

## Consulta Ciudadana de Comités Bipartitos de Participación 2025

**SUBUNIDAD DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y  
DIÁLOGO SOCIAL  
SUBDIRECCIÓN NACIONAL  
SENCE**



## Contenido

Consulta Ciudadana de Comités Bipartitos de Participación 2025 .....	1
Informe Consulta Ciudadana .....	3
Comités Bipartitos de Capacitación.....	3
2025 .....	3
Antecedentes generales .....	3
Resumen .....	3
Metodología .....	3
Objetivos de la Consulta .....	4
Resultados Descriptivos.....	4
Resultados.....	5
VII. Principales Hallazgos .....	27
VIII. Conclusiones.....	28
IX. Recomendaciones.....	28
Cierre del Informe.....	29

# Informe Consulta Ciudadana Comités Bipartitos de Capacitación

2025

## Antecedentes generales

Los Comités Bipartitos de Capacitación, normados por la Ley 19.518, constituyen un espacio formal de participación entre empresarios y trabajadores, destinado a planificar y acordar acciones de capacitación, que correspondan a las necesidades detectados en los distintos entornos laborales.

## Resumen

La Consulta Ciudadana de los Comités Bipartitos de Capacitación, se llevó a cabo entre el 22 de octubre y el 12 de noviembre de 2025. Se convocó a público objetivo a través de un mailing, con una invitación que incluyó el link de la Consulta en formulario Forms.

La Instancia fue dirigida a quienes constituyen los Comités Bipartitos de Capacitación, que estén en proceso de Constituirlo, o bien, quienes potencialmente podrían constituirlo al interior de las empresas.

Los hallazgos de la consulta pretenden ser un insumo para contribuir en la planificación de mejoras sustanciales en torno a los comités, tanto en acciones de divulgación de conocimiento para todas y todos quienes componen los Comités o que eventualmente podrían constituirlo, así como también contribuir con la difusión acerca de la importancia que tienen las y los trabajadores en torno a los beneficios de los CBC. Sin perder de vista el impulsar medidas para lograr el cumplimiento efectivo del funcionamiento de los Comités al interior de los espacios laborales.

## Metodología

El presente estudio utilizó un enfoque cuantitativo de corte transversal. El instrumento consistió en una encuesta de autopercepción aplicada mediante un formulario digital

(Forms), distribuido a través de un mailing masivo a nivel nacional. La muestra fue de carácter no probabilístico, dirigida a actores clave vinculados a los Comités Bipartitos de Capacitación (dirigentes sindicales, representantes de empresas y trabajadores en general). La recolección de datos garantizó el anonimato de los participantes y se centró en medir niveles de conocimiento, participación, comunicación y valoración de los CBC para el periodo 2025.

## Objetivos de la Consulta

### Objetivo general

Levantar información acerca de los niveles de conocimiento, participación y funcionamiento de los CBC, con la finalidad de orientar acciones institucionales de difusión y fortalecimiento de la información acerca de estos.

### Objetivos específicos

- **1.- Medir el nivel de conocimiento** que tienen actualmente las y los participantes de los Comités bipartitos de Capacitación.
- **2.- Caracterizar los niveles de participación de los integrantes:** trabajadores/as, sindicatos, empleados/as y áreas de RRHH, en la constitución, toma de decisiones y funcionamiento de los CBC.
- **3.- Analizar la eficacia operativa de los CBC,** en lograr identificar las principales necesidades de los distintos rubros en torno a la capacitación, y la planificación y mecanismos de evaluación de estos.
- **4.- Identificar brechas entre la difusión y la comunicación,** y la recepción en torno a los beneficios, rol, apoyo y potencial cumplimiento de los CBC.
- **5.- Recoger la importancia de la colaboración bipartita** y su incidencia en las relaciones laborales, productividad u otro.

## Resultados Descriptivos

En la presente consulta ciudadana participaron un total de **1.283 personas**, de las cuales el **49,42% se identifica con el género femenino**, el **50,19% con el masculino**, y un **0,39% corresponde a otros géneros**. Respecto a la distribución etaria, el grupo más representativo es el de **30 a 59 años**, que concentra el **83,39%** de la muestra, lo que indica una alta participación de trabajadores en plena etapa de desarrollo laboral.

En cuanto a la representatividad organizacional, el **42,32%** de los consultados pertenece a **organizaciones sindicales**, destacando que el **72,56% de ellos desempeña roles de dirigencia**. Por otro lado, un **57,68%** de los participantes declaró **no pertenecer a un sindicato**, lo que otorga una visión equilibrada entre trabajadores organizados e independientes dentro de las empresas.

Sobre el conocimiento de la normativa, el **74,59%** de los encuestados afirma **conocer la existencia de los Comités Bipartitos de Capacitación (CBC)**. No obstante, persiste un espacio de desinformación técnica, ya que casi un **20% desconoce las condiciones legales** bajo las cuales una empresa está obligada a constituirlos, lo que refuerza la necesidad de fortalecer las acciones de difusión institucional.

## Resultados

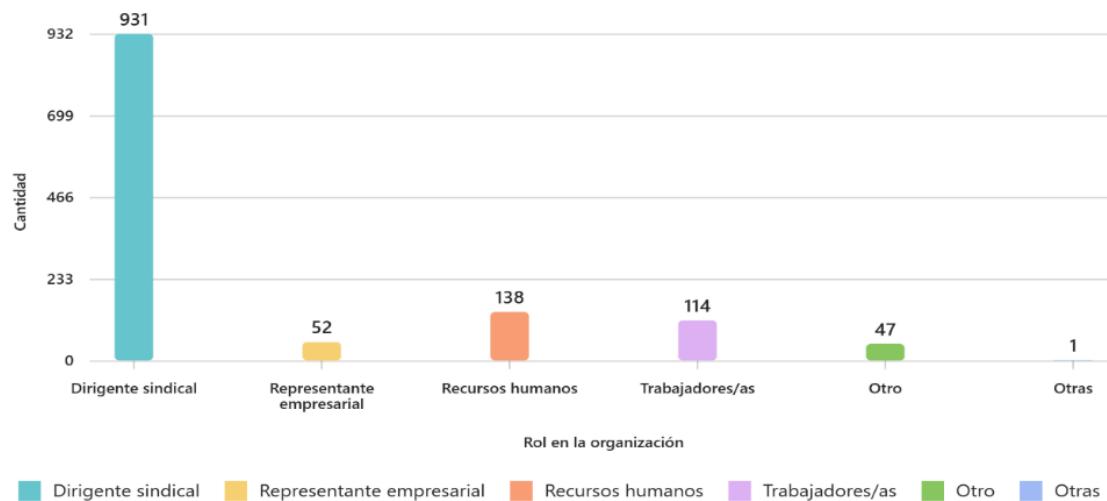
### 1.- Número de personas que respondieron la encuesta:

- 1.283 personas

### 2.- Organización a la que representa:

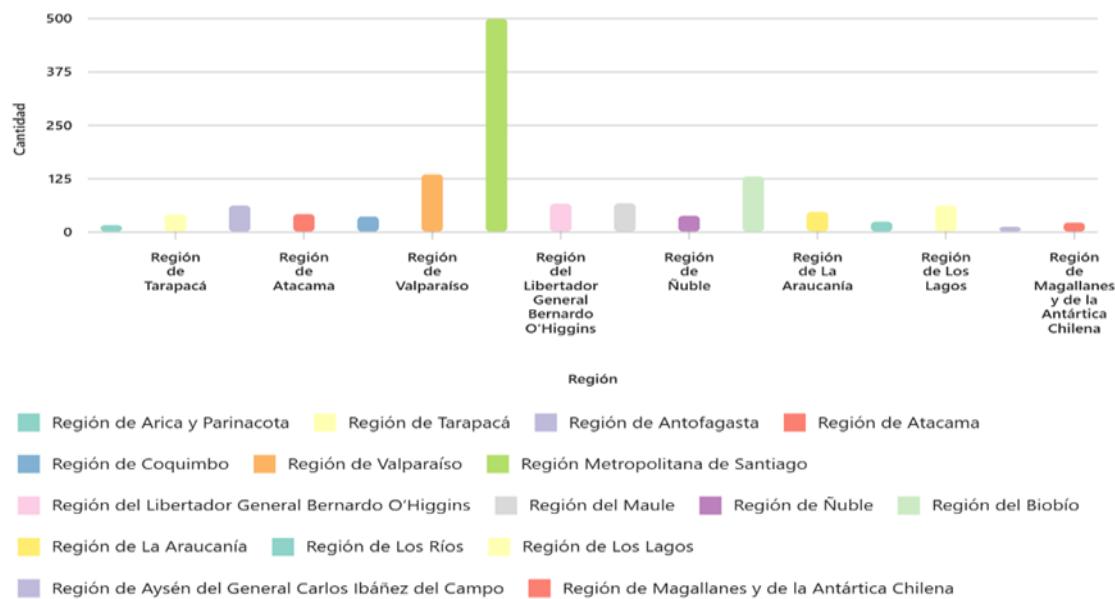
- 508 encuestados (42%) respondieron Sindicato para esta pregunta.

### 3.- Rol en la Organización:



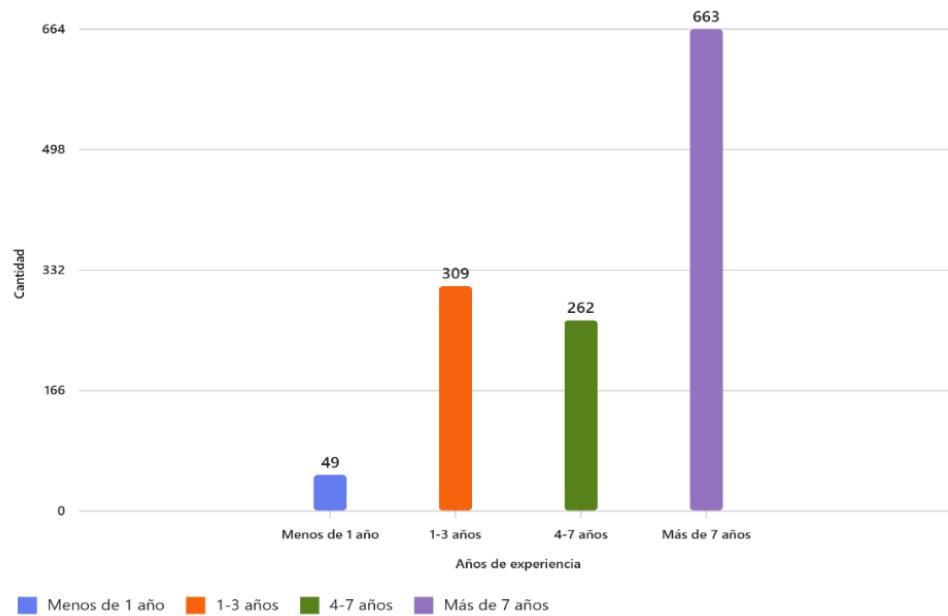
Rol	Cantidad	Porcentaje
Dirigente sindical	931	72.56%
Representante empresarial	52	4.05%
Recursos humanos	138	10.76%
Trabajadores/as	114	8.89%
Otro	47	3.66%
Otras	1	0.08%

#### 4.- Región en la que se encuentra su trabajo

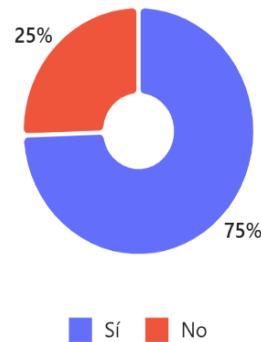


Región	Cantidad	Porcentaje
Región de Arica y Parinacota	15	1.17%
Región de Tarapacá	40	3.12%
Región de Antofagasta	61	4.75%
Región de Atacama	41	3.2%
Región de Coquimbo	35	2.73%
Región de Valparaíso	134	10.44%
Región Metropolitana de Santiago	498	38.82%
Región del Libertador General Bernardo O'Higgins	65	5.07%
Región del Maule	66	5.14%
Región de Ñuble	37	2.88%
Región del Biobío	129	10.05%
Región de La Araucanía	46	3.59%
Región de Los Ríos	23	1.79%
Región de Los Lagos	61	4.75%
Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	11	0.86%
Región de Magallanes y de la Antártica Chilena	21	1.64%

## 5.- Años de experiencia en el cargo actual:



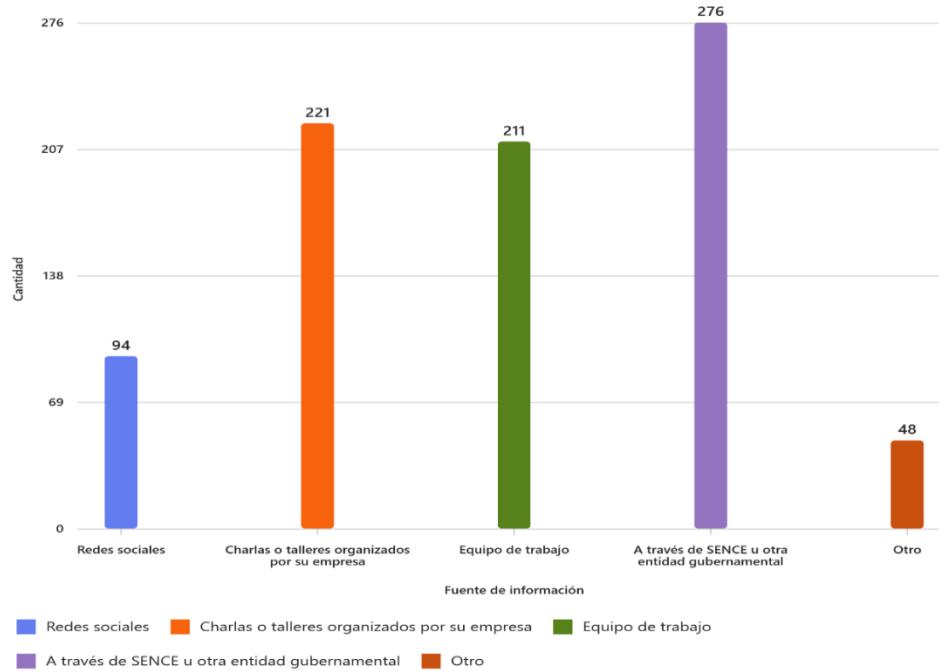
Categoría	Cantidad	Porcentaje
Menos de 1 año	49	3.82%
1-3 años	309	24.08%
4-7 años	262	20.42%
Más de 7 años	663	51.68%

**6.- ¿Conoce la existencia de los Consejos Bipartitos de Capacitación (CBC)?**

■ Sí ■ No

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	957	74.59%
No	326	25.41%

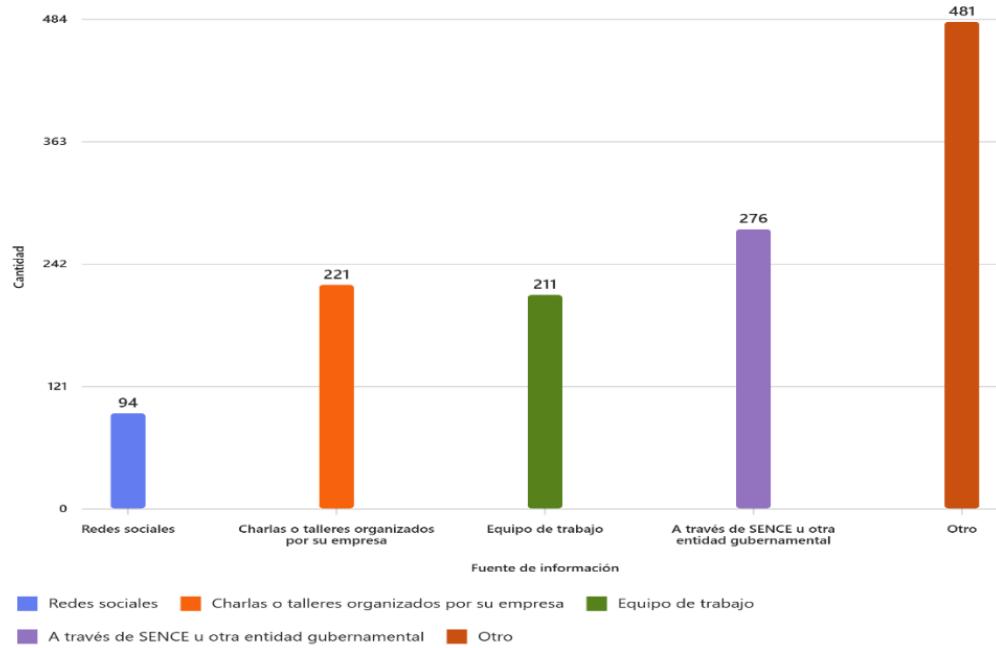
**7.- Si respondió "Sí", ¿Cómo obtuvo la información?**



Fuente	Cantidad	Porcentaje
Redes sociales	94	11.06%
Charlas o talleres organizados por su empresa	221	26.00%
Equipo de trabajo	211	24.82%
A través de SENCE u otra entidad gubernamental	276	32.47%
Otro	48	5.65%

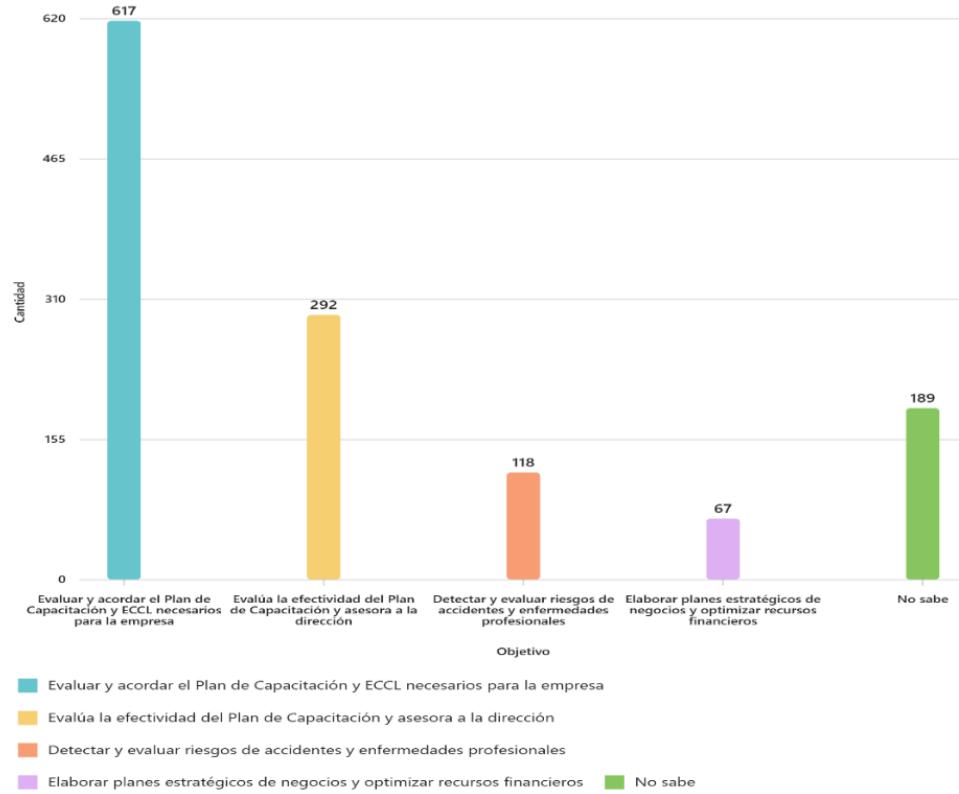
respondió "Sí", ¿Cómo obtuvo la información?

8.- Si



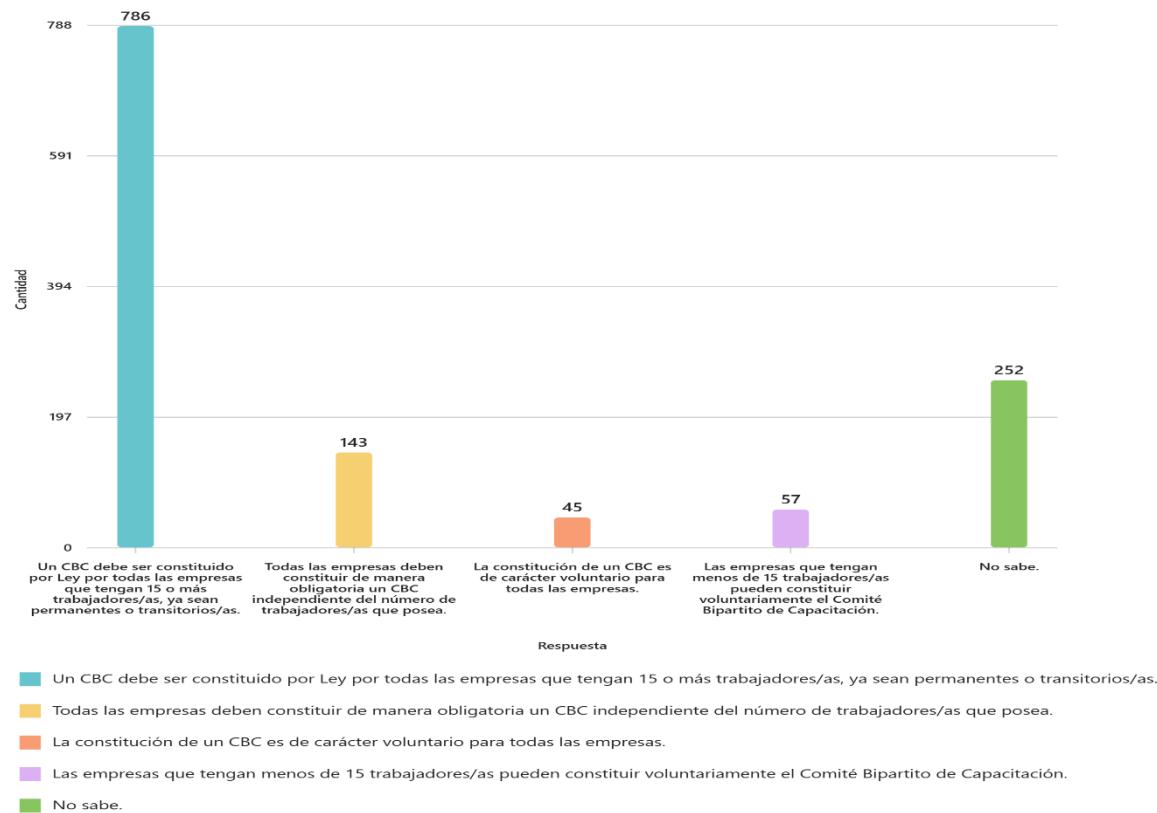
Fuente	Cantidad	Porcentaje
Redes sociales	94	7.33%
Charlas o talleres organizados por su empresa	221	17.23%
Equipo de trabajo	211	16.45%
A través de SENCE u otra entidad gubernamental	276	21.51%
Otro	481	37.49%

9.- Para usted ¿Cuáles son los objetivos principales de los CBC? Seleccione todas las alternativas que considere correctas.



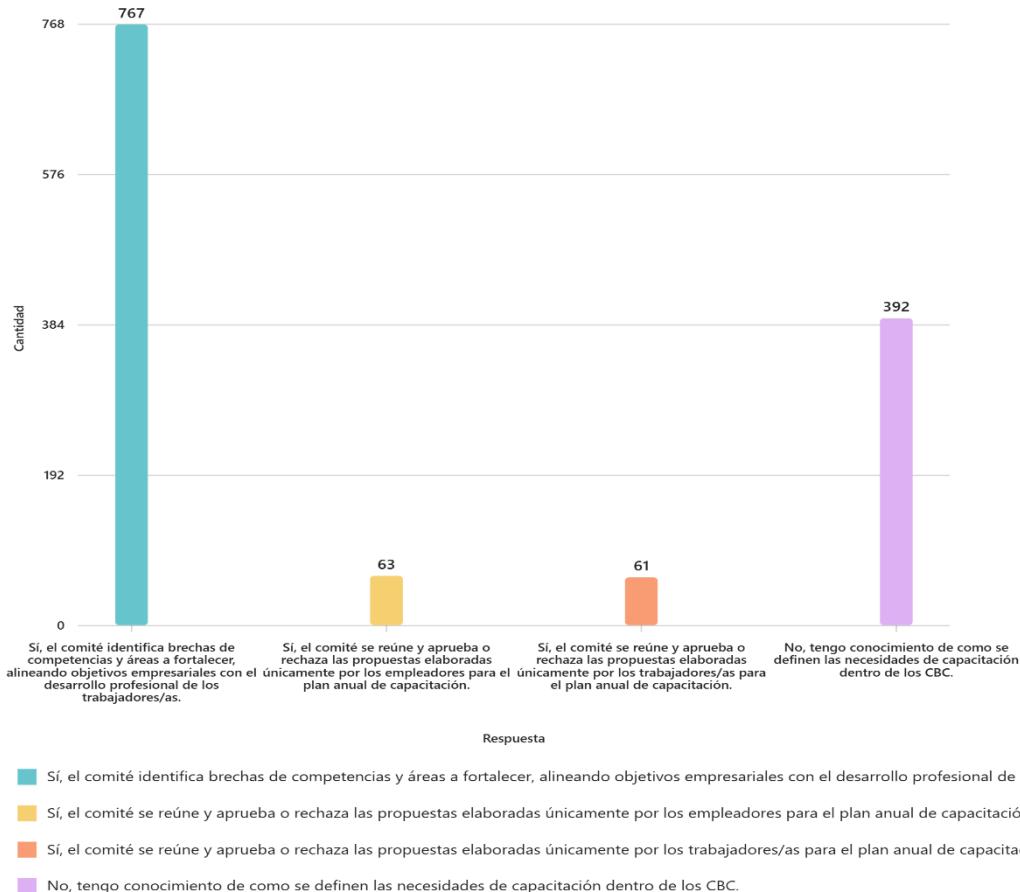
Objetivo	Cantidad	Porcentaje
Evaluar y acordar el Plan de Capacitación y ECCL necesarios para la empresa	617	48.09%
Evalúa la efectividad del Plan de Capacitación y asesora a la dirección	292	22.76%
Detectar y evaluar riesgos de accidentes y enfermedades profesionales	118	9.20%
Elaborar planes estratégicos de negocios y optimizar recursos financieros	67	5.22%
No sabe	189	14.73%

**10.- ¿Cuándo una empresa debe constituir un Comité Bipartito? Seleccione todas las alternativas que considere correctas.**



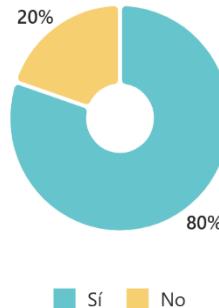
Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Un CBC debe ser constituido por Ley por todas las empresas que tengan 15 o más trabajadores/as, ya sean permanentes o transitorios/as.	786	61.26%
Todas las empresas deben constituir de manera obligatoria un CBC independiente del número de trabajadores/as que posea.	143	11.15%
La constitución de un CBC es de carácter voluntario para todas las empresas.	45	3.51%
Las empresas que tengan menos de 15 trabajadores/as pueden constituir voluntariamente el Comité Bipartito de Capacitación.	57	4.44%
No sabe.	252	19.64%

#### 11.- ¿Conoce cómo se definen las necesidades de capacitación dentro de los CBC?



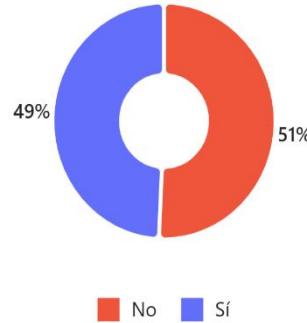
Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí, el comité identifica brechas de competencias y áreas a fortalecer, alineando objetivos empresariales con el desarrollo profesional de los trabajadores/as.	767	59.78%
Sí, el comité se reúne y aprueba o rechaza las propuestas elaboradas únicamente por los empleadores para el plan anual de capacitación.	63	4.91%
Sí, el comité se reúne y aprueba o rechaza las propuestas elaboradas únicamente por los trabajadores/as para el plan anual de capacitación.	61	4.75%
No, tengo conocimiento de cómo se definen las necesidades de capacitación dentro de los CBC.	392	30.55%

**¿Sabe que los CBC están diseñados para promover la capacitación laboral en colaboración entre personas empleadoras y trabajadores/as?**



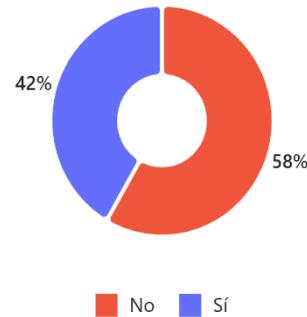
Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	1032	80.44%
No	251	19.56%

**13.- ¿Está al tanto de las áreas o temas de capacitación que los CBC priorizan en su organización o sector productivo?**

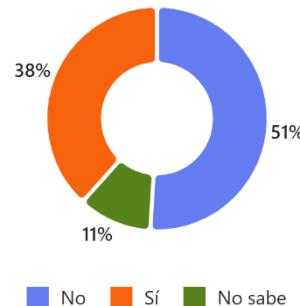


Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	632	49.3%
No	651	50.7%

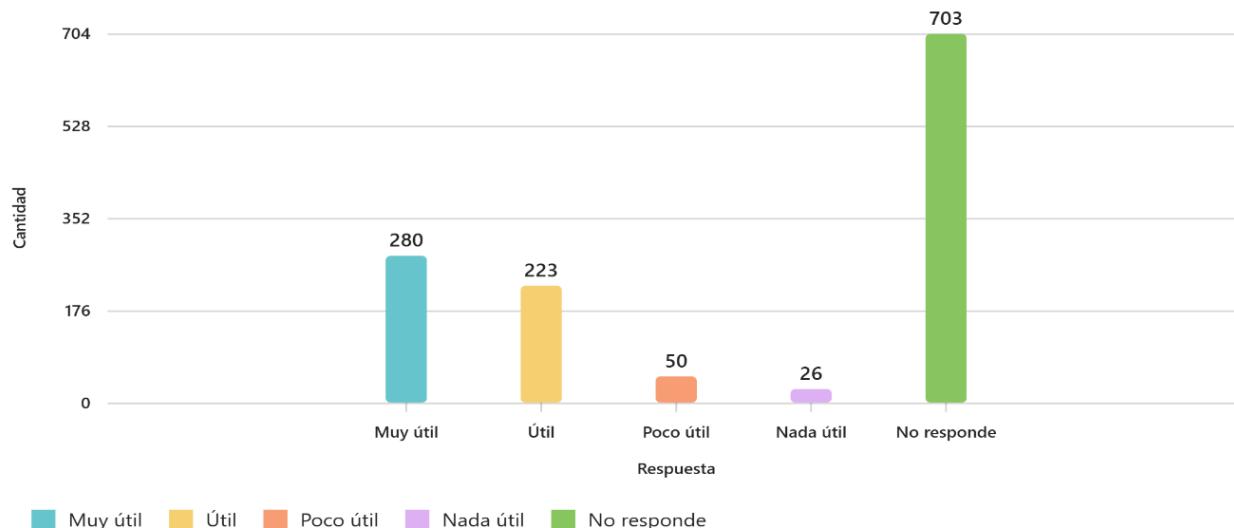
**14.- ¿Participó en la elección de su Comité Bipartito de Capacitación?**



**15.- ¿Ha participado en alguna capacitación organizada por un CBC?**

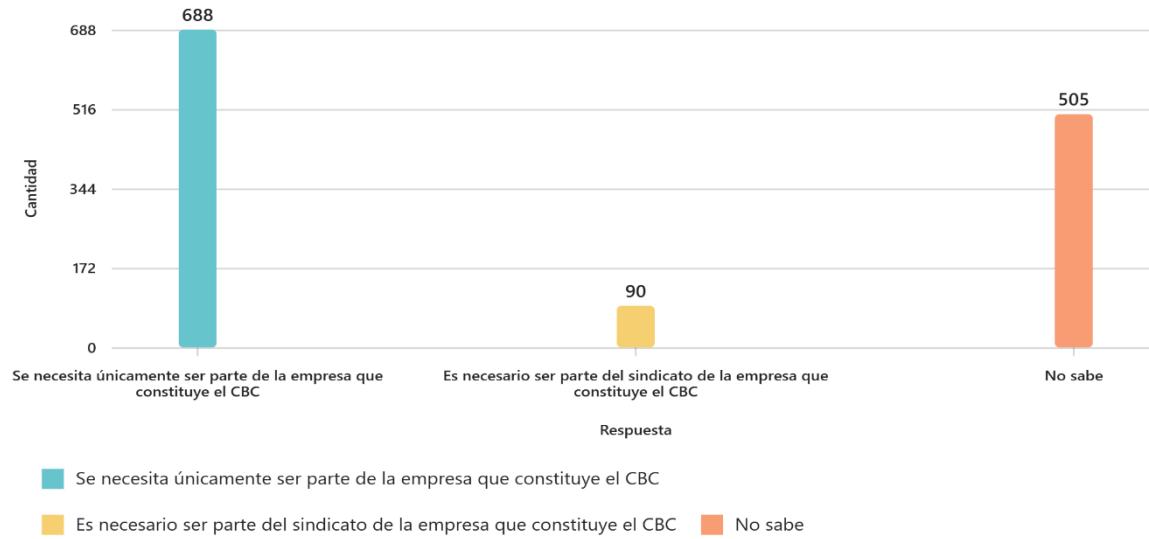


**16.- Si respondió "Sí", ¿Qué tan útil fue la capacitación para su desarrollo laboral?**



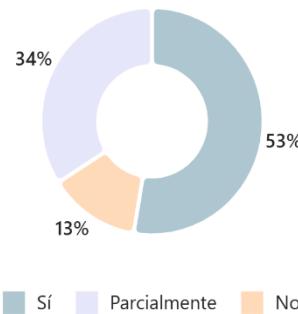
Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Muy útil	280	21.84%
Útil	223	17.39%
Poco útil	50	3.90%
Nada útil	26	2.03%
No responde	703	54.84%

### 17.- ¿Conoce los requisitos para acceder a las capacitaciones ofrecidas por los CBC?



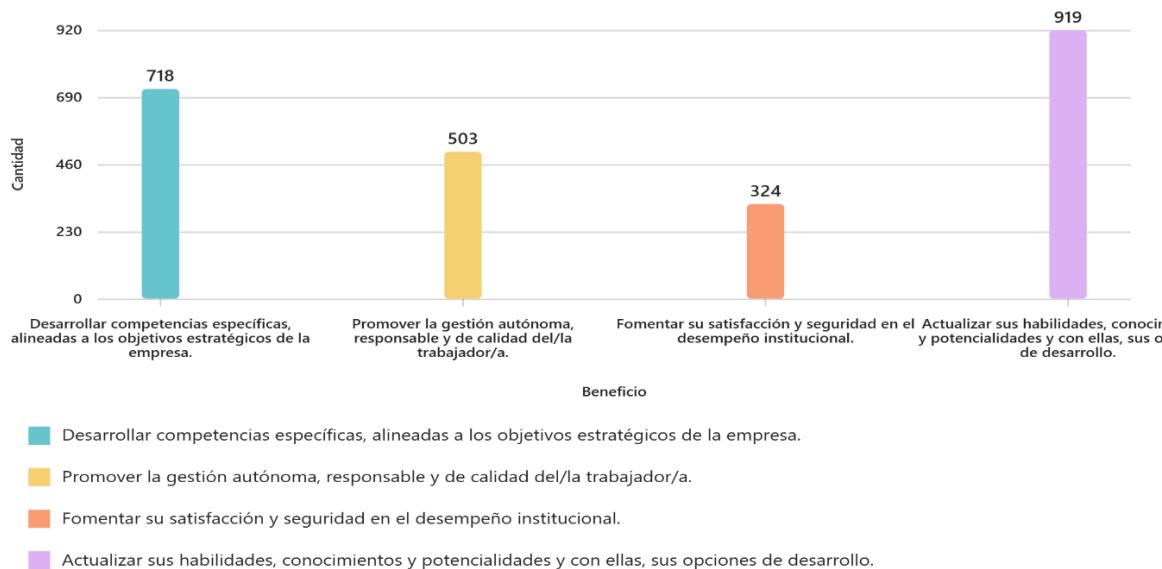
Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Se necesita únicamente ser parte de la empresa que constituye el CBC	688	53.62%
Es necesario ser parte del sindicato de la empresa que constituye el CBC	90	7.01%
No sabe	505	39.36%

**18.- ¿Cree que las capacitaciones gestionadas por los CBC responden mejor a las necesidades reales de las y los trabajadores/as y directivos/as?**



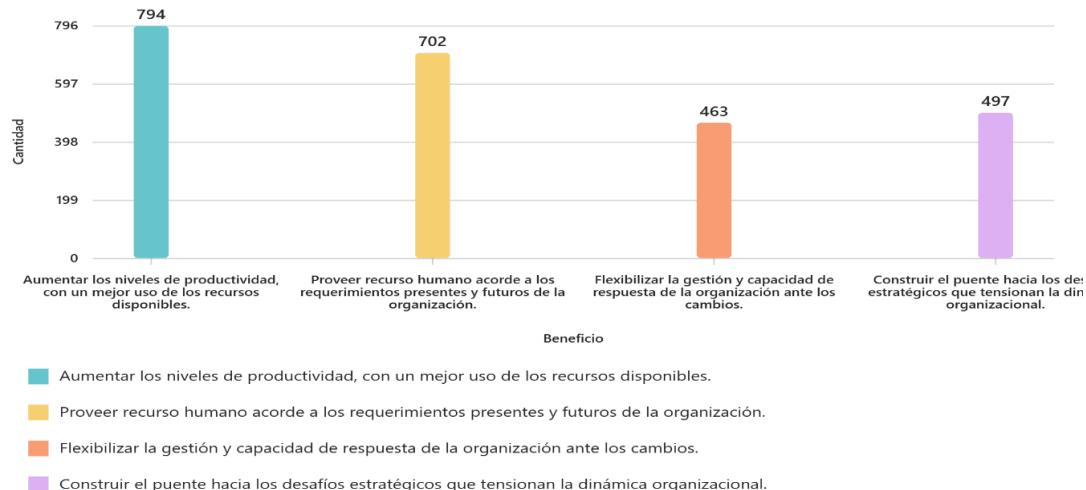
Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	678	52.84%
No	168	13.09%
Parcialmente	437	34.06%

**19.- ¿Qué beneficios cree que aportan las capacitaciones acordadas en los CBC para las personas trabajadoras?**



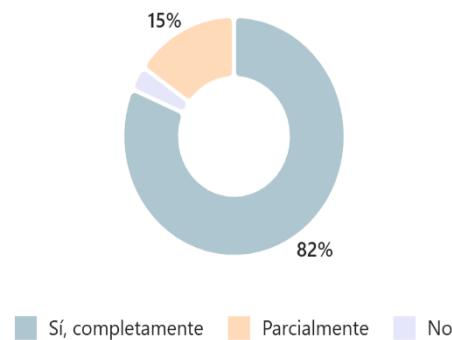
Beneficio	Cantidad	Porcentaje
Desarrollar competencias específicas, alineadas a los objetivos estratégicos de la empresa.	718	29.14%
Promover la gestión autónoma, responsable y de calidad del/la trabajador/a.	503	20.41%
Fomentar su satisfacción y seguridad en el desempeño institucional.	324	13.15%
Actualizar sus habilidades, conocimientos y potencialidades y con ellas, sus opciones de desarrollo.	919	37.30%

**20.- ¿Qué beneficios cree que aportan las capacitaciones acordadas en los CBC para las empresas?**



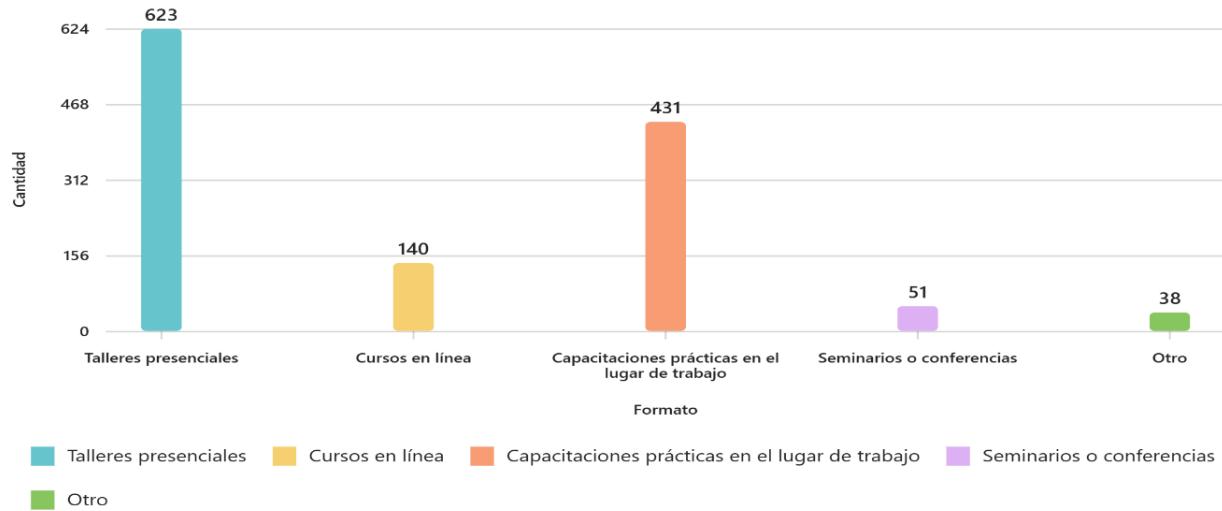
Beneficio	Cantidad	Porcentaje
Aumentar los niveles de productividad, con un mejor uso de los recursos disponibles.	794	32.33%
Proveer recurso humano acorde a los requerimientos presentes y futuros de la organización.	702	28.58%
Flexibilizar la gestión y capacidad de respuesta de la organización ante los cambios.	463	18.85%
Construir el puente hacia los desafíos estratégicos que tensionan la dinámica organizacional.	497	20.24%

**21.- ¿Considera que las capacitaciones deberían ser adaptadas a las características específicas de su sector laboral?**



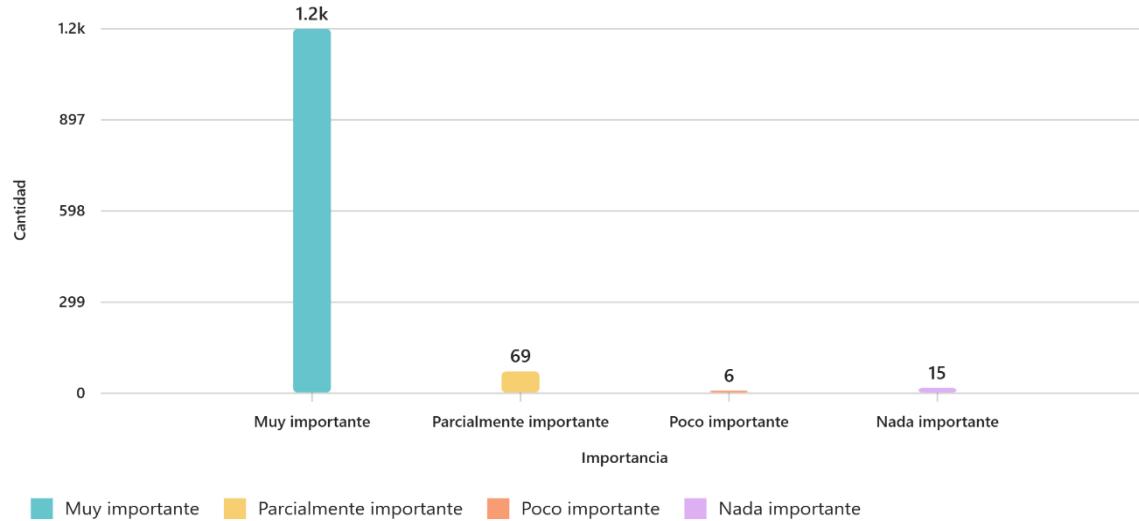
Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí, completamente	1051	81.92%
Parcialmente	193	15.04%
No	39	3.04%

**22.- ¿Qué formatos considera más efectivos para las capacitaciones?**



Formato	Cantidad	Porcentaje
Talleres presenciales	623	48.56%
Cursos en línea	140	10.91%
Capacitaciones prácticas en el lugar de trabajo	431	33.59%
Seminarios o conferencias	51	3.98%
Otro	38	2.96%

**23.- En su opinión, ¿Qué tan importante es contar con un equipo que represente tanto a las personas trabajadoras como a los empleadores/as para diseñar planes de capacitación efectivos?**



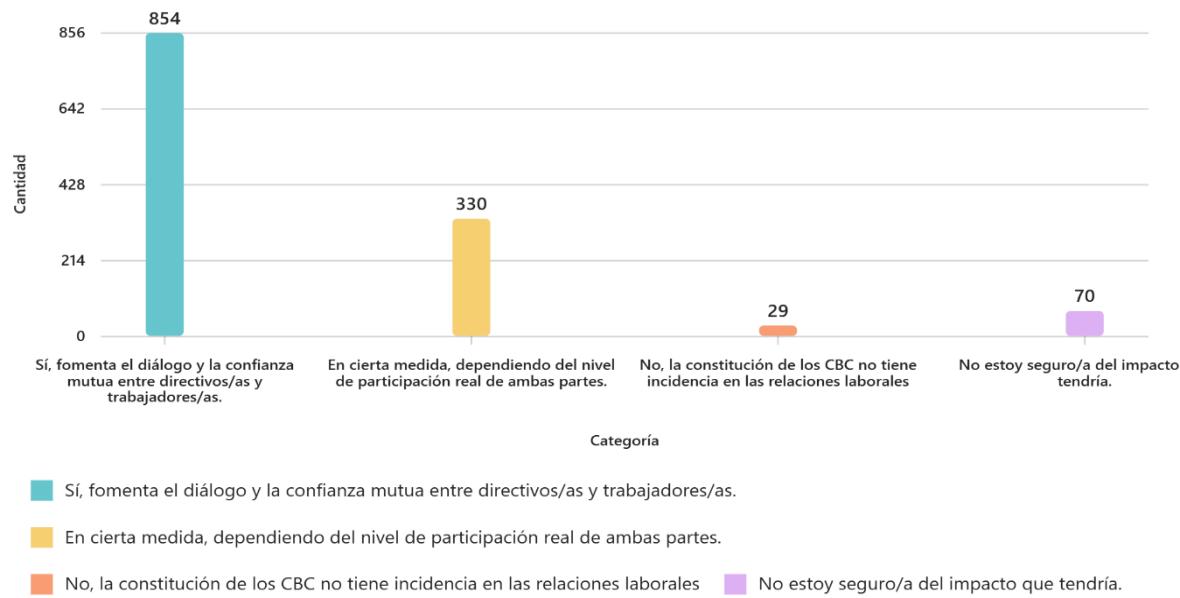
Categoría	Cantidad	Porcentaje (%)
Muy importante	1193	92,99
Parcialmente importante	69	5,38
Poco importante	6	0,47
Nada importante	15	1,17

## 24.- ¿Qué impacto cree que tendría la inclusión activa de los trabajadores/as en la planificación de las capacitaciones en los resultados de la empresa?



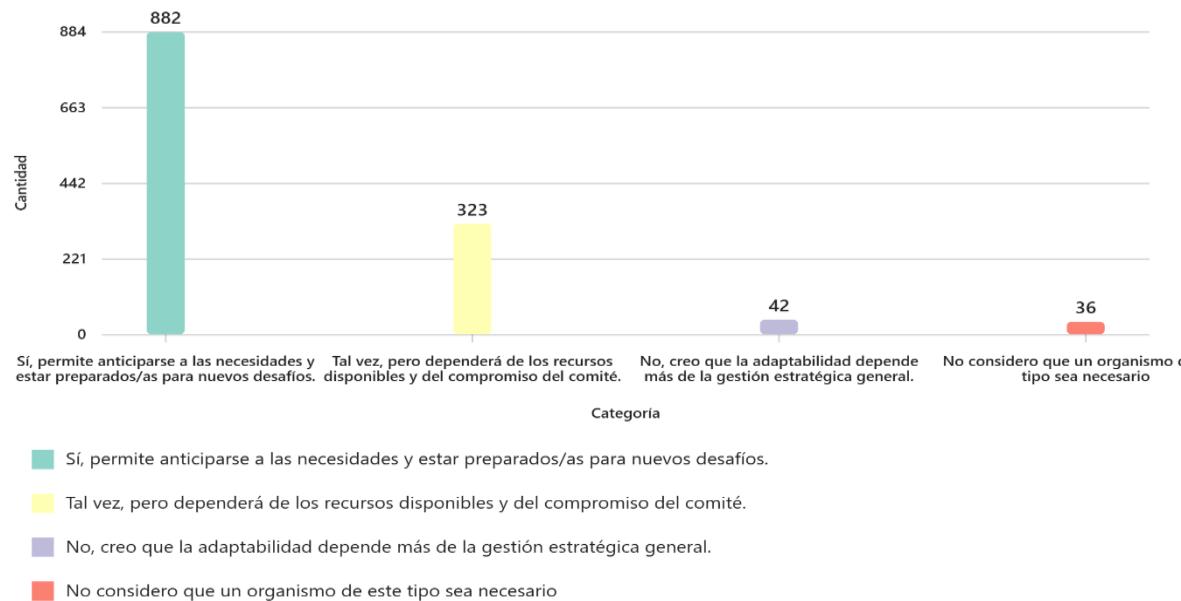
Categoría	Cantidad	Porcentaje (%)
Incrementaría significativamente el compromiso y la productividad de los trabajadores/as.	700	54,56
Generaría una mayor alineación entre las metas organizacionales y las competencias laborales.	511	39,83
Tendría un impacto leve en los resultados empresariales.	24	1,87
No considero que influya en los resultados de la empresa.	48	3,74

**25.- ¿Cree que un enfoque colaborativo en los acuerdos de capacitaciones de los CBC puede mejorar las relaciones laborales?**



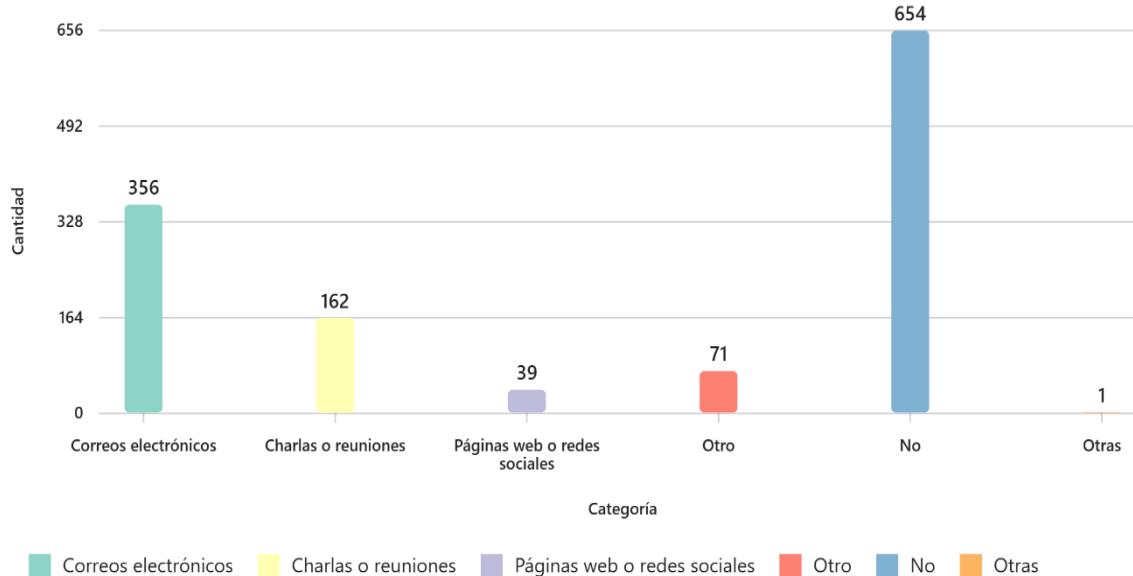
Categoría	Cantidad	Porcentaje (%)
Incrementaría significativamente el compromiso y la productividad de los trabajadores/as.	700	54.56%
Generaría una mayor alineación entre las metas organizacionales y las competencias laborales.	511	39.83%
Tendría un impacto leve en los resultados empresariales.	24	1.87%
No considero que influya en los resultados de la empresa.	48	3.74%

**26.- ¿Considera que contar con un organismo que evalúe continuamente las necesidades de capacitación facilitaría la adaptabilidad de su empresa a los cambios del mercado?**



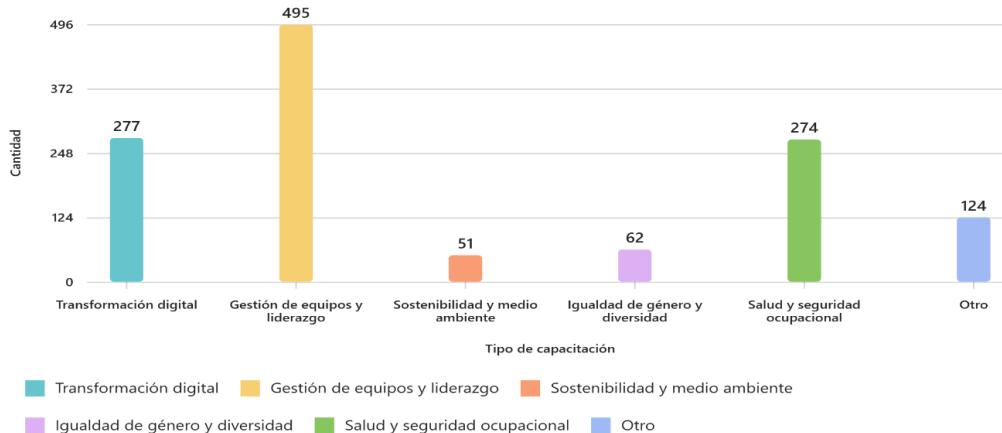
Categoría	Cantidad	Porcentaje (%)
Sí, permite anticiparse a las necesidades y estar preparados/as para nuevos desafíos.	882	68,75
Tal vez, pero dependerá de los recursos disponibles y del compromiso del comité.	323	25,18
No, creo que la adaptabilidad depende más de la gestión estratégica general.	42	3,27
No considero que un organismo de este tipo sea necesario	36	2,81

**27.- ¿Ha recibido información en su empresa sobre las capacitaciones gestionadas por los CBC a través de los siguientes medios?**



Categoría	Cantidad	Porcentaje (%)
Correos electrónicos	356	27,75
Charlas o reuniones	162	12,63
Páginas web o redes sociales	39	3,04
Otro	71	5,53
No	654	50,97
Otras	1	0,08

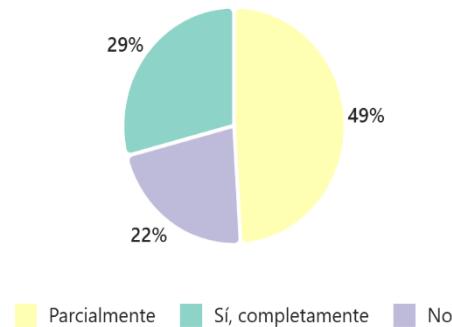
## 28.- ¿Qué tipo de capacitaciones considera más relevantes para su sector laboral?



Categoría	Cantidad	Porcentaje (%)
-----------	----------	----------------

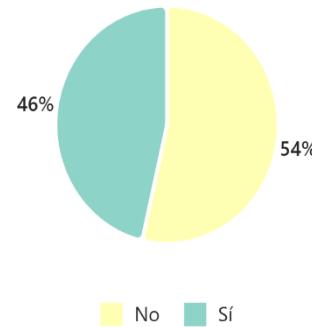
	Respuesta	Cantidad	Porcentaje (%)
Transformación digital		277	21,59
Gestión de equipos y liderazgo		495	38,58
Sostenibilidad y medio ambiente		51	3,98
Igualdad de género y diversidad		62	4,83
Salud y seguridad ocupacional		274	21,36
Otro		124	9,66

**29.- ¿Considera que las capacitaciones actuales están alineadas con las tendencias y desafíos dentro de su empresa?**



Categoría	Cantidad	Porcentaje (%)
Sí, completamente	373	29,07
Parcialmente	631	49,18
No	279	21,75

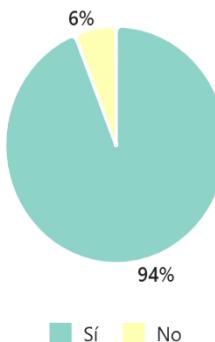
**30.- ¿Considera que la información sobre las capacitaciones de los CBC es accesible y clara?**



Respuesta	Cantidad	Porcentaje (%)
-----------	----------	----------------

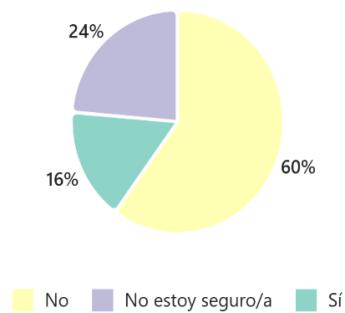
Sí	595	46,38
No	688	53,62

**31.- ¿Cree que los CBC deberían ampliar los canales de comunicación para difundir mejor sus capacitaciones?**



Categoría	Cantidad	Porcentaje (%)
Sí	1209	94,23
No	74	5,77

**32.- ¿Cree que existe suficiente difusión sobre el trabajo y las funciones de los CBC?**



Categoría	Cantidad	Porcentaje (%)
Sí	208	16,21
No	773	60,25
No estoy seguro/a	302	23,54
Total	1283	100

## VII. Principales Hallazgos

Tras el análisis de las 1.283 respuestas obtenidas, se identifican los siguientes puntos críticos:

- **Perfil de Participación y Compromiso Sindical:** Se observa un alto interés de las organizaciones de trabajadores, con un 42% de participantes representantes de sindicatos, de los cuales el 72,56% ejerce roles de dirigencia.
- **Brecha en la Participación Efectiva:** A pesar de que el 74,59% conoce la existencia de los CBC, existe una desconexión en la práctica: el 51,13% de los encuestados declara no haber participado en la elección de su comité.
- **Limitación en la Toma de Decisiones:** Solo el 22% de los consultados percibe que tuvo un poder de decisión real sobre las capacitaciones ejecutadas, lo que sugiere una aplicación formalista de la ley más que una integración estratégica.
- **Déficit Comunicacional Interno:** Más de la mitad de los trabajadores (50,97%) manifiesta no haber recibido información en sus empresas sobre las capacitaciones gestionadas por los CBC. Además, el 60,25% considera que la difusión sobre las funciones del comité es insuficiente.
- **Preferencias de Capacitación:** Existe una demanda clara por modalidades prácticas; el 48,56% prefiere talleres presenciales y un 33,59% opta por capacitaciones en el puesto de trabajo, desplazando a los cursos en línea (10,91%).
- **Alineación con Desafíos Laborales:** Las áreas priorizadas por los trabajadores son "Gestión de equipos y liderazgo" (38,58%) y "Transformación digital" (21,59%). Sin embargo, el 49,18% siente que la oferta actual solo se alinea "parcialmente" con los desafíos de su empresa.

## VIII. Conclusiones

- Necesidad de Fortalecimiento Institucional:** La consulta revela que la constitución de los CBC cumple con la normativa legal, pero no garantiza necesariamente una participación incidente. Es imperativo transitar desde una "existencia administrativa" hacia una "operación estratégica" que otorgue mayor peso a la voz de los trabajadores en la planificación.
- Urgencia de Nuevas Estrategias de Difusión:** Dado que los canales tradicionales parecen insuficientes (50,97% de nula recepción de información), el SENCE y las empresas deben diversificar sus herramientas de comunicación, priorizando talleres y campañas directas para mejorar la valoración de los comités.
- Hacia una Capacitación Prospectiva:** Existe un consenso mayoritario (68,75%) sobre la importancia de que los CBC actúen como organismos que anticipen necesidades futuras para mejorar la adaptabilidad empresarial. Esto requiere alinear de mejor forma los planes de capacitación con las tendencias de transformación digital y liderazgo demandadas por los participantes.
- Valoración del Diálogo Bipartito:** El 92,99% de los consultados otorga una importancia máxima a la colaboración entre empleadores y trabajadores para el éxito de la capacitación. Esta base de confianza es una oportunidad para profundizar el modelo de diálogo social dentro de las organizaciones.

## IX. Recomendaciones

- Fortalecimiento de la Alfabetización Normativa:** Se recomienda diseñar una campaña de comunicación digital con lenguaje ciudadano que aclare las condiciones legales de obligatoriedad de los comités, abordando la brecha de desconocimiento técnico identificada en el 19,64% de los participantes.

2. **Digitalización y Fomento a la Participación:** Ante el hallazgo de que el 51,13% de los encuestados no participó en la elección de sus representantes, se propone que el SENCE promueva el uso de plataformas de votación electrónica y guías de buenas prácticas para facilitar procesos electorales más inclusivos y masivos.
3. **Priorización de la Oferta Formativa:** Los resultados sugieren que los planes de capacitación deben alinearse con las áreas de "**Gestión de equipos y liderazgo**" y "**Transformación digital**", las cuales fueron identificadas como las de mayor relevancia por los trabajadores (38,58% y 21,59% respectivamente).
4. **Estrategia de Comunicación Multicanal:** Dado que más de la mitad de los consultados manifiesta no recibir información, es imperativo que las empresas diversifiquen sus canales más allá del correo electrónico, incorporando charlas informativas y materiales visuales prácticos en los lugares de trabajo.
5. **Hacia una Participación Incidente:** Se sugiere crear una mesa de trabajo para evaluar mecanismos que permitan que la opinión de los CBC sea más vinculante en la planificación estratégica de la empresa, elevando el actual 22% de percepción de poder real de decisión hacia estándares más altos de diálogo social.

## Cierre del Informe

Los resultados de esta Consulta Ciudadana 2025 reafirman el valor estratégico de los Comités Bipartitos como pilares del diálogo social y la productividad en las empresas. Los desafíos identificados en términos de comunicación, participación efectiva y pertinencia de la capacitación trazan una hoja de ruta clara para el SENCE: avanzar hacia un modelo donde la formación sea el resultado de un acuerdo técnico y humano, capaz de anticipar las transformaciones del mercado laboral. Con la implementación de las recomendaciones aquí propuestas, se busca no solo cumplir con la normativa vigente, sino transformar a los CBC en verdaderos motores de desarrollo y adaptabilidad para todos los trabajadores y trabajadoras de Chile.

**Equipo de Participación Ciudadana y Diálogo Social.**