

SEGUNDA SESIÓN 2023 COSOC

FECHA : Jueves 01 de junio de 2023
HORA : 10:30 a 12:00 horas
LUGAR : Sala Multiuso del Complejo Deportivo CMP, La Serena
ASISTENTES :

Nombre	Organización	Confirmaciones
M. Cristina Chávez	UPASOL	Asiste
Teresita Alfaro Valenzuela	Agrupación de Mujeres Emprendedoras La Serena	Asiste
Miguel Gatica González	Presidente del Consejo de la Sociedad Civil de SENCE - UST	Asiste
Oriel Roco Rodríguez	Sindicato Compañía Minera del Pacífico	Asiste
Claudio Pérez Flores	Corporación Oro Verde	Asiste
Gabriel Martínez H.	<i>Cooperativa de Floricultores de Pan DE Azúcar, Floricoop</i>	Asiste
Verónica López C.	Corminco	Asiste
Ornella Jerez Carvajal	OLR - UCN	Asiste
Javiera Araya Cortés	OLR – UCN	Asiste
Pablo Pinto Cornejo	Universidad Santo Tomás	Asiste
Washington Altamirano	Cámara de Comercio Ovalle	Asiste
Marco Polo Cortés	Cámara de Comercio Ovalle	Asiste
Marcos Carrasco	Hotelga	Asiste
Benjamín Ramos Montoya	CEDUC UCN	Asiste
Felipe Gallardo	CRDP	Asiste
Maritza Luna	SENCE	Asiste
Eric Sarmiento	SENCE	Asiste
Liliana Rojas	SENCE	Asiste
Eduardo Toro Gallardo	Director Regional SENCE Coquimbo	Asiste
Luis Cortes Chávez	Chile Valora	Asiste



INVITACIÓN



Claudia Santander Campillay, Seremi del Trabajo y Previsión Social, Eduardo Toro Gallardo, Director Regional (S) del SENCE, y Miguel Gatica González, presidente del Consejo de la Sociedad Civil de SENCE en la región de Coquimbo; tienen el agrado de invitarle a la Segunda Sesión año 2023 de esta instancia consultiva.

La actividad se realizará el jueves 01 de junio de 2023, a las 10.30 horas, en la sala multiuso del Complejo Deportivo CMP, ubicado en Avenida Francisco de Aguirre 0350, La Serena.

Esperamos contar con valiosa participación.

La Serena, mayo de 2023



SRC: etoro@sence.cl sencecoquimbo@sence.cl



PRESENTACIÓN

Segunda Sesión

CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL

01 de junio de 2023

TEMAS TRATADOS

Siendo las 10:37 horas comienza el Consejo con las palabras iniciales de la profesional de SENCE Coquimbo, Maritza Luna, quien saluda y agradece la participación en esta instancia de conversación entre SENCE y la Sociedad Civil, en el marco del Cosoc SENCE. Además, da los agradecimientos a Oriel Roco por facilitar las instalaciones del sindicato CMP para la respectiva actividad.

1. La profesional Maritza Luna da la palabra al Presidente del Sindicato Minas Romeral de CMP, Oriel Roco quien señala que es un agrado contribuir y recibir a los consejeros que conforman el COSOC a esta segunda sesión, indicando lamentablemente que no podrá participar de esta actividad, pero que, de todas formas espera que tengan una excelente jornada a través de este trabajo colaborativo.
2. Nuevamente la profesional Maritza Luna da la bienvenida y el espacio al Presidente del Consejo de la Sociedad Civil de SENCE, Miguel Gatica, quien señala que le parece bastante interesante y relevante la conversación basada en el Sistema Nacional de Certificaciones de Competencias Laborales que presentará Luis Cortés, Coordinador Regional de ChileValora.
3. Se da inicio a la presentación “Sistema Nacional de Certificaciones de Competencias Laborales” realizada por el Coordinador Regional de Chile Valora, Luis Cortés Chávez, quien en primera instancia muestra a los consejeros de cómo se crea, relaciona y opera esta Institución Constituyente, para luego presentar las cifras de certificación durante el año 2022 en la región, señalando que **620 certificaciones** fueron otorgadas, donde los subsectores productivos que mas certifican son **Instalaciones Eléctricas (30%), Minería de Cobre (23%) y Gastronomía (9%) y Servicios de Reciclaje (9%)**

También muestra los perfiles más certificados históricamente para el año 2022, estos son: Instalador(a) Eléctrico(a) Clase D (655), Operador(a) de Manejo de Frutales (472), Garzón(a) (293), Mucama(o) (293), Ayudante de Sondaje (276), Maestro(a) de Cocina (275), entre otros.

Mientras que, para la Región de Coquimbo, los perfiles mas certificados para el año 2022 fueron principalmente, Instalador(a) Eléctrico(a) Clase D (151), Guía de Turismo General (62), Reciclador(a) de Base (53), entre otros.

Comenta, además, que los conceptos de **Certificar** y **Capacitar** son diferentes, señalando que certificar es **evaluar**, observando en terreno despliegue de conocimientos y habilidades del trabajador en el logro de una función determinada. Mientras que, la capacitación es el proceso mediante el cual los trabajadores **adquieren** los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral.

Además, el Coordinador Regional también muestra a los consejeros el proceso de evaluación de un perfil de competencias laborales definido por expertos del sector productivo, agrupados en un OSCL (Organismo Sectorial de Competencias Laborales), estos son:

- ¿Qué se evalúa?
- ¿Quién evalúa?
- ¿Cómo se evalúa?

En términos de los beneficios que aporta la certificación en base al estudio de satisfacción de los beneficiarios(as), Luis Cortés muestra que:

- ✓ 74% ha contribuido a ver que cosas puede realizar mejor en su trabajo
- ✓ 61% ha mejorado la valoración de su desempeño por parte de su jefatura
- ✓ 46% contribuyó a que le dieran nuevas responsabilidades en su trabajo
- ✓ 36% le ayudó para obtener un incremento salarial
- ✓ 34% le ayudó encontrar nuevos clientes
- ✓ 26% le ayudó a encontrar un nuevo trabajo

El Coordinador Regional también muestra los efectos que provoca la certificación en las empresas. Estos son:

- ✓ 97,9% mejora la motivación de los trabajadores
- ✓ 96,2% promueve el desarrollo de la carrera laboral a sus trabajadores
- ✓ 94,2% valida estándares de seguridad y calidad de la empresa o institución
- ✓ 93,5% permite detectar brechas de desempeño en los trabajadores

4. Finalmente, Luis Cortés también muestra los perfiles levantados año 2022 y posteriormente el levantamiento de nuevos perfiles para el presente año 2023, según sector productivo, subsector, proyecto, proponente y nombre del perfil, cerrando así su presentación.
5. A partir del cierre de presentación del Coordinador Regional de ChileValora, prosigue la sesión con la presentación del Director Regional de SENCE Coquimbo, Eduardo Toro Gallardo, quien en primera instancia señala que desde septiembre del año 2022 han desarrollado diversas actividades que dan cuenta del actuar de SENCE en materia de subsidios, capacitaciones y actividades de intermediación y empresas, así como también encuentros de participación ciudadana.

También comenta que han apoyado el incentivo del IFE laboral a través de los **Subsidios de Emergencia**, realizando bastante difusión para llegar al público.

Además, agrega que están en curso con el proyecto de **Maestros/as para la Construcción** donde más de la mitad de los/as participantes fueron mujeres y señala que la empresa Constructora Ecomac contrató a dos egresados del programa.

En términos de **Evaluación y Certificación de Competencias Laborales**, el director señala que 270 trabajadores/as han evaluado y certificado sus competencias en los últimos meses, y que además indica que los rubros evaluados corresponden electricidad, supermercados, agrícola y minero.

En términos de **Capacitaciones**, el director comenta que se ha retomado la presencialidad en la mayoría de los programas de capacitación y que actualmente están vigentes los programas Fórmate para el Trabajo, Sectorial Construcción, Transporte, Despega MIPE.

También señala que el interés está puesto en responder a la demanda de empresas y empleadores que requieren trabajadores/as preparados/as y que, asimismo, se busca evitar la discriminación de la mujer en oficios altamente vinculados a hombres.

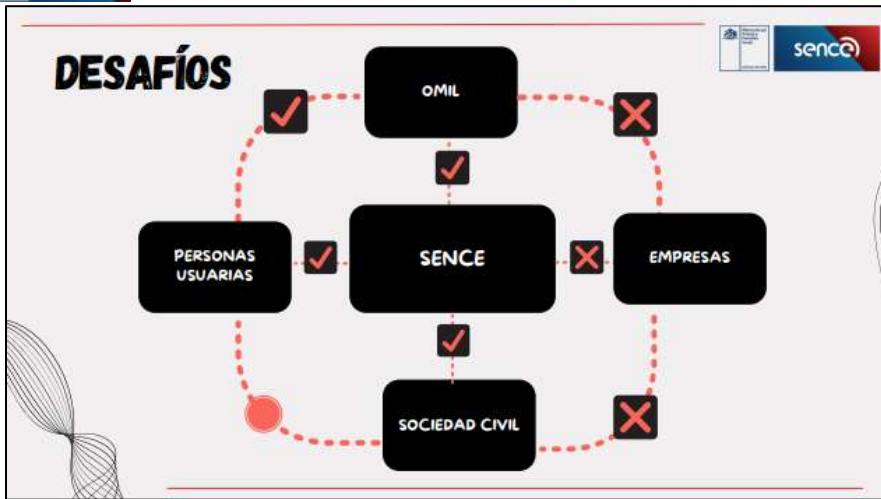
En relación con la **Participación Ciudadana Descentralizada**, Eduardo comenta que una de las formas de conectar con la ciudadanía es acercarnos a donde están. Por ello que se han desplegado actividades de participación ciudadana a diferentes comunas de la Región de Coquimbo.

Señala además que los próximos diálogos participativos se realizarán en Ovalle donde se conversara sobre tecnologías verdes con jóvenes, y con la comunidad en Monte Patria. Lo mismo ocurre con los COSOC, donde se han programado las sesiones en dependencias de los mismos consejeros.

En términos de **Trabajo en Intermediación de Empresas**, el Director comenta que las OMIL han desarrollado una intensa agenda de actividades desde que están unidas a formar equipos en las redes territoriales: Elqui, Limarí y Choapa, y que el foco está puesto en los encuentros empresariales y observar cual es la estrategia de venta para convencer a los empleadores a contratar mano de obra, así como también las oportunidades en materia de subsidios.

También, Eduardo Toro les recuerda a los consejeros los ejes estratégicos que son conformados por: **Formación, Intermediación y Subsidios**.

Muestra, además, los programas 2023 de SENCE y los desafíos de SENCE que se muestran en la siguiente imagen:



Para finalizar su presentación, el Director Eduardo Toro, da la palabra a comentarios del Consejo con una pregunta abierta: **¿Cómo mejorar la llegada con las empresas?**, recibiendo los comentarios, inquietudes e ideas que se transcriben en esta acta, realizada por los consejeros, Marcos Carrasco, Miguel Gatica, Claudio Pérez, Verónica López, Benjamín Ramos, Washington Altamirano, Eric Sarmiento, Teresita Alfaro, M. Cristina Chávez, Pablo Pinto y de una estudiante de último año de la carrera de Administración Turística, Giuliana Pantalone.

Resumen de comentarios respecto de la presentación del Coordinador Regional de ChileValora; Luis Cortés Chávez y del Director Regional de SENCE; Eduardo Toro Gallardo:

➤ **El consejero Marcos Carrascos HOTELGA, plantea:**

Tras escuchar atentamente la presentación del Coordinador Regional de ChileValora, señalando que se debiese dar un estatus a las certificaciones de competencias laborales, para que los (as) trabajadores (as) y personas sin empleo puedan aspirar y poseer la motivación de ser certificados y no por el contrario que las empresas deban perseguir al trabajador para que este pueda certificarse.

A partir de lo anterior, el consejero indica que los recursos son escasos y que deben ser bien aprovechados, señalando además que una estrategia de difusión es poder encontrar a la persona idónea para ser la cara visible potente a nivel nacional que podría realizar una charla de la importancia que es certificarse, ya sea un chef reconocido o un director(a) de escuela de hotelería/gastronomía para que a través de su experiencia pudiese entregar un mensaje potente de las certificaciones.

Señala que la idea es generar y/crear confianza para ambas partes, tanto para trabajador como para empleador.

En síntesis, el consejero plantea que se debe, como equipo, incentivar que la persona quiera certificarse.

- **El consejero Miguel Gatica González** Presidente del Consejo de la Sociedad Civil de SENCE, plantea:

Siguiendo con la línea de Marcos Carrasco, señala que es difícil que una persona se quiera certificar por cuenta propia y con recursos propios debido a que hay un desconocimiento del trabajador ya sea, del lugar, entidad y lo que significa certificarse. Lo anterior refleja que el empleador inyecta recursos en certificar a la persona, pero cuando ya está empleada. porque la pregunta es a dónde me certifico, con quién me certifico, qué significa certificarme.

- **El consejero Claudio Pérez, Corporación Oro Verde, plantea**

Tener dudas respecto a las cifras indicadas, ya que, si bien hay personas certificadas según competencias, su inquietud es si esta desglosado en conocer cuantas de esas personas provienen de un curso SENCE.

Por lo que plantea que sería favorable potenciar el posicionamiento de la marca de SENCE para que las empresas consideren que aquel o aquella trabajador(a) certificado por SENCE sea de gran valor para la entidad. Por lo mismo el posicionamiento primero de la marca SENCE como institución del estado que financia las capacitaciones, debe ser potente.

- **Verónica López, en representación de Corminco, plantea:**

Que por hartos años fueron un centro de certificación de competencias laborales, pero por motivos personales se tuvo que dejar de trabajar en el centro. Señala que es muy importante la certificación, debido a que tiene que ir de la mano con la capacitación, y la certificación lo que reconoce es lo que sabe realizar la persona, ya que puede tener oficio con muchos años de experiencia, pero no tiene el título, por ende, lo que es importante al final es que a través de la experiencia saber realizar su labor.

Verónica plantea, además, estar de acuerdo de que es sumamente difícil que la persona vaya por si sola a pedir certificarse. Por lo que piensa también que hace falta mayor difusión porque hay un grupo de gente que sabe que existe la certificación, pero otra que la desconoce.

- **El consejero Benjamín Ramos Montoya, CEDUC UCN, plantea:**

Que las grandes empresas conocen y tienen personal entrenado en el área de Recuras Humanos, pero que existe una masa importante de trabajadores que forman parte de la pequeña y mediana empresa, donde las unidades que están a cargo no conocen la dinámica y que, por ende, por desconocimiento tienden a obviarlo.

Señala, además, que en minería hay estudios del Consejo Minero donde las empresas contratistas aportan más del 70% de la mano de obra y que de la empresa mandante son los menos. Y, justamente, esas empresas contratistas - señala el consejero - que a veces son pequeñas empresas o

medianas empresas. En esa línea, señala que sería importante crear un programa para capacitar a aquellos responsables de estas empresas en el área de Recursos Humanos o áreas que toman la decisión de reclutar personal, para que accedan finalmente a una información oficial en una capacitación que, inclusive, puede ser asincrónica mediante una plataforma disponible para que las personas que están en el área de RR.HH. logren comprender como funciona la franquicia tributaria para el curso de capacitación y certificación de competencias.

Finalmente, indica que si se logra levantar un programa donde podamos capacitar a aquellas personas que toman decisiones de para el reclutamiento de personal podría incrementarse el uso de la franquicia tributaria, poniendo siempre foco en cómo impacta en la productividad y en la rentabilidad de las organizaciones.

➤ **El consejero Washington Altamirano, Cámara de Comercio Ovalle, plantea:**

Que son una PYME, por lo que en las pequeñas empresas debiese estar focalizado la ayuda del Estado, debido a que no tiene los recursos a comparación de una empresa grande.

Finalmente, indica que, como Cámara de Comercio de Ovalle, se reconoce lo importante que es SENCE y el esfuerzo que hay detrás.

➤ **Eric Sarmiento, profesional SENCE, plantea:**

Que en relación a todo lo que se ha comentado en esta actividad tiene bastante relación con poder buscar un modelo óptimo, que esté alineado con la participación de las empresas, organismos técnicos, OTIC y SENCE. El profesional indica que se generan actividades con las empresas ya sea a través de las OMIL o directamente con SENCE. Y que en base a lo anterior se detectan varias falencias, como por ejemplo, que los organismos técnicos no están involucrados debido a que un porcentaje muy bajo participa en la franquicia tributaria. Por otra parte, el OTIC tampoco tiene una participación directa más allá de generar la administración de la necesidad que tiene la empresa.

Finalmente, plantea que para potenciar la marca SENCE se necesita la participación de todos los actores involucrados.

➤ **La consejera Teresita Alfaro, Agrupación de Mujeres Emprendedoras La Serena, plantea:**

La consejera señala a los presentes que existe irresponsabilidad de las personas que realizan los cursos debido a que instituciones como SENCE y SERCOTEC están bastante presentes.

➤ **La consejera María Cristina Chávez, UPASOL, plantea:**

Únicamente señala que existe un desconocimiento de los beneficios del Estado por parte de los trabajadores (as).

➤ El consejero Pablo Pinto, UST, plantea:

Que en términos de cantidad de empresas regionales, que son aproximadamente 53.000, solo un 1% son de gran tamaño, el resto son micro o pequeñas empresas, por lo que se debe llegar a ellas como SENCE y, además, también un esfuerzo de todos nosotros para llegar a las empresas y personas. Es importante mencionar que nuestro mercado laboral en la región es el mercado que tiene menos productividad y capacitación, por tanto, es por esto que nuestra región está en los últimos números en términos de cifras de crecimiento.

➤ La estudiante de ultimo año de la carrera de Administración Turística de INACAP, Giuliana Pantalone, plantea lo siguiente:

¿Cómo es posible enterarme de las certificaciones que necesito para insertarme en el mundo laboral?

A lo que el Coordinador Regional, Luis Cortes responde a los comentarios e intervenciones realizadas por los consejeros y la alumna.

Señala que la idea es transitar a un modelo o a un diseño integral de la mano con la capacitación, certificación, intermediación, y agrega que no hay datos asociados que las personas que han sido certificadas tienen un curso previo con SENCE, pero que iba a levantar esa alerta, ya que permite mejorar el sistema.

Comenta también que se invitó a que la mayor cantidad de empresas utilice la certificación de competencias. ¿Como se financia la certificación de competencias? Señala que un marco normativo que son las unidades de competencias laborales que poseen un valor asociado. Sin embargo, ¿cómo se ha accedido históricamente a la certificación de competencias? Esto a través de licitaciones públicas, es decir, por recursos públicos.

Entrega como información que el 15% de las empresas utiliza la franquicia tributaria de las certificaciones de competencias laborales, el 10% paga directamente las certificaciones de competencias laborales con recursos propios.

El coordinador también plantea a la mesa estar dispuesto a ir a sus empresas, a sus gremios para que conozcan los perfiles que están disponibles en sus distintos sectores productivos y e pueda llegar a levantar demanda a partir de ello.

Otro elemento que abarca el coordinador son las famosas RAP (Reconocimientos de Aprendizajes Previos) ejercicio que si bien lo posee ChileValora es desconocido.

Además, señala también que poseen convenio con futuro técnico que se encarga de articular la red de establecimientos de enseñanza de técnico profesional en la región, en la cual se identifican nodos para generar capital humano y determinar áreas relevantes que se deban potenciar.

Posteriormente, Luis Cortés, responde a la pregunta de la alumna indicándole que la información está disponible en redes sociales de ChileValora, y que podrá observar además el nivel de cualificación y preparación que la alumna necesite para ello.



Finalmente, para terminar la sesión, el Director Regional informa sobre las próximas tres sesiones para este Consejo de la Sociedad Civil. Estas son:



ANEXO

- Registro fotográfico





Sobre el Cosoc

Cabe señalar que el Consejo de la Sociedad Civil o Cosoc es un mecanismo de participación ciudadana, que lo vincula con representantes de la sociedad civil y que acompañan a la Autoridad en los procesos de toma de decisiones sobre políticas públicas. En la región de Coquimbo está conformado por las siguientes instituciones: Universidad Católica del Norte, Universidad Tecnológica Metropolitana, Fundación Centro de Educación y Capacitación de la Universidad Católica del Norte, Consejo Regional Minero de Coquimbo, Sindicato Compañía Minera del Pacífico, Agrupación Mujeres Emprendedoras de La Serena y ONG Upasol.