



Consejo de la Sociedad Civil CSC-SENCE

DOCUMENTO BASE CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL DE SENCE - CSC

MISIÓN

El Consejo tiene por Misión colaborar con la gestión de la Dirección Nacional del SENCE y sus políticas, asegurando un real mecanismo que garantice la participación de todos los sectores de la comunidad, en la perspectiva de generar procesos de mejora de los programas y por lo tanto, incidir en la calidad de vida de los usuarios de los diversos programas que administra y financia el SENCE.

1.- FORTALECIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES Y BUENAS RELACIONES:

. Construcción de lazos de confianza lúcidos y en verdad:

Considerando la crisis de confianza que atraviesa a todas las instituciones de nuestro país, casi sin excepciones, proponemos usar la instancia del Consejo de la Sociedad Civil del SENCE para revisar en conjunto con la Dirección del SENCE, cómo podemos avanzar en construir nuevos lazos de confianza con los proveedores de formación y capacitación y con los usuarios de los servicios. Lazos basados en decirnos las verdades de forma respetuosa y en el cuidado del otro, y basados en un manifiesto de acuerdos para cautelar esta confianza.

. Encuentros con jefes de programas:

Se sugiere un programa de reuniones trimestrales con los encargados de cada programa de Sence, con el fin de colaborar desde las distintas miradas del Consejo y a su vez difundir los diversos programas de Sence.

. Encuentros anuales con Directores Regionales:

Se sugiere un encuentro anual con todos los Directores Regionales, para potenciar la participación ciudadana regional, aportar a la planificación regional y colaborar con las distintas Direcciones Regionales.

. Seminarios y talleres temáticos de difusión:

Se sugiere la realización de talleres y seminarios temáticos (Ejes: Orientación para el trabajo, Formación para el trabajo, Capacitación, Desarrollo Económico, etc.), de los diversos programas o materias en los que el SENCE tiene relación, principalmente con el objeto de difundir y posicionar al SENCE en las regiones con los diversos actores.

. Constitución de Consejos Regionales:

Se hace necesaria la constitución de Consejos de la Sociedad Civil Regionales, para dar una clara señal de participación e integración ciudadana desde el SENCE, así como también para

fortalecer los Consejos Nacionales y hacerlos más representativos, como un modelo para los demás organismos públicos del Estado.

. Creación de instancia Técnica y Política del CSC:

A fin de dar continuidad y permanencia en el tiempo a las políticas, se requiere conformar Comisiones o Mesas Técnicas permanentes y transversales políticamente, con todos los actores (organizaciones de trabajadores, organizaciones empresariales, Otecs, Fundaciones, corporaciones otras) y en comunicación con la sociedad civil (este mismo Consejo, por ejemplo), para que avancen en la definición de políticas de largo plazo, con las que ojalá se comprometan todos los sectores políticos. Respecto de estas políticas se requiere incluir la suscripción de convenios plurianuales o la implementación de sistemas de renovación automática de convenios, al modo de lo que se ha propuesto en el Programa Más Capaz.

Estas instancias buscan ser un aporte a la gestión para apoyar el diseño de programas, haciéndolos más integradores y acordes con la realidad de los sectores representados en el CSC, tomando en consideración factores de vulnerabilidad de sus usuarios, sus productos, modelos de intervención, tarifados y formas de pago.

. Implementar un CSC en red con los demás CSC:

Tiene como misión generar alianzas y trabajos en conjunto con otros CSC del Estado, abordando más intersectorialmente las políticas públicas.

2.- DISEÑO DE PROGRAMAS:

. Modelo Fondo Solidario de Capacitación:

Se propone la creación de un Fondo Solidario de Capacitación, al cual pueda recurrir automáticamente todo trabajador(a) de los quintiles más bajos que quede cesante, tan pronto como caiga en situación de cesantía, de modo que pueda adquirir las competencias tanto técnicas como socio laborales necesarias para reinsertarse al mundo laboral. Una de las ventajas de capacitar en tiempos de cesantía es la disponibilidad de tiempo que podrían tener los usuarios del Fondo Solidario de Cesantía.

. Estrategias reales de Intermediación Laboral:

Con el fin de fortalecer la Intermediación Laboral que realizan las OMILs y facilitar el interés de las empresas por esta labor, se propone generar una bolsa de trabajo en línea (inter OMILs) solo para trabajadores(as) que cuenten con algún tipo de certificación de sus competencias.

. Contratos / Convenios de colaboración recíprocos:

Existe la necesidad de establecimiento de contratos entre el SENCE y los Organismos colaboradores (OTECs-Fundaciones, Corporaciones entre otros), más equitativos, con obligaciones, sanciones e indemnizaciones para ambas partes, acordes con los montos de recursos comprometidos.

. Revisión de Servicios de Cuidado Infantil:

Necesidad de revisar el requerimiento a los OTECs y los otros Organismos colaboradores (Fundaciones, Corporaciones entre otros), de prestación de servicios de cuidado infantil para los participantes de programas financiados por SENCE.

Si bien no cabe dudas que la oferta de este servicio constituye una gran oportunidad para muchos potenciales participantes, se hace necesario revisar la implementación de este beneficio en el Programa Más Capaz, ya que se está pidiendo a organismos no especializados en esta tarea como son los OTECs, que se hagan cargo de algo para lo que no están preparados, y puede significar serios riesgos para los propios niños que se cuiden. Por otra parte, estos organismos no pueden facturar por estos servicios, dado que están exigidos a contar con giro único de Capacitación.

3.- CONTINUIDAD DE PROGRAMAS:

. A fin que los organismos ejecutores de los distintos programas financiados por el SENCE puedan hacer un uso racional de sus recursos, entregar un servicio de calidad, fortalecerse y proyectarse en el tiempo, es relevante contar con convenios de ejecución de más largo plazo que muchos de los actuales. Se requiere que estos convenios por lo menos duren un año calendario, pudiendo en algunos considerarse evaluaciones intermedias de las que dependa su continuidad.

. Otra medida importante es aumentar las actividades de formación y capacitación durante los primeros meses de cada año (4 a 5 meses), ya que de otro modo son meses inactivos para los OTECs, dada la calendarización de las licitaciones, los plazos de tramitación de convenios, y el hecho que la mayoría de las empresas utiliza su franquiciatributaria recién en el segundo semestre del año. Esto implica una falta de continuidad de la operación, una ejecución presupuestaria deficitaria y una subocupación de la infraestructura, equipamiento y equipos de trabajo de los OTECs. Se hace necesario implementar un calendario de capacitación y ejecución de programas desde el primer día del año.

4. PAGOS:

. Necesidad de avanzar en sistemas de pago de servicios (de formación, capacitación, programas sociales entre otros), que aseguren cubrir los costos fijos, de modo de no poner en riesgo económico a los ejecutores de los programas, dejando solo los costos variables sujetos al desempeño. En este sentido, se sugiere para los programas de formación y capacitación eliminar el pago por asistencia.

. Necesidad de establecer plazos máximos para los pagos que debe efectuar SENCE, y consideración de anticipos en todos los programas.

. Debe realizarse un estudio real de costos para cada uno de los programas, y para los casos donde deben realizarse rendiciones de fondos, basarse en los principios básicos estipulados por la Contraloría general de la República de manera nacional.

5.- POLÍTICAS ESTANDARIZADAS DE NIVEL NACIONAL INSTRUIDAS A LAS RESPECTIVAS DIRECCIONES REGIONALES EN MATERIA DE:

- .Fiscalizaciones
- .Formatos para la entrega de documentación
- .Rendiciones
- .Emisión de garantías
- .Formas y tiempos de respuestas de las distintas Direcciones Regionales a los ejecutores

.Otros aspectos

6.- PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS:

. Dada la gran cantidad de dificultades presentes en este ámbito, es una necesidad imperiosa la de cambiar las plataformas tecnológicas para administrar tanto los aspectos técnicos como financieros de los programas, e implementar nuevos sistemas solo una vez que hayan sido suficientemente probados.

7.- ORGANISMOS EJECUTORES DE LOS DIVERSOS PROGRAMAS y OMILs:

. Necesidad de evaluación de desempeño de los OTECs y demás ejecutores de los programas que se traduzca en registros diferenciados, al modo de lo que es hoy el Registro Especial, que permita a los OTECs con mejores desempeños, mayores grados de autonomía en la proposición y realización de los programas. No meter a todos en una sola categoría, ya que implica mismos grados de control y encarecimiento innecesario de procesos. Se requiere por ejemplo revisión de las exigencias de todas las pólizas y boletas de garantía, donde aparentemente resultaría mejor para el Estado cubrir los costos que impliquen malas ejecuciones (sacando del registro a los malos ejecutores), que seguir gastando sumas millonarias en garantías que no se ejecutan y solo engrosan las arcas de las Compañías de Seguros y Bancos.

. Necesidad de generar una estrategia de desarrollo de los proveedores probados y de nuevos proveedores.

. Necesidad de impedir que un mismo organismo mantenga OTICs y OTECs.

. Necesidad de controlar el proceder de algunas OMILs en municipios con OTECs municipales, respecto de la derivación de postulantes a los distintos programas y OTECs, ya que hay antecedentes que algunas privilegian el completar sus propios cursos, antes que derivar de acuerdo con los intereses de los postulantes. Lo que se sugiere es potenciar a las OMILs de manera eficiente, dotándolas de instrumentos, RRHH, aspectos financieros y capacitaciones permanentes.

8.- FRANQUICIA TRIBUTARIA DIFERENCIADA:

. Creación de un modelo de franquicia tributaria diferenciada que tenga entre otros aspectos mayor franquicia para las empresas de menor tamaño (subsidios).

9.- INCLUSIÓN Y REQUISITOS DE ENTRADA DE BENEFICIARIOS A LOS DIVERSOS PROGRAMAS:

. Se sugiere mayor inclusión y flexibilidad de requisitos, tanto de ingreso como de ejecución, para los sectores de trabajadoras/es de casa particular, de la agricultura, adultos mayores, de pymes, trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, del transporte, entre otros. A modo de ejemplo en algunos programas se requiere que los beneficiarios no tengan cotizaciones en los últimos 6 meses, sin embargo muchos cesantes ya en el mes dos se encuentran en una situación muy aflictiva y se les prohíbe el ingreso, al igual que a trabajadores que a penas

sobreviven con un sueldo mínimo. Con ello se desaprovecha un potencial de usuarios muy necesitados.

. Si bien consideramos positivo que la política social se focalice en aquellos que han tenido menos oportunidades, nos parece importante que se mantengan programas que cubran todo el espectro de necesidades de formación y capacitación que no puedan ser cubiertas por los privados sin apoyo del Estado.

. Se hace necesario adaptar la oferta de los programas a grupos objetivo que requieren de condiciones especiales. Por ejemplo las trabajadoras de casas particular, quienes tienen posibilidades de capacitarse casi exclusivamente durante los fines de semana, o los trabajadores del transporte interurbano, para quienes resulta imposible capacitarse como no sea a través de la modalidad e-learning.

10.- VISIBILIDAD Y ESTRATEGIAS DE DIFUSIÓN DEL TRABAJO DEL CSC:

. Con la ayuda del equipo del SENCE se podría elaborar un boletín mensual con las novedades del CSC y del SENCE.

. Creación de una página web.

. Se harán comunicados quincenales que serán distribuidos a todos los usuarios y organismos vinculados con el SENCE.

.Entre otros instrumentos de difusión.

Noviembre de 2015

Consejo de la Sociedad Civil del SENCE