

# INFORME DIÁLOGO PARTICIPATIVO COMITÉS BIPARTITOS DE CAPACITACIÓN SENCE REGIÓN DE COQUIMBO

La Serena, 06 de noviembre 2024

## 1. ANTECEDENTES

La realización de diálogos participativos se justifica como una estrategia integral para fortalecer la participación ciudadana en la gestión pública y promover la colaboración entre el Estado y la ciudadanía en la definición, implementación y evaluación de políticas públicas. Estos diálogos ofrecen un espacio inclusivo y transparente donde se comparte información relevante sobre programas gubernamentales, permitiendo que los ciudadanos comprendan mejor las decisiones tomadas y puedan contribuir de manera activa y significativa en su desarrollo.

Esta implementación de diálogos participativos se entrelaza con la promoción y fortalecimiento de los Comités Bipartitos de Capacitación en el ámbito laboral. Estos comités, establecidos por ley, representan otro espacio de encuentro entre empleadores y trabajadores, donde se discuten y acuerdan programas de capacitación ocupacional.

Al igual que los diálogos participativos en la gestión pública, los Comités Bipartitos de Capacitación fomentan la colaboración y el intercambio de ideas para mejorar las condiciones laborales y promover el desarrollo profesional. La integración de ambos mecanismos facilita la participación de los trabajadores en la identificación de necesidades de formación y en la evaluación de los programas de capacitación, contribuyendo así a un ambiente laboral más justo, inclusivo y orientado al crecimiento personal y profesional de los trabajadores. En conjunto, los diálogos participativos y los Comités Bipartitos de Capacitación representan herramientas poderosas para la construcción de relaciones laborales armoniosas y la mejora continua del ambiente de trabajo.

## 2. OBJETIVO GENERAL

Facilitar la implementación de diálogos participativos como mecanismo de colaboración entre el Estado y la ciudadanía, vinculando estos espacios con los Comités Bipartitos de Capacitación en el ámbito laboral, con el fin de promover la participación ciudadana en la definición de políticas públicas y mejorar las condiciones laborales a través de la identificación y abordaje de necesidades emanadas del diálogo social.

## 3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

a) Realizar diálogos participativos en todas las regiones del país, convocando a representantes de la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), empleadores, trabajadores y otros actores relevantes del ámbito laboral, con el propósito de compartir información sobre políticas públicas y promoción de Comités Bipartitos de Capacitación.

b) Fomentar la colaboración entre empleadores y trabajadores en la identificación y abordaje de necesidades de formación y capacitación a través de los Comités Bipartitos de Capacitación, promoviendo la participación de los trabajadores en la definición y evaluación

de programas de capacitación ocupacional que contribuyan a mejorar las condiciones laborales y promover el desarrollo profesional.

c) Reflexionar y concientizar a los participantes sobre el grado de importancia e implicancia de los Comités Bipartitos de Capacitación en el ámbito laboral, destacando su papel clave en la promoción del desarrollo profesional, la mejora de las condiciones laborales y la construcción de relaciones laborales basadas en el diálogo y la colaboración entre empleadores y trabajadores.

#### 4. DEFINICIONES CENTRALES

4.1. Lugar: Sala multiuso Complejo Deportivo EL Romeral de CMP, ubicada en Francisco de Aguirre 0350, La Serena.

4.2. Tema: “Comité Bipartito de Capacitación”

4.3. Fecha: miércoles 06 de noviembre de 2024, 10.00 horas

4.4. Asistentes y moderadores por mesa:

- Mesa 1: Un máximo de 8 personas previamente definidas, moderado por Paola Cova Solar y Macarena Santelices
- Mesa 2: Un máximo de 8 personas previamente definidas, moderada por Sergio Trujillo Eduardo Miranda.
- Mesa 3: Un máximo de 8 personas previamente definidas, moderada por Eric Sarmiento y Ruth Vergara.

4.5. Autoridades:

- Seremi del Trabajo y Previsión Social, Región de Coquimbo
- Director Regional (s) Dirección del Trabajo
- Director Regional (s) de Sence

4.6. Número total de asistentes: Asistieron en total 27 participantes.

4.7. Invitación



**Invitación**

Francisco Brizuela Tapia, Seremi del Trabajo y Previsión Social, Eduardo Toro Gallardo, Director Regional (s) del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence, y Mauricio Mundaca Villalobos, Director Regional (s) de la Dirección del Trabajo, saludan atentamente a usted y tienen el agrado de invitarle al **Diálogo Participativo para Comités Bipartitos**, orientada a difundir y a preparar a las y los dirigentes sindicales de las habilidades y conocimientos necesarios para conformar, gestionar y utilizar efectivamente los beneficios definidos para dichos comités.

Miércoles 06 de noviembre de 2024 10:00 hrs. Sala Multiuso del Complejo Deportivo CMP, Avenida Francisco de Aguirre 0350, La Serena.

Confirmaciones a: [sencecoquimbo@sence.cl](mailto:sencecoquimbo@sence.cl)

La Serena, noviembre 2024

DT Derechos Laborales Diálogo Social Trabajo Decente [www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)



## 5. Metodología

La actividad consta de las siguientes etapas de desarrollo:

- A. Encuesta de percepción sobre comité bipartitos realizada a través de una encuesta a través de la app Mentimeter.
- B. Momento Expositivo: Se presenta y contextualiza la importancia de los diálogos participativos, en la gestión del servicio y se expondrá PPT con presentación del director regional de Sence y el director regional de la Dirección del Trabajo, en concordancia con el tema central de la convocatoria.
- C. Momento Participativo: En cada mesa, la metodología de trabajo en sí iniciará con una dinámica de presentación, con la finalidad de romper el hielo entre los participantes, para así fomentar más confianza y participación a cargo del moderador/a de la mesa. Una vez presentados, en el trabajo práctico se desarrollará una metodología colaborativa que permite a las personas entregar información de manera didáctica y sencilla, donde cada participante aporte sus ideas.
- D. Momento Reflexivo: Se desarrollará una plenaria donde se presentará un resumen de lo discutido en el momento participativo.
- E. Encuesta de satisfacción, para ser completada a través de la app de Mentimeter.

### DESARROLLO DEL TALLER

La jornada de trabajo tuvo una duración de 90 minutos, mediante la conformación de grupos de trabajo. Para ello, se generaron grupos de 8 personas acompañadas por un moderador/a, quién explicó la dinámica. Se trabajó sobre la metodología interactiva Mentimeter para la recopilación de la información de las mesas, coordinada por tiempos y manejo de la plataforma a cargo de María Alejandra Day.

MESA	LIDERA	Participantes de mesa
G1	Paola Cova/Macarena Santelices	8 asistentes
G2	Sergio Trujillo /Eduardo Miranda	8 asistentes
G3	Eric Sarmiento/Ruth Vergara	8 asistentes

En la “Etapa 0” -previo al desarrollo del taller- se llevó a cabo el momento expositivo y la explicación de la metodología Participativa.



Durante el taller, se desarrolló un trabajo reflexivo grupal, donde los comentarios fueron sistematizados en móvil del líder de mesa a través de la plataforma Mentimeter, para resumir los resultados, los cuales se fueron integrando en una presentación a tiempo real. Los coordinadores de mesa, y un asistente de Mentimeter verificaron la entrega de datos de la plataforma. Este ejercicio grupal permitió cumplir con los objetivos y lineamientos del taller. Durante su desarrollo, el líder de mesa solicitó las apreciaciones compartidas respecto a tres preguntas.

En la “Etapa final” se desarrolló el plenario, para lo cual se eligió un representante por mesa para entregar una síntesis de lo tratado. También, se les proporcionó un código QR para contestar una breve encuesta de satisfacción respecto a la actividad realizada. A través de la misma plataforma se expusieron los resultados a la audiencia.

<p><b>Etapa 0:</b> <b>(25 minutos)</b> <b>Inicio 10.15</b></p>	<p><b>Exposición</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Encuesta de percepción</li> <li>● Presentación SENCE y autoridades</li> <li>● Exposición director regional Dirección del Trabajo</li> <li>● Exposición director regional (s) SENCE</li> <li>● Explicación metodología</li> </ul>
<p><b>Etapa 1</b> <b>(50 minutos)</b> <b>Inicio: 11.00</b></p>	<p>Los(as) participantes dialogan en torno a las preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>A. ¿Consideran que estos comités son ampliamente utilizados y valorados como herramientas efectivas para mejorar las condiciones laborales y promover el desarrollo profesional?</li> <li>B. ¿Sienten que estos comités realmente influyen en la implementación y evaluación de programas de capacitación ocupacional?</li> <li>C. ¿Qué medidas podrían implementarse para promover una mayor participación y compromiso tanto de los empleadores como de los trabajadores en la identificación, diseño y evaluación de programas de capacitación?</li> </ol>
<p><b>Etapa 3</b> <b>(10 minutos)</b> <b>Cierre: 12.00</b></p>	<p><b>Plenaria</b></p> <p>Se expondrá los resultados en plataforma Mentimeter, la dinámica será conducida por el director regional del Servicio.</p>



## 6. Resultados

Pregunta N°1:

**¿Consideran que estos comités son ampliamente utilizados y valorados como herramientas efectivas para mejorar las condiciones laborales y promover el desarrollo profesional?**

Respuestas consolidadas de los grupos de discusión:

**G3:** Si son valorados.

**G2:** Mayor difusión.

**G2:** Pertinencia para difundir y realizar.

**G2:** Apoyo directorio o jefes para cumplir legislación

**G2:** Mejora la calidad empresa/trabajador.

**G2:** Se realiza por ley, no por iniciativa propia de la empresa

**G3:** Oportunidad y mejora

**G2:** Si es bueno, pero no sé conoce

**G3:** Es utilizado y valorado, con bastante participación de los actores

**G2:** No, la forma de capacitación por medio virtual es rechazada por los trabajadores

**G2:** Son valorados, pero no se difunden en la empresa, por lo tanto, no es utilizado. Si existiera una amplia difusión en la empresa sería una herramienta muy efectiva y pertinente para los trabajadores y no solo constituir el comité para cumplir con la ley o normativa.

**G1:** Si Siempre y cuando sean ejecutados por personas idóneas de la organización

**G1:** Si, son valorados, pero en algunos casos, como en la educación, los profesores están sobre exigidos y no quieren más capacitación.

**G1:** Se desconocen los beneficios para los trabajadores de constituir un Comité

**G3:** Son valorados, pero no se difunden en la empresa, por lo tanto, no es utilizado. Si existiera una amplia difusión en la empresa sería una herramienta muy efectiva y pertinente para los trabajadores y no solo constituir el comité para cumplir con la ley o normativa.

**G3:** Son valorados y utilizados, dado que esta herramienta mejora las condiciones laborales, fomenta la comunicación entre empleadores y trabajadores, promueve el diálogo constructivo, incrementa la productividad y el desarrollo profesional.

Pregunta N°2:

**¿Sienten que estos comités realmente influyen en la implementación y evaluación de programas de capacitación ocupacional?**

1. **G1:** Si está bien implementado funcionaría.
2. **G1:** Existe mucho desconocimiento del comité bipartito capacitación.
3. **G2:** Si mejorando la difusión.
4. **G2:** Si, consultando a los trabajadores.
5. **G2:** Si más capacitaciones igual o mayor seguridad.
6. **G2:** Si, verifica que lo requerido por trabajadores es igual a las expectativas de la empresa.
7. **G2:** Si, planifica el período a capacitar y no ofrece la operación.
8. **G3:** Va a ser más influyente, con más información v/s beneficio
9. **G2:** Si, porque se ejecuta el plan de capacitación.
10. **G2:** Sí influyen, pero si existiera una mayor difusión del comité y su funcionamiento, la implementación tendría una coherencia entre requerimientos de los trabajadores, intereses de la empresa y en qué momento de la operación implementar.
11. **G2:** Si, porque se realiza la gestión que ofrece la empresa y lo que requiere el trabajador
12. **G1:** En algunos casos, se valida lo que la empresa quiere realizar en temas de capacitación.
13. **G3:** Sí influyen, pero si existiera una mayor difusión del comité y su funcionamiento, la implementación tendría una coherencia entre requerimientos de los trabajadores, intereses de la empresa y en qué momento de la operación implementar.
14. **G3:** Es y va a ser más influyente, dado que los beneficios van en directa relación hacia los trabajadores como mejora de condiciones laborales, desarrollo profesional, incremento salarial y reconocimientos, teniendo una participación de ambos actores

Pregunta N°3:

**¿Qué medidas podrían implementarse para promover una mayor participación y compromiso tanto de los empleadores como de los trabajadores en la identificación, diseño y evaluación de programas de capacitación?**

1. **G2:** diagnóstico laboral a los trabajadores
2. **G2:** obligación a funcionamiento
3. **G2:** mayor difusión para participar
4. **G3:** Talleres de difusión
5. **G1:** Difusión por parte de SENCE
6. **G1:** Entrega de información personalizada con las empresas
7. **G2:** Mayor participación en la difusión con los trabajadores
8. **G3:** Reuniones con cada área involucrada
9. **G2:** Levantar necesidades de capacitación por medio de encuestas
10. **G2:** Realizar reuniones laborales
11. **G3:** Mejora la difusión que se enfoque en las necesidades operativas
12. **G2:** Compromiso de los directivos en participar
13. **G1:** Mayor conocimiento por parte de los trabajadores del funcionamiento del Comité y también de la importancia de la capacitación para los trabajadores
14. **G1:** Que los trabajadores pueden efectivamente elegir en qué se quieren capacitar
15. **G2:** Las medidas serian, una encuesta para realizar un diagnóstico, realizar reuniones de difusión y compromiso de directivos y trabajadores.
16. **G3:** Las medidas serian, una encuesta para realizar un diagnóstico, realizar reuniones de difusión y compromiso de directivos y trabajadores.
17. **G3:** Algunas de las medidas podrían ser talleres de difusión, reuniones con cada área involucrada en la que se lleve a cabo un análisis y planificación conjunta de las necesidades de capacitación.



## 7. CONCLUSIONES

En relación con la primera pregunta ¿Consideran que estos comités son ampliamente utilizados y valorados como herramientas efectivas para mejorar las condiciones laborales y promover el desarrollo profesional? se concluye que los comités en cuestión son valorados y considerados herramientas útiles para mejorar las condiciones laborales y promover el desarrollo profesional. Sin embargo, su implementación y efectividad depende en gran medida del apoyo y compromiso de los directivos y de la difusión adecuada de su propósito y beneficios.

Si bien algunos grupos consideran que los comités son bien recibidos y valorados, otros destacan que su uso no siempre responde a una iniciativa genuina de la empresa, sino al cumplimiento de la normativa. Asimismo, aunque existe participación, algunos aspectos, como la capacitación virtual, no son plenamente aceptados por los trabajadores. Esto sugiere que, aunque los comités cumplan con su objetivo, ambas entidades representativas (Empresa y Trabajadores) sean quienes generen el planteamiento al comité una vez ya saneados con los grupos representados. Para no encontrarse posteriormente con una baja participación y/o descontento con la modalidad del curso.

Respecto de la segunda pregunta ¿Sienten que estos comités realmente influyen en la implementación y evaluación de programas de capacitación ocupacional?, en síntesis, las respuestas indican que, en general, los comités sí influyen en la implementación y evaluación de programas de capacitación ocupacional, siempre y cuando estén bien implementados y se mejore la difusión de su funcionamiento. Algunos participantes destacan que la clave está en consultar a los trabajadores y alinear sus necesidades con las expectativas de la empresa, lo que permite una capacitación más efectiva. Además, se valora que el comité verifique que los planes de capacitación se ejecuten de acuerdo con lo solicitado, y que existan ajustes según las necesidades de los trabajadores. Sin embargo, también se menciona que el desconocimiento sobre el comité puede ser un obstáculo, lo que sugiere que una mayor información podría aumentar su impacto y efectividad.

Por último, respecto de la última pregunta realizada ¿Qué medidas podrían implementarse para promover una mayor participación y compromiso tanto de los empleadores como de los trabajadores en la identificación, diseño y evaluación de programas de capacitación?, las respuestas entregadas sugieren varias medidas para fomentar una mayor participación y compromiso en los programas de capacitación. Primero, es crucial realizar un diagnóstico de necesidades laborales, a través de encuestas o reuniones, para identificar las áreas de capacitación relevantes. La difusión también es fundamental: se propone que tanto los trabajadores como instituciones como SENCE desarrollen talleres informativos y entreguen información clara y personalizada sobre el funcionamiento de los comités y los programas de capacitación. Además, se considera importante que los directivos demuestren un mayor compromiso, participando activamente en el proceso.

## ANEXOS

### ANEXO 1: REGISTRO FOTOGRÁFICO



## ANEXO 2: NOTA DE PRENSA

Martes 12 de noviembre /045

En La Serena:

### Comités Bipartitos de Capacitación dialogan sobre la relevancia de su rol en las empresas

- *Promover el desarrollo profesional a través de la formación y capacitación es uno de los pilares de estos comités, integrados por representantes de los trabajadores y de los empleadores, quienes, en conjunto, establecen su plan de capacitación, y así beneficiar a ambos estamentos.*

Con el objetivo de incentivar la reflexión y concientizar a los integrantes de los departamentos de recursos humanos de diversas empresas sobre el grado de importancia e implicancia de los Comités Bipartitos de Capacitación en el ámbito laboral, se realizó un diálogo participativo organizado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, y con el apoyo de la Dirección Regional del Trabajo, el cual reunió a integrantes de estos comités representantes de diversas empresas locales.

En este taller también se destacó el papel clave de los comités bipartitos en la promoción del desarrollo profesional, la mejora de las condiciones laborales y la construcción de relaciones laborales basadas en el diálogo y la colaboración entre empleadores y trabajadores. Durante el desarrollo del diálogo, la Dirección del Trabajo realizó una exposición sobre los comités bipartitos, para después pasar al taller liderado por SENCE para responder una serie de preguntas las que, posteriormente, fueron presentadas en un plenario.

José Antonio González, jefe de Recursos Humanos de Ceduc-UCN, indicó que *“son buenas estas instancias porque nos permite, una, acercarnos a lo que son las entidades estatales y, por otro lado, compartir con los pares distintas experiencias. Entonces, eso nos permite, de una u otra manera, enterarnos si lo que estamos haciendo va por buen camino, o debemos mejorar y corregir ciertos aspectos. Pero son buenas estas instancias. Muchas veces, por tiempo, uno no puede participar en todas, pero yo creo que cada dos o cada tres meses, es bueno que nos reunamos, es bueno que salgan estas convocatorias”*.

En tanto, Pamela Rojas, representante del grupo inmobiliario Habita, destacó el hecho de que *“que te refresquen un poquito la memoria de cosas que a veces uno no las tiene tan frescas en la retina y algunas personas que también no la manejan, que son, digamos, del área de recursos humanos, gestión de personas o del área de capacitación de la empresa, que no la manejan bien y esto creo que ayuda bastante a llegar a la empresa con otra disposición Vamos a echarle para adelante con la capacitación porque hoy en día creo que sin capacitación las empresas no pueden lograr sus objetivos dentro de lo que esperan ellos en términos de productividad”*.

Para el seremi del Trabajo y Previsión Social, Francisco Brizuela, este tipo de diálogos buscan *“generar una conversación en torno a la necesidad de entregar mayor información o comunicar los contenidos que tiene la normativa en todas las empresas, dado que el comité bipartito, a través de su función de elaboración de los programas de capacitación y también de asesoría a los equipos directivos de una empresa, permite generar condiciones para mejorar también las características de los empleos, específicamente a través de la determinación de capacitaciones que sean pertinentes, oportunas y adecuadas a la realidad de cada una de las empresas”*.

Por su parte, el director regional (s) del SENCE, Eduardo Toro, agregó que *“destacamos el interés de los y las participantes en este diálogo, ya que nos sirve para promover la colaboración directa entre empleadores y trabajadores, y así identificar en conjunto las necesidades de capacitación y formación que requieren para aumentar la productividad de la empresa y fomentar el desarrollo profesional de los trabajadores, así como también mejorar sus condiciones laborales”*.

Finalmente, los y las participantes de este diálogo discutieron en base a temáticas como la valoración de estos comités como herramientas para mejorar las condiciones laborales, la influencia de estas instancias en la implementación de programas de capacitación, así como también propusieron medidas para promover una mayor participación de empleadores y trabajadores en identificación, diseño y evaluación de programas de capacitación.

#### ¿Qué son los Comités Bipartitos de Capacitación?

Los comités bipartitos de capacitación son estructuras fundamentales en el ámbito laboral, establecidas por la ley 19.518, que tienen como objetivo promover el diálogo y la colaboración entre empleadores y trabajadores para mejorar las condiciones laborales y el desarrollo profesional dentro de una empresa. Estos comités, regulados por el artículo 13 de la mencionada ley, deben ser constituidos obligatoriamente por aquellas empresas que cuenten con una dotación igual o superior a 15 trabajadores.



Cabe destacar que la vinculación de estos diálogos con los Comités Bipartitos de Capacitación en el ámbito laboral agrega un componente crucial al establecer un puente entre la gestión pública y las necesidades específicas de los trabajadores, promoviéndose una colaboración directa entre empleadores y empleados en la identificación y abordaje de necesidades de capacitación.

Para conocer más sobre los programas y actividades que desarrolla el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, las personas interesadas pueden ingresar a la página web [www.sence.cl](http://www.sence.cl), o bien acercarse a la oficina regional ubicada en Vicuña 490, La Serena, de lunes a viernes, entre 09.00 y 14.00 horas.

### ANEXO 3: REGISTROS MEDIOS DE PRENSA

Serena y Coquimbo:

<https://serenaycoquimbo.cl/la-serena-comites-bipartitos-de-capacitacion-dialogan-sobre-la-relevancia-de-su-rol-en-las-empresas/>

Sence.cl

<https://sence.gob.cl/personas/noticias/comites-bipartitos-de-capacitacion-de-coquimbo-dialogan-sobre-la-relevancia-de-su-rol-en-las-empresas>

ANEXO 4: ASISTENCIA

	NOMBRE	EMPRESA	
1	Mauricio Mundaca	DTrabajo	mm
2	Constanza Ramirez	ICM	cr
3	Maximiliano Cuello, C	ICM	Maxi
4	Luis DIAZ MAURICIA	ICM	Luis Dg
5	José Zúñiga	Francis School	Jr
6	Yaeling Ramirez Affo	Francis School	Yael
7	Katherine Diaz Luna	Minera Arguros	Kati Katie
8	ANITA BARRIENTOS KUNIZGA	MINERA MELIPAL	anita
9	Catalina Osos Alvarado.	Minera Arguros	catalina
10	Francis Gonzali Cari	Fund. Francis School.	fr
11	Jose Gonzalez Diaz	CEDEC UCM	jet

	NOMBRE	EMPRESA	
12	Paula Rojas González	Habite Grupo Inmobiliario	P
13	Oliver Cortes Martínez	Habite Grupo Inmobiliario	OC
14	Francisco Campos Tapia	Corp. Educ. Saint John's School	fc
15	Rodrigo Díaz Oyarzún	Fundación Especial Francis School	R
16	Karla San Francisco	Ch. de los	Ks
17	Francisco Brizuela Tapia	SENDA DEL TRABAJO	Fb
18	Vicente González Paredes	SENDA del Trabajo	vg
19	EDUARDO TABOADA P	SENDA del Trabajo	E
20	EDU YORO	DIR(S)	E
21	EDU MIRANDA P.	SENDA	e.
22	Alejandro Day T.	sence	m

