscando personas certificadas con ese perfil. Debiera propiciarse procesos similares en todos los perfiles y no solamente porque exista una exigencia legal de por medio. Por ejemplo, con normativas que exijan cumplir con cierto porcentaje de trabajadores certificados por Chile Valora. Que el mismo estado en sus licitaciones pudiera ponerlo como requisito.

Además debiera existir un mayor fortalecimiento del sistema regional, con recursos que permitan poder trabajar a nivel territorial. Considerando que la región de Antofagasta es diferente a las demás regiones del país, por su extensión y tiempos de desplazamiento de una comuna a otra. Este punto es importante, ya que, si queremos lograr un mayor despliegue y más certificación, también se debe poder llegar a las zonas rurales. Hay que considerar que el mayor valor de la certificación es lograr un reconocimiento formal, para una persona que ha realizado un oficio por mucho tiempo y que quizás los conocimientos han sido transmitidos de una generación a otra. Es importante certificar a trabajadores que realizan oficios y no pertenecen a una empresa, porque dicha certificación mejora su empleabilidad, le permite optar a mejor remuneración e incluso puede emprender con la creación de una pyme.

Otro punto es promover la certificación en conjunto con la Franquicia tributaria. Muchas empresas desconocen que pueden utilizarse juntos. También utilizar el comité bipartito, para el uso de la franquicia tributaria, generando la certificación de

competencias. Por último, que cuando se hable de franquicia Sence, se incorpore la capacitación y la certificación.

Respecto a los perfiles, no se visualiza mayores problemas sin embargo se requiere ampliarlos, trabajando con organismos sectoriales para perfiles específicos, con empresas y gremios. De hecho, se presenta un proyecto para levantar perfiles del área de desalinización, el cual se desarrolla con Aguas Antofagasta y es pionero en el país al ser la región pionera en agua desalada para el consumo humano.

¿Qué estrategias debiera implementar el Gobierno regional y/o central en los próximos 3 años para generar nuevos perfiles según necesidad del mercado laboral?

En los discursos se habla mucho de “formar personas”, orientado a la capacitación pero es necesario que además se potencie comunicacionalmente la certificación. Cuando se habla de empleabilidad, se piensa solo en capacitación, sin embargo, la certificación de competencias es una herramienta muy importante, que puede complementarse con las capacitaciones y le da un valor agregado a ese trabajador, por ejemplo los eléctricos certificados ingresan inmediatamente a lista SEC y eso agrega valor.

El Gobierno regional y el central, debiera incluir la certificación de competencias en la agenda de desarrollo. Apoyar proyectos para generar fondos para certificar competencias en los alumnos y alumnas de los liceos técnicos, en los perfiles que las mismas empresas requieren, de esa forma, terminan sus estudios y tienen mayores posibilidades de trabajo.

Además las nuevas iniciativas y nuevas industrias como el Hidrogeno verde deben ser consideradas en la estrategia de desarrollo por medio de articulación con la formación técnica, que se apoye a través de proyectos FNDR para certificar competencias laborales en jóvenes de liceos técnico-profesional. Las empresas proveedoras del sistema nacional no se conecta con los tiempos desde el requerimiento de la empresa hasta la entrega de la certificación, de tal manera que existe una fuga hacia centros privados.

Mesa de trabajo: Género.

Participantes:

- ✓ Ana Crisosto, Fundación Voces
- ✓ Angélica Barrera, Wim
- ✓ Marianela Cifuentes, ASGREMUTRANS
- ✓ Alejandra Canelo, Agrupación RINEA
- ✓ Carolina Sanhueza, profesional SENCE, moderadora



Expositora: Ana Crisosto, Fundación Voces

¿Cómo revertir los efectos adversos que generó la pandemia a la afectación del desarrollo laboral de la mujer y evidenció su corresponsabilidad?

La crianza de los y las hijas solo afecta la inserción laboral y empleabilidad femenina, por lo que se considera necesario generar instancias que permitan volver a generar una potencialidad respecto del empleo, así como también se necesita modernizarnos como país, aún existe la dinámica donde se debe cumplir con ciertos requisitos presenciales sin embargo durante la pandemia se dio muchísimo que en especial mujeres debieron hacer teletrabajo desde casa, lo que permitió visibilizar la cantidad de hora que utilizamos para trabajar productivas, ya que se evidenció que el trabajo productivo es mucho menor a las horas de trabajo, puesto que existen muchos distractores, tanto en el hogar como en la oficina. Por lo que no hay que olvidar tener cuenta la capacidad que tiene el ser humano de concentración que es muy corta, por lo que sacando estos distractores, nos podemos dar cuenta que podemos hacer en 4 horas productivas lo que hacemos en una jornada de ocho horas, pero esto implica una reeducación, y fomentar el teletrabajo es una buena opción, ya que hay personas que necesitan estar en casa por la crianza, cuidado de adultos mayores, etc. y fomentar allí la corresponsabilidad. Por otra parte se debe fomentar el emprendimiento con enfoque de género también debe ser constante en el tiempo, ya que no solamente hay trabajos que pueden realizarse de manera dependiente, sino que hay otros tantos más que se realizan de manera independiente y que deben hacer más horas de trabajo para poder rendir en todos los aspectos de su día. Además de que el Sence con sus cursos de capacitación que apoyan el cuidado de niños/as por ejemplo, es interesante que más servicios públicos se unan a esa modalidad. El apoyo estatal a la capacitación y que estas sean más universales que focalizados, ya que muchas veces quedan cupos sin utilizar que se deben replantear, debido a focos sociales específicos, disminuir requisitos o ampliar el target hacia profesionales. Desarrollar trabajos que fomenten trabajos part time o por horas efectivas, globalizados.

¿Cómo se incorpora la fuerza laboral femenina a las industrias que establecen un sistema que no permite una participación y/o fomenta la conmutatividad?

Terminar o seguir trabajando en erradicar los trabajos masculinizados, fomentar la capacitación de mujeres en oficios que históricamente han sido desempeñados por hombres, para poder ir de a poco cambiando las creencias culturales que existe frente a ciertos trabajos. Por otra parte, considerar y potenciar a la población de

mujeres y hombres mayores de 40 años, que recién a esa edad se incorporan al mercado laboral, por diferentes razones como la crianza, que cuando va terminando o disminuyendo la carga, da paso a la incorporación al mercado o retornar lo que había quedado en pausa, sin embargo, esas lagunas crean mucha inseguridad, en cómo enfrentar a esa edad recién una labor remunerada, porque suelen tener mayor dificultad para ser contratadas. Potenciar el uso de herramientas tecnológicas y sistemas de información que utilizan las empresas a mujeres que buscan trabajo por primera vez independiente de sus edad y grado de vulnerabilidad, y a aquellas que desean reconvertirse laboralmente para encontrar mejores oportunidades de empleo.

¿Qué estrategias debiera implementar el Gobierno en los próximos 3 años que fomenten la participación de mujeres en el mercado laboral?

En este punto la conversación se basa en considerar trabajos por hora, portales de empleo virtual que en otros países están muy fuertes, donde cualquier persona independiente su idioma pueden postular, en Chile se podría potenciar para integrar a las mujeres que solo pueden trabajar desde casa, además esta modalidad ayuda a disminuir el mobbing laboral. También se abarcaron cuatro puntos de interés, que contribuirían como estrategias a implementar:

- Reducir la jornada de trabajo a las horas efectivamente productivas, y así fomentar la salud mental y la corresponsabilidad.
- Responsabilidad empresarial con enfoque de género y enlazada con la oferta que el estado ofrece, en definitiva, que exista una articulación pública privada más fuerte y sinérgica.
- Incluir a las personas mayores y jubiladas en cursos de capacitación y en levantamiento de ofertas laborales, también potenciar programas de empleo y capacitación post jubilación.
- Fomentar el emprendimiento desde el nivel escolar, para ampliar la capacidad creadora de los niños, abrir posibilidades y desde ahí ir eliminando las barreras de género en la perspectiva de empleo.

7. Anexos

Invitación:



Participantes.

Autoridades

Seremi del Trabajo y Previsión Social, Camila Cortés Ruiz

Equipo SENCE

Directora Regional, Claudia Meneses

Encargada de comunicaciones, Andrea Pérez

Moderadores mesas de trabajo:

- Mesa Industria: Claudia Meneses
- Mesa Capacitación: Guido Muñoz
- Mesa Evaluación y Certificación de Competencias laborales: Ximena Hernández
- Mesa Empleabilidad: Militza Solari
- Mesa de Género: Carolina Sanhueza

Apoyo logístico, Bernardo Rojas



Listado participantes

Invitado	Entidad
Alejandra Canelo	Agrupación Rinea
Alejandra Rubio	Seremia del trabajo
Alfonso Sanchez	Cámara Chilena de la Construcción
Ana Crisosto	Fundación voces
Angélica Barrera	Women in Mining
Camila Cortes	Seremi del Trabajo
Carla Napoletani	Universidad Arturo Prat
Carlos Araya	Universidad El Alba
Claudia Roman	Centro de Formación Técnica de la Universidad Católica del Norte
Daniela Contador	Chile Valora
Jacqueline Gonzalez	Sindicato portuario n°2
José Robles	Asociación de industriales de Mejillones
Juan Herrera	Liceo Industrial Eulogio Gordo
Karen Perez	Observatorio Laboral Regional
Leonardo Narrias	Portal de empleo Universidad Católica del Norte
Marianela Cifuentes	Asociación Gremial de Mujeres transportistas
Michael Segovia	Sindicato Ripley
Patricia Cortés	TransAntofagasta
Patricia Jara	Sindicato Ripley
Paula Maya	Universidad Santo Tomas
Roberto Luza	Gendarmería
Valentín Volta	Universidad El Alba
Valentina Valdés	Creo Antofagasta
Valeria Varas	Asociación de Industriales de Antofagasta

Registro Fotográfico

