



# MODELO GESTION ABIERTA PARA +PERTINENCIA: REMODELANDO ESPACIOS DE PARTICIPACION

Proponer y validar el diseño de un modelo de gestión que fortalezca los espacios de participación a nivel regional sustentados en instancias de Diálogo más amplios y progresivos en sus funciones



*Conectando lo improbable  
en innovaciones con sentido*

Se entrevistaron  
**100** Actores Regionales



Se realizaron  
**16** Diálogos de Innovación Ciudadana



Participaron  
**411** Personas

PARA EL DISEÑO DEL MODELO DE PARTICIPACIÓN DE SENCE...



Estuvieron representadas  
**313** organizaciones



**93%**  
consideró como excelente o bueno el Método



Se generaron en torno a  
**1.820** Ideas

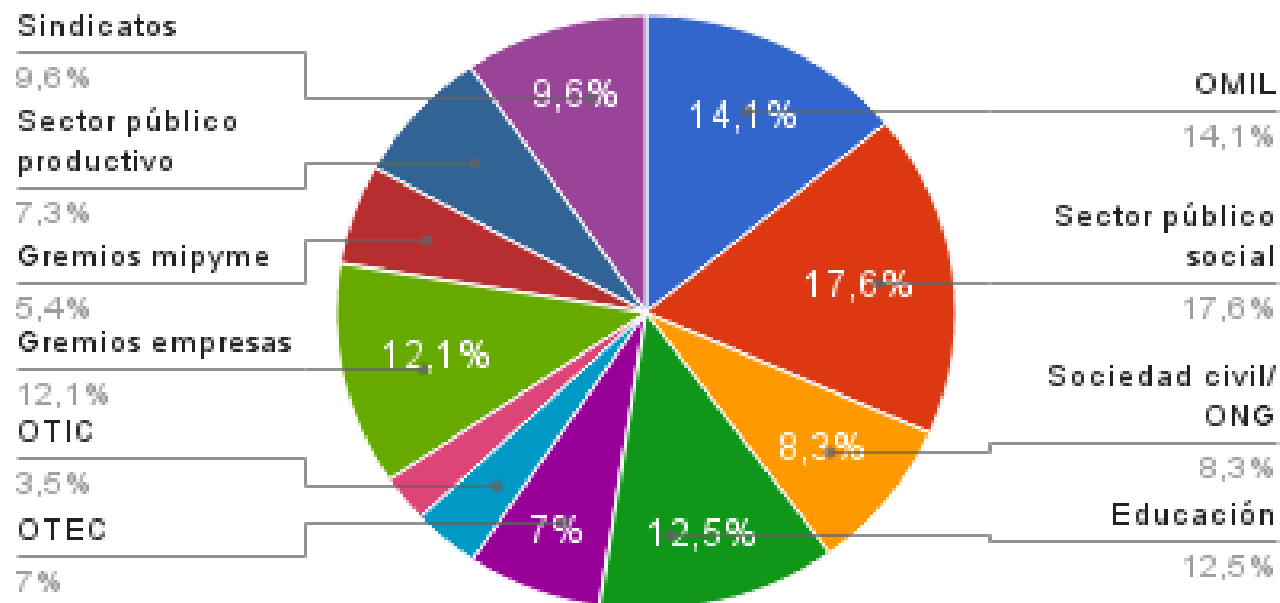


40 ideas concentraron el  
**30%** de los votos



**SENCE**  
+ Oportunidades  
+ Capaz  
+ Empleo

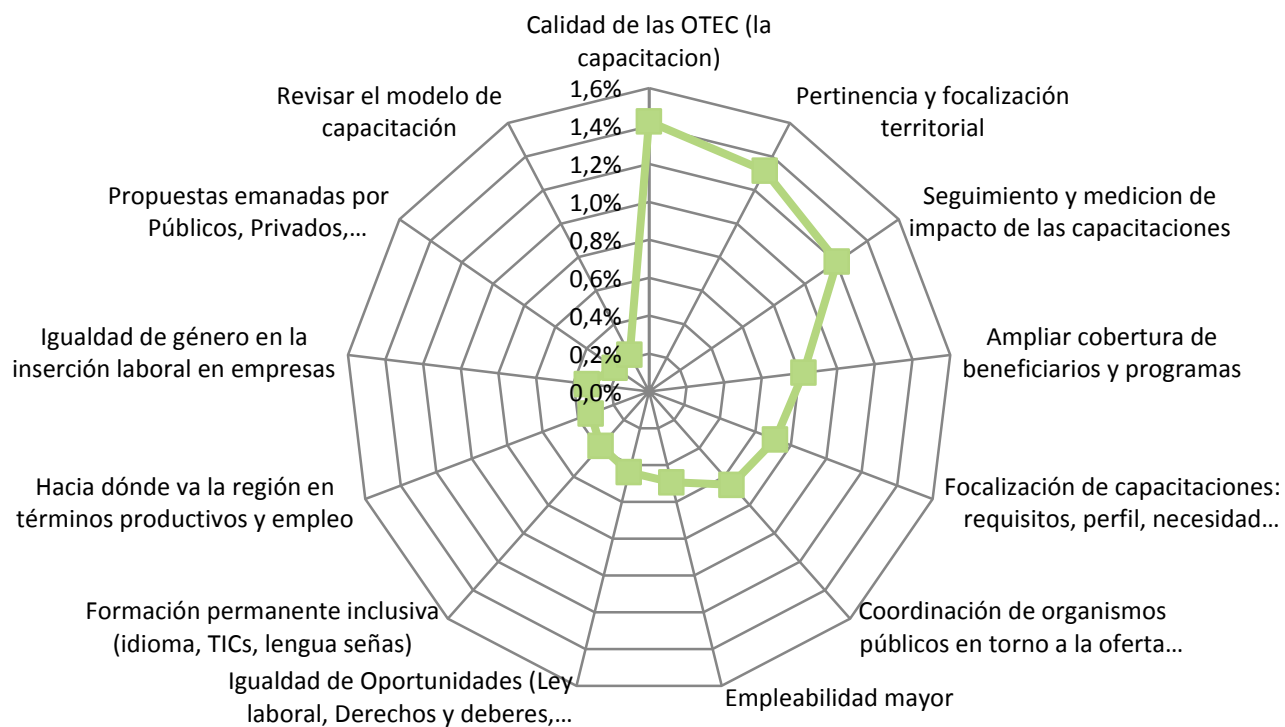
## Organizaciones asistentes FINAL

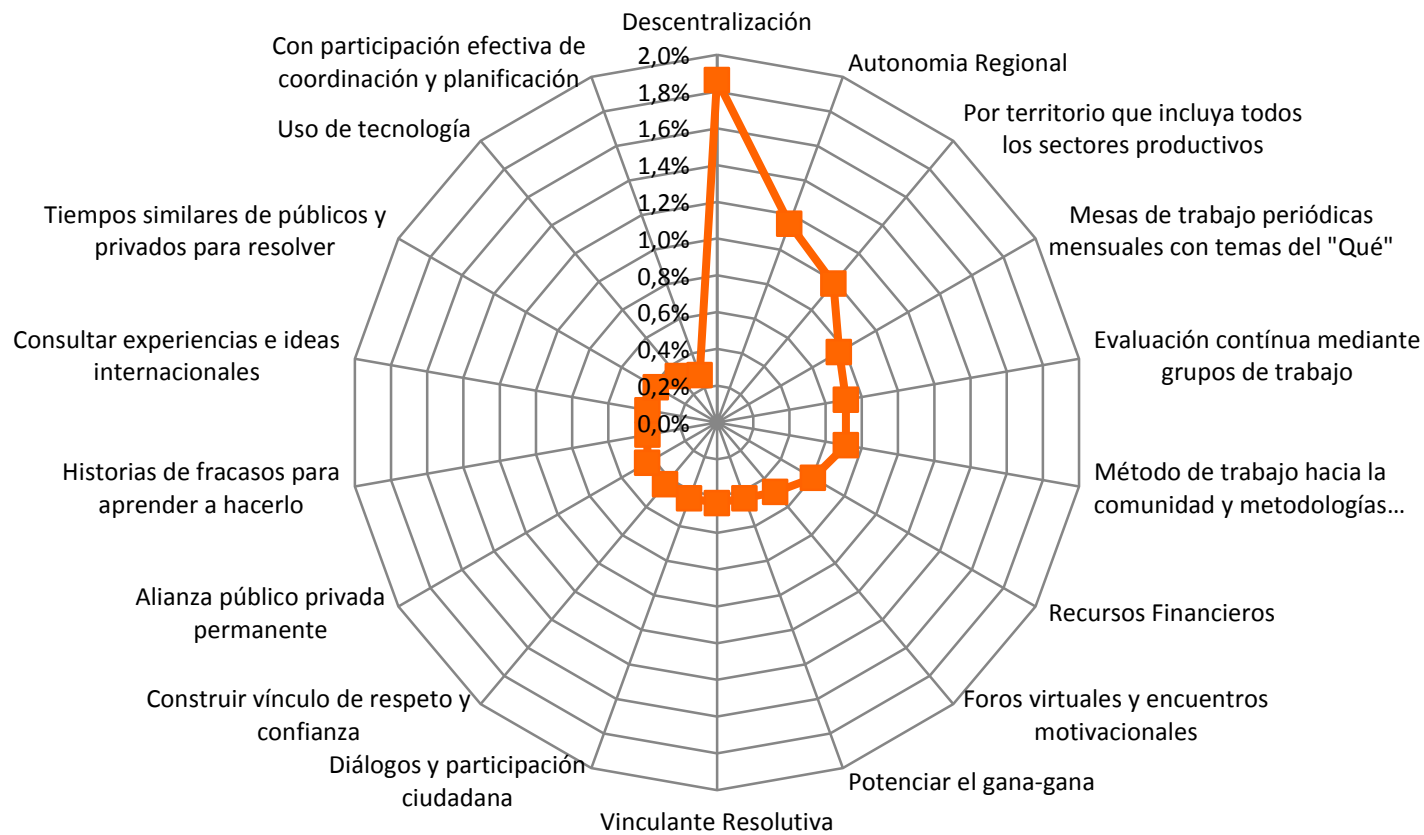


## Hallazgos de las visitas diagnósticas

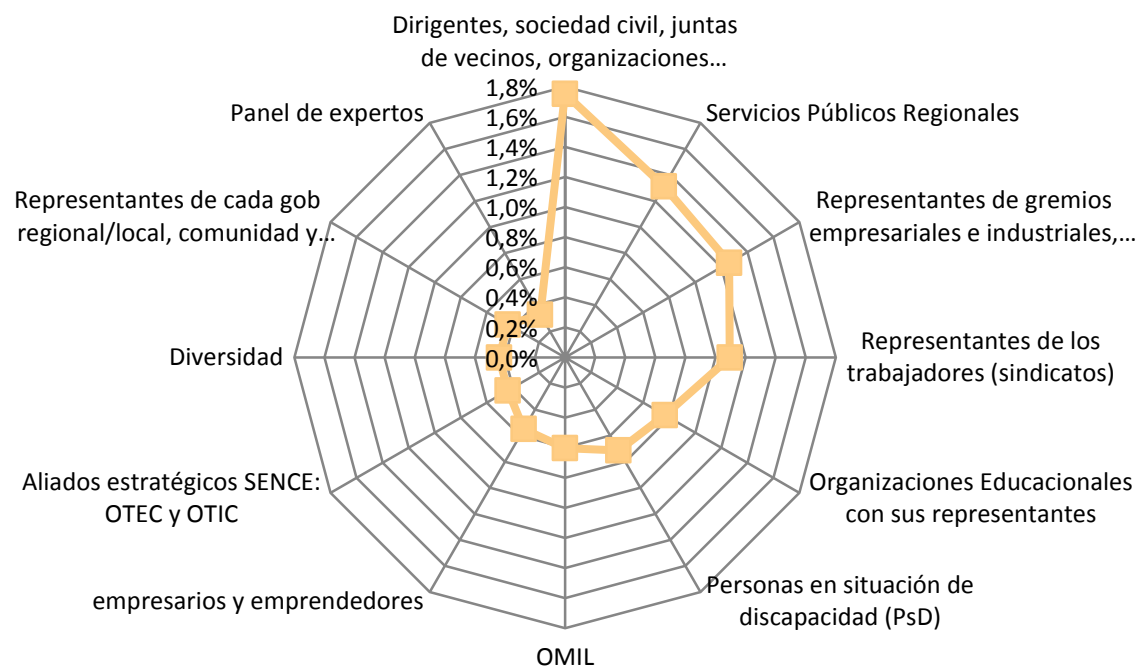
- Desconfianza en los procesos participativos por no existir ningún mecanismo de seguimiento o retroalimentación respecto de lo propuesto
- Falta claridad para la convocatoria al no tener lineamientos claros respecto de qué se espera aporten los CRC o que actores deben estar presentes, deja en una incertidumbre -tanto a los Directores Regionales, como a los SEREMI
- Falta alineación con la Estrategia de Desarrollo Regional 7 de las 14 regiones visitadas no participan en espacios de diseño y articulación de la Estrategia
- Inadecuada interpretación del propósito de SENCE confusión entre la mejora de productividad de los trabajadores empleados, la mejora de las condiciones de empleabilidad de los desempleados y los que se están insertando al mercado laboral, más los nuevos emprendimientos
- Dificultades para concretar la convocatoria proliferación de espacios participativos que convocan a los mismos actores públicos, privados y sociales, generando un agotamiento de los mismos

# ¿QUÉ debatir en los espacios de participación?





# ¿QUIÉNES deben estar?



## Palabras más mencionadas al cierre de los Diálogos



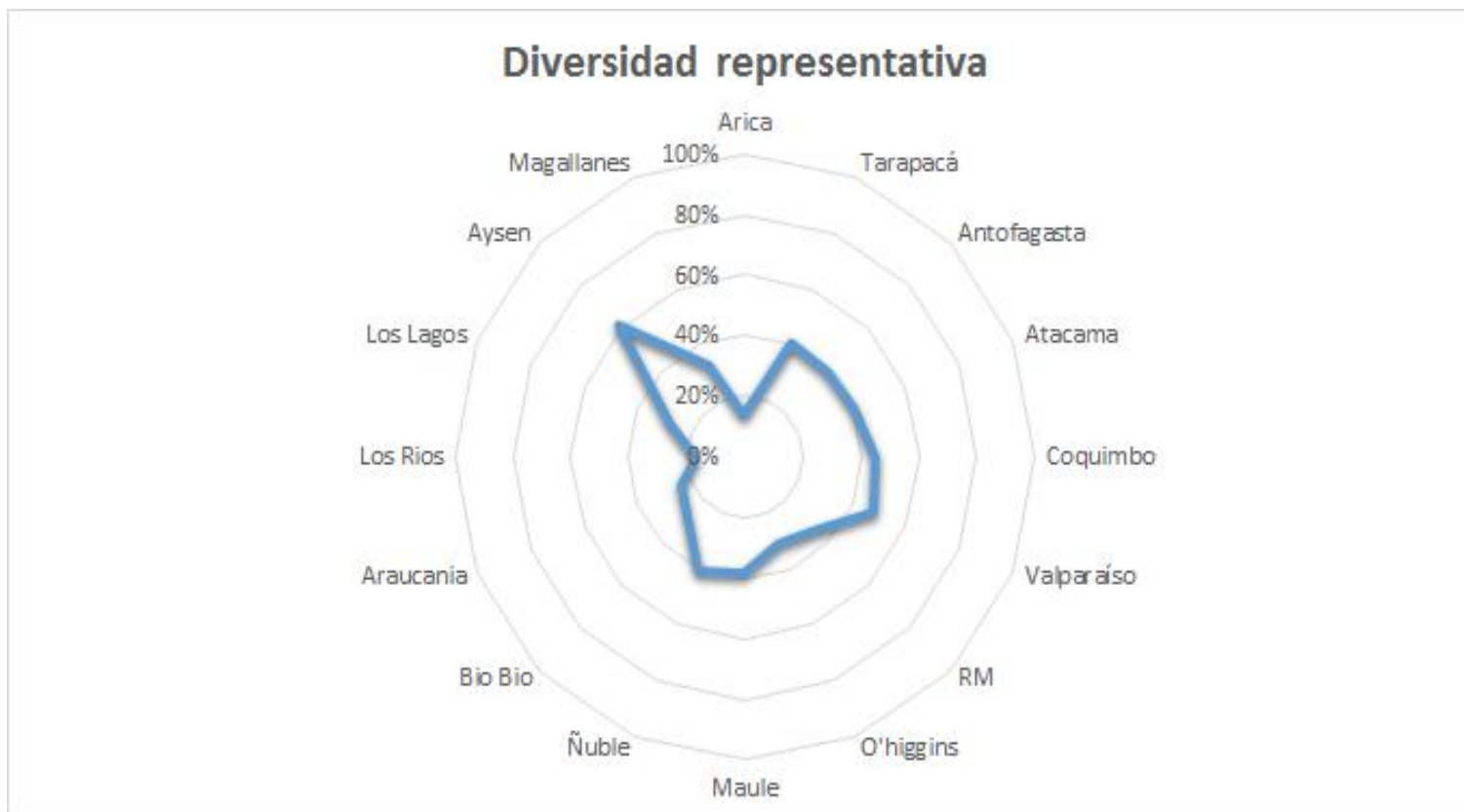




# CODISEÑANDO EN EQUIPO

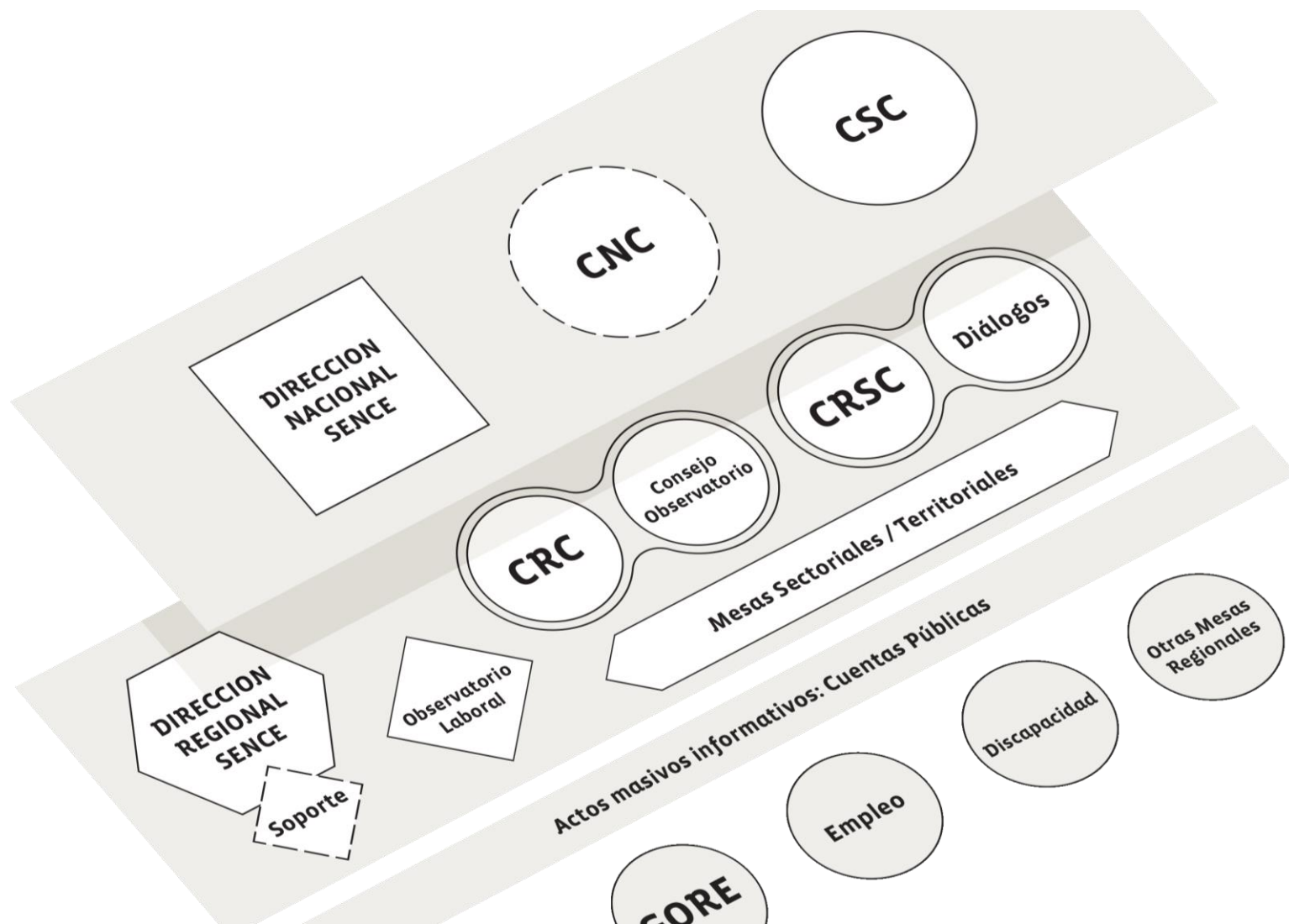


## Configuración de los dispositivos: crítico para la calidad de las conversaciones



Los actores a considerar representarán:

- La demanda de trabajadores calificados
- Las necesidades de desarrollar capacidades de los sectores de autoempleo y microempresa en las cadenas de valor prioritarias en las regiones.
- Los organismos que representan e interpretan las necesidades de los grupos en riesgo de exclusión del mercado laboral.
- Y los organismos que representan a la oferta de servicios de capacitación e inserción labora



- Que se amplíe el propósito de los CRC de sólo capacitación a un concepto amplio de EMPLEABILIDAD
- Elimine el mecanismo previsto para el nombramiento de los miembros del CRC y en su reemplazo planteé una fórmula flexible y no discrecional, basada en evidencia estándar que se haga cargo de los cambios en las estrategias de desarrollo y la estructura productiva en la regiones.
- Que el Director Regional de SENCE asuma la presidencia del nuevo Consejo Regional de Empleabilidad.
- Qué incorpore presupuesto para sostener el soporte técnico en la figura del Observatorio Laboral o su equivalente.
- Que reconozca como parte de un sistema de participación los Diálogos Regionales/provinciales de Empleabilidad y los haga equivalentes a los Consejos de la Sociedad Civil.
- Que el Consejo Nacional de Capacitación, del mismo modo amplíe su propósito a la Empleabilidad y que sus miembros sean representantes de los Consejos Regionales de Empleabilidad, generando rotativamente la representación por categoría de actor de manera de mantener los equilibrios.

La tendencia en el mundo en el ámbito de la acción pública es la de involucrar a los usuarios y actores relevantes en los diseños y evaluaciones de las políticas. Es una mirada desde la innovación, que toma los conceptos de innovación abierta, diseño de servicios, innovación social, etc..

Los usuarios de los servicios públicos dejan de ser vistos como **pacientes** y pasan a ser **agentes** de la política. Es decir se diseña **con los usuarios y no para los usuarios.**

El Modelo de Participación para SENCE ya no es una función anexa, algo que hay que “cumplir” porque está en la ley, sino que debe llegar a ser el espacio que asegure que la institución sea “apta para su propósito”.

Se despliega regionalmente, ya que la evaluación recogida en todas las conversaciones apuntan a que la pertinencia de las acciones de SENCE está debilitada por un diseño extremadamente centralizado.





# REMODELANDO ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN

Directrices  
Estratégicas

Planificación

Realización

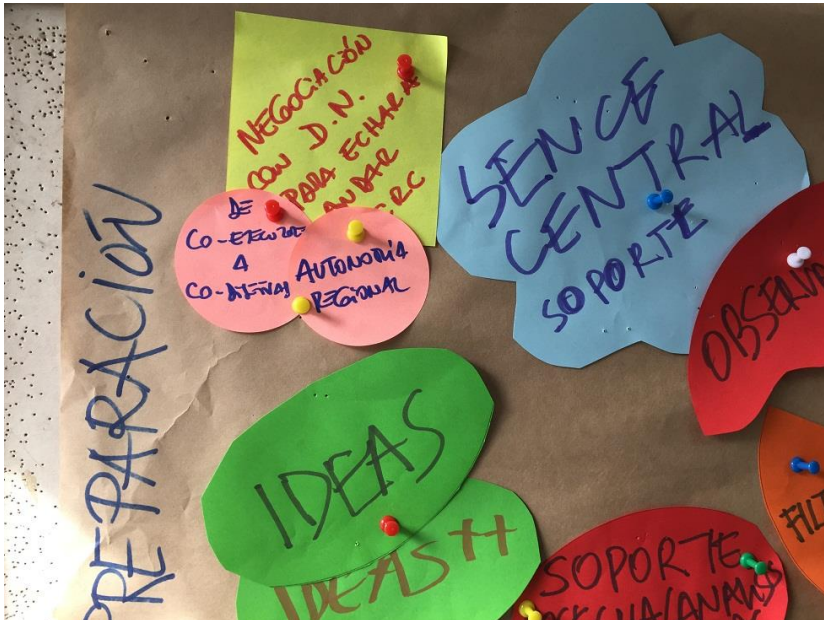
Celebración



## CÓMO PONER EN MARCHA LA INSTALACION DEL MODELO



### CONTAR CON SOPORTE DE SENCE CENTRAL

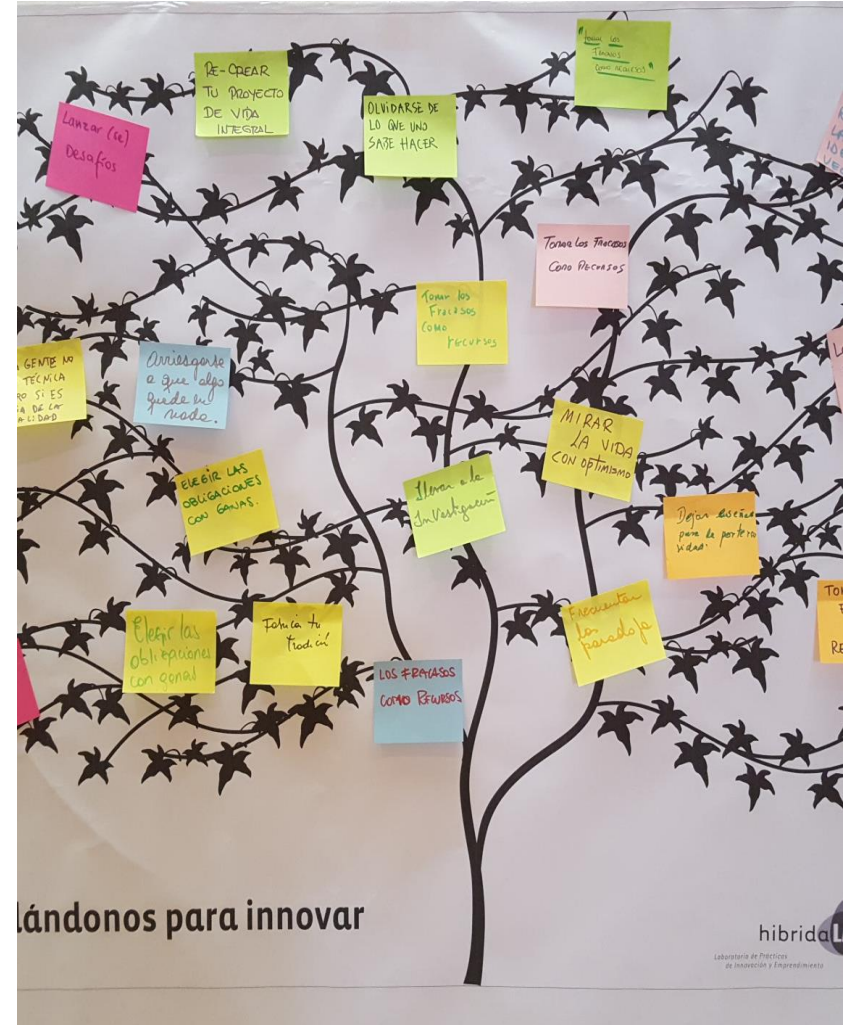


### CUMPLIR EXPECTATIVAS CON LOS PARTICIPANTES





# FORMACION DE PERSONAL DEL SENCE FACILITACION



### Robustecer la identidad de SENCE con nuevos actores

- Asegurando coherencia entre lo que se comunicó y lo que se realizó.
- Política de participación debe impactar política comunicacional de SENCE
- Formación de capital humano



## AGENDA CORTA

TAREA	Responsable	Colaborador
Dirección Nacional y Comité Ejecutivo validan el Modelo y luego “declaran” el Proyecto de instalación.	Ximena Rivillo	Noelia Tastet Esteban Vega Claudio Espinoza César Gómez
Identificar y seleccionar los temas	Paula Agurto	César Gómez Claudio Espinoza
Contar con presupuesto	Ximena Rivillo	Paula Agurto Claudio Espinoza Noelia Tastet
Definir métrica de éxito de la instalación del Modelo	César Gómez	Alejandra Palominos
Identificar actores relevantes	Patricia Arriagada	Esteban Vega
Capacitar a los equipos (sensibilizar), incluir en el Plan anual de capacitación	Claudio Espinoza	Alejandra Palominos

## PRIMERAS IDEAS PROVENIENTES DE LOS DIALOGOS

- Calidad de las OTEC
- Seguimiento y medición de impacto de las capacitaciones
- Ampliar cobertura de los programas
- Focalización de la capacitación por perfil y necesidades regionales
- Formación permanente inclusiva (lenguaje de señas y otros)
- Revisar el modelo de capacitación
- Foros virtuales y encuentros motivacionales
- Uso de tecnología



*Conectando lo improbable  
en innovaciones con sentido*