

- ¿Cuáles son los cambios que contempla el Sence en el área de la capacitación?

El Sence acaba de cumplir 43 años y se ha hecho urgente modificarlo. Imagínense lo distinto que era el contexto nacional hace 43 años, lo diferente que era el mercado laboral y, por lo tanto, las expectativas de desarrollo de nuestros trabajadores. Antes vivíamos en el paradigma de que bastaba con aprender un oficio, muchas veces heredado de nuestros padres o abuelos, y en eso nos íbamos a desempeñar el resto de nuestras vidas. Hoy, nos damos cuenta que cambiaremos de trabajo cada vez con más frecuencia y que tendremos que estar constantemente formándonos y aprendiendo.

Bajo el slogan "Los trabajos están cambiando, y el Sence también", el Servicio ha comenzado un proceso de modernización que pone el foco en la persona. En el que buscamos mejorar el empleo futuro de los trabajadores o conseguir que tengan trabajo, si es que no lo tienen.

- Usted se ha referido en varias ocasiones a que el Sence tiene que adaptarse a la cuarta revolución industrial. ¿Cómo el servicio está trabajando en esa línea?

Este nuevo Sence que lanzamos en marzo junto al Presidente Sebastián Piñera, tiene tres pilares muy claros: Un Sence con resultados: Un Sence que se oriente hacia el resultado significa un Sence que hace bien lo que tiene que hacer bien. Esto parece obvio, pero quizás porque parece obvio se ha olvidado. Desde hace varios años, distintas comisiones de expertos en distintos gobiernos han dicho que el Sence está al debe en lograr sus objetivos.

Un Sence orientado hacia el empleo: Por mucho tiempo hemos entendido la capacitación como un fin en sí mismo, pero ésta es un medio para conseguir o mejorar el empleo. Esto nos ha llevado entre otras cosas, a que descuidemos otro tipo de acciones necesarias para que alguien consiga un trabajo, como recibir apoyo en hacer un currículum o preparar una entrevista de trabajo.

Un Sence para el futuro: Los cambios que estamos viendo hoy a nivel tecnológico son una fuerza que están transformando la sociedad, no sólo el empleo. Tenemos que estar preparados para lo que viene, poniendo la tecnología al servicio no sólo de nuestro trabajo, sino también de todos los ciudadanos.

- ¿Cuáles son algunas de las modificaciones que contemplan los cursos de capacitación para los organismos técnicos?

Lo primero que quisiera aclarar, es que en Sence hay dos mundos: Lo que se financia por Ley de Presupuesto cada año, y que está destinado principalmente a personas desempleadas; y lo que se financia a través de franquicia tributaria para las empresas, destinado a personas empleadas.

En cuanto a lo que hace Sence por las personas desempleadas, el cambio más relevante es que antes se pagaba por asistencia, y ahora pagaremos por empleabilidad.

JUAN MANUEL SANTA CRUZ CAMPAÑA, DIRECTOR NACIONAL DEL SENCE

"El Sence comenzó un proceso de modernización con el foco en la persona"

La máxima autoridad del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo comentó los principales cambios del Sence en lo referente a la capacitación y enfatizó en las modificaciones que contempla la capacitación para los organismos técnicos.

Nosotros queremos que a las personas realmente les sirvan las capacitaciones para encontrar un empleo cuando no lo tienen, y no capacitar por capacitar, como ocurría muchas veces. Por eso cambiamos el sistema de un pago por asistencia, a un pago por el resultado que queremos. Esto es, la cantidad de alumnos que obtenga trabajo luego de haber pasado por un curso Sence.

Además, hasta hace algunos meses atrás, ningún adulto mayor tenía acceso a los programas de Sence. Se consideraba que los adultos mayores estaban jubilados, sin embargo, por necesidad o por gusto, hoy son parte integrante de la fuerza de trabajo. Por eso, uno de los primeros cambios que hicimos fue permitir, por medio de un decreto, que los adultos mayores, sin límite de edad, puedan acceder a cualquier programa de Sence, y eso es algo que ya está funcionando. Todo lo anterior aplica a los programas financiados por Sence en su Ley de Presupuesto, no a lo que hacen las empresas con su franquicia tributaria.

- El proyecto de ley ingresó a la comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados en abril de este año, ¿cuáles son las modificaciones que plantean para modernizar el servicio?

El proyecto de Ley fue presentado por el presidente Sebastián Piñera, apuntando a modernizar el servicio de cara al futuro del mercado laboral. Es en este proyecto de Ley donde se regula lo que pueden o no hacer las empresas con su Franquicia Tributaria. Los distintos diagnósticos sobre el uso de la Franquicia Tributaria apuntan a que se utiliza en cursos que no son de calidad ni pertinentes a lo que el trabajador necesita y, por lo tanto, no tienen impacto en el trabajador. Por lo mismo, la propuesta busca alinear los incentivos de quienes toman decisiones, de ma-

nera que estas sean en favor de buenos cursos para sus trabajadores. Y así, se gaste la plata en acciones que tienen un impacto positivo en la vida laboral de una persona.

- ¿Qué cambios contempla este proyecto al uso de la Franquicia Tributaria de Capacitación?

Había un diagnóstico claro de lo que no se estaba haciendo bien en materia de Franquicia Tributaria, según la Comisión Larrañaga (2012), Comisión Nacional de Productividad (2018), y distintos gobiernos. Es por ello que el principio que buscamos es que los recursos se gasten bien y que lleguen donde no estaban llegando o ,

como a las Pymes. Una de las modificaciones que contempla el proyecto de ley, es que la franquicia tributaria tenga como causa exclusiva la inversión en la capacitación de los trabajadores. Este proyecto de ley propone un nuevo fondo concursable que se hace cargo de los problemas de liquidez que tienen las Pymes y que no les permite acceder a capacitación hoy día. Este fondo busca financiar la totalidad de proyectos ad hoc a las necesidades que tiene cada Pyme individual o colectivamente, permitiéndoles el acceso a capacitación.

Estas medidas se sustentan bajo el principio de que tanto empresa como trabajadores saben mejor qué es lo que necesitan para enfrentar sus desafíos laborales; y de que un sistema mejor regulado permitirá que trabajadores, empresarios, Otec, Otic y el Gobierno contribuyamos de mejor manera a los cambios en el mundo del trabajo que vemos hoy.



Para nadie es un misterio que Sence está atravesando por un proceso importante de innovación. En la Región del Bío Bío, la situación no es diferente y gracias al compromiso del equipo de trabajo, durante 2018 y lo que va de 2019, se han obtenido interesantes dividendos, partiendo por el cumplimiento de las metas hasta el apoyo a las personas que lo necesitan.

Una serie de proyectos y nuevos programas se están ejecutando para dar una respuesta a las personas, situación que en el Bío Bío se ve con mayor frecuencia debido a la constante preocupación por mejorar y ser una solución al país y a la Región.

En ese orden, Óscar Aliaga Sáez, periodista y técnico-electrónico, que actualmente se desempeña como director regional del Servicio Nacional de Capacitación y empleo comentó la actualidad del servicio, detalló los nuevos desafíos y manifestó cuáles son sus expectativas al mando de la oficina regional.

- Hoy Sence cumple 43 años, ¿cómo evalúa el presente del Servicio Nacional de Empleo y Capacitación?

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), está de aniversario, desde el proyecto de ley que crea este servicio y hoy enfrenta grandes desafíos para el futuro, porque estamos viviendo una época de grandes transformaciones tecnológicas. Hoy, Sence quiere caminar en la línea de formar nuevos empleos apuntando a las nuevas tecnologías. En este cumpleaños, nuestro anhelo es convertir este deseo en una realidad. Prueba de ello, es que la primera licitación que tenemos ahora de la firma de registro especial con fundaciones tiene casi un 50% de sus cupos dirigidos a formar personas en el ámbito de las redes digitales, programación de computadores, maquinarias y electricidad de energía fotovoltaica. Estamos viviendo un cumpleaños en una época de transformaciones. Por primera vez vamos a generar un programa para que algunas personas se preparen en la Región como pilotos de drones. Tenemos certificados a 260 programadores que recibieron un plan formativo de casi 6 meses de preparación con una certificación internacional. Estamos caminando con mucha fuerza hacia el desarrollo de nuevas tecnologías. Estamos destinando recursos a innovación en el ámbito del emprendimiento. Dentro del contexto de lo que hemos hecho vamos a lanzar un programa de apoyo a las micro y pequeñas empresas que se llama "Despega Mype", que tendrá 1475 cupos en la Región, pero además enfocados en esta nueva línea de trabajo nos enfocaremos un programa e-learning, en áreas diversas como marketing digital o videojuegos, entre otros. Esto es un cambio sustantivo de cómo estamos abordando la capacitación. Queremos generar programas de capacitación con una alta tasa de empleabilidad. Estamos saliendo a la calle a preguntar a las empresas que es lo que necesitan para dar respuesta a sus procesos productivos. Además, estamos trabajando con los dos principales puertos de la Región (Talcahuano y Lirquén) y con Arauco



Óscar Aliaga Sáez, Director Regional Sence Bío Bío

"El compromiso es profundizar en la capacitación apuntando al empleo"

El director regional realizó un positivo balance de su gestión y apuntó a los nuevos desafíos que vienen para el Sence en la Región del Bío Bío.

y Corma. La idea es enfocarnos en las necesidades reales de los mercados productivos y no hacer cursos de capacitación sin motivos.

- ¿Cuáles son los desafíos de Sence para 2019?

El gran desafío es acercar la capacitación a la empleabilidad. Ese es el gran desafío que tenemos. Sence quiere que la inversión de los recursos públicos pasan por este servicio y tengan la mayor pertinencia posible respecto de que lo que se capacita sea entregar herramientas efectivas a una persona para que cambie sus condiciones laborales y profundice su camino del trabajo.

Queremos profundizar las líneas de trabajo y con apoyo como herramientas computacionales, de gestión de negocios, etc.

- Cómo director regional de Sence, ¿Cuál es su compromiso con el servicio?

Ya estamos trabajando fuerte con el servicio. Tenemos 3.340 personas certificadas desde mi nombramiento como director regional. A la fecha, creo que deben ser más de 4 mil personas en oficios tan diversos

como lo hemos ido conversando. Estamos certificando a personas de pueblos originarios, extranjeros a algunas personas en ámbito de discapacidad y otros reconocimientos de competencias laborales. El compromiso es profundizar en la gama más amplia posible de capacitación real apuntada al empleo y específicamente en cambiarle la vida a miles de chilenos.

- ¿Algunas palabras de agradecimiento?

Quiero agradecer al equipo de trabajo de Sence Bío Bío que tiene una tarea enorme sobre sus hombros y además con ellos estamos avanzando en optimizar las líneas de trabajo que demandan grandes desafíos. El Sence se está transformando para ampliar la empleabilidad. Por ello, tenemos un gran trabajo por hacer, pero tenemos las ganas de cumplir con lo que nos demanda.



43° Aniversario

Más de 45 años de experiencia en el área de la informática y la tecnología

Es una empresa que está enfocada hacia el área de la capacitación y la tecnología con el fin de cubrir las necesidades de las empresas para asegurar la productividad, el nivel de empleo, el bienestar de las personas y su calidad de vida.

Crecic ha logrado posicionarse como una entidad líder en las tecnologías de la información con más de 45 años de trayectoria en la materia.

Elegir Crecic garantiza calidad y soluciones inmediatas. Ade-

más, ofrece 100% de cobertura Código Sence.

Programas

Actualmente, Crecic cuenta con una gran variedad de programas que se adecuan a la necesidad del cliente o las áreas que desea cubrir la empresa.

“Nuestros programas van desde la computación a cursos para empresas, instrucciones y personal en general hasta servicios, completando un catalogo de 150 cursos disponibles”, explicó Marco Sepúlveda, gerente general de Crecic.



Nuevos programas digitales y una amplia oferta de cursos destacan entre las novedades que tiene Crecic durante 2019. Además, el trabajo con Sence les ha permitido mejorar la calidad de la capacitación.

Nuevos programas digitales

Los nuevos programas digitales disponibles son cursos de especialización en el área de la informática con cuatro meses de duración dirigidos a quienes deseen formarse profesionalmente en cualquiera de las 3

ofertas disponibles como lo son: analista desarrollador, administrador en gestión informática o en soporte informático.

“Uno de los principales beneficios de nuestros programas es la duración, ya que ofrecen un contenido mucho más amplio asegu-

rando una formación de calidad”, comentó el gerente general.

Trabajo con Sence

Sobre el trabajo junto a Sence, en Crecic destacan la nueva forma de la entidad estatal porque están fortaleciendo la capacitación en Chile con el enfoque puesto en la empleabilidad.

“Todos nuestros programas de capacitación también se están renovando para un mejor uso de la franquicia que favorece directamente a los trabajadores y las empresas”, cerró Marco Sepúlveda.

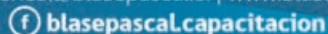


Un afectuoso saludo a SENCE por este aniversario les desea Blase Pascal Capacitación Limitada



Instituto de Capacitación reconocido por: SENCE | DIRECTEMAR | MINISTERIO DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES | OS-10 DE CARABINEROS DE CHILE y bajo la NORMA 2728:2015
Blase Pascal Capacitación Empresa dedicada a la capacitación, orientada al desarrollo de competencias laborales de las personas, trabajadores y organizaciones.

Ubicados en Manuel Montt # 1140 Coronel Centro | 41 2 712838 | informaciones@blasepascal.cl | www.blasepascal.cl |



Saludamos cordialmente a SENCE en su 43° Aniversario, GRACIAS por permitirnos Capacitar y formar líderes para el futuro.



Programas Digitales

¡Súbete a la revolución digital!

ANALISTA DESARROLLADOR EN APLICACIONES DE SOFTWARE 250 Horas

ADMINISTRATIVO EN GESTIÓN INFORMÁTICA 120 Horas

ESPECIALISTA EN SOPORTE INFORMÁTICO 240 Horas

Toda la información disponible en: www.capcrecic.cl

Mesa Central 41-2921200

Síguenos en sociales /capcrecic.cl

Mejorar competencias y el desarrollo de personas es uno de los objetivos fundamentales de Kolping Capacitación. La organización, que cuenta con 8 sedes en Chile, es parte de la familia Kolping International, red presente en más de 60 países y fundada hace dos siglos.

Es una organización que lleva más de 40 años trabajando al servicio de la capacitación en el país. Actualmente, pertenece al registro especial de Otec que trabaja con todos los programas sociales del Sence. Kolping Capacitación a lo largo de su historia ha sido un pilar fundamental en la formación de cientos de chilenos.

Con 8 sedes a nivel nacional (La Serena, Linares, Chillán, Los Ángeles, Padre Las Casas, Villarrica, Valdivia y Puerto Montt) y con presencia en más de 60 países. La organización nace bajo el alero de la Obra Kolping.

Uno de sus objetivos es ser aporte al país en lo respectivo a la capacitación de oficios para el desarrollo de las personas y el mejoramiento de sus competencias laborales.

"Somos una asociación consolidada, reconocida y con impacto social, que aporta al desarrollo personal, espiritual y comunitario. Propone principios y valores que mejoran la vida de los seres humanos en todas las di-

UNA ORGANIZACIÓN DE TRADICIÓN EN EL MUNDO DE LA CAPACITACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL



mensiones de su existencia. Cooperamos activamente en un cambio social justo de nuestro entorno", explicó Karen Hinstz, directora nacional de Kolping Capacitación.

Programas y empresas

Todos los programas impartidos por la Otec tienen un sentido social que tiene por objetivo mejorar las competencias de las per-

sonas buscando calidad de vida y empleabilidad. "Buscamos que las personas mejoren sus competencias, se desarrollen y alcancen trabajos justos y dignos", indicó la directora nacional.

En materia de empresas asociadas, han trabajado con prácticamente toda la industria en las regiones donde tienen sede. "Trabajamos en construcción, comercio, turismo

y gastronomía. Además, capacitamos a personas privadas de libertad. En el fondo, hemos recorrido toda la industria en estos 40 años, creando un trabajo colaborativo con gremios como la Cámara de Comercio y Turismo de Temuco, Asimca y la empresa privada quienes por años han acogido a nuestros beneficiarios, dándoles la oportunidad de desarrollo", expresó Karen Hinstz.

Apoyo de Sence

Desde sus inicios, Kolping ha trabajado con Sence y es una de las primeras organizaciones del Registro Especial, fundadores de la Red FORJAR. "Hemos generado un trabajo colaborativo entre ambas entidades. Nuestro trabajo se ha basado en un 99% de capacitación a través de Sence", detalló Hinstz.

Expectativas

Para 2019, las metas son claras. Crecer a través de la franquicia tributaria es algo fundamental para la organización. Por otro lado, tienen expectativa respecto a lo que será la nueva ley para el sistema y se encuentran esperando los llamados de oficio.

"Estamos conformes con nuestro trabajo con Sence. Somos la única organización representada por una mujer dentro del Consejo de la Sociedad Civil del Sence, situación gratificante en años donde el género es un tema. Queremos seguir creciendo de la mano del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo", cerró Karen Hinstz.



CURSOS CON FRANQUICIA TRIBUTARIA

KOLPING CAPACITACIÓN

Capacítate con los expertos en oficio, con más de 40 años en la formación de hombres y mujeres.

"Queremos seguir aportando para la superación de la pobreza desde nuestra experiencia en Chile y en el mundo."

Gasfitería e Instalaciones Sanitarias.

Técnicas de Administración de Supermercados.

Operación de Grúa Horquilla.

Cocinero Especialidad Comida Chilena Regional.

Administración de Bodega y Gestión de Mermas.

Gestión Comercial aplicado a Redes Sociales.

Excel aplicado a Base de Datos.

Instalaciones Eléctricas Domiciliarias.

Kolping Capacitación Chile, le hace extensivo el saludo a SENCE en sus 43° Aniversario deseando que los nuevos lineamientos del servicio, apunten al mejoramiento de la calidad de vida de hombres y mujeres, mediante la Capacitación, la cual logró trabajos Dignos y Justos.

COQUIMBO - MAULE - ÑUBLE - BIO BIO - ARAUCANIA - LOS RIOS - LOS LAGOS

contacto@kolpingcapacitacion.cl

www.kolpingcapacitacion.cl

CORPORACIÓN CRISOL DE OFICIOS E INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL LIMITADA **SALUDAN A SENCE EN SU 43° ANIVERSARIO**



VISITA NUESTRA ESCUELA DE FORMACIÓN
DE OFICIOS.
LA CAPACITACIÓN TE ABRE OPORTUNIDADES

Fono: 959564439

Correo: contacto@corporacioncrisol.cl

Página web: www.corporacioncrisol.cl

Dirección: Los Pehuenches 02133, oficina 1,
Población Capataces Colcura. Coronel

TRABAJO Y COMPROMISO CON
EL DESARROLLO DEL CAPITAL
HUMANO EN LA REGIÓN

Fono: 954073405

Correo: indecap@indecap.cl

Página web: www.indecap.cl

Dirección: Los Pehuenches 02133, oficina
2, Población Capataces Colcura, Coronel



INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL LIMITADA

30 años de trayectoria y 40.000 personas capacitadas en todo Chile. Ejecutamos cursos SENCE y OTIC's en la región y para todo el país. Áreas de capacitación: Gastronomía, Construcción, Administración; Computación, Bodega y logística, Electricidad, Artesanía, Diseño



43° Aniversario

Una tradicional empresa del Bío Bío que trabaja continuamente con Sence

Es una de las empresas de capacitación más tradicionales de Coronel. Pese a estar tener sede en la Región del Bío Bío, la empresa nació en Santiago, tras constituirse una sociedad por doña Gema Vidal Rodríguez y don Patricio Muñoz Roca el 12 de diciembre de 1996.

Uno de los objetivos desde la fundación fue proveer de capacitación en el medio informático con el objetivo de entregar nuevas herramientas a las personas en estas nuevas tecnologías.

Dentro de los grandes hitos que la empresa registra, está el ser reconocidos como Organismo Técnico de Capacitación (Otec) bajo la Resolución Exenta N° 9611 del 04 de Noviembre de 1998 por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence). Por otro lado, se desarrolló un departamento dedicado a la investigación de detección de necesidades de capacitación, con lo que se amplían sus servicios a las áreas de Admi-

Con 23 años de historia, Blase Pascal se ha transformado en una de las principales empresas de capacitación de la Cuenca del Carbón. Su continuo trabajo con Sence la han convertido en uno de los organismos preferidos para capacitar en la Región.

nistración, Ventas, Atención de Clientes.

Durante el año 2002, se comienzan a ofrecer servicios de capacitación financiados a través de la franquicia tributaria y se inician los programas de Bonificación a la Contratación de Mano de Obra.

Además, se comienza a participar de los distintos Programas Sociales de Capacita-



ción del Sence y de las Otics. En este año Blase Pascal Capacitación afirma su compromiso con la calidad, implementando un Sistema de Gestión de Calidad basado en las Normas ISO 9001:2000 y NCh 2728.

Llegado el año 2009, los esfuerzos humanos se ponen en la edificación del nuevo edificio matriz para convertirse en líderes en infraestructura orientada a la capacitación en las comunas de Coronel y Lota, todo esto en pos de entregar lo mejor a los usuarios, situación que permanece hasta la fecha.

La actualidad

Con el paso de los años, Blase Pascal ha registrado una constante evolución respecto a las áreas y servicios que ofrece. Actualmente, está acreditada como una Entidad de Educación ante la Dirección de Territorio Marítimo de la Armada de Chile, Directorar, esto permite impartir el curso Básico de Seguridad en Faenas Portuarias, y prontamente cursos OMI.

"Además estamos acreditados ante el Departamento Carabineros de Chile (Departamento OS10) y ante la Sub-Secretaría de Transporte, esto permite impartir cursos de Guardia de Seguridad OS10 y cursos de Conducción, respectivamente", comentó Gema Vidal, directora de Blase Pascal.

Empresas e Instituciones

El mercado en el cual incursiona Blase Pascal Capacitación es muy diverso. Los principales servicios son requeridos por empresas e instituciones que necesitan de información y aplicación en las áreas que se describieron con anterioridad.

Los sectores financieros, industrial, comercio, educación, corporaciones, entidades públicas y servicios han confiado en Blase

Pascal Capacitación la provisión de los servicios de capacitación.

"El éxito de Blase Pascal Capacitación está basado en principios éticos y en la mejora continua de todo el proceso de capacitación, con el fin de entregar el mejor servicio a nuestros clientes", señaló Gema Vidal.

Sence: una relación fundamental

Actualmente, Blase Pascal Capacitación es un Organismo Técnico Reconocido por Sence y acreditado por la NCh 2728:2015, está enfocado principalmente a participar en programas Sociales y Becas Laborales de Capacitación, trabajando a Nivel Regional y Nacional, manteniendo siempre un servicio de Calidad y Comprometido con sus usuarios y participantes, esto ha fortalecido la confianza con nuestro requiriente principal que es Sence.

Expectativas

Para el año 2019, las expectativas son claras. El objetivo principal es mantener la alianza con los organismos requerientes, adaptarse a los nuevos desafíos del país relacionados al desarrollo tecnológico y cubrir las necesidades de capacitación.

"Tenemos que adaptarnos a los cambios y procedimientos de nuestro principal requiriente que es Sence. Uno de nuestros objetivos es aportar nuestra experiencia en capacitación y ser aporte en cuanto a la realidad regional. Por otro lado, debemos orientar en materia de inclusión y generar mejores oportunidades laborales para quienes lo necesitan. Para esto, Blase Pascal compromete todo el recurso humano y económico para mantener un servicio de capacitación de calidad", cerró la directora de Blase Pascal Capacitación, Gema Vidal.

Edificio Virginio Gómez, 3° piso, Barrio Universitario s/n, Concepción
Barros Arana 631, piso 4, Galería Universidad de Concepción
Fono 41-2204953
www.udeccapacita.cl

CERTIFICADA
UdeC
Capacita
NCh. 2728:2015

PubliReportaje

Consortio ICP, agrupa a varias entidades que desarrollan actividades de capacitación y otras relacionadas con tecnología, imprenta, construcción, inmobiliaria y producción eventos. Todas sustentadas en pilares básicos de innovación y tecnología, pero en sintonía con nuestro objetivo de formar personas con valores y competencias que les permitan desarrollarse como trabajadores responsables, productivos y autónomos en cualquier sector donde se desempeñen.

Hoy nuestra estructura matricial y organizacional esta conformada por 4 grandes columnas: 1) Capacitación y Consultoría donde administramos tres Otec Instituto Conductores profesionales; Sociedad de Instrucción y Capacitación SICTE; Capacitadora Nogal Chile; un centro Certificador: CCL Centro Evaluación Competencias Laborales autorizada por Chile Valora y Corma y una plataforma para cursos elearning y streaming llamada aula virtual chile; 2) Tecnología y Logística donde están dos empresas Tecnocluster e Impresos Chile, dedicadas a servicios tecnológicos y a la impresión de diversos productos como poster, revistas, folletos, libros, etc., además poseemos plataformas tecnológicas de GPS y de Cctv, con una incubadora de proyectos tecnológicos apps y video juegos; 3) Inmobiliaria Constructora y Transporte con Inmobiliaria Anticura y Constructora y Transportes Anticura; 4) Por ultimo, la empresa administra 3 ONG una dedicada a la capacitación, otra que es ATE y otra orientada a la solución de problemas de la comunidad tales como prevención de accidentes; esta columna también posee una Productora Wikitips y una plataforma digital de empleo "empleofácil.cl".

Después de un acabado estudio de nuestra estructura organizacional, nuestra empresa adopta e incorpora a su filosofía y Misión 4 valores que son el soporte de nuestra organización:

- **Pertinencia** : Deseamos for-

CONSORCIO ICP: UNA EMPRESA QUE AVANZA

Nuestra empresa Consortio ICP nace en el año 2000 estamos próximos a cumplir 20 años de trayectoria, somos una empresa de raíces regionales en la 8° Región que ha incursionado ya hace tres años en la 9° Región Temuco y ahora nos preparamos para instalarnos en Chillan.



mar lo que requieren los sectores ya sea productivos o de servicios para un buen desempeño en el puesto de trabajo.

- **Calidad** : Que la metodología de enseñanza-aprendizaje se traduzca en forma efectiva en una mejor adquisición de conocimientos y competencias laborales. Para ello mejoramos infraestructura, calidad relatores, programas de estudio, variables de apresto laboral, etc., a fin de incorporar mayor empleabilidad a nuestros alumnos. No obstante incorporar recursos como web: www.empleofacil.cl y www.aulavirtualchile.cl la primera nuestra bolsa de trabajo y la segunda plataforma soporte de

cursos elearning y streaming.

- **Tecnología** : Que los recursos que se utilicen sean innovadores, disruptivos incluso y los de mejor tecnología, modernos y que permitan mejorar sus competencias. Por poseemos varios simuladores de alta eficiencia tecnológica, claves para consolidar una eficiente capacitación.

- **Vinculación** : Que nuestra capacitación sea producto de una articulación con lo que está necesitando la empresa y trabajadores por ello conversamos con ellos.

Hoy hemos orientado además nuestro modelo de enseñanza a que los alumnos incorporen competencias; así

el conocimiento; habilidades; destrezas y actitudes son parte de lo que incorporamos a nuestros alumnos.

Por último este año hemos terminado nuestro edificio institucional de 4 pisos con 1600 m², que es una importante inversión en infraestructura, pero que nos permite poseer salas de clases de excelencia, laboratorios, talleres, salas de reuniones, auditorium, estacionamientos, imprenta, incubadoras de negocios, oficinas adecuadas, laboratorios de simulación, en un lugar céntrico de fácil acceso lo que ha sido aplaudido por nuestros alumnos y por las autoridades del sector.

Respecto del Servicio Na-

cional Capacitación y Empleo, entendemos que tienen una tarea difícil, pero a pesar de ello esta administración se destaca por su excelente y acabado conocimiento de este escenario, sus autoridades, funcionarios y personal siempre han atendido los requerimientos de nuestras empresas aquilantando su difícil misión con un consejo transparente y bien intencionado. Lo anterior es importante porque para nuestra empresa Consortio ICP la capacitación posee un valor fundamental para cada persona, para los empleadores, para los trabajadores y también para nuestra sociedad en su conjunto y esto se ha comprendido por Sence.

Un interesante aporte al mercado laboral del país

El Observatorio Laboral Bío Bío, proyecto generado por el Sence, es una iniciativa nació en la Región durante el año 2015-2016 gracias a un convenio del servicio con el Banco Interamericano de Desarrollo, que aportó una visión desde la experiencia internacional para levantar y transparentar información para los diferentes usuarios insertos en el mundo del mercado laboral.

El Observatorio local, forma parte de una red de observatorios laborales regionales que están presentes en las 16 regiones del país. Una vez que la iniciativa fue pensada y proyectada, el Sence solicitó colaboración a la Universidad del Bío Bío para implementar el observatorio laboral de la naciente Región de Ñuble. Posteriormente, en Concepción se abrió una licitación privada para la Región del Bío Bío. Gracias a la experiencia de la UBB en la materia, le fue concedida la licitación y fue el Departamento de Economía y Finanzas quien complementó las labores que se venían trabajando desde hace 15 años.

A partir de abril de 2017, se comenzó a trabajar formalmente en la idea que tenía por objetivo que el Sence tuviera acceso a información para determinar las brechas laborales entre ofertas y demandas de trabajo.

“Logramos plasmar la idea inicial de plasmar y transparentar la información que generará conciencia con mayor fundamento y certeza. Hoy la demanda la realizan las empresas que contratan trabajadores para desempeñarse en distintas actividades. Sin embargo, nuestro observatorio busca que la persona actúe como oferente”, explicó Luis Méndez, académico del Departamento de Economía y Finanzas de la UBB y Director del Observatorio Laboral Bío Bío.

Balance

Tras tres años de su implementación, la evaluación del observatorio es positiva. Se ha avanzado y generado mucha información de la Región, puesto que, por lo general, todas las mediciones se realizan a nivel nacional pero no se divide regionalmente.

“Siempre se describe la realidad nacional pero nunca regional o por comunas. Los promedios nacionales en cualquier materia, siempre son importantes, pero creemos que ocultan mucha información de lo que es nuestra verdadera realidad. Por ejemplo, las tasas de desempleo muchas veces minimizan la realidad. Eso es lo que queremos cambiar”, comentó Luis Méndez, quien agregó que, están generando todo tipo de información, enfatizando en los análisis de los sectores productivos más importantes del Bío Bío.

Las estadísticas han arrojado resultados sorprendentes, como por ejemplo, que el sector silvoagropecuario, la industria manufacturera y el comercio y servicios son los sectores que mayor empleo generan en la Región. “Con esa información levantamos más demandas para detallar que tipo de empleos se requieren”, señaló el director del Observatorio Regional.

Clave en Enadel

El Observatorio Laboral Bío Bío fue clave en la reciente Encuesta Nacional de Demanda Laboral (Enadel) que está siendo aplicada a más de 4 mil empresas a nivel nacional de las que serán 350 encuestadas en la Región del Bío Bío.

El objetivo de la encuesta es caracterizar la dotación de ocupaciones, las vacantes de empleo, las competencias laborales requeridas, en relación a los cambios que están teniendo las empresas producto de fenómenos como la automatización y digitalización.

Los resultados permitirán determinar en entre otras variables; en qué oficios; en qué sectores; en qué comunas y en qué cantidad se requieren trabajadores, además de determinar en qué áreas se debe capacitar a los trabajadores para los empleos de hoy y del futuro.

“Que nos hayan considerado es un paso importante. La confianza que Sence pone en nosotros es fundamental y nos indica que estamos trabajando por buen camino. Si seguimos así, a corto plazo veremos buenos resultados”, cerró Luis Méndez.



Móvil Busca Empleo del Sence

La práctica manera de generar intermediación laboral

El programa, que se enmarca en la estrategia nacional, recorrerá 9 regiones y que beneficiará a más de 12 mil personas, visitará el Bío Bío en tres etapas a partir de este 30 de mayo.

Sence implementó el “Móvil Busca Empleo”, un vehículo perfectamente equipado con implementación y profesionales con atenciones de acceso universal que incluye todas las prestaciones del SENCE, asesoría curricular y orientaciones para entrevistas laborales.

El móvil recorrerá 9 regiones del país y se espera que pueda servir como beneficio para más de 12 mil personas. La Región del Bío Bío no quedará exenta a esta innovadora forma de ayudar a los usuarios y recibirá al móvil en tres etapas que se iniciarán a partir del 30 de mayo en la Plaza de Armas de Talcahuano y que se extenderá hasta el mes de diciembre en la Región.

“Este programa forma parte de la estrategia nacional de intermediación nacional del Sence. Buscamos llegar a los distintos territorios del Bío Bío a partir de un móvil que funciona con profesionales como psicólogos o especialistas en orientación laboral que prestarán apoyo y orientación a las personas que están en busca de empleo”, explicó, Óscar Aliaga, director en Bío Bío.

Tres etapas en la Región

De acuerdo a la calendarización estructurada, el “Móvil Busca Empleo”, se desplegará por el Bío Bío en tres etapas durante 2019. La primera etapa partirá el 30 de mayo en la ciudad de Talcahuano y recorrerá 12 comunas hasta el día 6 de julio.

La segunda etapa está contemplada para iniciarse durante el mes de agosto y extenderse hasta septiembre. Para cerrar el programa durante el año 2019, la etapa final se llevará a cabo entre noviembre y diciembre.

“En el Bío Bío, el “Móvil Busca Empleo”, recorrerá más del 80% del territorio. La estadía depen-

derá de la cantidad de habitantes que tengan las comunas. Cuando el móvil se instala en los territorios, se prioriza la entrega de apoyo en relación a la complementariedad, entregando orientación a los usuarios, pero también apoyando a las OMIL que no logran abarcar todos sus territorios. Ese es el objetivo: ser una solución donde la OMIL no puede llegar, y donde Sence viven personas que requieren de nuestros servicios como si estuvieran en la oficina regional”.

Estrategia empleabilidad 2019

Como parte de las estrategias de empleabilidad para 2019, se ha generado el “Convenio de fortalecimiento OMIL”, que permite transferir recursos a municipios para que fortalezcan sus oficinas municipales de información laboral con contratos a profesionales en orientación laboral para apoyar a los usuarios que lo requieran.

“En la Región tenemos 33 comunas y en 32 de ellas tenemos convenio. Solo nos falta una, pero en ella estamos generando mucho apoyo al municipio. Para hacer mucho más llevadero esta implementación, dividimos el territorio en 5 áreas bajo el criterio de cercanía física o que entre ellas tengan un sector productivo similar”.

Expectativas para 2019

Para 2019 las expectativas son promover la empleabilidad por medio de ferias laborales presenciales y on-line, vía el móvil busca empleo y profundizando el trabajo de vinculación y levantamiento de demandas laborales y de capacitación con los municipios, las empresas y los sectores productivos. La idea es estar en terreno para fortalecer el trabajo de las distintas OMIL, seguir capacitando a sus profesionales para que puedan brindar la orientación, apoyo y seguimiento para que las personas obtengan la capacitación y el empleo que requieren para mejorar su vida.